

**SISTEM PENCAIRAN TUNJANGAN KINERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN
NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI) STUDI PADA
KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) LAMPUNG**

(Laporan Akhir)

Oleh

AVIV ALFITO

2201061001



**PROGRAM STUDI D III AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

**SISTEM PENCAIRAN TUNJANGAN KINERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN
NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI) STUDI PADA
KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) LAMPUNG**

(Laporan Akhir)

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
AHLI MADYA AKUNTANSI**

**Oleh
AVIV ALFITO
2201061001**



**PROGRAM STUDI D III AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Laporan Akhir : **SISTEM PENCAIRAN
TUNJANGAN KINERJA PADA
ANGGOTA KEPOLISIAN
NEGARA REPUBLIK
INDONESIA (POLRI) STUDI
PADA KEPOLISIAN DAERAH
(POLDA) LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : *Aviv Alfito*

Nomor Pokok Mahasiswa : 2201061001

Program Studi : **DIPLOMA III AKUNTANSI**

Jurusan : **AKUNTANSI**

Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**

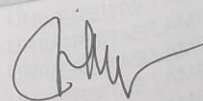
MENYETUJUI

**Menyetujui
Pembimbing,**



**Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak,
CA
NIP. 19891111201903 1 014**

**Mengetahui,
Ketua Program Studi**



**Ninuk Dewi K., S.E., M.Sc., Ph.D., Ak,
CA
NIP. 19820220 200812 2 003**

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji

: Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA

Penguji
Utama

: Dr. Retno Yuni Nur Susilowati, S.E.,
M.SC., AK., CA

Sekretaris
Penguji

: Widya R. E Putri, S.E., M.S.Ak., Ak.,
CPA

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP. 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Laporan Akhir: 11 Juni 2025

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aviv Alfito

NPM : 2201061001

Program Studi : DIII Akuntansi

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa laporan akhir saya dengan judul:

**SISTEM PENCAIRAN TUNJANGAN KINERJA PADA ANGGOTA
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI) STUDI
PADA KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) LAMPUNG**

Adalah hasil karya sendiri.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam laporan akhir ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam rangkaian kalimat atau simbol yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja ataupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik laporan akhir saya ajukan ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain namun mengakui seolah-olah sebagai hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia untuk dibatalkan gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 11 Juni

2025

Yang memberikan


Aviv Alfito
NPM 2201061001

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Laporan Akhir ini.

Laporan Akhir ini dipersembahkan kepada:

Kedua orang tua yang sangat saya sayangi dan cintai, Bapak Sanian Gunaus dan Almh Ibu Diana Hartini, abang tersayang Atreyu Alfarido. Terima kasih atas kasih sayang, dan semangat yang telah kalian berikan, nasihat yang selalu menjadi motivasi menjalani hari-hariku, serta segala pengorbanan yang telah diberikan tanpa hentinya untuk masa depanku.

Terima kasih sahabat-sahabatku dan teman-temanku D III Akuntansi 2022 yang telah memberikan warna-warni dalam dunia perkuliahan sesungguhnya. Terima kasih telah memberikan banyak motivasi dan tantangan pada diriku.

Dan yang terakhir untuk almamater tercinta, Program Studi D III Akuntansi, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

SANWACANA

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kemampuan dan kesempatan untuk menyelesaikan laporan akhir ini dengan baik, sungguh perjuangan yang cukup panjang sudah saya lalui untuk mencapai gelar. Rasa syukur dan bahagia yang saya rasakan dan akan saya persembahkan kepada orang-orang terkasih dan berarti dalam hidup saya.

Terima kasih kepada orang tua saya tercinta Bapak Sanian Gunaus dan Almh Ibu Diana Hartini yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang serta nasihat nya semasa kecil hingga sekarang.

Terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Terima kasih kepada ketua prodi D3 Akuntansi Ibu Ninuk Dewi K., S.E., M.Sc., Ph.D., Ak.,CA. atas apresiasi dan arahan kepada kami selaku mahasiswa D3 Akuntansi angkatan 2022.

Terima kasih kepada Bapak Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA selaku dosen pembimbing atas arahan, dukungan dan kesabaran nya yang telah diberikan kepada saya selama proses penulisan laporan akhir. Saya sangat bersyukur telah dipertemukan dosen pembimbing sebaik ibu.

Terima kasih kepada Ibu Dr. Retno Yuni Nur Susilowati, S.E., M.SC., AK., CA selaku dosen penguji utama.

Terima kasih kepada Ibu Widya Rizki Eka Putri, S.E., M.S.Ak., Ak., CPA selaku dosen sekertaris penguji.

Terima kasih kepada Abang saya, Atreyu Alfarido terima kasih karena selama ini selalu mengusahakan yang terbaik untuk saya, dan terima kasih atas bantuan dan dukungan nya yang telah diberikan.

Terima kasih kepada Kakak ipar saya, Mbak Nia terima kasih karena selalu memberikan dukungan agar saya menjadi yang lebih baik.

Terima kasih kepada Keponakan saya, Khaled terima kasih karena selalu menghibur dengan senyum dan tawanya.

Terima kasih kepada Azzahra Wani Liliany Sahabat penulis sejak SMA, yang telah menemani disaat sedih maupun senang dan menjadi tempat bercerita saya dari masa-masa sekolah hingga sekarang. Terima kasih atas *support* yang telah diberikan, semoga kita bisa terus bersahabat hingga tua dan sukses.

Terima kasih kepada Bertujuh Ana Setiawati, Dea Ayu, Dea Indiani, Rahmat Hidayat, Rasthi Milanie, dan Yolanda Aulia terima kasih atas hiburan canda dan tawa yang telah kalian berikan, semoga kelak kita bisa melihat satu sama lain sebagai orang-orang yang sukses.

Terima kasih kepada Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada kami.

Terimakasih kepada Mba Fuji dan Mba Tina, selaku Staf Admin D III yang sangat membantu sekali dalam menyelesaikan administrasi terkait dengan perkuliahan.

Terima kasih kepada Ibu Ninik, Pak Sulis, Mbak Iis, Bang Ando, Bang Bambang, Mbak Vadia, Ibu Ida, dan Ibu Yenni yang telah membantu penulis saat melaksanakan PKL. Terima kasih atas sambutan hangat dan pelajaran yang telah diberikan selama 40 hari pelaksanaan PKL. Terima kasih karena telah memberikan ilmu yang bermanfaat di dalam dunia pekerjaan.

Bandar Lampung, 19 Mei 2025

Penulis,

Aviv Alfito

RIWAYAT HIDUP

Aviv Alfito Lahir di Bandar Lampung pada tanggal 13 Oktober 2004. Penulis merupakan anak terakhir dari orang tua Bapak Sanian Gunaus dan Almh Ibu Diana Hartini.

Pada tahun 2009, penulis masuk sekolah taman kanak-kanak Kuntum Mekar Kemiling Permai, Sekolah Dasar Negeri 2 Kemiling Permai dan lulus pada tahun 2016 kemudian ditahun yang sama melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama yaitu di SMP Negeri 28 Bandar Lampung, Selanjutnya setelah lulus SMP pada tahun 2019 Penulis melanjutkan ke Tingkat Sekolah Menengah Atas pada SMA Negeri 14 Bandar Lampung dengan jurusan IPS.

Di tahun 2022 merupakan tahun di mana penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Diploma III Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

MOTTO HIDUP

“you just my eternal sunshine.”

(Ariana Grande)

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas segala karunia dan petunjuk-Nya yang telah memudahkan penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini. Meskipun telah menghadapi berbagai tantangan selama proses penyusunan laporan ini, berkat penyertaan-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Penulis berharap agar laporan akhir yang berjudul **“Sistem Pencairan Tunjangan Kinerja pada Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) studi pada Kepolisian Daerah (Polda) Lampung”** ini dapat diterima dengan baik. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing di Universitas Lampung, yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis dalam menyusun Laporan Akhir ini sebagai salah satu syarat untuk meraih Gelar Ahli Madya Akuntansi.

Penulis berharap bahwa hasil dari Laporan Akhir ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan, baik bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca. Penulis juga menyadari bahwa dalam proses penyusunan Laporan Akhir ini mungkin terdapat berbagai kesalahan atau kekeliruan yang tidak disadari. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari teman-teman serta dosen, agar Laporan Akhir ini dapat mencapai kualitas yang baik dan benar.

Bandar Lampung, 19 Mei

2025

Penulis

Aviv Alfito

NPM. 2201061001

ABSTRAK

SISTEM PENCAIRAN TUNJANGAN KINERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI) STUDI PADA KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) LAMPUNG

Oleh

AVIV ALFITO

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pencairan tunjangan kinerja pada anggota Polri di Polda Lampung, serta mengevaluasi efektivitas sistem tersebut dalam mendukung kinerja dan disiplin kerja anggota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pencairan tunjangan kinerja di Polda Lampung telah dilakukan secara digital melalui aplikasi Puskeu Presisi dan Brimo dengan tahapan yang meliputi pengajuan, pencocokan dan penelitian (coklit), pembuatan kwitansi, hingga pencairan dana. Sistem ini dinilai efektif dan efisien dalam mempercepat proses, meminimalkan kesalahan, serta mendukung transformasi digital dalam administrasi keuangan Polri. Dengan demikian, sistem ini berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja anggota Polri di lingkungan Polda Lampung.

Kata kunci: Sistem Informasi dan Tunjangan Kinerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
SANWACANA	v
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian	2
1.4.1 Manfaat Praktik	3
1.4.2 Manfaat Akademik.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Pengertian Sistem	4
2.2 Pendekatan Sistem.....	4
2.3 Karakteristik Sistem.....	4
2.4 Tujuan Umum Pengembangan Sistem Akuntansi.....	5
2.5 Pengertian Tunjangan Kinerja	6
2.6 Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia	7
2.7 Dasar Hukum Pemberian Tunjangan Kinerja	9
2.8 Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara	10
2.9 Anggaran Kas	11

BAB III METODE PENULISAN	12
3.1 Desain Penulisan.....	12
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	12
3.2.1Jenis Data	12
3.2.2Sumber Data	12
3.3 Metode Pengumpulan Data	12
3.3.1 Metode Wawancara.....	12
3.3.2 Metode Pustaka.....	13
3.3.3 Metode Dokumentasi	13
3.4 Objek Kerja Praktik	13
3.4.1 Lokasi dan Waktu Kerja Praktik	13
3.4.2 Gambaran Umum Polda Lampung	14
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	23
4.1 Gambaran Umum Pencairan Tunjangan Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).....	23
4.2 Ketentuan pembayaran tunjangan kinerja	24
4.3 Pihak yang Terlibat Dalam Proses Pencairan Tunjangan Kinerja	24
4.4 <i>Time Line</i> dalam Proses Pencairan Tunjangan Kinerja Anggota Polri Polda Lampung	25
4.5 Proses Alur Pencairan Tunjangan Kinerja	26
4.6 Desain Diagram Alur (Flowchart) Tunjangan Kinerja	28
4.7 Pembahasan atas Pemberian Tunjangan Kinerja.....	29
4.8 Usulan Sistem Pencairan Tunjangan Kinerja.....	29
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	31
5.1 Kesimpulan	31
5.2 Saran.....	31
DAFTAR PUSTAKA.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Polda Lampung.....	15
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Bidang Keuangan Polda Lampung.....	20
Gambar 4.1 Diagram alur <i>flowchart</i> tunjangan kinerja.....	28

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Time line pencairan tunjangan kinerja.....	26
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Logbook Peraktik Kerja Lapangan (PKL) Minggu Pertama.....	34
Logbook Peraktik Kerja Lapangan (PKL) Minggu Kedua	36
Logbook Peraktik Kerja Lapangan (PKL) Minggu Ketiga.....	38
Logbook Peraktik Kerja Lapangan (PKL) Minggu Keempat.....	39
Logbook Peraktik Kerja Lapangan (PKL) Minggu Kelima.....	41
Logbook Peraktik Kerja Lapangan (PKL) Minggu Keenam.....	43
Logbook Peraktik Kerja Lapangan (PKL) Minggu Ketujuh.....	45
Lampiran 8 Melakukan cokolit	47
Lampiran 9 Penyerahan kwitansi permintaan tunkin	47
Lampiran 10 Kwitansi permintaan tunkin	47
Lampiran 11 Besaran indeks tunjangan kinerja	48
Lampiran 12 Daftar penerima tunjangan kinerja	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia, tunjangan kinerja yaitu salah satu hal yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas pemerintah, sehingga kemendikti saintek telah mengajukan anggaran ke DPR dan telah disetujui bahwa pemberian anggaran tunjangan kinerja untuk tahun 2025 sebesar Rp 2,5 triliun. Dengan adanya pemberian tunjangan kinerja dapat mencegah upaya tindak pidana korupsi di kalangan birokrasi pemerintah sekarang ini dan sebagai bentuk motivasi peningkatan kinerja, disiplin dan prestasi para pegawai negeri sipil. Mendapatkan pengakuan dan membayar pekerja dengan upah yang adil juga berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja. Karyawan didorong untuk berkinerja baik dalam peran manajemen dan operasional melalui penghargaan kinerja (Putra et al, 2018)

Tunjangan yang diberikan kepada pejabat pemerintah berdasarkan golongan jabatan dan kinerjanya dikenal sebagai tunjangan kinerja. Klasifikasi dan pengelompokan jenjang jabatan berdasarkan peran tertentu dikenal sebagai golongan jabatan. Upaya pemerintah untuk mendorong kinerja pegawai negeri sipil dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan salah satu tujuan tunjangan kinerja. Tata cara pemberian tunjangan kinerja pegawai sebagai tanda terima kasih pemerintah atas pengabdian kepada bangsa dan negara telah diatur dalam Peraturan Nomor 23 Tahun 2017. Selain itu, kompensasi merupakan insentif adil yang diberikan kepada pejabat pemerintah atas kontribusi langsung dan tidak langsung, moneter dan non-moneter terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemberian tunjangan kinerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah badan pemerintahan yang mendukung jalannya pemerintahan dan berkontribusi dalam menjaga keamanan dan ketertiban umum. Anggota Polri yang bertugas di Kepolisian Daerah Lampung, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung, termasuk dalam kategori pegawai negeri di lingkungan instansi pemerintah. Sebagai bentuk apresiasi, institusi memberikan tunjangan kinerja kepada para pegawai. Pemberian tunjangan ini diyakini dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pemberian tunjangan ini dilakukan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas negara.

Sistem pencairan tunjangan kinerja di Polda Lampung telah didukung dengan prosedur yang jelas dan terstruktur, serta berbasis digital melalui aplikasi Puskeu Presisi. Proses pencairan melibatkan tahapan-tahapan penting seperti pengajuan, pencocokan dan penelitian (coklit), pembuatan kwitansi, hingga pencairan dana melalui transfer ke rekening masing-masing anggota menggunakan aplikasi Brimo. Penggunaan sistem digital ini sangat membantu mempercepat, mempermudah, dan meminimalkan kesalahan dalam proses pencairan. Penerapan sistem ini menunjukkan bahwa pencairan tunjangan kinerja di lingkungan Polda Lampung telah berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini juga menunjukkan kesiapan institusi Polri dalam mendukung transformasi digital pemerintahan, khususnya dalam aspek administrasi keuangan dan penghargaan kinerja pegawai.

Dari pemaparan tersebut, penulis merasa penting untuk mengangkat penelitian yang bertujuan untuk menganalisis sistem pencairan tunjangan kinerja pada anggota Polri di Polda Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana sistem tersebut berjalan dan bagaimana perannya dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian: **“Sistem Pencairan Tunjangan Kinerja pada Anggota Polri Polda Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dalam tugas akhir ini rumusan masalah yang diangkat adalah “Bagaimana proses sistem pencairan tunjangan kinerja bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) di Kepolisian Daerah (Polda) Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulisan ini bertujuan untuk melaporkan proses sistem pencairan tunjangan kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Kepolisian Daerah (Polda) Lampung.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Penulisan karya ilmiah ini berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penulisan diatas diharapkan dapat menghasilkan manfaat:

1.4.1 Manfaat Praktik

Penelitian ini dapat membantu mengetahui proses pencairan tunjangan kinerja bagi anggota Polri di Polda Lampung dengan mengidentifikasi kendala yang ada serta memberikan rekomendasi untuk mencegah kesalahan administratif, seperti Nomor Registrasi Pokok (NRP) ganda atau pengajuan tunjangan yang tidak sesuai prosedur.

1.4.2 Manfaat Akademik

Penelitian ini berkontribusi terhadap literatur akuntansi sektor publik, menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, serta memberikan wawasan baru mengenai pengembangan sistem informasi akuntansi di lingkungan pemerintahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sistem

Secara umum, sistem dapat diartikan sebagai sekumpulan komponen yang saling terkait erat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, atau sebagai suatu keseluruhan yang terdiri dari beberapa komponen atau bagian yang saling terhubung. Sedangkan menurut (Hutahaean, 2016) Sistem adalah sekumpulan proses terkait yang dirangkai untuk menjalankan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Sistem juga dapat didefinisikan sebagai jaringan proses yang dirancang sesuai dengan pola yang kohesif untuk menjalankan fungsi utama bisnis (Mulyadi, 2019)

2.2 Pendekatan Sistem

Dalam buku Sistem Akuntansi Mulyadi (2019). Pendekatan sistem memandang segala sesuatu dari sudut pandang sistem, yang berupaya mengidentifikasi struktur bagian-bagian penyusun sistem. Dengan memahami struktur dan proses suatu sistem, seseorang dapat menjelaskan mengapa tujuannya tidak tercapai.

2.3 Karakteristik Sistem

Berikut beberapa karakteristik yang terdapat dalam sistem:

1. Komponen Sistem (*System Components*)

Sebuah sistem tidak berdiri sendiri dalam ruang hampa, melainkan berada dalam suatu lingkungan yang terdiri dari sistem lain. Sistem ini terdiri dari sejumlah komponen yang bekerja sama dan berinteraksi untuk menghasilkan suatu kesatuan. Suatu sistem disebut subsistem jika merupakan komponen dari sistem yang lebih besar, yang juga dikenal sebagai lingkungannya.

2. Batasan Sistem (*System Boundary*)

Batasan sistem berfungsi sebagai penghalang yang membedakan satu sistem dari sistem lain atau dari dunia luar.

3. Lingkungan (*Environment*)

Lingkungan mencakup segala sesuatu di luar batas sistem yang dapat memberikan dampak terhadap operasional sistem. Dampak tersebut bisa bersifat positif, yang

mendukung kelangsungan sistem, atau negatif, yang dapat menghambat kinerja sistem. Oleh karena itu, faktor lingkungan yang merugikan harus dikendalikan, sedangkan faktor yang menguntungkan perlu dipertahankan.

4. Penghubung antar Komponen (*Interface*)

Interface atau penghubung adalah perantara yang menghubungkan satu subsistem dengan subsistem lainnya. Peran utama dari interface adalah sebagai jalur masuk dan keluarnya data dalam suatu sistem sehingga semua subsistem dapat bekerja sebagai satu kesatuan.

5. Masukan (*Input*)

Masukan sistem adalah informasi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan ini dapat berupa masukan sinyal, yaitu masukan yang akan diproses lebih lanjut untuk menghasilkan keluaran, atau masukan pemeliharaan, yaitu masukan yang diperlukan untuk menjaga sistem tetap berjalan.

6. Pengolahan (*Processing*)

Proses sistem bertanggung jawab untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang selaras dengan tujuan sistem.

7. Tujuan (*Goal*) dan Sasaran (*Objective*)

Setiap sistem beroperasi berdasarkan maksud dan tujuan yang jelas. Tanpa adanya tujuan yang jelas, sistem tidak akan memiliki arah dan menjadi tidak terkendali.

8. Keluaran (*Output*)

Keluaran suatu sistem adalah hasil akhir dari suatu proses. Output ini dapat berupa keluaran akhir atau informasi yang digunakan untuk fungsi sistem lainnya.

9. Umpan Balik (*Feedback*)

Umpan balik digunakan dalam sistem kontrol untuk mendeteksi penyimpangan yang terjadi dalam sistem. Dengan adanya umpan balik, sistem dapat dikembalikan ke kondisi normal apabila terjadi kesalahan dalam operasionalnya.

2.4 Tujuan Umum Pengembangan Sistem Akuntansi

Menurut Mulyadi (2019) dalam buku Sistem Akuntansi, tujuan keseluruhan pengembang sistem yaitu:

1. Menyediakan data untuk mengawasi usaha-usaha baru perusahaan.

2. Meningkatkan kualitas, keakuratan penyajian, dan struktur informasi data yang dihasilkan oleh sistem yang ada.
3. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (reliability) informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.
4. Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

2.5 Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja menurut Kepolisian Daerah (Polda) Lampung, Sesuai Pasal 1 Angka 4 Peraturan Kapolri Nomor 7 Tahun 2020, Tunjangan Kinerja merupakan penghargaan yang diberikan kepada personel Polri atas prestasi dalam melaksanakan tanggung jawab dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi.

Keuntungan tambahan yang diberikan kepada karyawan, seperti makanan gratis, layanan kesehatan, bantuan liburan, dan penggunaan mobil perusahaan, dikenal sebagai tunjangan kinerja. Tunjangan ini berfungsi sebagai insentif tambahan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan memotivasi mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Selain itu, tunjangan juga menjadi salah satu elemen dalam hubungan kerja yang berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Menurut (Najoan et al., 2018), Tunjangan kinerja, atau uang tambahan yang diberikan kepada pekerja berprestasi tinggi dalam upaya meningkatkan insentif mereka untuk bekerja, ditawarkan sebagai hadiah. Meskipun tunjangan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja, dampaknya lebih terasa karena bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Namun, pemberian tunjangan kinerja tidak berarti bahwa pegawai boleh bersantai dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, mereka tetap memiliki tanggung jawab untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja agar sejalan dengan tujuan perusahaan.

2.6 Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 7 Tahun 2020 yang mengatur mengenai protokol pemberian tunjangan kinerja bagi personel Polri.

Pasal 1

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Polri adalah suatu perangkat pemerintahan yang berperan dalam menegakkan hukum dan ketertiban, melindungi rakyat, dan menyediakan layanan, perlindungan, dan perlindungan dalam rangka menjaga keamanan dalam negeri.
2. Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), yang sering disebut Kapolri, bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kepolisian dan merupakan pemegang otoritas organisasi.
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), pegawai negeri sipil, dan pegawai lainnya yang diangkat dan bekerja penuh waktu pada suatu unit organisasi di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) atas persetujuan pejabat yang berwenang, semuanya dianggap sebagai pegawai kepolisian.
4. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai Polri sebagai apresiasi atas prestasi kerja dalam rangka mewujudkan perubahan birokrasi.
5. Kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dalam membantu dan melaksanakan tugas pokoknya.
6. Hari kerja adalah hari di mana anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) ditugaskan untuk bekerja.
7. Jam Kerja: 40 (empat puluh) jam setiap hari kerja dalam seminggu, dihitung sejak awal bekerja hingga akhir bekerja.
8. Dalam suatu organisasi, eselon adalah jenjang atau jabatan yang disusun berdasarkan pekerjaan dan bidang kegiatan.
9. Hubungan hierarkis antara peran unit kerja dan instansi yang menaunginya dikenal sebagai "kelas jabatan".

10. *Nivellering* Jabatan adalah penentuan lapis-lapis jabatan dalam eselon jabatan di lingkungan Polri.

Pasal 2

- (1) Pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) mendapatkan tunjangan kinerja bulanan di samping gaji yang ditetapkan sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (2) Pegawai tetap Kepolisian Negara Republik Indonesia mendapatkan tunjangan kinerja yang ditentukan berdasarkan hasil evaluasi kinerja.
- (3) Evaluasi kinerja untuk hal-hal berikut ini termasuk dalam temuan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2):
 - a. anggota Polri menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK);
 - b. PNS menggunakan Penilaian Prestasi Kerja (PPK); dan
 - c. pegawai lainnya dilakukan oleh Kasatker pengguna.
- (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus memenuhi nilai minimal cukup.

Pasal 3

- (1) Besaran indeks Tunjangan Kinerja diberikan berdasarkan kelas jabatan dengan memperhatikan pangkat/golongan, eselon/*nivellering* dan jabatan.
- (2) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan paling tinggi 17 (tujuh belas) dan paling rendah 1 (satu).
- (3) Eselon/*nivellering* jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman dalam pembinaan karier di lingkungan Polri.
- (4) Besaran indeks Tunjangan Kinerja penerima dan kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), ditetapkan dengan keputusan Kapolri.

Pasal 4

Pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia lainnya mendapatkan tunjangan kinerja sesuai golongan dan eselon jabatannya, yang ditetapkan oleh Kapolri dengan persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

2.7 Dasar Hukum Pemberian Tunjangan Kinerja

Menurut peraturan presiden nomor 103 tahun 2018 menetapkan: Praturan Presiden Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 1

Dalam Peraturan Presiden ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pegawai Negeri Sipil, dan Pegawai Lainnya yang berdasarkan Keputusan Pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS adalah otoritas pengembangan layanan sipil menunjuk individu Indonesia yang memenuhi kriteria tertentu sebagai pegawai negeri sipil tetap untuk memegang pekerjaan pemerintah.
3. Pegawai Lainnya adalah pekerja yang ditugaskan pada jabatan yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang reformasi birokrasi dan pemberdayaan aparatur negara.

Pasal 2

1. Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan.
2. Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi, dan capaian kinerja individu.

Pasal 3

- (1) Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 tidak diberikan kepada:
- a. Pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang tidak menduduki jabatan tertentu
 - b. Pegawai yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan
 - c. Pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dan menerima uang tunggu tetapi belum diberhentikan sebagai pegawai
 - d. Pegawai pada instansi layanan publik yang telah menerima gaji sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Publik sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Publik
 - e. Pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia yang sedang menjalani cuti tanpa gaji atau sedang menjalani cuti dalam rangka persiapan pensiun.

2.8 Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara

Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) adalah anggaran yang dibuat untuk seluruh tahun berdasarkan kebutuhan administrasi pemerintahan. Dana dalam anggaran ini berasal dari pendapatan negara yang berasal dari berbagai sumber, termasuk hibah, pajak, dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Setiap tahun, APBN disusun secara berbeda, bergantung pada berbagai kondisi, seperti situasi ekonomi internal dan internasional serta dinamika politik (Undang-Undang No 17 tahun 2003).

Pemerintah Presiden Prabowo Subianto telah mengurangi belanja negara sebesar Rp 306 triliun dalam APBN 2025. Sesuai dengan diktum ketiga, seluruh menteri dan pimpinan lembaga diwajibkan menyusun rencana efisiensi belanja yang selaras dengan besaran yang telah ditetapkan oleh Menteri Keuangan. Beban operasional dan non-operasional, termasuk setidaknya operasional kantor, pemeliharaan, perjalanan dinas, bantuan pemerintah, pembangunan infrastruktur, serta pembelian mesin dan peralatan, dimasukkan dalam rencana efisiensi yang telah ditetapkan.

2.9 Anggaran Kas

Menurut (Nafarin., 2013), anggaran kas adalah anggaran yang menunjukkan perubahan kas selama periode tertentu. Anggaran kas juga memberikan alasan mengenai perubahan kas tersebut. Sedangkan (Gunawan, 2017), Anggaran kas adalah anggaran yang menampilkan posisi akhir untuk setiap periode serta arus kas masuk dan keluar.

Menurut dua definisi di atas, anggaran kas adalah ringkasan semua arus kas masuk dan keluar yang diantisipasi terkait dengan rencana keuangan bisnis, serta aktivitas apa pun yang memengaruhi posisi kas perusahaan atau menunjukkan arus kasnya selama jangka waktu tertentu.

BAB III

METODE PENULISAN

3.1 Desain Penulisan

Pendekatan deskriptif digunakan dalam penyusunan laporan akhir ini. Data untuk pendekatan ini bersumber dari kejadian terkini di Kepolisian Daerah Lampung. Fenomena yang ada dianalisis untuk memperoleh data tunjangan kinerja.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data kualitatif adalah informasi yang disampaikan dalam bentuk deskripsi tertulis, alih-alih nilai numerik atau yang sering disebut sebagai kata-kata lisan. Profil Kepolisian Daerah Lampung, tujuan dan sasarannya, serta struktur organisasinya, semuanya tercakup dalam data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

3.2.2 Sumber Data

Ada dua sumber data yang digunakan oleh penulis yaitu:

1. Data primer ialah sumber langsung yang menyediakan informasi peneliti, termasuk survei dan hasil wawancara (Sugiyono, 2022). Dapat disimpulkan bahwa data tersebut diperoleh secara langsung dengan melakukan teknik pengumpulan data selama praktik kerja lapangan di Kepolisian Daerah (Polda) Lampung.
2. Data Sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2017). Oleh karena itu, penulis memanfaatkan data-data yang sudah tersedia, termasuk SOP dan dokumen-dokumen yang sudah dimiliki Kepolisian Daerah (Polda) Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik-teknik berikut digunakan dalam proses pengumpulan data yang digunakan untuk menulis laporan akhir ini guna memperoleh data yang konsisten dengan peristiwa yang dibahas:

3.3.1 Metode Wawancara

Wawancara menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa “Peneliti memanfaatkan

wawancara sebagai metode pengumpulan data ketika mereka ingin mendapatkan informasi lebih rinci dari responden atau ketika mereka ingin melakukan investigasi awal untuk mengidentifikasi masalah yang memerlukan investigasi lebih lanjut”. Maka dari itu, dengan menanyakan langsung kepada jajaran Polda Lampung mengenai fenomena yang tengah terjadi, strategi ini digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung atau bertatap muka.

3.3.2 Metode Pustaka

(Nurul, 2024) Dalam dunia akademis, penelitian studi pustaka adalah teknik yang berfokus pada sintesis dan analisis materi tekstual atau sastra yang relevan dengan subjek tertentu. Jurnal yang dapat diakses daring berfungsi sebagai alat bantu dalam proses pengumpulan dan pencarian data. Tentu saja, pengumpulan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyelesaikan suatu makalah dan membantu dalam menyusun laporan akhir adalah penggunaan lain yang sangat membantu untuk ini.

3.3.3 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi Menurut (Sugiyono, 2016) Dalam penelitian kualitatif, studi dokumen merupakan pelengkap yang bermanfaat untuk teknik observasi dan wawancara. Oleh karena itu, peneliti mencoba mengumpulkan materi dari lapangan untuk penelitian ini. Pendekatan ini memanfaatkan foto atau visual untuk memperoleh data. Data yang berkaitan dengan struktur organisasi dan data teknologi terkini dikumpulkan menggunakan strategi ini.

3.4 Objek Kerja Praktik

3.4.1 Lokasi dan Waktu Kerja Praktik

Praktik Kerja Lapangan (PKL) dilaksanakan di Polda Lampung yang berlokasi di Jl. Terusan Ryacudu, Kelurahan Way Huwi, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan. Dilaksanakan selama 40 hari, mulai dari tanggal 13 Januari 2025 sampai dengan tanggal 28 Februari 2025. Para pedagang kaki lima buka dari Senin sampai Jumat selama jam operasional Polda Lampung. Pukul 08.00-15.00, Senin sampai Jumat. Hari Sabtu dan Minggu tutup.

3.4.2 Gambaran Umum Polda Lampung

3.4.2.1 Profil Singkat Polda Lampung

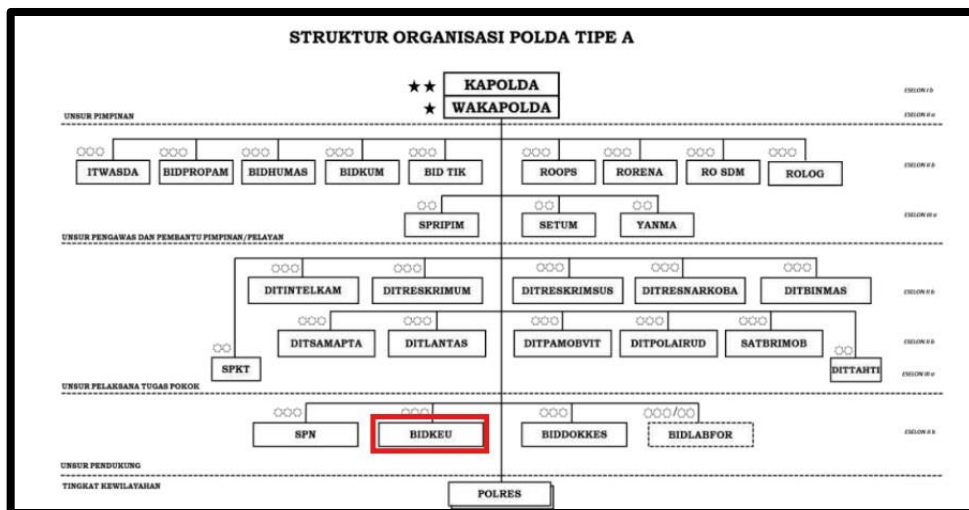
Kepolisian Daerah (POLDA) Lampung merupakan lembaga penegak hukum yang berada di bawah naungan Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) dan bertugas menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat di wilayah Provinsi Lampung. POLDA Lampung menjalankan fungsi utama POLRI, yaitu melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat, serta menegakkan hukum guna menciptakan stabilitas keamanan di wilayah hukum Lampung. Sebagai bagian dari struktur POLRI, POLDA Lampung memiliki berbagai divisi dan satuan kerja yang mendukung tugas kelembagaan, mulai dari pengelolaan keuangan, administrasi, hingga penanganan masalah kriminalitas dan sosial. POLDA Lampung menyandang status Tipe A, sebagaimana ditetapkan melalui Surat Keputusan Kapolri Jenderal Pol Tito Karnavian Nomor B/5342/X/2016/SRENA tertanggal 25 Oktober 2016, dengan pengukuhan lebih lanjut dalam Surat Telegram Kapolri Nomor ST/2947/XI/KEP./2018 pada 17 November 2018.

Markas besar POLDA Lampung berlokasi di Jl. Terusan Ryacudu, Kelurahan Way Huwi, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, berbatasan langsung dengan Kota Bandar Lampung. Sebagai institusi dengan tanggung jawab besar, kantor baru POLDA Lampung berdiri di atas lahan seluas 25 hektare, dilengkapi dengan tujuh gedung utama untuk mendukung optimalisasi pelayanan. Pembangunan gedung ini dimulai pada masa kepemimpinan Kapolda Lampung Irjen Pol Suntana pada 5 April 2018 dan resmi beroperasi pada awal 2022 di bawah pimpinan Irjen Pol Hendro Sugiatno.

Ruang lingkup POLDA Lampung meliputi seluruh wilayah Provinsi Lampung, yang terdiri dari 15 kabupaten/kota, yaitu: Pesawaran, Mesuji, Pringsewu, Tulang Bawang Barat, Bandar Lampung, Lampung Selatan, Metro, Lampung Utara, Lampung Barat, Tulang Bawang, Tanggamus, Lampung Timur, Way Kanan, Lampung Tengah, dan Pesisir Barat. Dalam pelaksanaannya, Polda Lampung membawahi beberapa Kepolisian Resor (Polres) di tingkat kabupaten/kota, yang kemudian berkoordinasi dengan Kepolisian Sektor (Polsek) di tingkat kecamatan. POLDA Lampung membawahi beberapa Kepolisian Resor (Polres) di tingkat kabupaten/kota, yang kemudian berkoordinasi dengan Kepolisian Sektor (Polsek) di tingkat kecamatan. Selain itu, POLDA Lampung memiliki beragam satuan kerja (satker) yang mendukung operasionalnya.

3.4.2.2 Struktur Organisasi Kepolisian Daerah (Polda) Lampung

Struktur organisasi adalah kerangka kerja untuk mendefinisikan elemen-elemen yang dibentuk untuk menjalankan tugas operasional guna mencapai tujuan tertentu. Selain itu, struktur organisasi menunjukkan bahwa setiap orang memiliki peran dan tujuan tertentu.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Polda Lampung

Sumber: (Pimpinan et al., 2018)

Tugas Setiap Bagian:

1. Inspektorat Pengawasan Daerah (Itwasda)

Itwasda bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan di lingkungan Kepolisian Daerah guna memastikan kualitas dan memberikan saran serta dukungan untuk tindakan pengawasan dari organisasi luar.

2. Biro Operasi (Roops)

Di tingkat kepolisian daerah, para penjelajah bertanggung jawab untuk mendukung kepala kepolisian daerah dalam bidang-bidang berikut: Kegiatan kepolisian terpadu, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengelolaan operasi kepolisian; evaluasi strategis; dan kerja sama antara kelompok pemerintah dan non-pemerintah.

3. Biro Perencanaan Umum Anggaran (Rorena)

- 1) membina dan melaksanakan tugas perencanaan dan penganggaran umum;

- 2) membuat perencanaan kebijakan teknis dan strategi di bidang Kepolisian Daerah;
 - 3) mengawasi dan menilai pelaksanaan sistem organisasi dan manajemen, serta pelaksanaan anggaran dan program;
 - 4) mendorong pembentukan tata kelola internet, manajemen, dan kerangka kerja organisasi Kepolisian Daerah;
 - 5) membangun sistem pemantau, evaluasi, dan dukungan.
4. Biro Sumber Daya Manusia (Ro SDM)

Dalam konteks Kepolisian Daerah, Departemen SDM bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi kompetensi, melaksanakan kegiatan psikologi kepolisian dan psikologi personel, serta mengelola pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan kesejahteraan personel, dan peningkatannya.
 5. Biro Logistik (Rolog)

Rolog bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengoordinasikan manajemen logistik, yang mencakup P-BMN, pengadaan, persediaan umum, peralatan, fasilitas dan layanan konstruksi, transportasi, pemeliharaan dan perbaikan, inventaris, dan pergudangan.
 6. Bidang Profesi dan Pengamanan (Bidpropam)

Bidpropam mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan keamanan dalam negeri, pembinaan disiplin, ketertiban, dan tanggung jawab profesi di lingkungan Kepolisian Daerah, serta penanganan pengaduan masyarakat tentang dugaan penyimpangan dalam perilaku pegawai negeri sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia dan rehabilitasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 7. Bidang Hubungan Masyarakat (Bidhumas)

Tanggung jawab Divisi Hubungan Masyarakat meliputi koordinasi inisiatif hubungan masyarakat (PR) di tingkat Kepolisian Daerah, pengelolaan informasi, penyajian data dan dokumen yang dapat diakses publik, pembinaan kolaborasi, dan penilaian kegiatan operasional Divisi Hubungan Masyarakat.

8. Bidang Hukum (Bidkum)

Bidkum bertugas melaksanakan tugas di bidang hukum dan HAM, seperti menyusun peraturan kepolisian, melaksanakan undang-undang, memberikan arahan hukum, serta memberikan bantuan dan nasihat hukum.

9. Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Bid Tik)

Merencanakan pengembangan teknologi informasi dan komunikasi, pengumpulan dan pemrosesan data, serta menyediakan layanan multimedia dan informasi tentang keselamatan dan ketertiban umum, semuanya berada dalam lingkup Divisi TIK.

10. Staf Pribadi Pimpinan (Spripim)

Spripim bertugas membantu Kapolda dan/atau Wakil Kapolda dalam melaksanakan tugas kedinasan dan tugas khusus.

11. Sekertaris Umum (Setum)

Setum bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan atau administrasi umum, seperti komunikasi, manajemen kantor, dan pengarsipan. Tugas-tugas ini termasuk menjaga kerapian kantor pos dan perpustakaan Polda.

12. Pelayan Markas (Yanma)

Dalam konteks Kepolisian Daerah, Yanma bertanggung jawab untuk menyediakan layanan kantor pusat, seperti penginapan, pengawalan protokol, penjaga kantor pusat, urusan internal, dan transportasi.

13. Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)

SPKT bertugas memberikan layanan kepolisian terpadu kepada masyarakat umum dan mendidik masyarakat tentang tanggung jawab kepolisian sesuai dengan mandat hukum dan peraturan.

14. Direktorat Intelijen Keamanan (Ditintelkam)

- 1) Menggunakan teknologi intelijen dan kriptografi untuk melakukan deteksi tindakan berbasis intelijen melalui deteksi dini, peringatan dini, dan/atau pencegahan dini.
- 2) Menawarkan layanan administratif dan pengawasan terkait warga negara asing, kegiatan sosial atau politik, serta senjata api atau bahan peledak.

- 3) Mengumpulkan, menganalisis, dan mencatat informasi serta menyampaikannya kepada pimpinan, satuan kerja kepolisian, dan otoritas terkait.

15. Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrimum)

Investigasi, pemeriksaan, dan pengawasan investigasi terhadap pelanggaran umum, termasuk tugas identifikasi dan laboratorium forensik lapangan, berada dalam lingkup Direktorat Investigasi Kriminal.

16. Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus)

Tugas Direktorat Reserse Kriminal Khusus meliputi penyidikan tindak pidana tertentu dan pembinaan serta pengawasan terhadap kinerja Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

17. Direktorat Reserse Narkoba (Ditresnarkoba)

Investigasi terhadap penyalahgunaan narkoba, termasuk konseling, bantuan, pencegahan, dan rehabilitasi korban penyalahgunaan narkoba, merupakan tanggung jawab Direktorat Narkotika.

18. Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas)

Direktorat Kepolisian Masyarakat bertanggung jawab atas pengembangan masyarakat, yang meliputi pengembangan Bhabinkamtibmas, pengembangan kepolisian khusus, koordinasi dan supervisi, pengembangan keamanan sukarela, dan pengembangan ketertiban sosial.

19. Direktorat Samapta (Ditsamapta)

Tanggung jawab Ditsamapta meliputi menciptakan dan melaksanakan tugas-tugas kepolisian umum, mengelola massa dan protes, serta membantu hewan.

20. Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas)

Direktorat Lalu Lintas bertanggung jawab untuk mengembangkan dan melaksanakan fungsi lalu lintas, termasuk penegakan hukum, pendidikan publik, penilaian masalah lalu lintas, identifikasi dan registrasi pengemudi dan kendaraan, patroli jalan raya yang dibantu oleh teknologi informasi dan komunikasi, dan Kamseltibcarlantas;

21. Direktorat Pengamanan Objek Vital (Ditpamobvit)

Tugas yang diberikan kepada Ditpamobvit antara lain melaksanakan audit sistem pengamanan aset kritis nasional dan objek vital lainnya, serta operasi pengamanan wilayah tertentu, wisatawan, dan VIP.

22. Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara (Ditpolairud)

Direktorat Polisi Perairan Kepolisian Daerah bertugas memelihara dan memperbaiki prasarana kapal dan pesawat udara, melakukan patroli, dan menegakkan hukum.

23. Direktorat Perawatan Tahanan dan Barang Bukti (Dittahti)

Dalam lingkungan kepolisian daerah, Dittahti bertanggung jawab atas koordinasi keamanan, penjagaan dan pengawalan, serta perawatan tahanan dan barang bukti selain mengurusnya.

24. Satuan Brigade Mobil (Satbrimob)

Satbrimob bertanggung jawab untuk melaksanakan operasi yang menangani keterlibatan masyarakat berintensitas tinggi dan gangguan keamanan.

25. Sekolah Polisi Negara (SPN)

SPN bertanggung jawab untuk mengawasi standar pendidikan dan merencanakan pelatihan serta inisiatif pendidikan.

26. Bidang Keuangan (Bidkeu)

Pengorganisasian dan pengembangan manajemen keuangan, termasuk pendanaan, pengendalian, pembukuan, pelaporan keuangan, akuntansi, penegasan akuntabilitas keuangan, dan penciptaan operasi keuangan, merupakan tanggung jawab Divisi Keuangan.

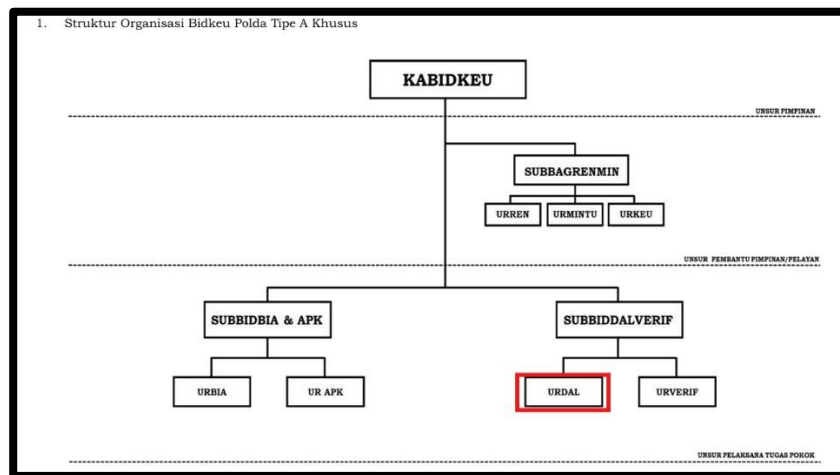
27. Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes)

Badan Pelayanan Kesehatan bertugas melaksanakan pembinaan kedokteran dan kesehatan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang meliputi kedokteran kepolisian, kesehatan kepolisian, rumah sakit, dan poliklinik.

28. Bidang Laboratorium Forensik (Bidlabfor)

Bidlabfor bertanggung jawab untuk mengembangkan layanan Labfor, seperti balistik metalurgi, fisika komputer, kimia biologi, kertas uang palsu, dan obat-obatan, untuk membantu penyelidikan penegakan hukum.

3.4.2.3 Struktur Organisasi Bidang Keuangan Polda Lampung



Gambar 3.2 Struktur Organisasi Bidang Keuangan Polda Lampung

Sumber: (Pimpinan et al., 2018)

Tugas Setiap Bagian:

1. Bidang Keuangan (Bidkeu)

Mengorganisasikan dan mempromosikan manajemen keuangan, termasuk pendanaan, pengendalian, pembukuan dan akuntansi, pelaporan keuangan, penegasan akuntabilitas keuangan, dan pengembangan fungsi keuangan, merupakan tanggung jawab Divisi Keuangan.

2. Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin)

Di Sektor Keuangan dan Keuangan, Subbagrenmin bertanggung jawab untuk menyusun rencana kerja dan anggaran, mengawasi dan mengembangkan staf dan logistik, mengelola dana dan mempromosikan fungsi-fungsi, serta memberikan dukungan kesekretariatan dan administratif. Subbagrenmin menerima bantuan dalam menjalankan fungsinya dari:

1) Urusan Perencanaan dan Keuangan (Urren)

Urren, bertugas membuat Renstra, Rancangan Renja, Renja, RKA-KL, DIP, Perjanjian Kinerja, LKIP, LRA, SMAP, IKU dan IKK, Hibah, evaluasi kinerja, pelaksanaan RBP, PID dan SPIP Satker;

2) Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu)

Urmintu bertanggung jawab atas perencanaan tugas-tugas administratif dan kesekretariatan, serta tugas-tugas administrasi personalia dan logistik;

3) Urusan Keuangan (Urkeu)

Urkeu, bertugas menyelenggarakan kegiatan pelayanan keuangan.

3. Subbidang Pembiayaan dan Akuntabilitas Pelaporan Keuangan (Subbidbia dan APK)

Unit Akuntansi Keuangan (APK) dan Subbagian Urusan Internal bertugas menerima dan mengalokasikan dana sesuai izin, serta merencanakan dan mengawasi penerapan akuntansi dan pembukuan keuangan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Unit Akuntansi Keuangan (APK) dan Subbagian Urusan Internal didukung oleh:

1) Urusan Pembiayaan (Urbia)

Selain menerima dan mengalokasikan dana khusus sesuai dengan izin, Urbia bertanggung jawab untuk melaksanakan perbendaharaan dan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

2) Urusan Aplikasi Pelaporan Keuangan (Ur APK)

Untuk menyiapkan laporan keuangan, Sesuai dengan SAP dan undang-undang pembukuan lainnya, APK Anda bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengawasi akuntansi dan pembukuan keuangan.

4. Subbidang Pengendalian dan Verifikasi (Subbiddalverif)

Subbiddalverif bertugas menyelenggarakan dan membina pelaksanaan anggaran, pendanaan, serta melaksanakan verifikasi laporan dan pertanggungjawaban keuangan. Dalam melaksanakan tugas, subbiddalverif dibantu oleh:

1) Urusan Dalam (Urdal)

Urdal bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan dan penggunaan anggaran sesuai dengan persyaratan hukum dan peraturan;

2) Urusan Verifikasi (Urverif)

Urverif, bertugas menyelenggarakan verifikasi laporan keuangan.

3.4.2.4 Visi dan Misi Polda Lampung

Visi

“Terwujudnya daerah hukum Polda Lampung yang aman dan tertib”

Misi

1. Melindungi,yakni:

Dalam rangka mewujudkan ketertiban sosial yang bebas dari gangguan ketertiban umum bagi masyarakat, pemerintah, dan seluruh sumber daya Provinsi Lampung, maka upaya pencegahannya perlu ditingkatkan.

2. Mengayomi,yakni:

Menjamin keamanan warga Lampung dengan meningkatkan keterlibatan masyarakat dan pemahaman hukum untuk mendorong lebih banyak dukungan dan kolaborasi dalam menghadapi potensi ancaman terhadap keamanan dan ketertiban umum

3. Melayani,yakni:

Membantu masyarakat dalam memperoleh layanan kepolisian yang profesional dan adil, termasuk penegakan hukum.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sistem pencairan tunjangan kinerja ini dilakukan oleh pihak Kepolisian Republik Indonesia (Polri) di lingkungan Kepolisian Daerah (Polda) Lampung sudah diterapkan dengan sangat baik sebagai bentuk pemberian apresiasi kepada Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) karena memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan kedisiplinan anggota Polri. Sistem ini juga telah menggunakan teknologi digital yaitu: penggunaan Aplikasi Puskeu Presisi dan CMS BRI, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, ketepatan, dan akuntabilitas dalam proses pencairan dana tunjangan kinerja. Sebagai salah satu solusi jika terjadi permasalahan dalam pencairan tunjangan kinerja ini maka, Kepolisian Daerah (Polda) Lampung menggunakan metode Pencocokan dan Penelitian (Coklit) sebagai upaya pencegahan terhadap permasalahan yang dapat menunda proses pencairan tunjangan tersebut, sebelum akhirnya dilakukan proses pembagian tunjangan kinerja. Dengan penerapan Pencocokan dan Penelitian (Coklit) secara menyeluruh, proses pembagian tunjangan kinerja menjadi lebih efektif dan efisien, bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).

5.2 Saran

Dari hasil evaluasi terhadap sistem pencairan tunjangan kinerja pada Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) di Kepolisian Daerah (Polda) Lampung, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pencairan tunjangan tersebut:

1. Disarankan agar pihak satuan kerja dapat melakukan proses Pencocokan dan Penelitian (Coklit) secara tepat waktu, sehingga tidak terjadinya penumpukan data mendekati deadline (tanggal 1). Penetapan batas waktu tersebut bertujuan untuk mendorong kedisiplinan satuan kerja dan menghindari keterlambatan dalam proses pencairan tunjangan kinerja.
2. Penambahan fitur notifikasi atau pengingat otomatis dalam sistem juga sangat disarankan agar satuan kerja tidak lupa atau terlambat dalam melakukan proses

Pencocokan dan Penelitian (Coklit) sesuai jadwal yang telah ditentukan. Sistem notifikasi ini dapat membantu meningkatkan ketertiban dan kepatuhan terhadap jadwal pencocokan data.

3. Perlu dilakukan pelatihan teknis secara berkala kepada petugas yang terlibat dalam proses Pencocokan dan Penelitian (Coklit) maupun operator tunjangan kinerja. Pelatihan ini bertujuan agar mereka dapat memahami prosedur input, verifikasi data, serta penggunaan sistem dengan baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
4. Karena menggunakan sistem digital jika terjadi gangguan atau *error* pada sistem CMS BRI selaku bank penyalur, maka disarankan agar bagian keuangan Polda Lampung segera melakukan koordinasi langsung dengan pihak bank untuk memperoleh informasi terkait penyebab gangguan serta estimasi waktu perbaikan. Langkah ini penting dilakukan agar keterlambatan pencairan tunjangan kinerja dapat diminimalisir dan anggota tetap mendapatkan haknya secara tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan. (2017). *(cash budget)*. 16–41.
- Hutahaean (2016). *Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan berkumpul bersama-sama untuk melakukan kegiatan atau untuk melakukan sasaran yang tertentu*. 4–21. file:///C:/Users/user/Downloads/bab2 pdf.
- Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: Kep/1422/X/2022. *Pangkat, Eselon/Nivellering, kelas jabatan dan besaran indeks tunjangan kinerja di lingkungan kepolisian negara republik indonesia*.
- Kompas.com, (2025). *Anggaran Tukin 2025 Rp 2,5m hanya cukup untuk sepertiga dosen ASN*.<https://www.kompas.com/edu/read/2025/02/03/142949071/anggaran-tukin-2025-rp-25-triliun-hanya-cukup-untuk-sepertiga-dosen-asn>
- Mulyadi, (2019). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nafarin, (2013). *Anggaran kas adalah anggaran yang menunjukkan perubahan kas selama periode tertentu*. <http://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/intekna/issue/archive>
- Najoan et al, (2018). *Tunjangan Kinerja. Definisi Tunjangan Kinerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dan Aparatur Sipil Negara*, 8–22.
- Nurul, (2024). *Penelitian studi pustaka* <https://publishjournal.com/2024/07/14/penelitian-studi-pustaka/>
- Pimpinan, U., Pimpinan, P., Ops, B., Rena, B., Log, B., Propam, B., Humas, B., Hukum, B., Pelaksana, U., Pokok, T., Intelkam, D., Reskrimum, D., Reskrimsus, D., Resnarkoba, D., Binmas, D., Samapta, D., Lantas, D., Pamobvit, D., Polairud, D., ... Labfor, B. (2018). *Perpol-Nomor-14-Tahun-2018-Tentang-SOTK-Polda-4*.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 23 Tahun 2017. *Tata cara pemberian tunjangan kinerja pegawai sebagai wujud apresiasi pemerintah atas pengabdian pada bangsa dan negara*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Peraturan Presiden Nomor 103 Tahun 2018. *Tunjangan kinerja pegawai dilingkungan kepolisian republik indonesia*. Jakarta: Pemerintah Pusat.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2020. *Tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 80/PMK.05/2017. *Tata cara pembayaran tunjangan kinerja pegawai pada kementerian Negara/Lembaga*

Putra et al, (2018). *Tunjangan kinerja berfungsi sebagai motivasi bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik di posisi manajerial maupun operasional.* <https://shariajournalsuinjambi.ac.id/index.php/tpj/article/download/803/478/3460>

Sanusi. (2017). *Data skunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.* 1–23.

Sugiyono. (2016). *Metoda Penelitian. Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me,* 1–9.

Sugiyono. (2022). *Pengaruh Reputasi Perusahaan, Online Customer Review, Dan Online Customer Rating Terhadap Tingkat Kepercayaan Konsumen. Metode Penelitian,* 1, 24–32. [http://repository.stei.ac.id/10805/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/10805/4/BAB%203.pdf)