



SISTEM AUDITING DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENINGKATAN BUDAYA KINERJA DINAS TENAGA KERJA SUMATERA UTARA

Aulia Wardhana¹, Saparuddin Siregar²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email :auliawardhana91@gmail.com ¹, saporuddin.siregar@uinsu.ac.id ²

Abstract

Unqualified Opinion on LKPD by the BPK RI 2021, which was obtained by the North Sumatra Provincial Government, partly due to the appropriateness of the effectiveness of internal control which also influenced the motivation of the Medan City Manpower Office, North Sumatra, to create a performance culture that is able to answer public needs through an audit system and internal control, although constrained in mastering the SIMDA application program. This study used the library research method and checklist tables as data analysis which were observed for 1 month. It was concluded that the results appear if the Medan City Manpower Office employees try to run the accounting system well, it can be seen from the routine evaluation and corrective action, preventive makes employees related to their fields continue to push themselves to improve their performance again, especially in understanding SIMDA. The performance culture that has been created can be seen from its social media accounts, which are very responsive and active in responding to the needs of the Medan people for jobs and the improvement of soft or hard skills utilizing training and coaching held by the Medan Manpower Office.

Keywords : Audit; Office Man Power; Performance Culture.

Abstrak

Opini Wajar Tanpa Pengecualian atas LKPD oleh BPK RI 2021, yang diperoleh Pemprov Sumut salah satunya karena kesesuaian efektivitas pengendalian internal juga berpengaruh terhadap motivasi Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Sumatera Utara menciptakan budaya kinerja yang mampu menjawab kebutuhan publik melalui sistem audit dan pengendalian internal, meskipun terkendala dalam penguasaan program aplikasi SIMDA. Penelitian ini menggunakan metode *library research* dan tabel *check list* sebagai data analisis yang diamati selama 1 bulan. Didapatkan kesimpulan hasil tampak jika Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan berusaha menjalankan sistem akuntansi dengan baik, terlihat dari rutinitasnya evaluasi dan tindakan korektif, preventif menjadikan pegawai yang berkenaan dengan bidangnya terus memacu diri memperbaiki kinerjanya kembali, terutama dalam pemahaman SIMDA. Budaya kinerja yang tercipta dilihat dari akun media sosialnya, sangat responsif serta aktif menjawab kebutuhan masyarakat Medan akan lapangan pekerjaan dan peningkatan *soft or hard skill* memanfaatkan pelatihan dan *choacing* yang diadakan Disnaker Medan.

Kata Kunci : Audit; Dinas Tenaga Kerja; Budaya Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Konsep keberlanjutan (*sustainability*) yang mulai dicetuskan pada 1980-an dan ditahun 2015 menjadi kesepakatan agenda pembangunan global hingga 2030 ini, menjadi tolak ukur (*reminder*) untuk seluruh sektor publik Indonesia supaya lebih memacu semangat dan mempertahankan kinerja agar visi mengakhiri kemiskinan, kesenjangan sosial dan lingkungan dapat terwujud serta tercapailah cita-cita daripada 17 tujuan SDGs. Nyatanya, rendahnya kemampuan birokrasi menindaklanjuti aduan krisis yang dialami masyarakat yang malah cenderung reaktif dan tidak

efektif merapuhkan kepercayaan masyarakat kepada layanan sektor publik.

Padahal jika ditelisik kembali, berdasarkan tingkatan Capaian Kinerja Kementerian maupun Lembaga atas sasaran strategis setiap Kementerian/Lembaga Republik Indonesia tersebut diketahui bahwa untuk Kementerian Keuangan di tahun 2021 sebesar 102,46% dan Nilai Kinerja Organisasi atau NKO Dirjend Anggaran 2021 sebesar 110,16 (Kemenkeu, 2021). Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) tahun 2020, mencapai kinerja sebesar 111,13% dan 114,16% ditahun 2021 (KemenPUPR, 2021). Kementerian Komunikasi dan Informatika tahun 2020 sebesar 100% (KemenKominformasi, 2021), Kementerian Perindustrian tahun 2020 bervariasi untuk beberapa indikator dengan *range* 64,34% sampai dengan 99,69% (Kementerian Perindustrian, 2021). Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020 sebesar 123,71% (KemenDesPDPTT, 2021).

Tampak belum berbanding lurusnya data capaian kinerja kementerian/lembaga dengan kenyataan dilapangan atas kepercayaan dan kepuasan di masyarakat, hal ini menjadi tanda tanya tersirat apakah capaian kinerja tersebut jelas efektif telah terlaksana atau sudahkah menjawab kebutuhan masyarakat sebenarnya. Misalnya dalam hal Kepercayaan Distribusi Subsidi Harga Barang dibanding Subsidi Tunai, mayoritas masyarakat lebih sepaham dengan pendapat subsidi barang yang dinikmati oleh seluruh masyarakat yakni sebesar 58,1% suara dan hanya sebesar 39,5% masyarakat setuju bila subsidi tunai langsung hanya diberikan pada kelompok masyarakat membutuhkan (LSI, Survei Nasional 13-21 Agustus 2022).

Dewasa ini, pemerintah dituntut untuk memberikan keterbukaan informasi keuangan dan atau informasi lainnya terkait untuk data pendukung pengambilan keputusan dalam hal bidang ekonomi oleh pihak yang berkepentingan. Maka disinilah letak peranan vital Akuntansi Sektor Publik untuk menyampaikan atas pengungkapan aktivitas dan operasional pemerintah secara transparansi juga akuntabilitas (Mardiasmo, 2006). Kesadaran dan keikutsertaan keingintahuan peranan pemerintah atas pelayanannya salah satunya bisa dilihat dari laporan keuangan yang dirampungkan instansi terkait selama periode berjalan. Berdasar PP No. 71 Tahun 2021, Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintah yang ideal dan normatif bila memenuhi aspek dapat dipahami (*understandability*), relevan (*relevance*), andal (*reliability*), dan dapat dibandingkan (*comparability*).

Arfianti dan A'yun (2019) menjelaskan jika upaya perbaikan demi perbaikan dan evaluasi terus diberlakukan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Menjadi cepat tanggap, peka (*responsible*), bertanggungjawab (akuntabilitas) dalam pelayanan juga melakukan perkembangan terhadap kebijakan Standar Akuntansi Pemerintahan adalah *out put* yang diharapkan. Peningkatan kepercayaan publik terhadap kinerja sektor publik secara sistematis mengajak keikutsertaan paling serius pemerintah pusat dan daerah dalam pelaksanaan SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) agar kualitas reviu mengalami peningkatan yang semakin bagus, juga APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) untuk menjamin mutu juga optimalisasi sebagai konsultasi tepat guna. Kesemuanya bermuara pada keinginan dan harapan perolehan opini Wajar Tanpa Pengecualian Badan Pemeriksa Keuangan.

Dari data Iktisar Hasil Pemeriksaan BPK RI Semester I Tahun 2022 termuat hasil jika ternyata dari 541 (99%) LKPD (Lembaga Keuangan Pemerintah Daerah) Tahun 2021, dari 542 pemerintah daerah yang wajib menyusun laporan keuangan 2021. Pemda Waropen, Papua sebagai satu-satunya pemda yang belum menyampaikan LKPD. Dari 541 LKPD tersebut, WTP sebesar 500 atau 92,4% opini, 38 atau 7% opini WDP dan 3 atau (0,6%) Tanpa Menyatakan Pendapat/TMP diberikan BPK. Berdasarkan IHP BPK RI Sem I Tahun 2022 ini pula diungkapkan bahwa total ada 11.190 kasus yakni 5.366 permasalahan kelemahan sistem pengendalian internal (SPI) dan 6.544 permasalahan ketidakpatuhan atas LKPD.

Melihat laporan Pemerintah Pemprov Sumatera Utara yang berbangga sebab berturut hingga kedelapan kalinya telah mempertahankan opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) BPK RI atas LKPD 2021. Hal ini didukung dengan perolehan data survei BPS, jika per September 2021 angka kemiskinan di Sumut menurun 0,52 poin yakni 8,49% dibanding Maret 2021 sebesar 9,01% (sumutprov.go.id). Fakta ini mengungkapkan bahwa benar jika pemberlakuan kesesuaian standar akuntansi pemerintahan, kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundangan serta efektivitas pengendalian internal sepenuhnya dilaksanakan secara akuntabilitas juga konsisten akan membawa pada peningkatan kinerja sektor publik.

Kabar WTP yang dicapai oleh Pemerintah Pemprov Sumut menjadi acuan dan berkaitan pula korelasinya dengan pelaksanaan Standar Akuntansi Pemerintah tepatnya pada lembaga dan atau departemen daerah untuk komitmen dan konsisten melaksanakan pengendalian intern dan audit berkelanjutan, agar terciptanya budaya organisasi yang sehat terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara sebagai salah satu lembaga pemerintahan daerah yang berkontribusi langsung pada upaya penurunan tingkat pengangguran Kota Medan, turut berperan terkait ketenagakerjaan dan usahanya membantu pembentukan tenaga kerja yang berkualitas, berkompeten, profesional juga bersertifikat. Dalam aktivitasnya bertugas melakukan penempatan calon tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja, pemberian *workshop/training* bagi calon tenaga kerja (bekerja sama dengan pihak dan instansi lainnya), serta melakukan pengawasan hubungan industrial agar senantiasa tercipta suasana lingkungan kerja harmonis dan dinamis serta berkeadilan diantara pihak yang terlibat. Semua tugas dan peranan tersebut sulit tercapai apabila tidak dilakukan dengan sistem pengendalian internal serta audit juga penerapan akuntansi pemerintah.

Sayangnya, demi meningkatkan kinerja pelaporan informasi manajemen daerah akan ketenagakerjaan, menggunakan aplikasi SIMDA (Sistem Informasi Manajemen Daerah) yang tersedia, para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Sumatera Utara nyatanya tak semuanya ahli dan cepat memahami penguasaan aplikasi tersebut. Hal ini menjadikan faktor penghambat atau merupakan kendala budaya baru bagi sistem pelaporan perusahaan.

Atas dasar serangkaian paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan capaian kinerja dan budaya kinerja yang sehat dengan judul “Sistem Auditing dan Pengendalian Internal Terhadap Peningkatan Budaya Kinerja Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara”.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui serta menyimpulkan berdasarkan aspek audit internal dan pengendalian internal organisasi daerah diharapkan mampu menjawab kendala atau hambatan praktik perkembangan akuntansi pemerintah daerah, serta mampu mendeskripsikan upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Sumatera Utara untuk meningkatkan kualitas pelaporan informasi instansi juga kualitas budaya kinerja yang sehat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian *library reaserch*. Penulis mengumpulkan data dari sumber sekunder yang nantinya akan dianalisis secara mendalam. Jika umumnya, pada karya tulis sistem pengendalian internal, standar akuntansi pemerintah selalu dikaitkan dengan pelaporan keuangan instansi terkait, pada tulisan kali ini penulis ingin membahas sistem pengendalian internal dan sistem auditing dengan kualitas budaya organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Sumatera Utara memerlukan sistem akuntansi sebab dalam aktivitasnya juga berkaitan dengan penyelenggaraan dan pengembangan koordinasi perencanaan program dinas, pembinaan administrasi keuangan (pengkajian dan pengendalian administrasi anggaran belanja), dan tak luput dari menyusun rencana strategis, laporan akuntabilitas, laporan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), LKPJ, LPPD Dinas. Dan itu semua tidak mungkin terlaksana jika penyelenggaranya

tidak memahami sistem akuntansi yang bahkan saat ini terus mengalami perkembangan ke-era digital demi semakin efektif dan efisiennya hasil pelaporan tanpa meninggalkan satu informasi pun.

Akuntansi merupakan serangkaian kegiatan pelaporan informasi aktivitas mulai dari pencatatan, pengklasifikasian, pengelolaan data kemudian penyajian informasi yang diperlukan penggunaannya (akuntan, auditor, manajer dan pihak terkait lainnya), untuk menganalisis pembuatan keputusan, dasar penganggaran, serta pengembangan kebijakan atas tampilan hasil kinerja suatu entitas.

Mulyadi (2016), memaparkan tujuan sistem akuntansi sebagai penyedia informasi usaha bisnis (perdagangan, jasa, dan manufaktur) baru memulai operasional bisnis; sebagai solusi peningkatan informasi dari sistem yang ada, sebab tak jarang sistem akuntansi tidak akurat memberikan penyajian informasi dan kualitas manajemen pelaporan akibat cepatnya evolusi bisnis sehingga memaksa perkembangan sistem akuntansi untuk lebih berkualitas.

Berangkat dari Teori Stewardship, Donaldson dan Davis, (1991) dalam Anton, (2010) mendeskripsikan bahwa fokus utama manajemen organisasi adalah untuk pencapaian kepentingan umum organisasi bukan pribadi/individual pelaku manajemen. Dasar psikologi dan sosiologinya (tingkah laku dan premis) diperuntukkan mencapai sasaran organisasi (Sanjaya, 2017). Sehingga dapat disimpulkan teori stewardship menginginkan maksimalisasi kekayaan organisasi dengan kinerja perusahaan dalam menjelaskan kontribusi pemerintah daerah yang bisa dipercaya, bertanggungjawab atas kualitas layanan.

Halim (2012) menyatakan bahwa penilaian akuntabilitas kinerja dari sektor publik bukan hanya dilihat dari aspek ekonomis atas pembelanjaan anggaran (*value for money*). Namun, sesuai yang dinyatakan Mahmud (2014), jika akuntabilitas kinerja pemerintah itu diartikan sebagai kewajiban individu atau badan hukum dan pimpinan untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam wujud informasi manajemen kepada pihak berwenang mengetahuinya (publik/masyarakat).

Perwujudan transparansi akan berimplikasi pada dua hal yakni terbangunnya *komunikasi publik* sebab masyarakat akan mudah *mengakses hak informasi* yang harus ia ketahui (Krina, 2003). Dalam hal pelaporan keuangan misalnya, di Indonesia sudah diatur pada PP No. 71 Tahun 2010 sebagai prasyarat mutlak Standar Akuntansi Pemerintahan untuk menghasilkan kualitas laporan *accountable and transparency*.

Sistem Audit Internal

Implementasi tata kelola pengendalian internal yang baik memerlukan fungsi independensi dari audit internal pula, yang mempunyai wewenang, *compatible* dan memadainya akses informasi agar audit internal (informasi kualitas, efektivitas, sistem pengendalian internal, manajemen resiko, tahapan sistem tata kelola untuk melindungi reputasi organisasi), Peraturan OJK (1/POJK.03/2019).

Danang Suntoyo (2012) mendefinisikan audit internal sebagai serangkaian proses pemeriksaan (uji dan evaluasi kegiatan) akan laporan keuangan dan catatan akuntansi (menguji dan mengevaluasi kegiatan) perusahaan serta kepatuhan atas kebijakan manajemen.

Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Budaya Organisasi

Integralisasi tindakan pada kegiatan berkelanjutan oleh seluruh pihak (pimpinan dan pegawai) bertujuan memberi keyakinan atas efektif dan efisiensi, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan kepatuhan pada undang-undang yang berlaku merupakan definisi Sistem pengendalian intern menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 2008. Badan Pengawas Keuangan (BPK) dalam hal ini ditunjuk memegang peranan pengendalian internal pemerintah. Maka instansi daerah, sangat berupaya agar mendapat opini WTP dari BPK sebagai bukti intansinya sehat dan bebas dari kecurangan atau kegiatan yang menyia-nyaiakan anggaran daerah. Berdasar Peraturan BPK RI No. 1 Tahun 2007, dikatakannya telah terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap undang-undang yang berlaku apabila ditemui salah saji material dari informasi dalam laporan keuangan atau data keuangan lain yang secara signifikan terkait dengan tujuan pemeriksaan maka perlu dilakukan perancangan pemeriksaan ulang.

Budaya organisasi sebagai unit sosial, yang terdiri dari sekelompok orang yang berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama, serta terdiri dari orang-orang dengan latar belakang sosial ekonomi, budaya dan

motivasi yang berbeda menimbulkan benturan nilai-nilai individual dalam proses keorganisasian dan dapat menjadi salah satu faktor pengganggu upaya pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, budaya organisasi memiliki sejumlah disensi yang berguna untuk memudahkan setiap upaya pengidentifikasian karakteristik budaya tertentu dalam organisasi.

Diera 5.0 bukan lagi waktunya menolak perkembangan teknologi yang kian canggih. Pemanfaatan teknologi yang dihadirkan pemerintah bukan untuk mempersulit kinerja lembaga pemerintah melainkan memberi kemudahan pemerintah melakukan publikasi kebijakan dalam pengolahan data, administrasi dan pelaporan pertanggung jawaban kinerja. Sehingga pengambilan keputusan lebih cepat dan masyarakat juga mudah mengakses informasi terkait kinerja instansi pemerintahan. Selain itu, teknologi menghemat inventaris yang umumnya dahulu digunakan dalam peng-*input*-an informasi.

Pemanfaatan Aplikasi SIMDA

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) kini telah mengeluarkan aplikasi program SIMDA Keuangan, SIMDA Barang Milik Daerah (BMD), SIMDA Gaji, SIMDA Pendapatan, Sub Aplikasi Display SPP s/d SP2D, Sub Aplikasi Gabungan Per Provinsi, Sub Aplikasi Rekonsiliasi Bank. Sesuai amanat PP No.60 Tahun 2008 Tentang SPIP, diadakannya SIMDA (Sistem Informasi Manajemen Daerah) guna membiasakan persiapan diri aparat daerah yang ahli dan menguasai teknologi informasi yang lebih baik, sebagai alat bantu penyediaan *database* terpadu kondisi keuangan, aset daerah, kepegawaian/aparat daerah sekaligus penilaian kinerja instansi pemerintah daerah dengan informasi lebih komprehensif, tepat dan akurat sehingga boleh dijadikan bahan pengambilan keputusan.

Budaya Kinerja dan Kaitannya Dengan *Good Corporate Governance*

GCG menjadi indikator yang kini semakin digandrungi oleh seluruh instansi untuk menciptakan atau memulihkan lingkungan dan budaya kinerja yang ideal, jauh dari stigma negatif auditor maupun masyarakat. Bahkan di Indonesia diperkuat dengan adanya PERMEN BUMN (PER-01/MBU/2011), indikator yang harus dipenuhi agar terlaksana GCG yang tepat antara lain:

1. *Transparency* yaitu terbuka tanpa ada yang disembunyikan dalam pengungkapan info material dan relevan instansi.
2. *Accountability* yaitu jelasnya pertanggungjawaban fungsi dan pelaksanaan kegiatan.
3. *Responsibility* yaitu peka dan pengelolaan yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku.
4. *Independency* yaitu bebas dari intervensi kepentingan, pengaruh pihak yang bertentangan dengan undang-undang dan prinsip korporasi.
5. *Fairness* yaitu kesetaraan peradilan dalam pemenuhan hak-hak pemangku kepentingan berdasarkan kesepakatan kontrak.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif (*library research*) atas literatur terkait. Data dianalisis dari hasil observasi lembar cek lis (\surd) terkait 3 aspek yang akan menjadi acuan konsistensi pegawai dalam upaya menciptakan budaya kinerja instansi yang nyaman, fleksibel, sehat dan *up to date*. Dilakukan pengamatan selama 1 bulan atau 4 minggu atas aspek audit, pengendalian internal untuk mengetahui komitmen Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Sumatera Utara mempertanggungjawabkan Opini WTP BPK RI pada Pemprov Sumut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terkait urgensi keberadaan akuntansi pada operasional aktivitas di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Sumatera Utara, Bapak Samuel Sidjabat yang menanggung jawabi Bagian Laporan Keuangan mengatakan, "*Prinsip efisiensi dan efektifitas penggunaan dana Anggaran Belanja Daerah (APBD)*

dengan akuntansi sangat terasa peranannya. Akuntansi dapat membantu dengan menentukan rencana agar tugas dan wewenang yang diberikan berjalan dengan optimal. Akuntansi juga berperan penting dalam menjalankan tugas dan wewenang agar berjalan sesuai rencana dan tepat waktu”.

Dengan demikian Bapak Samuel setuju bila organisasi sektor publik melalui bantuan akuntansi akan dimudahkan dalam mempertimbangkan penggunaan dana APBD untuk perencanaan kerja yang lebih strategis. Bendahara Pengeluaran Pembantu Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara, Ibu Dewi Erlina turut berkomentar terkait peranan akuntansi pada bidang pekerjaannya bahwa akuntansi sangat membantu perencanaan penetapan alokasi APBD yang terbatas, sehingga atas indentifikasi *cost-effective outcome* terwujud penganggaran dana belanja daerah yang sangat efisien.

Sedangkan, berdasar ungkapan Ibu Risnawati, verifikator keuangan Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara tentang responsibilitas Dinas Tenaga Kerja sudah pasti *accountable* karena berdasarkan bukti data yang ada dilapangan dan tinggal *input* sesuai sistem.

Sayangnya, lagi-lagi kendala yang ditemui adalah sistem akuntansi bukan dilakukan oleh individu yang paham bahkan menguasai akuntansi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Bapak Jumaidi, Bendahara Pengeluaran Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara, “*Karena tidak semua pegawai disini adalah lulusan S.Akun (Sarjana Akuntansi) atau yang pernah mendalami bidang akuntansi, maka pekerjaan terkait akuntansi (pencatatan, pengikhtisaran, dsb) ikut terhambat. Untungnya sejauh ini masih bisa diatasi oleh pegawai Disnaker*”.

Ibu Trisna Handayani, Penataan Keuangan Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara menambahkan, “*Masalah jaringan internet dan penguasaan aplikasi yang sudah diterapkan di Dinas Tenaga Kerja ini, SIMDA juga mengalami kendala tidak terlaksana secara optimal. Namun ini bukan masalah signifikan, sebab kita juga terus memberi arahan agar bisa memahami lebih dalam kepada pegawai yang belum paham SIMDA ini*”.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Sumatera Utara telah tepat dengan tetap menggunakan SIMDA. Sebab sesuai Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005, pemanfaatan teknologi informasi untuk mengolah data agar semakin cepat dan tepat diwajibkan bagi Pemerintah.

Observasi Aktivitas Upaya Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Sumatera Utara Dalam Meningkatkan Budaya Kinerja.

Tabel 1 : Tabel *Check List* Konsistensi

Aspek – Aspek yang Diamati	Minggu I		Minggu II		Minggu III		Minggu IV	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
ASPEK AUDITING SYSTEM Oleh Pihak Audit Internal Instansi								
Melakukan evaluasi dan pemeriksaan rutin mingguan atas kerja sistem akuntansi.	√	-	√	-	√	-	√	-
Konsisten melakukan pengujian terhadap kinerja akuntansi dengan kesesuaian PSAK.	√	-	√	-	√	-	√	-
Korektif dan preventif akan laporan yang tidak memenuhi laporan yang baik.	√	-	√	-	√	-	√	-
ASPEK INTERNAL CONTROL SYSTEM Oleh Setiap Pegawai Instansi								
Setiap pegawai terkhususnya dibidang akuntansi senantiasa membiasakan diri memitigasi resiko agar tidak terjadi bias dalam pelaporan.	√	-	√	-	√	-	√	-
Setiap pegawai terkhususnya dibidang akuntansi senantiasa membiasakan diri melakukan verifikasi kembali rincian transaksi	√	-	√	-	√	-	√	-

Sistem Auditing Dan Pengendalian Internal Terhadap Peningkatan Budaya Kineja Dinas Tenaga Kerja Sumatra Utara (Aulia Wardhana, Saparuddin Siregar)

agar akurat dan tepat.								
Pegawai sering bertanya kepada <i>leader</i> -nya terkait hal yang tidak atau kurang ia pahami. Sering melakukan <i>sharing season</i> membahas cara meningkatkan kompetensi diri.	√	-	√	-	√	-	√	-

Atas hasil observasi melalui lembar *check list* tersebut, tampak jika Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Sumatera Utara berusaha menjalankan sistem akuntansi dengan baik dan benar. Rutin diadakan evaluasi dan tindakan korektif, preventif menjadikan pegawai yang berkenaan dengan bidangnya terus memacu diri memperbaiki kinerjanya kembali. Jika diketahui ada yang tidak memahami tugas yang diberikan, pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, juga aktif memberikan penjelasan lebih guna meminimalisir kebiasaan informasi menyebar kesegala bidang.

Jika lebih dalam memperhatikan, melalui akun sosial media instagram @disnaker.medan rajin mengadakan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sendiri maupun yang bekerjasama dengan instansi lainnya. Aktif menjalankan fungsi dan peranannya dalam mempersiapkan serta memberikan peluang kerja bagi calon pekerja. Hal ini pula mengindikasikan budaya kinerja yang tercipta, sangat responsif serta aktif menjawab kebutuhan masyarakat Medan akan lapangan pekerjaan dan peningkatan *soft or hard skill* memanfaatkan pelatihan dan *choacing* yang diadakan Disnaker Medan.

Sesuai dengan hasil penelitian Mewa Hara (2016), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan data diatas, dan *postingan* sosial media Disnaker Medan, cukup menjawab komitmen organisasi dengan pengaruh terhadap kinerjanya yang mana budaya organisasinya mampu mendorong dan menjawab tantangan lingkungan dengan strategi yang ditampilkan melalui akun sosial media tersebut. Penemuan penelitian ini pula, menyetujui teori *stewardship* yakni budaya organisasi dianggap mempunyai peranan dinas tenaga kerja pada penyediaan kebutuhan calon pekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai suatu mandat dan amanat jelas perundang-undangan, akuntabilitas harus dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan daerah. Pelaksanaannya bisa dilakukan dengan tetap memperhatikan aspek sistem auditing dan pengendalian internal. Hal ini dilakukan agar terciptanya budaya dan lingkungan organisasi yang menunjukkan ketepatan kinerja yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Suatu kewajiban pemberian hak akses informasi ke public tidak lain untuk mengevaluasi kinerja pemerintah pula. Dengan teknologi yang ada harusnya menjadikan instansi daerah semakin produktif dan berkembang bukan menjadikan teknologi sebagai momok tidak bisanya dilakukan Standar Akuntansi Pemerintah yang tepat

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, Veronica Mercy, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kinerja, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 6 No. 4*
- Alimus, E. 2020. *Analisis Penerapan Akuntansi Persediaan Dan Akuntansi Aset Tetap Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Luwu. Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo, Vol. 6 No. 1.*
- A'yun, A. D. Q. 2019. *Perlakuan akuntansi persediaan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan pada Dinas Kesehatan Kota Batu (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).*

- Ayuningtyas, W. S. 2020. *Perlakuan Akuntansi Atas Persediaan Alat Kontrasepsi Berdasarkan PSAP No. 05 pada Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya)*.
- Bangsawan, Achdian Anggereny, Ahmad Abbas. 2021. *Efek Pelanggaran Standar Akuntansi Pemerintahan dan Ketidapatuhan Peraturan terhadap Opini Audit Laporan Keuangan di Sulawesi Selatan, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 21 No.2*
- Dary, Nadya Wulan. 2020. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi & Sistem Pengendalian Intern Terhadap Good Government Governance Pemerintah Kabupaten Langkat (Studi Empiris Pada Seluruh Dinas Kabupaten Langkat. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, [S.l.], Vol. 2, No. 02.*
- Dalipang, Marre Ika, Grisela Vivi Apita, Karlina Naibaho, Hendrik Manossoh. 2018. *Ipteks Akuntansi Berbasis Akrua Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara, JIAM : Jurnal Ipteks Akuntansi Bagi Masyarakat, Vol. 2 No.2*
- Dwiyanto, Agus, Partini, Ratminto, dkk. 2021. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Depok : Gadjah Mada University Press.
- Ednoer, Elzami Haqie, Friska Dwi Enita, Amrie Firmansyah. 2022. *Kinerja Organisasi Pada Instansi Pemerintah : Bagaimana Peran Dari Capital Intellectual?, JRAK, Vol. 13 No.1.*
- Hakim, M. U. 2020. *Analisis Perlakuan Akuntansi atas Pencatatan Persediaan Berdasarkan PSAP No. 5 Tahun 2010 Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga)*.
- Ikyati, Tri. Nila Aprila. 2019. *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Seluma, Jurnal Akuntansi Vol.9 No.2*
- Ismail, Yulinar Mulyani, Herman Karamoy, Rudy J. Pusung. 2021. *Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah (PASP) Nomor 05 Tentang Akuntansi Persediaan Pada Dinaa Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi Vol. 16 No.3.*
- Yustanti, N., & Melly Susanti. 2021. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sumber Daya Pengaruh Pemanfaatan Manusia Terhadap Ketepatan-waktuan Pelaporan Keuangan, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 1 No. 5.*
- Pragitha, Dewi Azvira. 2021. *Perlakuan Akuntansi Dana Kas Kecil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor. Project Report. IPB University.*
- Rajaguguk, Nurul Gusmiranda. 2019. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Penerapan Tata Kelola Keuangan dalam Penerapan Good Corporate Governance di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, repository.uinsu.ac.id*
- Ratnasari, Devina. 2018. *Hubungan Antara Praktik Akuntansi Manajemen Terhadap Perubahan Organisasi dan Kinerja Organisasi Pada Sektor Publik di Kota Semarang. Other thesis, UNIKA SOEGIJAPRANATA SEMARANG.*
- Sabrina, Nadya Nurul. 2021. *Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan, JEBMA : Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi, Vol.1 No.2.*