

PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI LINGKUNGAN PENGENDALIAN INTERN DI POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA

Oleh:
Indah Ayu Johanda Putri¹

¹ Program Studi Teknika, Politeknik Pelayaran Surabaya

E-mail: indahayu@poltekpel-sby.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai lingkungan pengendalian intern di Politeknik Pelayaran Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Informan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Politeknik Pelayaran Surabaya yang berstatus PNS. Analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan persepsi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya terhadap lingkungan pengendalian adalah cukup memadai.

Kata Kunci : *Persepsi, Lingkungan Pengendalian Intern*

PENDAHULUAN

Mengapa satu organisasi dapat berjalan dan bekerja secara lebih sistematis, optimal, dan berkembang dibandingkan organisasi yang lain?. Salah satu jawabannya adalah karena adanya mekanisme pengendalian internal dalam organisasi yang berupaya menjaga dan mengarahkan organisasi sesuai dengan tujuan, strategi, serta nilai organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Cohen, dkk (2008:129) bahwa pengendalian bukan masalah mengetahui dan mengarahkan segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi. Selain itu, pengendalian juga bukan berarti menghindari semua kesalahan. Pengendalian adalah kemampuan untuk mengarahkan perilaku organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan strategi, tujuan, serta nilai-nilai organisasi. Pengendalian tidak mencegah orang untuk melakukan kesalahan tetapi menciptakan lingkungan yang mendorong mereka agar melakukan hal yang benar.

Sebelumnya, dalam dunia birokrasi me-

kanisme pengendalian internal dikenal dengan istilah Pengawasan Melekat (Waskat) yang bersifat statis dan berdiri sendiri, kemudian berkembang menjadi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang lebih dinamis dan terintegrasi. Sebagaimana dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 dijelaskan bahwa SPIP merupakan sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah, dengan tujuan memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Adapun unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berdasarkan PP 60 tahun 2008 antara lain : (1) lingkungan pengendalian, (2) penilaian risiko, (3) kegiatan pengendalian, (4) informasi dan komunikasi dan (5)

pemantauan. Dan dalam penerapannya harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah tersebut.

Namun demikian, hingga saat ini sistem pengendalian internal tersebut masih dianggap belum berjalan. Menurut Warsito Kawedar (2010) berpendapat bahwa masih seringnya diberitakan kejadian berupa laporan keuangan pemerintah yang masih banyak mendapatkan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) serta Disclaimer, aset pemerintah yang belum terkelola dengan baik, masih banyaknya komplain atas pelayanan pemerintah, masih banyaknya aparat pemerintah yang melanggar peraturan (penggelapan pajak, penyusutan, pencurian informasi, dan penyalahgunaan aset negara), penggunaan sumber daya yang kurang efektif dan efisien, serta masih banyaknya program pemerintah yang belum menyentuh persoalan dasar masyarakat menjadi bukti bahwa internalisasi SPIP perlu dilakukan secara mendasar dan besar-besaran.

SPIP diharapkan dapat menjadi alat untuk antisipasi dan deteksi dini (*built in control*) terhadap ketidaksesuaian atau celah pelanggaran yang mungkin timbul dalam organisasi. Ketika *internal control system* yang dijabarkan dalam SPIP bekerja secara otomatis melakukan fungsi pengawasan, maka setiap insan birokrasi pemerintah suka tidak suka akan bekerja "*under control*". Selanjutnya, apabila kondisi ini dipertahankan maka terciptalah internal control culture, artinya sistem pengendalian intern menjadi bagian dari budaya organisasi pemerintahan di Indonesia. Dengan berbudaya SPIP, pendekatan yang digunakan dalam pengawasan berbasis pada *soft control* dimana unsur manusia (SDM) menjadi subjek aktif, disamping pula *hard control* yang mengandalkan keberadaan peraturan dan pimpinan menjadi unsur utama.

Sebagai Satker yang telah menerapkan Pengelolaan keuangan BLU, Politeknik

Pelayaran Surabaya wajib untuk mengimplementasikan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), dengan SPIP ini nantinya dapat tercipta sistem yang akan mencegah terjadinya tindakan yang dapat merugikan keuangan negara, dan walaupun tindakan tersebut akhirnya terjadi, hal tersebut dapat terdeteksi sejak dini. Tujuan ini selaras dengan adanya kewajiban Politeknik Pelayaran Surabaya untuk memiliki laporan keuangan yang berkualitas. Laporan keuangan dikatakan berkualitas jika laporan keuangan yang disajikan tersebut memenuhi syarat normatif yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami. Berkualitas tidaknya laporan keuangan dapat dilihat dari hasil opini audit yang diberikan oleh BPK. Karena Politeknik Pelayaran Surabaya merupakan satker BLU, laporan keuangan yang dimiliki oleh Politeknik Pelayaran Surabaya selain diaudit oleh BPK juga diaudit oleh Kantor Akuntan Publik. Berikut adalah hasil opini audit dari Kantor Akuntan Publik terhadap laporan Keuangan Selama 4 tahun terakhir.

Tabel 1. Opini Kantor Akuntan Publik (KAP) Terhadap Laporan Keuangan Politeknik Surabaya

Tahun	2013	2014	2015	2016
Opini Laporan Keuangan	Wajar Tanpa Pengecualian	Wajar Tanpa Pengecualian	Wajar Tanpa Pengecualian	Wajar Tanpa Pengecualian

Sumber: Data SPI, 2017

Keberhasilan Politeknik Pelayaran Surabaya meraih opini dalam jangka waktu 4 tahun berturut-turut (2014-2016), merupakan salah satu bukti SPIP di Politeknik Pelayaran Surabaya berjalan dengan baik. Keberhasilan Politeknik Pelayaran Surabaya meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), jelas bukan berarti harus mengendorong sistem pengendalian intern yang ada, akan tetapi semakin memacu untuk senantiasa melakukan perbaikan-perbaikan SPIP yang sudah ada. Sebab, dari hasil pengamatan di lapangan,

ternyata belum semua penanggung jawab di semua posisi di Politeknik Pelayaran Surabaya memahami arti pentingnya SPIP. Hal ini antara lain tercermin dalam beberapa perilaku penanggung jawab yang masih belum menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, identifikasi dan analisis risiko belum sepenuhnya dilakukan pada beberapa unit, aktivitas pengendalian yang belum optimal yang bisa dilihat dari kurangnya pengecekan independen terhadap tugas-tugas yang dikerjakan oleh satu bagian serta manajemen aset yang belum optimal, informasi mengenai visi, misi dan tujuan yang belum seluruhnya diterima oleh pegawai tingkat bawah, serta pemantauan kinerja yang kurang efektif. Jika seluruh pegawai belum mempunyai persepsi yang sama terhadap pentingnya Implementasi SPIP, maka hal ini bisa berimbas pada keberlangsungan opini WTP di tahun-tahun berikutnya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diarahkan pada usaha untuk mengetahui Persepsi Pegawai mengenai Implementasi Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Politeknik Pelayaran Surabaya, dengan membatasi hanya pada unsur lingkungan pengendalian yang merupakan unsur pertama dari SPIP. Karena lingkungan Pengendalian merupakan fondasi dari unsur-unsur SPIP lainnya, dimana keefektifan dari SPIP sangat tergantung dari implementasi lingkungan pengendalian. Lingkungan pengendalian yang kondusif akan memberikan kontribusi dalam mencapai keefektifan SPIP, sebaliknya lingkungan pengendalian yang buruk juga akan mengakibatkan kegagalan dalam mencapai SPIP yang efektif.

Dari uraian diatas, maka judul penelitian yang sesuai untuk penelitian ini adalah **“Persepsi Pegawai Mengenai Lingkungan Pengendalian Intern di Politeknik Pelayaran Surabaya”**.

KAJIAN PUSTAKA

1. Persepsi Pegawai

Sukanti, dkk (2008) mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses penerimaan, penafsiran, pemberian makna pada suatu objek dengan menggunakan alat inderanya kemudian menginterpretasikan sesuai dengan kemampuan individu untuk menyimpulkan sebagai reaksi terhadap obyek tersebut. Walgito (2002) mendefinisikan persepsi dalam arti yang hampir sama dengan Sukati, dkk. dimana persepsi adalah proses mengolah informasi yang diperoleh melalui penginderaan kemudian diorganisasi dan diinterpretasikan, membentuk aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu yang melibatkan kemampuan berfikir, perasaan dan pengalaman-pengalaman.

Berdasarkan pengertian persepsi di atas, maka Persepsi Pegawai adalah proses pegawai mengolah informasi yang diperoleh melalui penginderaan kemudian pegawai berusaha untuk mengorganisasi, menginterpretasikan dan membuat kesimpulan dari informasi tersebut dimana dalam keseluruhan proses tersebut akan melibatkan kemampuan berpikir, perasaan dan pengalaman-pengalaman dari pegawai. Dalam penelitian ini, pegawai akan memberikan persepsi cukup memadai dan memadai apabila pegawai merasa bahwa unsur-unsur dalam lingkungan pengendalian sudah diimplementasikan dengan baik di Politeknik Pelayaran Surabaya. Sebaliknya, pegawai akan memberikan persepsi tidak memadai atau kurang memadai apabila pegawai merasa bahwa unsur-unsur dalam lingkungan pengendalian belum diimplementasikan dengan baik di Politeknik Pelayaran Surabaya.

2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Krismiaji (2005) mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga dan melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat, memperbaiki efisiensi, dan

mendorong ditaatinya kebijakan manajemen. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, bahwa Sistem Pengendalian Intern (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. Menurut Mahmudi (2010), sistem akuntansi berkaitan erat dengan sistem pengendalian internal organisasi. Sistem akuntansi yang bagus adalah sistem akuntansi yang didalamnya mengandung sistem pengendalian yang memadai.

Pengertian sistem pengendalian intern adalah proses yang integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (eksekutif) dan jajarannya untuk memberikan jaminan atau keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 tahun 2008 disebutkan 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. Pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan tersebut dilaksanakan dengan berpedoman pada Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). SPIP ini dimaksudkan dengan tujuan memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem pengendalian intern meliputi

struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan dipatuhinya kebijakan manajemen. Menurut tujuannya, pengendalian intern dapat dibagi menjadi dua yaitu pengendalian intern akuntansi (*intern accounting control*) dan pengendalian intern administratif (*internal administrative control*). Pengendalian intern akuntansi yang merupakan bagian dari sistem pengendalian intern, meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pengendalian intern akuntansi yang baik akan menjamin keamanan kekayaan para investor dan kreditor yang ditanamkan dalam organisasi dan akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Pengendalian intern administratif meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2010).

Adapun unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berdasarkan PP 60 tahun 2008 antara lain :

- a. Lingkungan pengendalian
- b. Penilaian resiko
- c. Kegiatan pengendalian
- d. Informasi dan komunikasi
- e. Pemantauan pengendalian intern.

3. Lingkungan Pengendalian Intern

Lingkungan Pengendalian berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern. Lingkungan Pengendalian merupakan fondasi dari unsur-unsur SPIP lainnya karena keefektifan dari SPIP sangat tergantung dari implementasi Lingkungan Pengendalian. Lingkungan Pengendalian yang kondusif akan memberikan kontribusi dalam mencapai keefektifan SPIP, sebaliknya Lingkungan

Pengendalian yang buruk juga akan mengakibatkan kegagalan dalam mencapai SPIP yang efektif. Lingkungan Pengendalian yang kondusif memiliki prasyarat bahwa dalam instansi pemerintah terdapat pegawai yang:

- a. Berkompeten
- b. Memahami tanggung jawabnya
- c. Memahami batasan kewenangannya
- d. Memiliki pengetahuan yang memadai
- e. Memiliki kesadaran yang penuh dan komitmen untuk melakukan apa yang benar
- f. berkomitmen untuk mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi berikut standar etika dan perilaku (BPKP, 2009).

Lingkungan Pengendalian merupakan komponen pengendalian yang bersifat *soft control* (pengendalian lunak) yang bersifat dinamis sehingga teknik yang digunakan untuk menilai keberadaan dan efektivitasnya diperoleh dari pendapat dan persepsi para pegawai dibandingkan dengan kondisi fisiknya (BPKP, 2009).

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 4 mewajibkan pimpinan instansi pemerintah untuk menciptakan dan memelihara Lingkungan Pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan SPIP dalam lingkungan kerjanya melalui hal-hal sebagai berikut:

- a. Penegakan integritas dan nilai etika
Pasal 5 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 menyatakan bahwa dalam menegakkan integritas dan nilai etika, pimpinan instansi sekurang-kurangnya melakukan tindakan sebagai berikut:
 - 1) Melakukan penyusunan dan penerapan aturan perilaku di lingkungannya.
 - 2) Memberikan keteladanan pelaksanaan aturan perilaku.
 - 3) Menegakkan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan, prosedur, dan aturan perilaku.
 - 4) Menjelaskan dan mempertanggungjawabkan adanya intervensi atau pengabaian atas sistem pengendalian.

- 5) Menghapus kebijakan atau penugasan yang memberikan ruang untuk berperilaku tidak etis.
- b. Komitmen terhadap kompetensi
Pasal 6 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 menyebutkan bahwa komitmen terhadap kompetensi sekurang-kurangnya dilakukan dengan:
 - 1) Mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada setiap posisi dalam instansinya.
 - 2) Menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam instansinya.
 - 3) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan serta pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya.
 - 4) Memilih pimpinan instansi yang memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan instansinya.
- c. Kepemimpinan yang kondusif
Pasal 7 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 menegaskan bahwa kepemimpinan yang kondusif sekurang-kurangnya ditunjukkan dengan:
 - 1) Mempertimbangkan risiko dalam setiap pengambilan keputusan.
 - 2) Menerapkan manajemen berbasis kinerja di instansinya.
 - 3) Mendukung fungsi tertentu dalam penerapan sistem pengendalian instansi pemerintah.
 - 4) Melindungi aset dan informasi dari akses dan penggunaan yang tidak sah.
 - 5) Melakukan interaksi secara intensif dengan pejabat pada tingkatan yang lebih rendah.
 - 6) Menanggapi secara positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program dan kegiatan.

d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan

Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 sekurang-kurangnya dilakukan dengan:

- 1) Melakukan penyesuaian struktur organisasi dengan ukuran dan sifat kegiatan instansi.
- 2) Memberikan kejelasan tentang wewenang dan tanggung jawab dalam instansinya.
- 3) Memberikan kejelasan tentang hubungan dan jenjang pelaporan intern dalam instansinya.
- 4) Melaksanakan evaluasi dan penyesuaian secara periodik terhadap struktur organisasi sehubungan dengan adanya perubahan lingkungan strategis.
- 5) Menetapkan jumlah pegawai yang sesuai terutama untuk posisi pimpinan.

e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat berdasarkan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 sekurang-kurangnya dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan instansi pemerintah.
- 2) Pegawai yang diberi wewenang harus memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan pihak lain dalam instansinya.
- 3) Pegawai yang diberi wewenang harus memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan SPIP.

f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia

Pasal 10 dalam Peraturan Pemerintah No-

mor 60 Tahun 2008 menyebutkan bahwa dalam penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan memperhatikan sekurang-kurangnya hal-hal sebagai berikut:

- 1) Penetapan kebijakan dan prosedur sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai.
- 2) Penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen.
- 3) Supervisi yang memadai terhadap pegawai.

g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif

Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif berdasarkan Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 sekurang-kurangnya harus:

- 1) Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansinya.
- 2) Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansinya.
- 3) Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansinya.

h. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait

Pasal 12 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 menegaskan bahwa hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait diwujudkan dengan adanya mekanisme saling uji antar instansi pemerintah terkait.

4. Penelitian yang Relevan

Indriasari dan Nahartyo (2008) dengan judul penelitian “Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

gan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir). Penelitian ini dilakukan pada SKPD di Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir, dengan jumlah sampel sebanyak 117 orang. Hasil yang ditunjukkan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi, dan pengendalian intern akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah. Sedangkan Kapasitas SDM berpengaruh negatif terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan pemerintah daerah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Indriasari dan Nahartyo (2008) adalah:

1. Sistem Pengendalian Intern pada penelitian ini hanya dibatasi pada unsur lingkungan pengendalian, bukan semua unsur SPIP.
2. Penelitian ini tidak menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, melainkan mencoba untuk mengetahui sampai sejauh mana Persepsi Pegawai terhadap Implementasi lingkungan pengendalian, yang merupakan salah satu unsur dari SPIP Atau dengan kata lain, penelitian ini adalah penelitian deskriptif.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Dimana dalam penelitian ini, akan mendeskripsikan tentang persepsi pegawai terhadap implementasi unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Politeknik Pelayaran Surabaya. Lingkup unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang dimaksud dalam penelitian ini berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Politeknik Pelayaran Surabaya pada tanggal 1 April - 30 Oktober 2017.

3. Definisi Operasional Variabel

Persepsi pegawai mengenai lingkungan pengendalian intern adalah proses pegawai mengolah informasi yang diperoleh melalui penginderaan kemudian pegawai berusaha untuk mengorganisasi, menginterpretasikan dan membuat kesimpulan dari informasi tersebut dimana dalam keseluruhan proses tersebut akan melibatkan kemampuan berpikir, perasaan dan pengalaman-pengalaman dari pegawai mengenai kondisi lingkungan pengendalian intern Politeknik Pelayaran Surabaya. Kondisi lingkungan intern Politeknik Pelayaran Surabaya meliputi unsur Penegakan integritas dan nilai etika, Komitmen terhadap kompetensi, Kepemimpinan yang kondusif, Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif dan Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya yang berjumlah 228 Orang. Dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya yang berstatus PNS dengan jumlah 113 orang.

5. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik survey dalam pengumpulan data dan menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Teknik survey akan cukup menggambarkan persepsi dengan cukup akurat dan cepat. Dan dengan menggunakan kuesioner akan

mampu mengkuantifikasikan data kualitatif sehingga dapat dianalisis dengan lebih akurat.

6. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, karena jawaban dalam kuesioner sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala model *Likert*. Skala model *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial atau disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2013). Skor yang digunakan dalam skala model *Likert* adalah 1 – 4. Dengan keterangan masing-masing skor sebagai berikut.

- 1 adalah **Kurang Memadai**
- 2 adalah **Tidak Memadai**
- 3 adalah **Cukup Memadai**
- 4 adalah **Memadai**

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum data yang diperoleh dan untuk mendeskripsikan karakteristik responden. Deskripsi karakteristik responden meliputi jumlah dan persentase: jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan pegawai. Sedangkan untuk data persepsi pegawai dilakukan dengan cara mendeskripsikan persentase dari setiap variable, yaitu persepsi pegawai terhadap unsur – unsur lingkungan pengendalian intern di Politeknik Pelayaran Surabaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Deskripsi Data Umum

Politeknik Pelayaran Surabaya merupakan salah satu Politeknik di Indonesia yang memenuhi kebutuhan tenaga pelaut profesional khususnya ahli Nautika, Ahli Teknika

dan Ahli Elektro Pelayaran untuk pelayaran kapal niaga. Visi Politeknik Pelayaran Surabaya menjadi adalah menjadi politeknik pelayaran unggulan bertandar internasional serta mampu berperan aktif dalam industri pelayaran. Sejalan dengan visi tersebut, maka misi yang ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Surabaya:

1. Melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan di Bidang Pelayaran sesuai Standar Nasional dan Internasional.
2. Melaksanakan Penelitian Ilmiah dalam Industri Pelayaran dan Pengabdian Masyarakat.
3. Melaksanakan Pembinaan Sikap Mental, Moral dan Kesamaptaan kepada Peserta Didik.
4. Meningkatkan professionalism Sumber Daya Manusia Politeknik Pelayaran Surabaya dalam Mendukung Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
5. Mewujudkan sarana dan prasarana Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan perkembangan IPTEK.

Deskripsi Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya yang berjumlah 228 Orang. Dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya yang berstatus PNS dengan jumlah 113 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 113 pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik survey dalam pengumpulan data dan menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Teknik survey akan cukup menggambarkan persepsi dengan cukup akurat dan cepat. Dan dengan menggunakan kuesioner akan mampu mengkuantifikasikan data kualitatif sehingga dapat dianalisis dengan lebih akurat. Peneliti menyerahkan kuesioner dan mengambil kembali kuesioner tersebut sesuai dengan perjanjian pengembalian. Dari 113 kuesioner yang

disebar, 93 kuesioner yang kembali, dan 20 kuesioner tidak kembali.

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Dari data yang terkumpul, diperoleh deskripsi responden yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Gambaran Umum Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	64	69 %
Perempuan	29	31 %
Umur		
20 – 30 Tahun	4	4 %
31 – 40 Tahun	41	44 %
41 – 50 Tahun	31	33 %
> 50 Tahun	17	19 %
T i n g k a t Pendidikan		
- SMA	7	8%
- D3	21	23%
- S1	58	62%
- S2	1	1%
- S3		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan jenis kelamin, 69% responden adalah laki – laki dan 31% perempuan. Berdasarkan umur, prosentase tertinggi yaitu sebesar 44% berada pada rentang usia 31 – 40 tahun, kemudian 33% pada rentang usia 41 – 50 tahun, 19% pada rentang usia > 50 tahun, dan 4% pada rentang usia 20 – 30 tahun. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikannya, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S2 yaitu 62%, dan untuk tingkat pendidikan yang paling rendah adalah S3, sebesar 1%.

2. Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instru-

ment dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variable yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2006:168). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tidaknya kuesioner (Ghozali, 2006:45).

Untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui dengan bantuan program SPSS, dengan criteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item Sub Unsur berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item Sub Unsur tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Dari hasil perhitungan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Sub Unsur	R hitung	R tabel	Hasil
a. Penegakan Integritas dan Nilai Etika			
Nomor 1	0,432	0,202	Valid
Nomor 2	0,406	0,202	Valid
Nomor 3	0,402	0,202	Valid
Nomor 4	0,556	0,202	Valid
Nomor 5	0,211	0,202	Valid
Nomor 6	0,664	0,202	Valid
Nomor 7	0,682	0,202	Valid
Nomor 8	0,639	0,202	Valid
Nomor 9	0,735	0,202	Valid
Nomor 10	0,748	0,202	Valid
Nomor 11	0,762	0,202	Valid
Nomor 12	0,791	0,202	Valid
Nomor 13	0,828	0,202	Valid
Nomor 14	0,657	0,202	Valid
Nomor 15	0,690	0,202	Valid
Nomor 16	0,711	0,202	Valid
Nomor 17	0,576	0,202	Valid
b. Komitmen Terhadap Kompetensi			
Nomor 1	0,698	0,202	Valid

Nomor 2	0,681	0,202	Valid
Nomor 3	0,596	0,202	Valid
Nomor 4	0,448	0,202	Valid
Nomor 5	0,547	0,202	Valid
Nomor 6	0,819	0,202	Valid
Nomor 7	0,582	0,202	Valid
Nomor 8	0,619	0,202	Valid
Nomor 9	0,650	0,202	Valid
Nomor 10	0,552	0,202	Valid
Nomor 11	0,770	0,202	Valid
Nomor 12	0,631	0,202	Valid
c. Kepemimpinan Yang Kondusif			
Nomor 1	0,854	0,202	Valid
Nomor 2	0,769	0,202	Valid
Nomor 3	0,465	0,202	Valid
Nomor 4	0,765	0,202	Valid
Nomor 5	0,920	0,202	Valid
Nomor 6	0,825	0,202	Valid
Nomor 7	0,852	0,202	Valid
d. Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai Kebutuhan			
Nomor 1	0,706	0,202	Valid
Nomor 2	0,673	0,202	Valid
Nomor 3	0,836	0,202	Valid
Nomor 4	0,745	0,202	Valid
Nomor 5	0,844	0,202	Valid
Nomor 6	0,758	0,202	Valid
Nomor 7	0,780	0,202	Valid
e. Pendelegasian wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat			
Nomor 1	0,681	0,202	Valid
Nomor 2	0,570	0,202	Valid
Nomor 3	0,376	0,202	Valid
Nomor 4	0,629	0,202	Valid
Nomor 5	0,653	0,202	Valid
Nomor 6	0,707	0,202	Valid
Nomor 7	0,716	0,202	Valid
Nomor 8	0,659	0,202	Valid
Nomor 9	0,656	0,202	Valid
f. Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat Tentang Pengelolaan/ Pembinaan Sumber Daya Manusia			
Nomor 1	0,638	0,202	Valid
Nomor 2	0,750	0,202	Valid
Nomor 3	0,741	0,202	Valid
Nomor 4	0,658	0,202	Valid
Nomor 5	0,612	0,202	Valid
Nomor 6	0,606	0,202	Valid
Nomor 7	0,673	0,202	Valid
Nomor 8	0,431	0,202	Valid
Nomor 9	0,777	0,202	Valid
Nomor 10	0,516	0,202	Valid
Nomor 11	0,615	0,202	Valid
Nomor 12	0,463	0,202	Valid
Nomor 13	0,580	0,202	Valid
Nomor 14	0,718	0,202	Valid
Nomor 15	0,728	0,202	Valid
Nomor 16	0,695	0,202	Valid
g. Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang Efektif			
Nomor 1	0,810	0,202	Valid
Nomor 2	0,548	0,202	Valid
Nomor 3	0,789	0,202	Valid
Nomor 4	0,854	0,202	Valid
Nomor 5	0,741	0,202	Valid
Nomor 6	0,805	0,202	Valid
Nomor 7	0,797	0,202	Valid
Nomor 8	0,787	0,202	Valid
Nomor 9	0,624	0,202	Valid
h. Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Instansi Pemerintah Terkait			
Nomor 1	0,640	0,202	Valid
Nomor 2	0,646	0,202	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari hasil analisis data pada tabel 4.2 terlihat bahwa Sub Unsur mengenai persepsi lingkungan pengendalian yang telah dijawab oleh 93 responden menunjukkan hasil yang valid, nilai *r* hitung masing-masing Sub Unsur lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,2017. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing Sub Unsur mengenai perepsi lingkungan pengendalian adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik. (Arikunto, 2006:178). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Suatu instrument dapat dikatakan reliable jika pada uji signifikansi, nilai alpha lebih besar dari *r* tabel. Dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Sub Unsur	<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Hasil
a. Penegakan Integritas dan Nilai Etika	0,901	0,202	Reliabel
b. Komitmen Terhadap Kompetensi	0,861	0,202	Reliabel
c. Kepemimpinan Yang Kondusif	0,888	0,202	Reliabel
d. Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai Kebutuhan	0,876	0,202	Reliabel
e. Pendelegasian wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat	0,802	0,202	Reliabel

f. Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat Tentang Pengelolaan/ Pembinaan Sumber Daya Manusia	0,905	0,202	Reliabel
g. Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang Efektif	0,904	0,202	Reliabel
h. Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Instansi Pemerintah Terkait	0,721	0,202	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Hasil analisis data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing Sub Unsur dari persepsi tentang lingkungan pengendalian lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,2017. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner mengenai lingkungan pengendalian adalah reliable.

3. Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif Persepsi Pegawai Tentang Unsur Lingkungan Pengendalian di Politeknik Pelayaran Surabaya

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan pengukuran persepsi pegawai tentang lingkungan pengendalian intern di Politeknik Pelayaran Surabaya. Pengukuran persepsi lingkungan pengendalian dilakukan dengan memberikan skor pada jawaban kuesioner yang diisi responden. Ketentuan penilaian sebagai berikut:

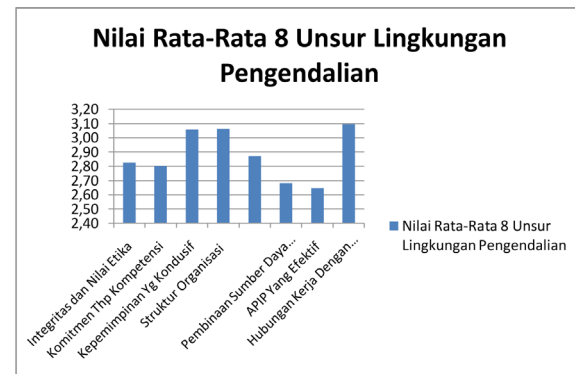
1. Tidak Memadai diberi skor 1
2. Kurang Memadai diberi skor 2
3. Cukup Memadai diberi skor 3
4. Memadai diberi skor 4

Langkah selanjutnya adalah: (1) jawaban kuesioner dari responden direkap, (2) membuat tabulasi data, (3) memasukkan data ke dalam rumus deskriptif, (4) membuat tabel rujukan berdasarkan Peraturan Kepala BPKP No. 500 Tahun 2010 (BPKP, 2010), BPKP membagi zona kondisi lingkungan pengendalian menjadi tiga kategori yaitu, merah, kuning dan hijau dengan batas nilai sebagai berikut:

1. Warna merah : Jika rata-rata skor dari jawaban responden berada pada skor antara 1,00 – 2,20.
2. Warna kuning : Jika rata-rata skor dari jawaban responden berada pada skor antara 2,21 – 3,10.
3. Warna hijau : Jika rata-rata skor dari jawaban responden berada pada skor antara 3,11 – 4,00.

Warna merah dan kuning menunjukkan potensi adanya kelemahan dalam penerapan unsur-unsur lingkungan pengendalian, atas hal tersebut, perlu dilakukan langkah pengumpulan informasi guna mengidentifikasi penyebab atas kelemahan tersebut. Warna hijau menunjukkan adanya persepsi responden bahwa penerapan unsur-unsur lingkungan pengendalian sudah memadai.

Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif masing - masing unsur lingkungan pengendalian berupa nilai rata-rata bersama dengan posisi dalam zona kondusif penerapan SPIP tersaji dalam gambar 4.1 dibawah ini:



Gambar 1. Nilai Rata – Rata 8 Unsur Lingkungan Pengendalian

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari gambar 4.1 diatas, menunjukkan rata-rata kedelapan unsur lingkungan pengendalian di Politeknik Pelayaran Surabaya berada pada kisaran 2,21 sampai 3,10. Berdasarkan Peraturan Kepala BPKP No. 500 Tahun 2010 (BPKP, 2010) , maka lingkungan pengendalian di Politeknik Pelayaran Surabaya berada di zona kuning. Zona kuning menunjukkan kondisi lingkungan pengendalian di Politeknik Pelayaran Surabaya masih memiliki kelemahan di beberapa segi yang membutuhkan perhatian untuk perbaikan lebih lanjut.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Persepsi Pegawai Tentang Unsur Lingkungan Pengendalian Intern di Politeknik Pelayaran Surabaya

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	93	93	93	93	93	93	93	93
Max.	58	45	28	28	36	59	33	8
Min.	30	14	15	13	14	28	12	4
Range	29	31	13	15	22	31	21	4
Sum	4278	3129	1992	1993	2404	3992	2216	575
Mean	46	33,65	21,42	21,43	25,85	42,92	23,83	6,18
Std. Error Mean	0,783	0,567	0,279	0,265	0,320	0,685	0,440	0,840
Std. Deviasi	7,556	5,465	2,692	2,551	3,086	6,611	4,242	0,807
Variance	57,087	29,862	7,246	6,509	9,521	43,701	17,992	0,651

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4, statistik deskriptif menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden adalah 93 orang. Persepsi dari 93 pegawai terhadap unsur penegakan integritas dan nilai etika memiliki nilai paling tinggi (maksimum) 58 dan nilai paling rendah (minimum) 30. Selisih nilai paling tinggi dan paling rendah yaitu 29 (range). Jumlah persepsi pegawai terhadap unsur penegakan integritas dan nilai etika 4278 . Untuk nilai rata-ratanya adalah 46, dengan standar error 0,783. Standar deviasi sebesar 7,556 dan variance sebesar 57,087

Statistik deskriptif menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden adalah 93 orang. Persepsi dari 93 pegawai terhadap unsur komitmen terhadap kompetensi memiliki nilai paling tinggi (maksimum) 45 dan nilai paling rendah (minimum) 14. Selisih nilai paling tinggi dan paling rendah yaitu 31 (range). Jumlah persepsi pegawai terhadap unsur komitmen terhadap kompetensi 3129. Untuk nilai rata-ratanya adalah 33,65 dengan standar error 0,567. Standar deviasi sebesar 5,465 dan variance sebesar 29,862. Persepsi dari 93 pegawai terhadap unsur kepemimpinan yang kondusif memiliki nilai paling tinggi (maksimum) 28 dan nilai paling rendah (minimum) 15. Selisih nilai paling tinggi dan paling rendah yaitu 13 (range). Jumlah persepsi pegawai terhadap unsur kepemimpinan yang kondusif 1992. Untuk nilai rata-ratanya adalah 21,4 dengan standar error 0,2792. Standar deviasi sebesar 2,692 dan variance sebesar 7,246. Persepsi dari 93 pegawai terhadap unsur pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan memiliki nilai paling tinggi (maksimum) 28 dan nilai paling rendah (minimum) 13. Selisih nilai paling tinggi dan paling rendah yaitu 15 (range). Jumlah persepsi pegawai terhadap unsur pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan 1993. Untuk nilai rata-ratanya adalah 21,43, dengan standar error 0,265. Standar deviasi sebesar 2,551 dan

variance sebesar 6,509. Persepsi dari 93 pegawai terhadap unsur pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat memiliki nilai paling tinggi (maksimum) 36 dan nilai paling rendah (minimum) 14. Selisih nilai paling tinggi dan paling rendah yaitu 22 (range). Jumlah persepsi pegawai terhadap unsur pendelegasian wewenang dan tanggung jawab 2404. Untuk nilai rata-ratanya adalah 25,85, dengan standar error 0,320. Standar deviasi sebesar 3,086 dan variance sebesar 9,521. Persepsi dari 93 pegawai terhadap unsur penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia memiliki nilai paling tinggi (maksimum) 59 dan nilai paling rendah (minimum) 28. Selisih nilai paling tinggi dan paling rendah yaitu 31 (range). Jumlah persepsi pegawai terhadap unsur pembinaan sumber daya manusia 3992. Untuk nilai rata-ratanya adalah 42,92, dengan standar error 0,685. Standar deviasi sebesar 6,611 dan variance sebesar 43,701. Persepsi dari 93 pegawai terhadap unsur perwujudan peran pengawas intern pemerintah yang efektif memiliki nilai paling tinggi (maksimum) 33 dan nilai paling rendah (minimum) 22. Selisih nilai paling tinggi dan paling rendah yaitu 21 (range). Jumlah persepsi pegawai terhadap unsur perwujudan peran pengawas intern pemerintah yang efektif 2216. Untuk nilai rata-ratanya adalah 23,83, dengan standar error 0,440. Standar deviasi sebesar 4,242 dan variance sebesar 17,992. Persepsi dari 93 pegawai terhadap unsur hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait memiliki nilai paling tinggi (maksimum) 8 dan nilai paling rendah (minimum) 4. Selisih nilai paling tinggi dan paling rendah yaitu 4 (range). Jumlah persepsi pegawai terhadap unsur hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait 575. Untuk nilai rata-ratanya adalah 6,18 dengan standar error 0,84. Standar deviasi sebesar 0,807 dan variance sebesar 0,651.

Persepsi Pegawai Terhadap Unsur Penegakan Integritas dan Nilai Etika

Tabel 5. Persepsi Pegawai Terhadap Unsur Penegakan Integritas dan Nilai Etika

No	Range	Frekuensi	Presentase	Kriteria
1.	30 – 40	26	28 %	Kurang Memadai
2.	41 – 51	42	45 %	Cukup Memadai
3.	52 – 62	25	27 %	Memadai
Jumlah		93	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa dari 93 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, 42 pegawai (45%) berada pada range 41 – 50 memberikan persepsi cukup memadai terhadap unsur penegakan integritas dan nilai etika. Sedangkan 26 pegawai (28 %) berada pada range 30 – 40 memberikan persepsi kurang memadai. Begitu juga dengan 25 pegawai lainnya (27 %) berada pada range 51 – 60 memberikan persepsi memadai.

Persepsi Pegawai Terhadap Unsur Komitmen Terhadap Kompetensi

Tabel 6. Hasil Persepsi Unsur Komitmen Terhadap Kompetensi

No	Range	Frekuensi	Presentase	Kriteria
1.	14 – 24	7	8 %	Kurang Memadai
2.	25 – 35	53	57 %	Cukup Memadai
3.	36 – 46	33	35 %	Memadai
Jumlah		93	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa dari 93 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, 53 pegawai (57%) berada pada range 25 – 35 memberikan persepsi cukup memadai terhadap unsur Komitmen Ter-

hadap Kompetensi. Sedangkan 7 pegawai (8 %) berada pada range 14 – 24 memberikan persepsi kurang memadai. Begitu juga dengan 33 pegawai lainnya (35 %) berada pada range 36 – 46 memberikan persepsi memadai.

Persepsi Pegawai Terhadap Unsur Kepemimpinan Yang Kondusif

Tabel 7. Hasil Persepsi Unsur Kepemimpinan Yang Kondusif

No	Range	Frekuensi	Presentase	Kriteria
1.	15 – 19	9	10 %	Kurang Memadai
2.	20 – 24	70	75 %	Cukup Memadai
3.	25 – 29	14	15 %	Memadai
Jumlah		93	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa dari 93 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, 70 pegawai (75 %) berada pada range 20 – 24 memberikan persepsi cukup memadai terhadap unsur Unsur Kepemimpinan Yang Kondusif. Sedangkan 9 pegawai (10 %) berada pada range 15 – 19 memberikan persepsi kurang memadai. Begitu juga dengan 14 pegawai lainnya (15 %) berada pada range 25 – 29 memberikan persepsi memadai.

Persepsi Pegawai Terhadap Unsur Pembentukan Struktur Organisasi Yang Sesuai Dengan Kebutuhan

Tabel 8. Hasil Persepsi Unsur Pembentukan Struktur Organisasi Yang Sesuai Dengan Kebutuhan

No	Range	Frekuensi	Presentase	Kriteria
1.	13 – 18	4	4 %	Kurang Memadai
2.	19 – 23	75	80 %	Cukup Memadai
3.	24 – 28	14	16 %	Memadai
Jumlah		93	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa dari 93 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, 75 pegawai (80 %) berada pada range 19 – 23 memberikan persepsi cukup memadai terhadap unsur Pembentukan Struktur Organisasi Yang Sesuai Dengan Kebutuhan. Sedangkan 4 pegawai (4 %) berada pada range 13 – 18 memberikan persepsi kurang memadai. Begitu juga dengan 14 pegawai lainnya (16 %) berada pada range 24 – 28 memberikan persepsi memadai.

Persepsi Pegawai Terhadap Unsur Pendel-egasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Yang Tepat

Tabel 9. Hasil Persepsi Unsur Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Yang Tepat

No	Range	Frekuensi	Presentase	Kriteria
1.	14 – 21	4	4 %	Kurang Memadai
2.	22 – 29	84	90 %	Cukup Memadai
3.	30 – 37	5	6 %	Memadai
Jumlah		93	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa dari 93 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, 84 pegawai (90 %) berada pada range 22 – 29 memberikan persepsi cukup memadai terhadap unsur Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Yang Tepat. Sedangkan 4 pegawai (4 %) berada pada range 14 – 21 memberikan persepsi kurang memadai. Begitu juga dengan 5 pegawai lainnya (6 %) berada pada range 30 – 37 memberikan persepsi memadai.

Persepsi Pegawai Terhadap Unsur Penyusunan Dan Penerapan Kebijakan Yang Sehat Tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia

Tabel 10. Hasil Persepsi Unsur Penyusunan Dan Penerapan Kebijakan Yang Sehat Ten-

gantung Pembinaan Sumber Daya Manusia

No	Range	Frekuensi	Presentase	Kriteria
1.	28 – 38	30	32 %	Kurang Memadai
2.	39 – 49	49	53 %	Cukup Memadai
3.	50 – 60	14	15 %	Memadai
Jumlah		93	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa dari 93 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, 49 pegawai (53 %) berada pada range 39 – 49 memberikan persepsi cukup memadai terhadap unsur Penyusunan Dan Penerapan Kebijakan Yang Sehat Tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia. Sedangkan 30 pegawai (32 %) berada pada range 28 – 38 memberikan persepsi kurang memadai. Begitu juga dengan 14 pegawai lainnya (15 %) berada pada range 50 – 60 memberikan persepsi memadai.

Persepsi Pegawai Terhadap Unsur Perwujudan Peran Pengawas Intern Pemerintah Yang Efektif

Tabel 11. Hasil Persepsi Unsur Perwujudan Peran Pengawas Intern Pemerintah Yang Efektif

No	Range	Frekuensi	Presentase	Kriteria
1.	12 – 19	21	23 %	Kurang Memadai
2.	20 – 27	60	65 %	Cukup Memadai
3.	28 – 35	12	12 %	Memadai
Jumlah		93	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 11, diketahui bahwa dari 93 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, 60 pegawai (65 %) berada pada range 20 – 27 memberikan persepsi cukup memadai terhadap unsur Per-

wujudan Peran Pengawas Intern Pemerintah Yang Efektif. Sedangkan 21 pegawai (23 %) berada pada range 12 – 19 memberikan persepsi kurang memadai. Begitu juga dengan 12 pegawai lainnya (12 %) berada pada range 28 – 35 memberikan persepsi memadai.

Persepsi Pegawai Terhadap Unsur Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Instansi Pemerintah Terkait

Tabel 12. Hasil Persepsi Unsur Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Instansi Pemerintah Terkait

No	Range	Frekuensi	Presentase	Kriteria
1.	4 – 5	12	13 %	Kurang Memadai
2.	6 – 7	78	84 %	Cukup Memadai
3.	8 – 9	3	3 %	Memadai
Jumlah		93	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 12, diketahui bahwa dari 93 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, 78 pegawai (84 %) berada pada range 6 – 7 memberikan persepsi cukup memadai terhadap unsur Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Instansi Pemerintah Terkait. Sedangkan 12 pegawai (13 %) berada pada range 4 – 5 memberikan persepsi kurang memadai. Begitu juga dengan 14 pegawai lainnya (3 %) berada pada range 8 – 9 memberikan persepsi memadai.

4. Pembahasan

Persepsi Pegawai Mengenai Lingkungan Pengendalian Intern di Politeknik Pelayaran Surabaya

Persepsi Pegawai dalam penelitian ini adalah proses pegawai mengolah informasi yang diperoleh melalui penginderaan kemudian pegawai berusaha untuk mengorganisasi, menginterpretasikan dan membuat kesimpulan dari informasi tersebut dimana dalam keseluruhan proses tersebut akan melibatkan kemampuan berpikir, perasaan dan pengalaman-pengalaman dari pegawai. Dalam pene-

litian ini, pegawai akan memberikan persepsi cukup memadai dan memadai apabila pegawai merasa bahwa unsur-unsur dalam lingkungan pengendalian sudah diimplementasikan dengan baik di Politeknik Pelayaran Surabaya. Sebaliknya, pegawai akan memberikan persepsi tidak memadai atau kurang memadai apabila pegawai merasa bahwa unsur-unsur dalam lingkungan pengendalian belum diimplementasikan dengan baik di Politeknik Pelayaran Surabaya.

Lingkungan Pengendalian adalah kondisi yang dibangun dan diciptakan dalam suatu instansi pemerintah yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern (BPKP, 2009). Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pasal 4 secara lebih lanjut menyebutkan bahwa pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara Lingkungan Pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya dengan melalui hal-hal sebagai berikut: (1) penegakan integritas dan nilai etika, (2) komitmen terhadap kompetensi, (3) kepemimpinan yang kondusif, (4) pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, (5) pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, (6) penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, (7) perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif, dan (8) hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya terhadap implementasi unsur Lingkungan Pengendalian adalah cukup memadai (97%) dan kurang memadai (3%). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwasanya sebagian besar pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya (97%) merasa bahwa unsur-unsur dalam lingkungan pengendalian sudah diimplementasikan dengan baik di Politeknik Pelayaran Surabaya. Dan 3% pegawai memberikan persepsi kurang

memadai karena merasa bahwa unsur-unsur dalam lingkungan pengendalian belum diimplementasikan dengan baik di Politeknik Pelayaran Surabaya.

Dengan adanya persepsi pegawai yang menyatakan bahwasanya lingkungan pengendalian Politeknik Pelayaran Surabaya cukup memadai, hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Pengendalian di Politeknik Pelayaran Surabaya telah berjalan kondusif dimana menurut pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya, orang-orang yang bekerja di Politeknik Pelayaran Surabaya telah memiliki kompetensi yang memadai dan memahami tanggung jawab dan batasan kewenangan dalam bekerja serta memiliki kompetensi yang tinggi untuk mematuhi kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Politeknik Pelayaran Surabaya. Namun, perlu bagi manajemen Politeknik Pelayaran Surabaya untuk memberikan perhatian terhadap unsur lingkungan pengendalian yang kurang memadai, agar lingkungan pengendalian di Politeknik Pelayaran Surabaya dapat menimbulkan perilaku positif dan kondusif bagi pegawai di lingkungan Politeknik Pelayaran Surabaya.

Persepsi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya terhadap indikator pertama yaitu penegakan integritas dan nilai etika. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya 27% berpersepsi memadai, 45% berpersepsi cukup memadai dan 28% kurang memadai berkaitan dengan penegakan integritas dan nilai etika. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Pasal 19 menjelaskan bahwa penegakan integritas dan nilai etika adalah penegakan atas tindakan yang jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab. Penegakan integritas dan nilai etika merupakan pondasi dalam sistem pengendalian intern yang efektif. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya berpersepsi bahwa penegakan integritas dan nilai etika di Politeknik Pelayaran Surabaya sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan ad-

anya aturan perilaku yang telah disusun dan diterapkan di Politeknik Pelayaran Surabaya dimana pegawai diharapkan untuk menandatangani komitmen untuk mematuhi aturan tersebut. Selain itu, pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya juga telah menegakkan disiplin yang tinggi terkait dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan perilaku yang telah ditetapkan di Politeknik Pelayaran Surabaya. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yang menyatakan bahwa integritas dan nilai etika akan berjalan dengan efektif jika pimpinan instansi sekurang-kurangnya melakukan tindakan sebagai berikut: (1) melakukan penyusunan dan penerapan aturan perilaku di lingkungannya, (2) memberikan keteladanan pelaksanaan aturan perilaku, (3) menegakkan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan, prosedur, dan aturan perilaku, (4) menjelaskan dan mempertanggungjawabkan adanya intervensi atau pengabaian atas sistem pengendalian, dan (5) menghapus kebijakan atau penugasan yang memberikan ruang untuk berperilaku tidak etis. Hanya saja, persepsi pegawai di Politeknik Pelayaran Surabaya terhadap integritas dan nilai etika dinilai kurang memadai dalam 2 hal: (1) pernyataan aturan perilaku yang belum dipahami oleh semua pegawai dan (2) kebijakan organisasi dan aturan perilaku setiap tahun belum sepenuhnya diinformasikan kepada pihak ketiga (masyarakat, rekanan, instansi lainnya).

Indikator kedua dalam penelitian ini adalah komitmen terhadap kompetensi. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya 35% berpersepsi memadai, 57% berpersepsi memadai dan 8% kurang memadai memberikan persepsi cukup memadai berkaitan dengan komitmen terhadap kompetensi. BPKP (2009) menyebutkan bahwa komitmen terhadap kompetensi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintah dalam melakukan perekrutan, penempatan, pembinaan dan pelatihan pegawai. Kompetensi

dalam hal ini meliputi tingkat pengetahuan dan keahlian untuk menjamin tercapainya kinerja yang beretika, ekonomis, efisien dan efektif (BPKP, 2009). Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya berpersepsi bahwa sebagian besar dari individu yang bekerja di Politeknik Pelayaran Surabaya telah memiliki kompetensi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan kenyataan di lapangan bahwa pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya telah merumuskan standar kompetensi bagi pegawai dalam setiap fungsi dan jabatannya. Politeknik Pelayaran Surabaya secara rutin juga telah melaksanakan pelatihan bagi pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam bekerja. Di sisi lain, pegawai juga menilai bahwa pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya telah memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang tinggi dalam mengelola Politeknik Pelayaran Surabaya. Fakta di lapangan tersebut telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yang menyebutkan bahwa dalam memenuhi komitmen terhadap kompetensi, pimpinan instansi pemerintah harus melakukan tindakan sebagai berikut: (1) mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada setiap posisi dalam instansinya, (2) menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam instansinya, (3) menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan serta pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya, dan (4) memilih pimpinan instansi yang memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan instansinya.

Indikator ketiga dalam penelitian ini adalah kepemimpinan yang kondusif. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya memberikan persepsi 15% memadai, 75% berpersepsi cukup memadai dan 10% kurang memadai berkaitan dengan kepemimpinan yang kon-

duusif. Kepemimpinan yang kondusif menurut BPKP (2009) adalah kemauan dan kepiawaian seorang pemimpin organisasi yang dapat menciptakan suasana atau iklim yang kondusif yang mampu mendorong proses pemotivasian stafnya agar mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk menciptakan kepemimpinan yang kondusif, pimpinan instansi pemerintah dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 harus melakukan tindakan sebagai berikut: (1) mempertimbangkan risiko dalam setiap pengambilan keputusan, (2) menerapkan manajemen berbasis kinerja di instansinya, (3) mendukung fungsi tertentu dalam penerapan sistem pengendalian instansi pemerintah, (4) melindungi aset dan informasi dari akses dan penggunaan yang tidak sah, (5) melakukan interaksi secara intensif dengan pejabat pada tingkatan yang lebih rendah, dan (6) Menanggapi secara positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program dan kegiatan. Kenyataan di Politeknik Pelayaran Surabaya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kondusif telah berhasil diciptakan di Politeknik Pelayaran Surabaya dimana hal ini bisa dilihat dari persepsi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya yang menyatakan bahwa keputusan yang diambil pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya selalu didasarkan atas pertimbangan risiko yang mengancam pencapaian tujuan Politeknik Pelayaran Surabaya. Pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya juga telah menerapkan interaksi rutin dengan pejabat Politeknik Pelayaran Surabaya yang lebih rendah tingkatannya dengan mengadakan rapat rutin dengan penanggungjawab tingkat unit kerja di bawahnya. Respon pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya terhadap perencanaan anggaran, pelaporan keuangan dan kegiatan juga selalu positif yang ditandai dengan pemberian *feedback* atas setiap laporan yang diterima.

Indikator keempat dalam penelitian ini

adalah pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya memberikan persepsi 16% memadai, 80% berpersepsi cukup memadai dan 4% kurang memadai berkaitan dengan pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 memberikan panduan bahwa pembentukan struktur organisasi didasarkan atas ukuran dan sifat dari kegiatan organisasi, fleksibel terhadap perubahan rencana operasi, dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Tidak mengherankan apabila pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya memberikan persepsi cukup memadai, dikarenakan di lingkungan Politeknik Pelayaran Surabaya struktur organisasi telah dirancang sesuai dengan kompleksitas dan sifat kegiatannya, Struktur organisasi yang ada telah mempermudah penyampaian informasi risiko ke setiap bagian, Struktur organisasi telah dilengkapi dengan bagan organisasi yang menjelaskan peran dan tanggung jawab masing-masing pegawai dan Uraian tugas untuk masing-masing pejabat kunci/ penting telah ditetapkan dan dimutakhirkan.

Indikator kelima dalam penelitian ini adalah pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya memberikan persepsi 6% memadai, 90% berpersepsi cukup memadai dan 4% kurang memadai berkaitan dengan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 menjelaskan bahwa pendelegasian wewenang ke tingkat bawah umumnya dilaksanakan dalam rangka efisiensi dan efektivitas kegiatan. Pendelegasian tersebut hendaknya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kapasitas staf yang menerima pendelegasian tersebut. Persepsi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya terhadap implementasi pendelegasian wewenang ternyata sangat tinggi yang dilihat dari persepsi mereka yang memberikan persetujuan bahwa wewenang

dan tanggung jawab pegawai telah ditetapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pegawai, serta adanya keseimbangan antara pendelegasian wewenang kepada bawahan dengan keterlibatan pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya yang berarti bahwa pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya tidak dengan serta merta melepaskan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi beban pimpinan. Hal ini sesuai dengan PP Nomor 60 tahun 2008 yang menetapkan bahwa pimpinan instansi pemerintah perlu melakukan hal-hal sebagai berikut dalam mendelegasikan wewenang ke bawah: (1) wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan instansi pemerintah, (2) pegawai yang diberi wewenang harus memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan pihak lain dalam instansinya, dan (3) pegawai yang diberi wewenang harus memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan SPIP.

Indikator keenam dalam penelitian ini adalah penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya memberikan persepsi 15% memadai, 53% berpersepsi cukup memadai dan 32% kurang memadai berkaitan dengan penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia. BPKP (2009) memberikan panduan bahwa instansi pemerintah perlu membangun kebijakan dan prosedur sumber daya manusia sesuai dengan aturan perilaku dan nilai-nilai etika yang mencakup kebijakan dan prosedur mengenai rekrutmen, pelatihan, promosi, dan kompensasi pegawai. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya berpersepsi bahwa kebijakan dan prosedur sumber daya manusia sudah diimplementasikan dengan baik di Politeknik Pelayaran Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari telah disusunnya prosedur rekrutmen pegawai di

Politeknik Pelayaran Surabaya yang memuat kriteria pendidikan, pengalaman, prestasi, dan perilaku etis bagi diterimanya seseorang untuk menjadi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Disamping itu, pihak Politeknik Pelayaran Surabaya sendiri selalu melakukan penelusuran untuk memperoleh konfirmasi bahwa ijazah dan sertifikasi yang dimiliki pegawainya adalah asli dan benar. Hal ini sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008 yang menetapkan agar pimpinan instansi pemerintah melakukan hal-hal sebagai berikut terkait dengan penyusunan dan penerapan kebijakan tentang pembinaan sumber daya manusia: (1) penetapan kebijakan dan prosedur sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai, (2) Penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen, dan (3) supervisi yang memadai terhadap pegawai. Namun, berdasarkan persepsi pegawai di Politeknik Pelayaran Surabaya terhadap penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, masih ada unsur yang dinilai kurang memadai, yaitu kebijakan dan prosedur pengelolaan SDM yang telah dipahami oleh seluruh pegawai. Menurut persepsi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya kebijakan dan prosedur pengelolaan SDM tidak semuanya telah dipahami oleh seluruh pegawai.

Indikator ketujuh dalam penelitian ini adalah perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya memberikan persepsi 12% memadai, 65% berpersepsi cukup memadai dan 23% kurang memadai berkaitan dengan perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif. BPKP (2009) menjelaskan bahwa peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dapat terwujud jika auditor APIP dapat memberikan keyakinan yang memadai atas penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam

penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, serta memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya memiliki persepsi tinggi terhadap implementasi dari peran APIP yang ditunjukkan dengan adanya dukungan pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya terhadap keberadaan APIP di Politeknik Pelayaran Surabaya. Sehingga peran APIP dapat berjalan dengan baik, diantaranya (1) APIP telah melakukan reviu atas efisiensi/efektivitas kegiatan secara periodik, (2) APIP telah memberikan peringatan dini kepada pimpinan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi di Politeknik Pelayaran Surabaya, (3) APIP telah berperan dalam fasilitasi penyelenggaraan pengendalian di instansi, (4) APIP telah melakukan pengujian keuangan secara periodik, dan (5) Temuan dan saran/rekomendasi pengawasan APIP telah ditindaklanjuti

Indikator terakhir dalam penelitian ini adalah hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait. Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya memberikan persepsi 3% memadai, 84% berpersepsi cukup memadai dan 13% kurang memadai berkaitan dengan hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait. BPKP (2009) menjelaskan bahwa koordinasi antar instansi pemerintah perlu dilakukan untuk menciptakan keselarasan dan keharmonisan yang terpadu antar instansi pemerintah sehingga tiap instansi mampu memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Jika dibandingkan dengan indikator lain, persepsi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya terhadap implementasi indikator ini ternyata menduduki posisi terendah. Hal ini terutama ditunjukkan dari kenyataan di lapangan bahwa Politeknik Pelayaran Surabaya hanya melaksanakan mekanisme saling uji dengan instansi pemerintah lain hanya pada saat dibutuhkan saja. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008 yang menetapkan bahwa hubungan kerja yang baik

dengan instansi pemerintah terkait diwujudkan dengan adanya mekanisme saling uji antar instansi pemerintah terkait secara rutin sehingga informasi yang menyangkut pihak lain di luar instansi tersebut dapat diyakini kebenarannya. Oleh karena itu, penting kiranya bagi pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya untuk meningkatkan implementasi hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait dengan membangun infrastruktur dan internalisasi yang terkait dengan indikator ini. Beberapa cara menurut BPKP (2009) yang bisa dilakukan untuk membangun infrastruktur dan internalisasi hubungan kerja dengan instansi pemerintah lain adalah sebagai berikut:

1. Infrastruktur

- a. Pembuatan kebijakan atas pelaksanaan hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.
- b. Penetapan kebijakan tentang aktivitas/kegiatan apa saja yang perlu dikoordinasikan dengan instansi pemerintah terkait.

2. Internalisasi

- a. Melakukan komunikasi atas kebijakan koordinasi yang telah dibuat oleh pimpinan.
- b. Menginformasikan dan mendorong seluruh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya untuk berkoordinasi dengan instansi lain yang bisa dilakukan dengan mengkomunikasikan bahwa unit yang dipimpinnya seringkali memiliki ketergantungan data dan informasi dengan instansi pemerintah terkait.
- c. Menginformasikan dan mendorong seluruh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya untuk mengidentifikasi jenis kegiatan yang memerlukan koordinasi dengan instansi lainnya.
- d. Mendorong jajaran pimpinan dan seluruh pegawai untuk melakukan koordinasi dengan cara membuat jadwal kegiatan dan pengorganisasian dengan

instansi pemerintah lainnya sehubungan dengan koordinasi yang akan dilakukan.

- e. Membentuk organisasi yang akan menjadi pelaksana koordinasi dengan pihak instansi pemerintah lain.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Persepsi pegawai mengenai lingkungan pengendalian intern di Politeknik Pelayaran Surabaya ialah sebagai berikut:

1. Pegawai memiliki persepsi cukup memadai terhadap implementasi unsur penegakan integritas dan nilai etika di Politeknik Pelayaran Surabaya.
2. Pegawai memiliki persepsi cukup memadai terhadap implementasi unsur komitmen terhadap kompetensi di Politeknik Pelayaran Surabaya.
3. Pegawai memiliki persepsi cukup memadai terhadap implementasi unsur kepemimpinan yang kondusif di Politeknik Pelayaran Surabaya.
4. Pegawai memiliki persepsi cukup memadai terhadap implementasi unsur pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan di Politeknik Pelayaran Surabaya.
5. Pegawai memiliki persepsi cukup memadai terhadap implementasi unsur delegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat di Politeknik Pelayaran Surabaya.
6. Pegawai memiliki persepsi cukup memadai terhadap implementasi unsur penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia di Politeknik Pelayaran Surabaya.
7. Pegawai memiliki persepsi cukup memadai terhadap implementasi unsur perwujudan peran pengawas intern pemerintah yang efektif di Politeknik Pelayaran Surabaya.

8. Pegawai memiliki persepsi cukup memadai terhadap implementasi unsur hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait di Politeknik Pelayaran Surabaya.

2. Saran

Berdasarkan persepsi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya mengenai lingkungan pengendalian intern yang masih memiliki kelemahan di beberapa segi, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan hendaknya secara kontinu melakukan evaluasi terkait lingkungan pengendalian internal, agar unsur lingkungan pengendalian yang sudah baik dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan, dan kelemahan unsur lingkungan pengendalian dapat diperbaiki. Dikarenakan lingkungan pengendalian internal merupakan unsur penting yang dapat membentuk budaya dan perilaku manusia. Unsur manusia merupakan penggerak dan menjadi landasan dalam segala aktivitas.
2. Pimpinan dan seluruh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang sudah baik, agar dapat menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern dalam lingkungan Politeknik Pelayaran Surabaya.
3. Berdasarkan persepsi pegawai, diketahui bahwasanya kelemahan lingkungan pengendalian intern di Politeknik Pelayaran Surabaya yang perlu mendapatkan perhatian pimpinan ialah dari sisi unsur Pengawasan integritas dan nilai etika, pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya berpersepsi bahwa bahwa pernyataan aturan perilaku belum dipahami oleh semua pegawai. Untuk mengatasi ini, disarankan kepada pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya untuk:
 - a. Melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai sehingga mereka mampu un-

tuk menerapkan nilai-nilai etika tersebut dalam situasi yang nyata dalam sehari – hari. Sosialisasi bisa dalam bentuk rapat umum, training, lokakarya atau bentuk sosialisasi lainnya untuk menumbuhkan pemahaman dan memberikan alasan moral agar terjadi internalisasi nilai-nilai.

- b. Pimpinan terus menerus mensosialisasikan dan mempraktekan perilaku beretika, antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penguatan etika dan integritas, menerapkan sistem assessment kerja yang efektif, dan memberikan reward untuk perilaku etika yang terpuji. Lingkungan kerja tersebut akan berdampak secara langsung pada penerapan etika dalam lingkungan kerja sehari – hari. Dalam hal ini pimpinan memegang peran sentral sebagai sumber keteladanan bagi pegawai di lingkungan Politeknik Pelayaran Surabaya.
- c. Mendokumentasikan dan mengarsipkan data mengenai aturan perilaku pegawai, sehingga apabila ada pegawai yang masih belum paham mengenai aturan perilaku tidak bingung untuk mendapatkan informasinya.
- d. Memasang poster mengenai aturan perilaku pegawai di lokasi - lokasi strategis di lingkungan Politeknik Pelayaran Surabaya yang memudahkan pegawai untuk melihat dan membaca aturan perilaku yang ada.

Selain pernyataan aturan perilaku yang belum dipahami oleh semua pegawai, kebijakan organisasi dan aturan perilaku setiap tahun belum diinformasikan kepada pihak ketiga (masyarakat, rekanan, instansi lainnya). Untuk mengatasi ini, disarankan kepada pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya untuk:

- a. Melakukan internalisasi kepada pihak ketiga (masyarakat, rekanan, instansi

- lainnya) berupa sosialisasi, yang dapat dilakukan dengan mencantumkan aturan perilaku pegawai melalui website Politeknik Pelayaran Surabaya.
- b. Membuat mekanisme konsultasi internal untuk membantu pihak ketiga dalam mengemukakan pendapat dan memecahkan ketegangan yang disebabkan oleh masalah etika.
4. Berdasarkan persepsi pegawai, diketahui bahwasanya kelemahan lingkungan pengendalian intern di Politeknik Pelayaran Surabaya yang perlu mendapatkan perhatian pimpinan ialah selain dari sisi unsur penegakan integritas dan nilai etika juga penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya berpersepsi bahwa kebijakan dan prosedur pengelolaan SDM belum dipahami oleh seluruh pegawai. Untuk mengatasi ini, disarankan kepada pimpinan Politeknik Pelayaran Surabaya untuk:
- a. Melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai. Sosialisasi bisa dalam bentuk rapat umum, training, lokakarya atau bentuk sosialisasi lainnya berkenaan dengan kebijakan dan prosedur pengelolaan SDM.
 - b. Mendokumentasikan dan mengarsipkan data mengenai kebijakan dan prosedur pengelolaan SDM, sehingga apabila ada pegawai yang masih belum paham mengenai aturan perilaku tidak bingung untuk mendapatkan informasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Wiwik. 2010. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatan Waktu Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (studi pada Pemerintah Daerah Kab. Pesisir Selatan). *Jurnal Akuntansi & Manajemen* Vol 5 No. 1 Juni 2010 ISSN 1858-3687 hal 68-90.
- Ariesta, Fadila. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat). Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Armando, Gerry. 2013. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Nilai Informasi Laporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kota Bukittinggi). Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2010. *Lingkungan Pengendalian*. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan.
- Darwanis & Desi Dwi Mahyani. 2009. Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. Vol.2. No. 2 Hal. 133-151.
- Delanno, Galuh Fajar & Deviani. 2013. Pengaruh Kapasitas SDM, Pemanfaatan TI dan Pengawasan Keuangan Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal WRA*, Vol. 1, No. 1 April 2013.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk*

- Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indriasari, Desi & Ertambang Nahartyo. 2008. Pengaruh kapasitas sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir). SNA. Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.
- Kawedar, Warsito dkk. 2008. Akuntansi Sektor Publik (Pendekatan Penganggaran Daerah dan Akuntansi Keuangan Daerah). Semarang: CV.Widya Karya.
- Krismiaji. 2005. Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta : AMP YKPN.
- Mahmudi. 2010. Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah: Panduan Bagi Eksekutif, DPRD, dan Masyarakat Dalam Pengambilan Keputusan Ekonomi, Sosial dan Politik, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Marini, Helti. 2013.
- Mulyadi. 2010. Sistem Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat.
- Nordiawan, Deddi dkk. 2009. Akuntansi Pemerintahan. Jakarta : Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta. Republik Indonesia. 2005.
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. _____. 2010.
- Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah. _____. 2003
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. _____. 2004.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : ALFABETA.
- Yudianta, I Gede Agus & Erawati, Ni Made Adi. 2012. Pengaruh Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana. Bali.