

Bagaimana Sistem Pengendalian Internal di UPBJJ-UT?

Any Meilani, Etik Ipda Riyani dan Hasmonel
Universitas Terbuka

Abstrak

Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern (SPI) 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. Tujuan penelitian untuk mengukur tingkat sistem pengendalian internal di UPBJJ-UT. Sampel sebanyak 167 dari 17 UPBJJ-UT dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis faktor. Hasil penelitian: 1) tingkat sistem pengendalian internal secara individu menunjukkan bahwa 35% responden menilai tingkat SPI cukup, 25% responden menilai tingkat SPI baik, 22% responden menilai tingkat SPI sangat baik dan hanya 18% responden menilai tingkat SPI kurang atau lemah; 2) tingkat sistem pengendalian internal per UPBJJ-UT menunjukkan 59% UPBJJ-UT memiliki tingkat SPI cukup, 23% UPBJJ-UT memiliki tingkat SPI baik, 12% UPBJJ-UT memiliki tingkat SPI sangat baik serta sisanya sistem pengendalian internal UPBJJ-UT dinilai kurang atau lemah.

Kata kunci: sistem pengendalian internal, UPBJJ-UT

PENDAHULUAN

Universitas Terbuka (UT), adalah satu-satunya perguruan tinggi yang menyelenggarakan sistem belajar jarak jauh di Indonesia dan termasuk salah satu perguruan tinggi yang paling kompleks permasalahannya. Kompleksitas permasalahan yang dialami oleh UT antara lain disebabkan:

1. memberikan kesempatan yang luas bagi warga negara Indonesia, dimanapun tempat tinggalnya, untuk memperoleh pendidikan tinggi, sehingga jumlah mahasiswa yang dilayani pernah melampaui lebih dari 600.000 orang dan tersebar di seluruh Indonesia dan 17 negara.
2. Usia ijazah dan usia mahasiswa yang sangat beragam karena memberikan layanan pendidikan tinggi bagi mereka, yang karena bekerja atau karena alasan lain, tidak dapat melanjutkan pendidikannya di perguruan tinggi tatap muka.
3. Jumlah staf akademik dan non akademik kurang lebih 2000 orang (1 : 300).
4. Dana yang dikelola lebih dari 1 triliun rupiah.
5. Kegiatan layanan yang berada tidak kurang di 500 kabupaten/kota.

Sebagai konsekuensi dalam mencapai tujuan utama UT, maka seluruh sumber daya ekonomi harus digunakan secara ekonomis, berdaya guna, dan berhasil guna (efisien dan efektif). Salah satu alat untuk mencapai tujuan tersebut, yaitu diperlukan adanya sistem pengawasan internal yang dapat memantau dan memastikan adanya keselarasan seluruh kegiatan unit yang dilaksanakan oleh UT terhadap strategi bisnis dan strategi kegiatan lainnya yang telah ditetapkan oleh UT, serta merekomendasikan tindakan perbaikan (*corrective action*) apabila ditemukan adanya penyimpangan. Dalam Permendiknas RI Nomor 47 Tahun 2011 tentang Satuan Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional disebutkan bahwa Satuan Pengawasan Intern yang selanjutnya disebut SPI adalah satuan pengawasan yang dibentuk untuk membantu terselenggaranya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas unit kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional. Satuan Pengawasan Intern bertugas untuk melaksanakan penilaian terhadap sistem pengendalian intern. Hasil yang diperoleh diharapkan akan dapat memberikan saran-saran perbaikan bagi manajemen. Satuan Pengawasan Internal (SPI) UT memiliki peran yang sangat penting guna membantu mewujudkan sistem pengendalian internal tersebut dengan menjalankan fungsi pengawasan dan berperan sebagai *strategic partners* (Naskah Akademik SPI : 2009).

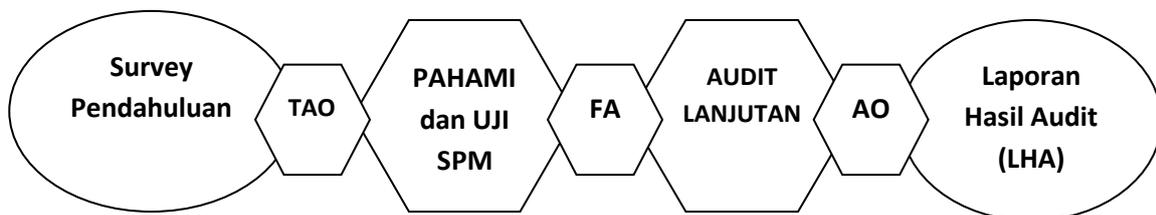
Sebelum melakukan audit, auditor selalu menilai sistem pengendalian internal yang ada di unit kerja, termasuk di UPBJJ-UT. Hal ini dilakukan untuk menyusun prioritas *Tentative Audit Objectives* (TAO) dan menentukan luas dan jenis pengujian substantif yang diperlukan. Pengendalian internal dalam sebuah instansi pemerintah yang telah berjalan akan sangat baik bila seluruh kegiatan operasionalnya dipantau. Karena pada kenyataannya, sering terjadi pengendalian internal yang tidak berjalan dengan semestinya disebabkan kurangnya tanggung jawab manajemen dan pegawai dalam suatu instansi sehingga banyak terjadi penyimpangan. Penyimpangan tersebut antara lain berbentuk pelanggaran (ketidakpatuhan) terhadap kebijakan dan prosedur serta aturan yang berlaku sehingga menyebabkan pengendalian internal tidak berjalan secara maksimal. Menurut Bodnar dan Hopwood (2004), proses pengendalian internal adalah mengindikasikan tindakan yang di ambil dalam suatu organisasi untuk mengatur dan mengarahkan aktivitas dalam organisasi tersebut. Pengendalian memastikan bahwa kebijakan dan arahan manajemen dijalankan secara semestinya.

Artikel ini membahas persepsi pegawai mengenai sistem pengendalian internal di UPBJJ-UT. Tujuan penelitian untuk mengukur tingkat sistem pengendalian internal di UPBJJ-UT baik dilihat dari sisi individu/responden maupun dari unit kerja/UPBJJ-UT. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pimpinan UPBJJ-UT khususnya, Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan pimpinan UT pada umumnya. Manfaat bagi UPBJJ-UT adalah sebagai bahan evaluasi dalam mengaplikasikan fungsi dan tugas pegawai, bagi SPI hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat evaluasi pelaksanaan audit untuk meningkatkan kinerja SPI serta bagi pimpinan UT, diharapkan akan dapat memberikan masukan dalam pengambilan keputusan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Pengendalian Manajemen (SPM)

Pengendalian (*control*) merupakan bagian dari fungsi manajemen. Pemahaman dan penilaian Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) atau sering disebut sebagai Sistem Pengendalian Internal (SPI) dalam sebuah audit adalah bagian penting dari sebuah proses audit. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Pemahaman SPM dalam proses audit

Melalui pemahaman dan penilaian keandalan sistem pengendalian manajemen dapat diperoleh manfaat sebagai berikut.

1. Menghindari atau mengurangi risiko audit
2. Sebagai dasar penetapan arah, lingkup, sifat, dan waktu audit
3. Mempercepat proses audit karena lebih terarah dan memberikan jaminan bahwa sasaran audit tercapai dengan baik (BPKP, 2009).

Pengendalian intern menurut COSO dalam *Internal Control-Integrated Framework* (1992) mendefinisikan “pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris suatu entitas, manajemen, dan personil lain, dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkaitan dengan pencapaian tujuan dalam beberapa kategori:

1. Efektivitas dan efisiensi kegiatan
2. Keandalan pelaporan keuangan
3. Ketaatan pada peraturan dan ketentuan yang berlaku

Dari pendekatan COSO, Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang disingkat SPIP, yang mendefinisikan “sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan”. Dengan kata lain, tujuan dari sistem pengendalian manajemen adalah:

1. Diperolehnya keterandalan dan integritas informasi
2. Kepatuhan pada kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan ketentuan yang berlaku
3. Melindungi organisasi
4. Pencapaian kegiatan yang efisien dan efektif

Undang-undang di bidang keuangan negara membawa implikasi perlunya sistem pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel dan transparan. Hal ini baru dapat dicapai jika seluruh tingkat pimpinan menyelenggarakan kegiatan pengendalian atas keseluruhan kegiatan di instansi masing-masing. Dengan demikian, penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efisien dan efektif. Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, melaporkan pengelolaan keuangan negara secara andal, mengamankan aset negara, dan mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem ini dikenal sebagai Sistem Pengendalian Intern yang dalam penerapannya harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah tersebut. Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara memerintahkan pengaturan lebih lanjut ketentuan mengenai sistem pengendalian intern pemerintah secara menyeluruh dengan Peraturan Pemerintah.

Sistem Pengendalian Intern dalam Peraturan Pemerintah ini dilandasi pada pemikiran bahwa Sistem Pengendalian Intern melekat sepanjang kegiatan, dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta hanya memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak. Berdasarkan pemikiran tersebut, dikembangkan unsur Sistem Pengendalian Intern yang berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan dan tolok ukur pengujian efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern. Pengembangan unsur Sistem Pengendalian Intern perlu mempertimbangkan aspek biaya manfaat (*cost and benefit*), sumber daya manusia, kejelasan kriteria, pengukuran efektivitas, dan perkembangan teknologi informasi serta dilakukan secara komprehensif. Unsur Sistem Pengendalian Intern dalam Peraturan Pemerintah ini mengacu pada unsur Sistem Pengendalian Intern yang telah dipraktikkan di lingkungan pemerintahan di berbagai negara, yang meliputi:

a. Lingkungan pengendalian

Pimpinan Instansi Pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat.

b. Penilaian risiko

Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam.

c. Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan Instansi Pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

d. Informasi dan komunikasi

Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan Instansi Pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan Instansi Pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya.

e. Pemantauan

Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan revidu lainnya dapat segera ditindaklanjuti. Untuk memperkuat dan menunjang efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern dilakukan pengawasan intern dan pembinaan penyelenggaraan SPIP.

Sebagaimana tertera pada Kemdikbud No. 47 Tahun 2011 bahwa Pengawasan Intern merupakan salah satu bagian dari kegiatan pengendalian intern yang berfungsi melakukan penilaian independen atas pelaksanaan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah. Lingkup pengaturan pengawasan intern mencakup kelembagaan, lingkup tugas, kompetensi sumber daya manusia, kode etik, standar audit, pelaporan, dan telaahan sejawat. Pembinaan penyelenggaraan SPIP meliputi penyusunan pedoman teknis penyelenggaraan, sosialisasi, pendidikan dan pelatihan, serta pembimbingan dan konsultasi SPIP, serta peningkatan kompetensi auditor aparat pengawasan intern pemerintah. Dalam rangka penguatan tata kelola dan akuntabilitas, penyelenggaraan tugas dan fungsi serta kegiatan di lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional, perlu mendapat pengawasan secara sistematis agar terkendali, efisien, dan efektif, serta patuh dengan peraturan perundang-undangan.

METODOLOGI PENELITIAN

Data penelitian ini berupa data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari responden (pegawai UPBJJ-UT). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPBJJ-UT yang sudah menjadi pegawai negeri sipil minimal 2 (dua) tahun. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 167 orang dari 17 UPBJJ-UT. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan mempertimbangkan tujuan tertentu. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang berisi pendapat responden tentang sistem pengendalian internal yang mereka rasakan di UPBJJ-UT.

Data penelitian dikumpulkan dengan cara mengirimkan kuesioner kepada para responden. Teknis penyampaian kuesioner yang diberikan secara langsung dengan 2 (dua) cara, yaitu untuk lokasi UPBJJ-UT yang jauh (harus menggunakan pesawat) diberikan bersamaan dengan pelaksanaan audit. Untuk lokasi UPBJJ-UT yang dekat dengan UT Pusat diberikan secara langsung.

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik responden dan analisis faktor digunakan untuk mengukur sistem pengendalian internal

PEMBAHASAN

Jumlah sampel 167 responden dari 17 UPBJJ-UT, terdiri dari pria 58%, wanita 35% dan sisanya responden yang tidak mengisi. Bila dilihat dari sisi pendidikan, 49% responden lulusan S1, 28% responden lulusan S2, 14% responden lulusan SLTA, dan sisanya lulusan S3 dan responden yang tidak mengisi. Sebanyak 40% responden sudah bekerja di UT sekitar 6-14 tahun, 36% responden sudah bekerja selama 25 tahun atau lebih, 8% responden sudah bekerja selama 14-25 tahun dan sisanya merupakan responden yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun serta responden yang tidak mengisi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Profil Responden

No.	UPBJJ	Jumlah Responden	Jenis Kelamin			Pendidikan					Lama Kerja				
			Pria	Wanita	N/A	SLTA	S1	S2	S3	N/A	<5 th	6-14	15-24	>=25	N/A
1	Ambon	8	6	2		1	4	3				5		3	
2	Bandung	5	1	3	1	2	3				1	2		2	
3	Denpasar	14	9	4	1	1	11	1		1		4	3	5	2
4	Jayapura	7	2	4	1	1	2	4				1	1	4	1
5	Lampung	11	4	4	3	1	4	3		3	1	2	2	2	4
6	Malang	13	10	3		0	10	1	1	1		1	3	7	2
7	Manado	7	5	2		0	3	4				3		3	1
8	Mataram	9	7	1	1	4	3	2			1	5	1	2	
9	Medan	11	4	6	1	3	3	3		2	1	1	1	7	1
10	Palangkaraya	10	4	5	1	0	2	6		2		7		3	
11	Palembang	15	9	5	1	4	5	6				4	1	10	
12	Pangkalpinang	6	5	1		1	3	1	1			6			
13	Pontianak	9	6	3		1	6	1	1			4	2	3	
14	Semarang	8	5	2	1	2	2	3		1		3		3	2
15	Serang	19	12	6	1	2	9	7		1		12		5	2
16	Sorong	6	2	4		0	6				4	1			1
17	Ternate	9	6	3		1	5	2		1		3	5	1	
Total		167	97	58	12	24	81	47	3	12	11	66	14	60	16

Keterangan : N/A = data blank (responden tidak mengisi data)

Analisis faktor dengan metode Principal Component Analysis (PCA) terhadap struktur korelasi antar variabel indikator SPI diolah dengan LISREL, menunjukkan semua 19 variabel SPI mampu mengidentifikasi tingkat SPI dari 167 responden. Ada lima faktor utama yang membedakan indeks SPI antar responden, dengan urutan kumulatif variansi sebagai berikut: Tingkat pengaruh PI terhadap komitmen aturan (DAL4) (57,0 % variasi SPI), kemudian tingkat komunikasi pelaksanaan perjadin (IK2) (65,2 %), tingkat dampak PI terhadap bertambahnya pengetahuan tentang aturan (LP3) (71,6%), tingkat kesadaran adanya resiko

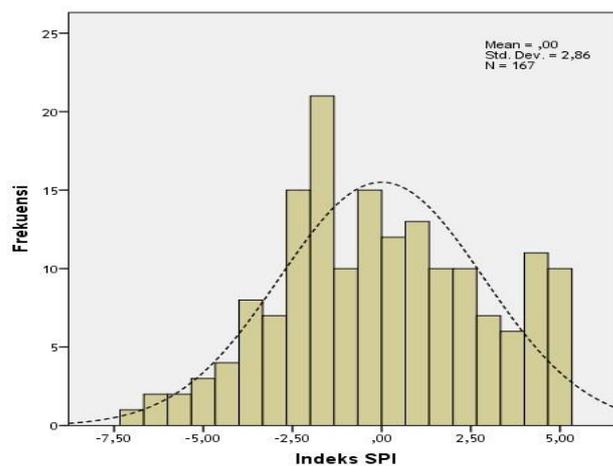
temuan (RIS3) (76,6%), dan tingkat dampak PI terhadap penurunan pelanggaran aturan (DAL2) (81,1%).

Tabel 2. Identifikasi Tingkat Sistem Pengendalian Internal (SPI)

No.	Kode Variabel	Deskripsi Variabel	Korelasi Variabel dengan Faktor (F)					Kontribusi Keragaman
			F1	F2	F3	F4	F5	
1	LP1	PI berpengaruh positif pada sistem pengendalian di UPBJJ	0,783	-	-	-	-	0,751
2	LP2	Materi sosialisasi pada setiap pembukaan audit	0,651	-	0,486	-	-	0,687
3	LP3	Kegiatan PI menambah pengetahuan tentang peraturan perundangan perjadin	0,578	-	0,626	-	-	0,816
4	LP4	PI memotivasi pengendalian	0,688	-	-	-	-	0,621
5	LP5	PI memberikan dampak positif bagi seluruh staf	0,694	-	-	-	-	0,664
6	RIS1	PI berdampak pengendalian risiko di UPBJJ	0,697	-	-	-	-	0,647
7	RIS2	PI mengurangi risiko pelanggaran perjadin	0,735	-	-	-	-	0,686
8	RIS3	Pelaksana perjadin, bila tidak mematuhi berisiko temuan	0,428	-	-	0,530	-	0,860
9	DAL1	Adanya PI, aktivitas pengendalian di UPBJJ meningkat	0,783	-	-	-	-	0,645
10	DAL2	Adanya PI, temuan pelanggaran perjadin unit mengecil	0,659	-	-	-	0,557	0,955
11	DAL3	PI berpengaruh positif terhadap ketertiban perjadin	0,867	-	-	-	-	0,917
12	DAL4	PI berpengaruh positif terhadap komitmen taat aturan	0,910	-	-	-	-	0,943
13	DAL5	PI berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan pemimpin unit	0,756	-	-	-	-	0,644
14	IK1	Adanya PI, informasi perjalanan dinas dikomunikasikan	0,801	-	-	-	-	0,772
15	IK2	Komunikasi pelaksana perjadin dg pimp. UPBJJ cukup terbuka	0,727	0,621	-	-	-	0,940
16	IK3	Informasi oleh pengawas cukup komunikatif	0,746	-	-	-	-	0,722
17	TAU1	PI efektif memantau pelaksana perjadin	0,837	-	-	-	-	0,740
18	TAU2	Temuan perjadin oleh PI dievaluasi pimpinan UPBJJ	0,807	-	-	-	-	0,801
19	TAU3	Temuan perjadin oleh PI ditindaklanjuti pimpinan UPBJJ	0,803	-	-	-	-	0,792
% Keragaman			57,0	8,3	6,4	4,9	4,5	
Kumulatif (% Keragaman)			57,0	65,2	71,6	76,6	81,1	

Keterangan : F1-F5 = faktor-faktor; (-) = nilai korelasi kurang dari 0,4.

Skor SPI dari lima faktor dijadikan skor tunggal SPI dengan cara membuat rata-rata terbobot dari setiap kontribusi variansi masing-masing faktor. Rata-rata skor terbobot SPI (selanjutnya disebut indeks SPI) untuk setiap responden, mempunyai rata-rata 0,00 dan standar deviasi 2,86. Distribusinya disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Distribusi Indeks SPI

Tabel 3. Kategori Indeks SPI

<i>Tingkat SPI</i>	<i>Batas Indeks SPI</i>	<i>Kategori SPI</i>
1	< -2,50	Kurang
2	-2,50 - < 0,00	Cukup
3	0,00 - < 2,50	Baik
4	2,50 atau lebih	Sangat Baik

Distribusi skor indeks SPI pada Gambar 1 mempunyai pusat distribusi pada nilai rata-rata nol. Artinya seorang responden yang mempunyai skor nol, ia mempunyai skor SPI sama dengan rata-rata SPI seluruh responden. Oleh karena itu, batas indeks SPI dianggap baik bila nilainya nol di atasnya.

Tabel 4. Kategori Indeks SPI berdasarkan Responden dan UPBJJ-UT

<i>No.</i>	<i>UPBJJ</i>	<i>Jumlah Responden</i>	<i>Frekuensi responden</i>				<i>Persentase responden</i>				<i>Rata-rata SPI</i>		
			<i>Kurang</i>	<i>Cukup</i>	<i>Baik</i>	<i>S. Baik</i>	<i>Kurang</i>	<i>Cukup</i>	<i>Baik</i>	<i>S. Baik</i>	<i>Indeks</i>	<i>Tingkat</i>	<i>Kategori</i>
1	Ambon	8	3	2	2	1	37,5	25,0	25,0	12,5	-0,97	2	Cukup
2	Bandung	5		2	1	2	-	40,0	20,0	40,0	1,18	3	Baik
3	Denpasar	14	2	8	3	1	14,3	57,1	21,4	7,1	-1,18	2	Cukup
4	Jayapura	7	1	3	3		14,3	42,9	42,9	-	-0,44	2	Cukup
5	Lampung	11	3	4	3	1	27,3	36,4	27,3	9,1	-0,66	2	Cukup
6	Malang	13	2	5	3	3	15,4	38,5	23,1	23,1	-0,16	2	Cukup
7	Manado	7	1		1	5	14,3	-	14,3	71,4	2,63	4	Sangat Baik
8	Mataram	9	1	5	3		11,1	55,6	33,3	-	-0,62	2	Cukup
9	Medan	11	6	3	1	1	54,5	27,3	9,1	9,1	-2,66	1	Kurang
10	Palangka Raya	10	4	2	2	2	40,0	20,0	20,0	20,0	-0,56	2	Cukup
11	Palembang	15		5	4	6	-	33,3	26,7	40,0	1,40	3	Baik
12	Pangkalpinang	6		3	3		-	50,0	50,0	-	-0,01	2	Cukup
13	Pontianak	9			2	7	-	-	22,2	77,8	3,88	4	Sangat Baik
14	Semarang	8		1	4	3	-	12,5	50,0	37,5	1,83	3	Baik
15	Serang	19	6	9	2	2	31,6	47,4	10,5	10,5	-1,43	2	Cukup
16	Sorong	6		4	2		-	66,7	33,3	-	-0,42	2	Cukup
17	Ternate	9	1	2	3	3	11,1	22,2	33,3	33,3	1,28	3	Baik
Grand Total		167	30	58	42	37	18,0	34,7	25,1	22,2	0,00	3	Baik

Secara keseluruhan responden menilai sistem pengendalian internal yang dilakukan UPBJJ-UT adalah 18% responden menilai *Kurang*, 35% responden menilai *Cukup*, 25% responden menilai *Baik*, dan 22% responden menilai tingkat sistem pengendalian internal di UPBJJ-UT *Sangat Baik*. Dengan kata lain penilaian responden terhadap sistem pengendalian internal yang dilakukan UPBJJ-UT hampir berimbang atau tidak terlalu berbeda, dengan perbandingan kurang-cukup : baik-sangat baik = 53% : 47%.

Berbeda dengan penilaian responden di masing-masing UPBJJ-UT, hanya ada 2 UPBJJ-UT yang dinilai pegawainya memiliki sistem pengendalian internal sangat baik karena memiliki indeks SPI di atas rata-rata, 4 UPBJJ-UT dinilai pegawainya dengan kategori Baik, dan 10 UPBJJ-UT cukup baik serta hanya 1 UPBJJ-UT yang dinilai pegawai memiliki sistem pengendalian internal dengan kategori kurang atau masih lemah dengan rata-rata indeks SPI masih jauh kurang dari rata-rata. Dengan kata lain penilaian responden terhadap sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh UPBJJ-UT sendiri, mereka menilai lebih rendah daripada penilaian berdasarkan individu. Perbandingan penilaian kurang-cukup : baik-sangat baik = 65% : 35%.

Rata-rata secara keseluruhan adalah 0,0 (*Baik*) dengan standar deviasi 2,86. Nilai standar deviasi tinggi menunjukkan variasi SPI antar UPBJJ-UT tinggi, sehingga kondisi rata-rata SPI satu UPBJJ-UT dengan UPBJJ-UT lainnya berbeda-beda cukup jauh dari nilai rata-rata seluruh responden.

Apabila tingkat sistem pengendalian internal kita bandingkan antara penilaian pegawai UPBJJ-UT dengan data yang ada di Satuan Pengawasan Internal (SPI) ternyata 65% sama dan 35% berbeda (Lihat Tabel 5). Hal ini sangat wajar karena kuesioner yang digunakan, penilai dan tingkat skor yang dipakai berbeda pula, namun hal ini menunjukkan kecenderungan kondisi di UPBJJ-UT relatif dapat diterima. Untuk ke depan seyogyanya Satuan Pengawasan Internal melakukan penilaian sistem pengendalian internal secara rutin baik dari sisi audit maupun pendapat pegawai di UPBJJ-UT khususnya dan semua unit kerja yang ada di UT pada umumnya. Hal ini dilakukan agar seluruh komponen merasa terlibat dan bertanggung jawab atas jalannya sistem pengendalian internal.

Tabel 5. Penilaian Sistem Pengendalian Internal menurut Responden dan Data SPI

No.	UPBJJ-UT	Penilaian Tingkat SPI menurut		Ket
		Responden UPBJJ-UT	Data di SPI	
1	Ambon	Cukup	Kurang	berbeda
2	Bandung	Baik	Baik	
3	Denpasar	Cukup	Cukup	
4	Jayapura	Cukup	Cukup	
5	B. Lampung	Cukup	Cukup	
6	Malang	Cukup	Cukup	
7	Manado	Sanga Baik	Cukup	berbeda
8	Mataram	Cukup	Cukup	
9	Medan	Kurang	Kurang	
10	Palangkaraya	Cukup	Cukup	
11	Palembang	Baik	Baik	
12	Pangkalpinang	Cukup	Kurang	berbeda
13	Pontianak	Sangat Baik	Cukup	berbeda
14	Semarang	Baik	Kurang	berbeda
15	Serang	Cukup	Cukup	
16	Sorong	Cukup	Cukup	
17	Ternate	Baik	Cukup	berbeda

Sumber: data diolah dan data SPI

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- 1) tingkat sistem pengendalian internal secara individu responden menunjukkan bahwa 35% responden menilai tingkat SPI cukup, 25% responden menilai tingkat SPI baik, 22% responden menilai tingkat SPI sangat baik dan hanya 18% responden menilai tingkat SPI kurang atau lemah;
- 2) tingkat sistem pengendalian internal di masing-masing UPBJJ-UT menunjukkan 59% UPBJJ-UT memiliki tingkat SPI cukup, 23% UPBJJ-UT memiliki tingkat SPI baik, 12% UPBJJ-UT memiliki tingkat SPI sangat baik serta sisanya sistem pengendalian internal UPBJJ-UT dinilai kurang atau lemah.

SARAN

- 1) Satuan Pengawasan Internal perlu melakukan penilaian sistem pengendalian internal di masing-masing UPBJJ-UT oleh para pegawainya untuk dijadikan data pendukung dalam kegiatan pengawasan berikutnya.

- 2) Satuan Pengawasan Internal menginformasikan hasil penilaian sistem pengendalian internal kepada pimpinan UPBJJ-UT supaya mereka dapat memperbaikinya dimasa mendatang
- 3) Satuan Pengawasan Internal masih harus melakukan sosialisasi mengenai pentingnya sistem pengendalian internal dilakukan oleh seluruh pegawai, bukan hanya tanggung jawab pimpinan saja.
- 4) Perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai adakah hubungan atau keterkaitan antara sistem pengendalian internal dengan temuan di unit kerja.

Daftar Pustaka

- Bodnar, George H dan Hopwood, Williams. 2004. Sistem Informasi Akuntansi. Andi. Yogyakarta.
- Tim UT, 2009. Piagam SPI UT.
- , 2009. Pengantar Sistem Pengendalian Manajemen. Pusdiklatwas. Jakarta.
- , 2008. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.
- , 2011. Permendikbud No 47 Tahun 2011 tentang Satuan Pengawasan Internal di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.