



SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH

MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE & CLEAN GOVERNMENT*

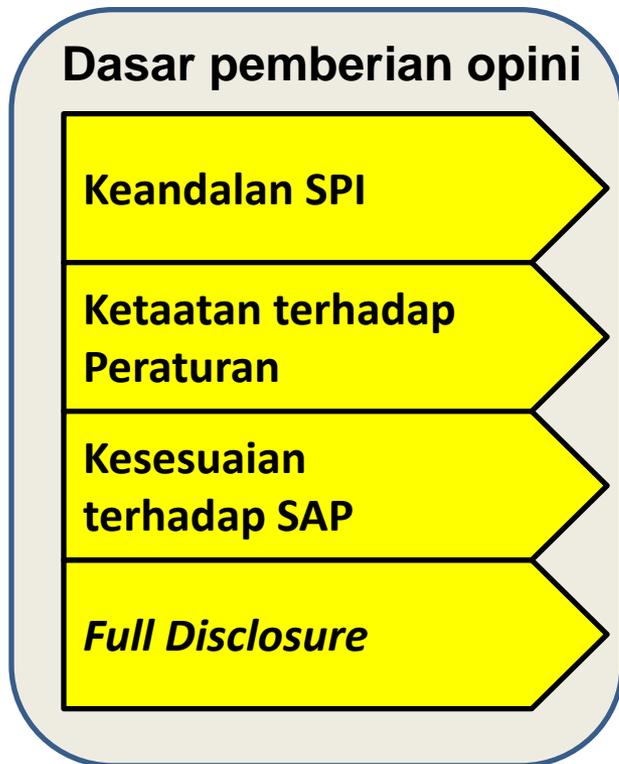
Oleh :

Viktor H. Siburian

PERANAN SPIP DALAM MEWUJUDKAN TUJUAN PEMBANGUNAN NASIONAL

Keandalan SPI menjadi salah satu dasar pemberian opini

Keandalan Pelaporan Keuangan dan Kinerja



OUTCOMES, KESEJAHTERAAN, SUSTAINABLE DEVELOPMENT, DAN SOCIAL RESPONSIBILITIES

SPIP DAN BPN

TUJUAN STRATEGIS BPN

- PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR PERTANAHAN,
- MEWUJUDKAN TERSELENGGARANYA SURVEY DAN PEMETAAN TANAH
- PERCEPATAN PENDAFTARAN TANAH DAN PENGUATAN HAK ATAS TANAH
- PENATAAN DAN PENGENDALIAN PENGUASAAN, PEMILIKAN, PENGGUNAAN DAN PEMANFAATAN TANAH
- MENGUPAYAKAN PENGURANGAN KONFLIK, SENGKETA DAN PERKARA PERTANAHAN
- MENINGKATKAN AKUNTABILITAS PELAKSANAAN TUGAS
- PENINGKATAN MUTU PELAYANAN PUBLIK DI BIDANG PERTANAHAN

DENGAN AKUNTABILITAS KEUANGAN YANG DAPAT DIANDALKAN

MELALUI KEGIATAN YANG EFEKTIF DAN EFISIEN

DENGAN MEMANFAATKAN ASET SECARA OPTIMAL DAN AMAN

TAAT KEPADA PERATURAN

PROSES YANG INTEGRAL PADA TINDAKAN DAN KEGIATAN PIMPINAN DAN SELURUH PEGAWAI

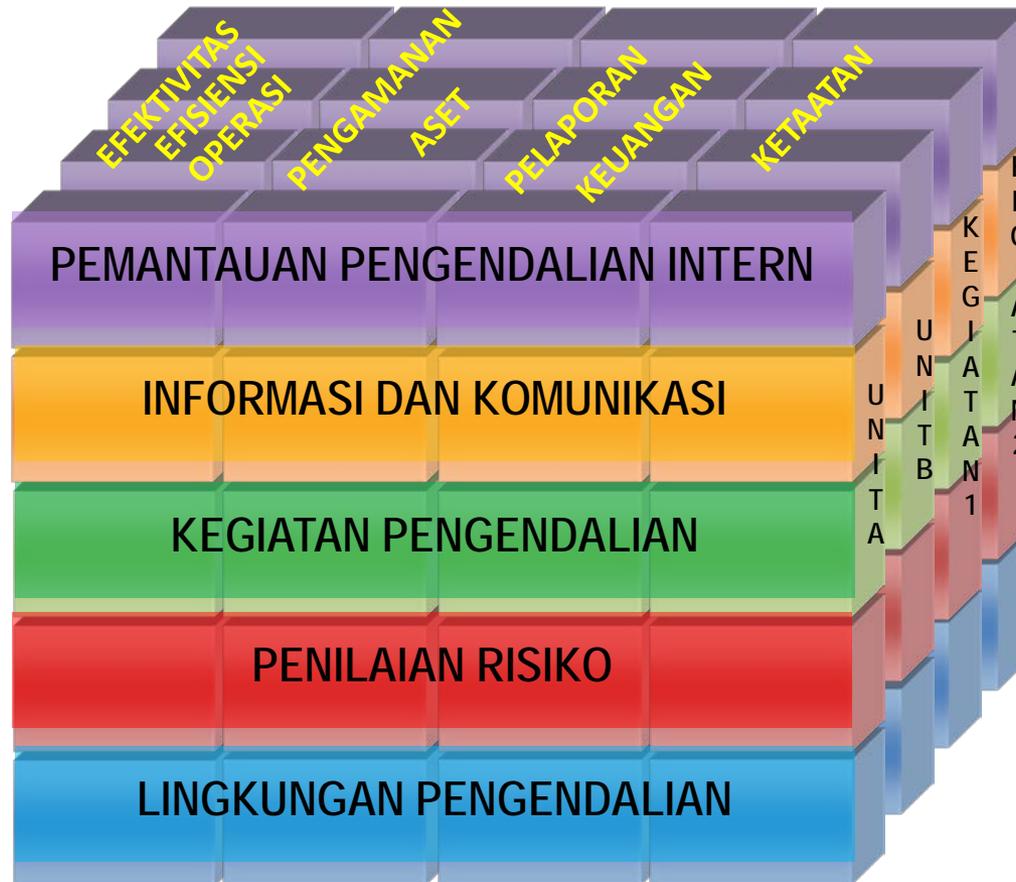
PROSES YANG DILAKUKAN SECARA TERUS MENERUS OLEH PIMPINAN DAN SELURUH PEGAWAI

MEMBERIKAN KEYAKINAN YANG MEMADAI ATAS TERCAPAINYA TUJUAN ORGANISASI

BUKAN SEKEDAR FORMALITAS PEMENUHAN KETENTUAN, SPIP DITERAPKAN SEBAGAI SUATU BUDAYA PENGENDALIAN (*CONTROL CULTURE*), MENJADI BAGIAN DARI BUDAYA KERJA ORGANISASI

SPIP ADALAH SUATU PROSES YANG DIBANGUN SECARA *BUILT-IN* PADA TINDAKAN DAN KEGIATAN PIMPINAN DAN SELURUH PEGAWAI

PERSPEKTIF SPIP



Sistem Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara

“akuntabilitas adalah kewajiban untuk menjawab atau menjelaskan dari aparatur pemerintahan sebagai pihak yang menerima amanah kepada pemberi amanah (publik) atas pelaksanaan amanah yang diterimanya secara obyektif.”

Psl. 2 (2) & Psl. 9 ayat (1)
BPK melaksanakan pemeriksaan atas pengelolaan dan tg jwb KN. BPK dapat memanfaatkan hasil pemeriksaan APIP.

**UU
No.15/
2004**

Psl 6 (1) & Psl 7 (1)
Presiden memegang kekuasaan pengelolaan keuangan negara utk tujuan bernegara

**UU
No.17/
2003**

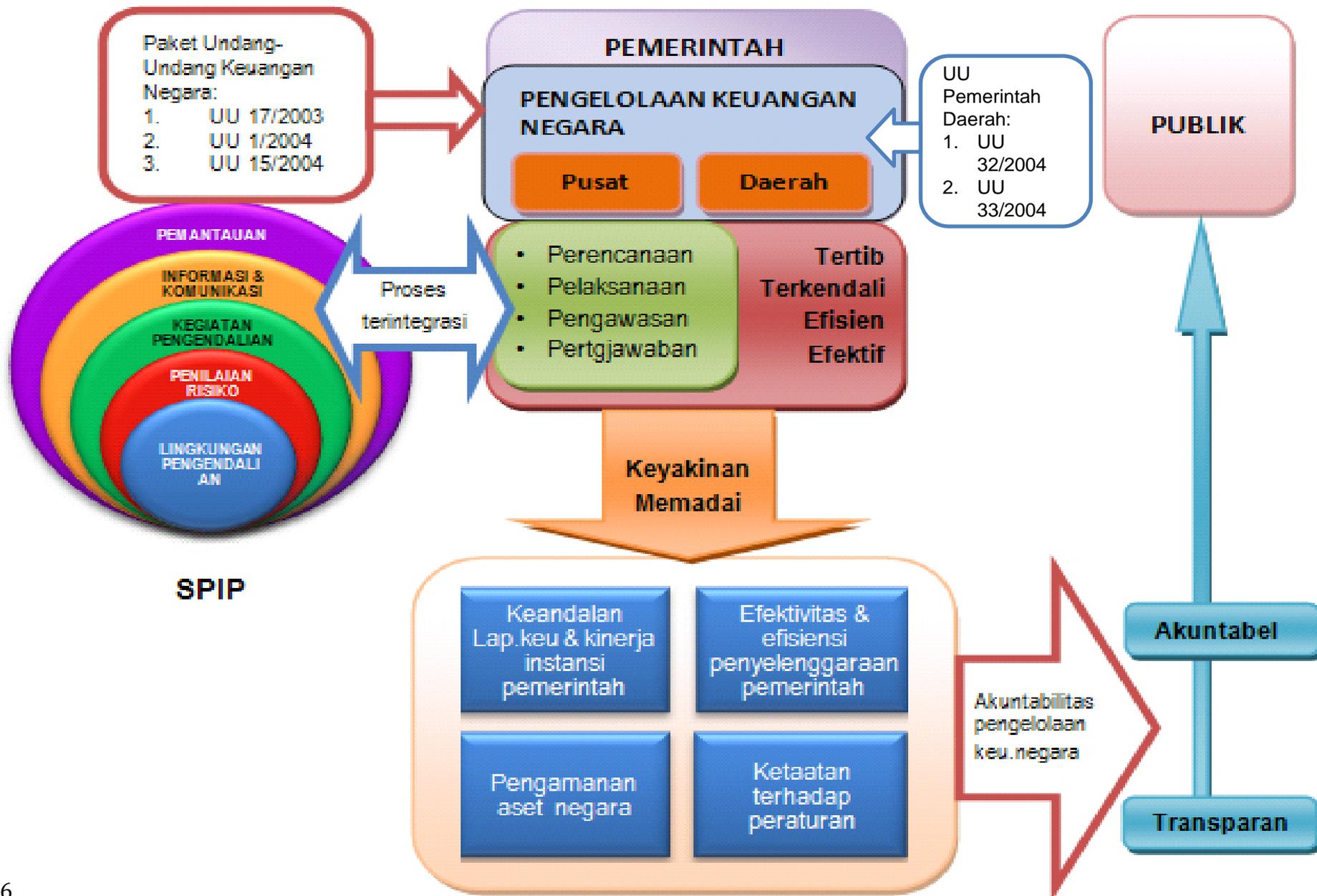
Psl 58 (1), Presiden menyelenggarakan *sistem pengendalian intern pemerintah* dalam rangka pengelolaan keuangan negara
Ayat (2) ditetapkan dgn PP

**UU
No.1/
2004**

Psl 2: Menteri/Pimpinan Lembaga, Gubernur, Bupati/Walikota wajib melakukan pengendalian atas Penyelenggaraan Kegiatan Pemerintahan

**PP
No.60/
2008**

SPIP DALAM AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN NEGARA

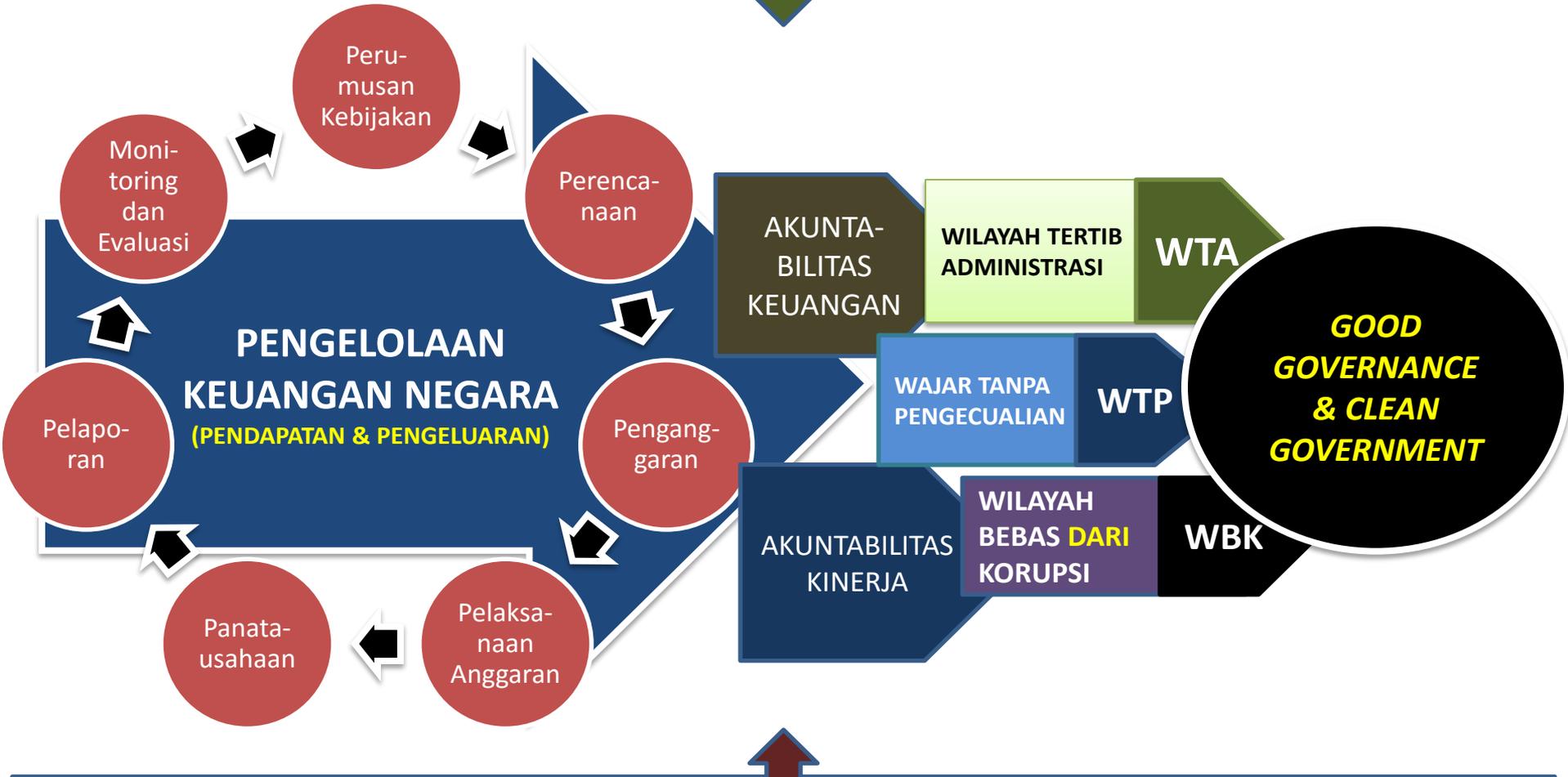


Pengertian SPIP sesuai PP 60/2008

SPI adalah *proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberi keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif & efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan*

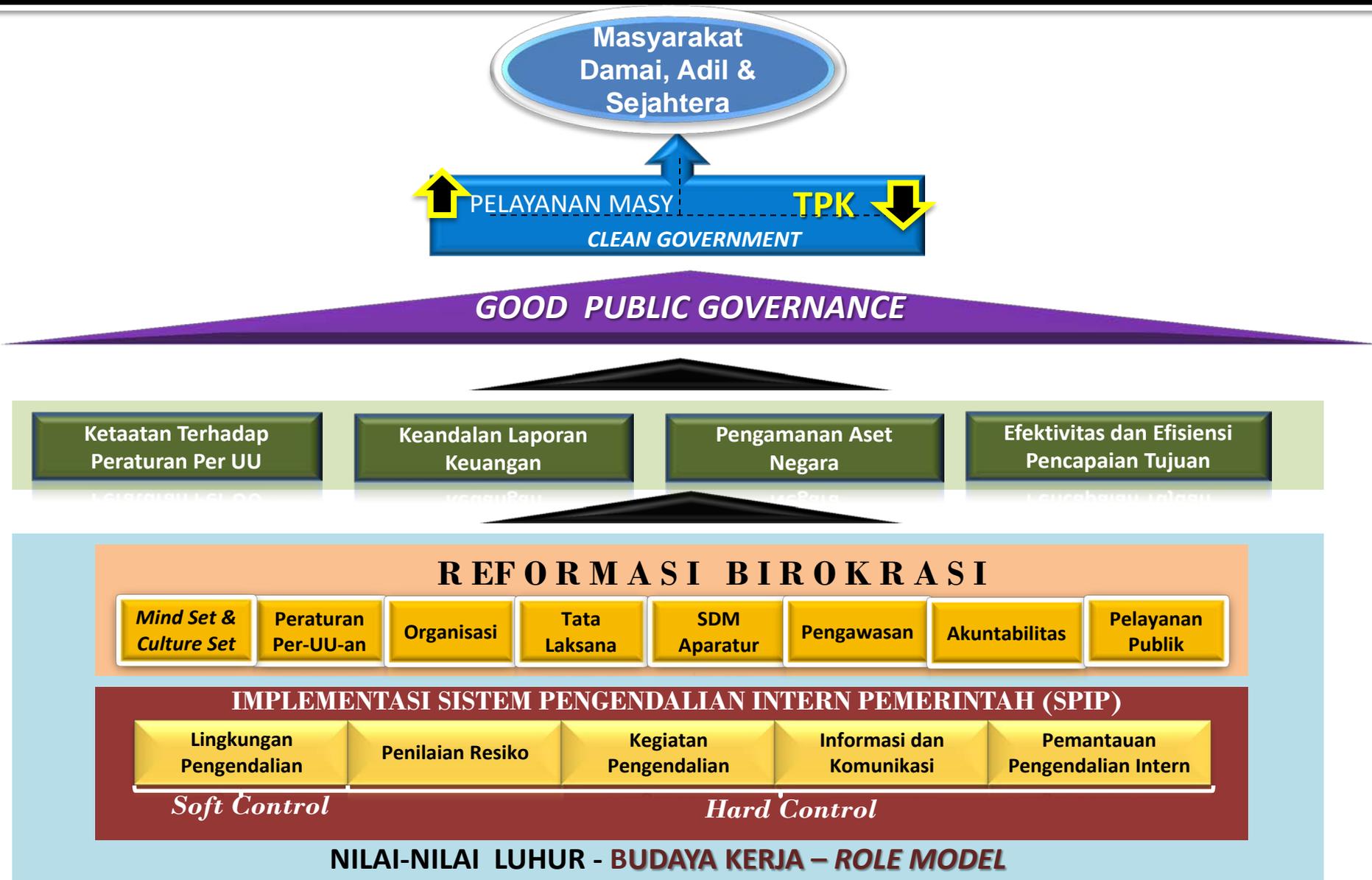
SPIP adalah SPI yang diselenggarakan secara menyeluruh di *lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah*

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang Efektif Pada Seluruh Tahapan Proses Manajemen/Pengelolaan Keuangan Negara

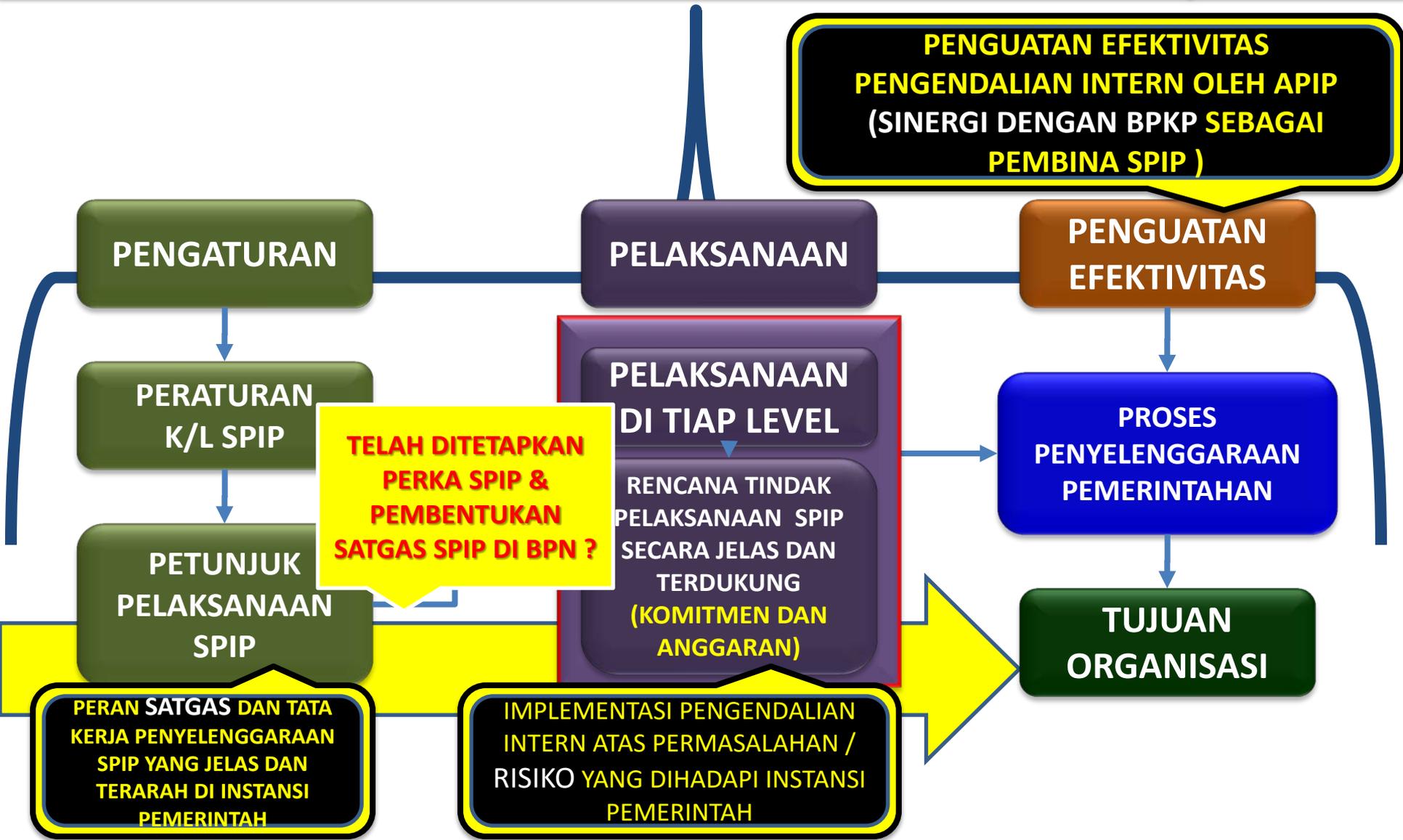


Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara yang Dapat Diandalkan

REFORMASI BIROKRASI & IMPLEMENTASI SPIP YANG HANDAL MODAL UNTUK MEMBANGUN **GOOD GOVERNANCE** MENUJU **CLEAN GOVERNMENT**



PENYELENGGARAAN SPIP SESUAI PP 60/2008



TERINTEGRASI – PADA SETIAP LEVEL – BERLAKU SEBAGAI BUDAYA

LET MANAGERS MANAGE DALAM PENGENDALIAN INTERN



SETIAP LEVEL MANAJEMEN SESUAI DENGAN KEWENANGAN & TUPOKSINYA BERTANGGUNGJAWAB ATAS PENYELENGGARAAN PENGENDALIAN INTERN

BENTUK PENGENDALIAN YANG DITERAPKAN BERDASARKAN KARAKTERISTIK YANG ADA PADA SETIAP INSTANSI PEMERINTAH – NO ONE FITS FOR ALL

PENTINGNYA SUBSTITUTE CONTROL DALAM PENGENDALIAN TERKAIT DEPENDENSI DALAM BIROKRASI

PENGENDALIAN PADA PERUMUSAN KEBIJAKAN & PERENCANAAN

RISIKO/MASALAH
YANG
TERIDENTIFIKASI

PENGADAAN **TIDAK TERDUKUNG** DENGAN
KEBIJAKAN DAN
KOMITMEN
PEMERINTAH

SIFAT PENGADAAN
STRATEGIS BAGI RI,
SEHINGGA HARUS
DIDASARI
PERTIMBANGAN
MAKRO ANTAR
LEMBAGA
PEMERINTAHAN

IDENTIFIKASI
LINGKUNGAN
PENGENDALIAN

TONE AT THE TOP !

**TUJUAN
PENGENDALIAN**

MEMASTIKAN BAHWA
SUATU PROGRAM DAPAT
TERDUKUNG SECARA
KEBIJAKAN,
PERENCANAAN, DAN
PENGANGGARAN OLEH
PEMERINTAH

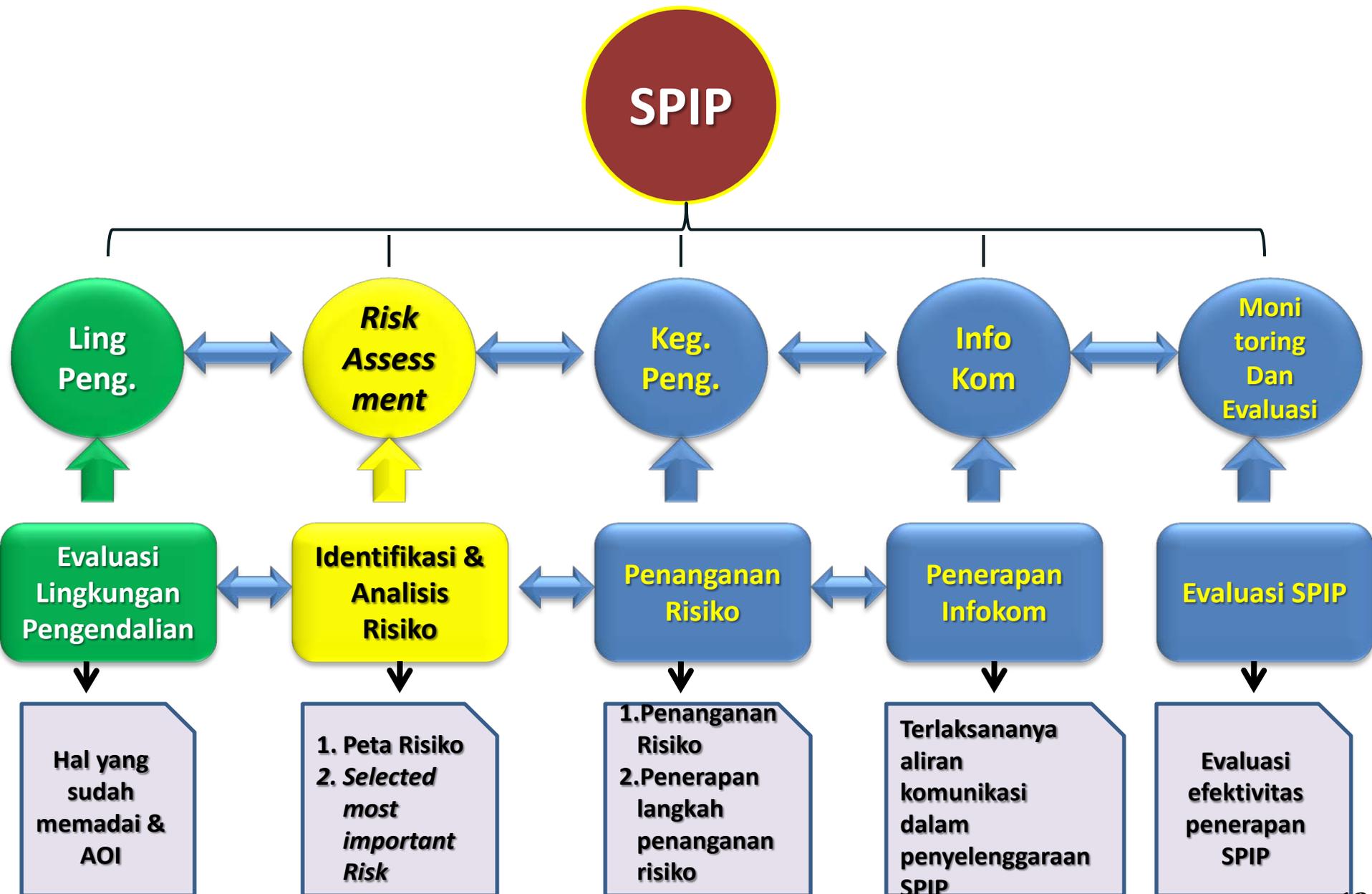
TOP LEVEL MANAGEMENT
DARI K/L SEBAGAI
PENGAMBIL KEBIJAKAN ,
MENETAPKAN SUATU
MEDIA/INSTRUMEN
UNTUK MENGENDALIKAN
PROSES PERUMUSAN
KEBIJAKAN DAN
PERENCANAAN

**MEDIA/FORUM
MENTERI/
KEPALA LEMBAGA
PROGRAM
STRATEGIS**

BENTUK
LINGKUNGAN
PENGENDALIAN - TERKAIT
HUBUNGAN
ANTAR
INSTANSI

MEDIA
UNTUK
MENETAPKAN
KOMITMEN &
INDIKATOR
KINERJA
(FEED-FORWARD)

STRATEGI IMPLEMENTASI SPIP



PENGENDALIAN DAN PENGAWASAN INTERNAL YANG **EFEKTIF**

RISK AWARENESS
TOP LEVEL MANAGEMENT

ANALISIS
RISIKO

ANALISIS
LINGKUNGAN
PENGENDALIAN

TONE AT THE TOP!

INSTANSI PEMERINTAH

TUJUAN INSTANSI
PEMERINTAH

MENETAPKAN TUJUAN-
TUJUAN PENGENDALIAN
INTERN UNTUK MEMBERI
KEYAKINAN YANG
MEMADAI, BAHWA TUJUAN
INSTANSI PEMERINTAH
TERCAPAI

PENGAWASAN
INTERN
MEMASTIKAN
BAHWA AKTIVITAS
PENGENDALIAN
INTERN
BERFUNGSI
DENGAN EFEKTIF,
UNTUK
MENCEGAH
HAMBATAN
PENCAPAIAN TUJUAN
ORGANISASI DAN
ATAU
MEMPERCEPAT
PENCAPAIAN
TERSEBUT

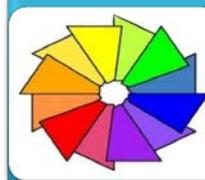
MANFAAT PENILAIAN RISIKO



PENDELEGASIAN WEWENANG

Pertimbangan Kapasitas

- Efisiensi dan efektivitas organisasi



Pengetahuan & Keahlian staf

- Tanggung jawab akhir tetap pada pimpinan



Pemahaman thd tujuan organisasi



Pemahaman thd tindakannya dalam pencapaian tujuan

- Akuntabilitas didefinisikan dengan jelas
- Otoritas disesuaikan dengan beban tanggung jawab

IMPLEMENTASI PENDELEGASIAN WEWENANG - SPIP

Pegawai yang tepat sesuai tingkat tanggung jawabnya

Pegawai dengan pemahaman memadai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan pihak lain dalam instansinya

Implementasi penerapan SPIP – terintegrasi dalam tugas pokok dan fungsi

Pedoman pendelegasian wewenang & tanggung jawab

Persyaratan pemberi & penerima delegasi tugas

Ped penyusunan dokumen pendelegasian wewenang

Infrastruktur – Instrumen Pengendalian



IMPLEMENTASI **PROFESIONALISME**

STANDAR UMUM

STANDAR PEKERJAAN LAPANGAN

Kompetensi SDM
memadai dan
Pelatihan
Mencukupi

Independensi

Kemahiran
Profesional

Perencanaan
yang Baik serta
Supervisi yang
memadai

Pemahaman
yang Memadai
atas
Pengendalian
Intern

Bukti
Transaksi
yang
Kompeten

**Mempertimbangkan Risiko
dan Kualitas Lingkungan Pengendalian**

Inherent Risk

Control Risk

Detection Risk

**Prosedural &
Bernilai Tambah**

Proses vs Tradisi

**Berdasarkan
Kebiasaan**

PENEGAKKAN INTEGRITAS DAN NILAI ETIKA

- 1. MENYUSUN DAN MENERAPKAN ATURAN PERILAKU**
- 2. MEMBERIKAN KETELADANAN PELAKSANAAN ATURAN PERILAKU PADA SETIAP TINGKAT PIMPINAN INSTANSI PEMERINTAH**
- 3. MENEGAKKAN TINDAKAN DISIPLIN YANG TEPAT ATAS PENYIMPANGAN TERHADAP KEBIJAKAN DAN PROSEDUR, ATAU PELANGGARAN TERHADAP ATURAN PERILAKU**
- 4. MENGHAPUS KEBIJAKAN ATAU PENUGASAN YANG DAPAT MENDORONG PERILAKU TIDAK ETIS**

KOMITMEN TERHADAP KOMPETENSI

1. Mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam organisasi
2. Menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam organisasi
3. Menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensinya
4. Memilih pimpinan unit kerja yang memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman kerja yang luas dalam pengelolaan organisasi pemerintahan

Tidak boleh berbohong sekalipun dalam hal-hal yang kecil, hasilnya tidak akan tergoa oleh hal-hal yang lebih besar. Harus setia pada nilai moral integritas yang dimiliki.

KEPEMIMPINAN YANG KONDUSIF

1. Mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan
2. Menerapkan manajemen berbasis kinerja
3. Mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP
4. Melindungi atas aset dan informasi dari akses dan penggunaan yang tidak sah
5. Melakukan interaksi secara intensif dengan pejabat pada tingkatan yang lebih rendah
6. Merespon secara positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program dan kegiatan.

Tidak boleh mengambil keputusan sendiri. Kita harus mengajukan pertanyaan, menerima saran, berefleksi, dan melihat jauh kedepan. Pastikan bahwa dalam mengambil keputusan tidak bertentangan dengan moral integritas

STRUKTUR ORGANISASI YANG SESUAI DENGAN KEBUTUHAN

1. Menyesuaikan dengan ukuran dan sifat kegiatan
2. Memberikan kejelasan wewenang dan tanggungjawab
3. Memberikan kejelasan hubungan dan jenjang pelaporan intern
4. Melaksanakan evaluasi dan penyesuaian periodik terhadap struktur organisasi sehubungan perubahan lingkungan strategis
5. Menetapkan jumlah pegawai yang sesuai terutama untuk posisi pimpinan

PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB YG TEPAT

- 1. Wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai dgn tingkat tanggung jawabnya**
- 2. Pegawai yang diberi wewenang memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan**
- 3. Pegawai yang diberi wewenang dan tanggung jawab memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan SPIP**

Integritas merupakan bagian yang integral dari kepemimpinan. Bersikap terbuka dan jujur, mengungkapkan cerita yang baik maupun yang buruk secara lengkap.

Berbagi semua informasi penting, tidak hanya informasi yang menguntungkan diri pribadi. Mengaku ketika berbuat salah, meminta maaf, dan memperbaikinya

PENYUSUNAN DAN PENERAPAN KEBIJAKAN YANG SEHAT TENTANG PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Dengan berintegritas akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang benar, yakni lingkungan yang tidak menguji integritas pribadi pegawai atau rekan kerja tetapi memperkuat integritas itu melalui prinsip, control, dan teladan pribadi. Dan akan memberikan penghargaan dalam segala tindakan pegawai yang beprestasi

PERWUJUDAN PERAN APIP YANG EPEKTIF

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

Untuk memiliki keunggulan integritas, perlu berfikir bahwa setiap tindakan kita akan selalu diawasi. Untuk itu perlu memastikan bahwa integritas harus diteruskan ke generasi-generasi mendatang melalui teladan yang diberikan.

HUBUNGAN KERJA YANG BAIK DENGAN INSTANSI PEMERINTAH TERKAIT

- 1. Meningkatkan koordinasi**
- 2. Melaksanakan mekanisme saling uji antar instansi pemerintah terkait**

Dalam bekerja harus mencerminkan adanya saling keterkaitan dalam memenuhi kebutuhan dan keselarasan antara nilai dan tindakan serta berkomitmen sangat kuat untuk memberikan keuntungan terhadap organisasi tempat bekerja.

Membudayakan SPIP

PENGELOLAAN SDM YANG SEHAT (RECRUITMENT S.D. RETIREMENT)

MENJARING SDM YANG CAPABLE DAN BERINTEGRITAS

(1)

BUDAYA PENGENDALIAN INTERN MELALUI AWARENESS TERHADAP RISIKO

(2)

KESADARAN ATAS RISIKO DAPAT MENDORONG MEMBUDAYANYA DUE PROFESSIONAL CARE

MENINGKATKAN KUALITAS PROSES PENGAWASAN INTERN

(3)

SPIP DAPAT OPTIMAL DENGAN DUKUNGAN APIP YANG ANDAL & KOMPETEN DENGAN HASIL PENGAWASAN YANG BERKUALITAS

PEMBINAAN PENYELENGGARAAN SPIP OLEH BPKP

(4)

SPIP MERUPAKAN TANGGUNG JAWAB INSTANSI PEMERINTAH, DILAKSANAKAN OLEH PIMPINAN & SELURUH PEGAWAI



TERIMA KASIH

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

Jalan Pramuka No 33 Jakarta 13120

Telepon (021) 85910031 (*hunting*)

Web: <http://www.bpkp.go.id>