

# The Government's Internal Control System in Realizing Good Governance at The Regional Financial Agency of Pontianak City

**Wanda Michelia Oktafiani\***

Master of Accounting, Tanjungpura University, Pontianak, 78124, Indonesia

[micheliasophiani@gmail.com](mailto:micheliasophiani@gmail.com)

\*Corresponding author

**Khristina Yunita**

Master of Accounting, Tanjungpura University, Pontianak, 78124, Indonesia

[khristina.yunita@ekonomi.untan.ac.id](mailto:khristina.yunita@ekonomi.untan.ac.id)

d

**Haryono**

Master of Accounting, Tanjungpura University, Pontianak, 78124, Indonesia

[haryono@ekonomi.untan.ac.id](mailto:haryono@ekonomi.untan.ac.id)

**Rusliyawati**

Master of Accounting, Tanjungpura University, Pontianak, 78124, Indonesia

[rusliyawati@gmail.com](mailto:rusliyawati@gmail.com)

**Juanda Astarani**

Master of Accounting, Tanjungpura University, Pontianak, 78124, Indonesia

[juanda.atarani@ekonomi.untan.ac.id](mailto:juanda.atarani@ekonomi.untan.ac.id)

• Submitted: 2025-05-24; Accepted: 2025-05-29; Published: 2025-06-05

**Abstract**—This study aims to analyze the role of the Government Internal Control System (SPIP) in supporting the implementation of good governance principles at the Pontianak City Regional Financial Agency. The approach used is descriptive qualitative, with inscription collection techniques through interviews, documentation studies, and literature reviews. SPIP is a control system that is carried out comprehensively and continuously by all elements in a government organization, intending to provide adequate assurance of achieving operational effectiveness, reliability of financial reporting, security of state assets, and compliance with laws and regulations. The results of the study indicate that the implementation of SPIP at the Pontianak City Regional Financial Agency refers to Government Regulation 60 of 2008, which consists of five main components: control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring. The five components have been implemented quite well and have contributed to increasing transparency, accountability, and organizational governance effectiveness. However, there are still challenges in its implementation, such as unequal understanding among employees regarding the concept and function of SPIP, and the need to strengthen the role of the Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) in supervisory activities. Overall, SPIP has a strategic role in encouraging the realization of good governance within the Pontianak City Regional Finance Agency.

**Keywords**—Government Internal Control System, Good Governance, Regional Financial Agency, Pontianak City.

## I. PENDAHULUAN

Sebuah pemerintah yang bersih serta masyarakatnya menghormati serta menaati aturan mampu dikatakan pemerintah yang baik. Pemerintah yang baik disini ialah bersih dari segala tindak kecurangan serta juga memiliki rakyat yang taat akan aturan. Perwujudan serta

pengelolaan otoritas yang baik atau dikatakan juga *good governance* amat diperlukan bersama suatu pemerintahan. Hal ini dapat dipahami secara kolektif karena berasal dari kekuasaan yang berpihak pada rakyat. Kekuasaan yang berpihak pada rakyat yakni kekuasaan yang berkarakter terbuka kepada kritik serta kontrol segenapnya ada di tangan rakyat (DetikEdu, 2021).

Pandangan Wibawa (2019: 220) mengatakan yakni “*Good governance* atau pengelolaan kewenangan yang baik juga terwujud dasar bersama terlaksananya kegunaan pelayanan publik oleh otoritas”. Rohayatin et al. (2017) mengatakan yakni: Bersama realitanya terdapat beragam faktor penyebab kurang baiknya persoalan kualitas pelayanan publik bersama mewujudkan pengelolaan yang baik di tengahnya ialah faktor sumber daya manusia (SDM) yang menyangkut kewajiban dari pemimpin serta kualitas dari SDM itu sendiri, serta faktor dari pemberitaan serta komunikasi dari suatu institusi serta adanya faktor lemahnya implementasi kewenangan dari suatu institusi. Bersama mewujudkan *good governance* atau pengelolaan mengenai otoritas yang baik, terdapat beragam kaidah yang terwujud yang menjadi kunci bersama penyelenggaraan terkait. Menurut UNDP (*United Nation Development Programme*) fundamental *good governance* terdiri dari partisipasi, kejelasan hukum, keterbukaan, akuntabel, berorientasi pada kesepakatan bersama, keadilan, keberhasilan serta efisiensi, responsibilitas, serta visi strategis.

Pandangan dari suatu wewenang bersama untuk meraih tujuan yang efektif serta efisien pasti diperlukan suatu pengaturan yang mampu mengendalikan jalannya segenap pekerjaan yang ada di pemerintahan (BPKP, 2019). Komitmen keberhasilan serta efisiensi bersama suatu persoalan mampu menciptakan birokrasi yang bersih di suatu pemerintahan. Untuk mewujudkan pengelolaan kewenangan secara kolektif yang baik, maka diciptakanlah suatu sistem pengaturan yang disebut dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). SPIP yang baik

merupakan suatu hal yang diperlukan di dalam suatu pemerintahan. SPIP bertujuan agar mengendalikan jalannya suatu permasalahan yang ada di suatu pemerintahan agar tercapainya komitmen dari tujuan dari pemerintah terkait. Upaya ini dapat efektif apabila seluruh level lembaga yang terlibat memiliki pemahaman dan kemampuan yang cukup, sehingga permasalahan dapat dikelola secara simultan hingga berkelanjutan.

SPIP merupakan suatu hal yang sangat wajib serta diperlukan di suatu institusi. Karena dengan diterapkannya SPIP yang baik pada suatu instansi, berbagai urusan pekerjaan dapat ditangani dengan lebih lancar dan efisien. Hal ini juga berakibat pada peningkatan mutu dan keterampilan para anggota lembaga, sehingga dapat berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama yang disepakati. SPIP mencakup berbagai komponen utama dalam penerapannya yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta kegiatan pemantauan.

Penerapan SPIP begitu berguna dalam mendeteksi serta mencegah suatu kecurangan pada suatu organisasi atau institusi. Tetapi, terkadang para pegawai kurang memahami betapa pentingnya suatu SPIP yang ada. Bersama penerapannya, pengaturan penerapan internal yang buruk mampu menyebabkan penyelewengan serta juga kelemahan pada suatu organisasi maupun institusi, akibatnya mampu menyebabkan terjadinya kecurangan pada suatu organisasi ataupun institusi terkait. Menyadari betapa pentingnya penerapan dari pengaturan penerapan internal pemerintah dalam mewujudkan pengelolaan pemerintah yang baik ini, tentunya suatu institusi diharuskan menguasai sistem penerapan internal yang baik termasuk pula pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak.

Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola dan mengorganisasi fasilitas pembangunan daerah serta mengatur pengelolaan keuangan daerah di Kota Pontianak. Oleh karena itu, terkait dengan pengelolaan fungsi dan fasilitas Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, penerapan sistem pengendalian internal yang baik sangat diperlukan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilaksanakan untuk memaparkan penerapan sistem pengendalian internal otoritas dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak.

## II. KAJIAN LITERATUR

### A. Otonomi Daerah

Setiap daerah pasti mempunyai kewenangan yang mampu mengelola secara mandiri permasalahan yang ada di wilayahnya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, otonomi daerah adalah hak prerogatif, otoritas, dan tanggung jawab wilayah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kewajiban masyarakat di daerahnya sesuai dengan ketentuan yang ada. Otonomi daerah pada dasarnya adalah usaha terpadu untuk memaksimalkan pengelolaan dan penguatan daerah. Pandangan Indra Bastian dalam

bukunya yang berjudul *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*, terdapat beragam asas yang harus diterapkan dalam otonomi daerah, yaitu : A. Asas desentralisasi, yaitu penyerahan otoritas dari pemerintah pusat kepada wilayah otonom dalam negara kesatuan Republik Indonesia; B. Asas dekonsentrasi, yaitu pelimpahan otoritas oleh pemerintah pusat kepada gubernur sebagai wakil pemerintah pusat dan/atau perangkat daerah; C. Tugas pembantuan, yaitu penugasan dari Pemerintah Pusat kepada Daerah dan dari Daerah kepada Desa untuk melaksanakan tugas tertentu disertai dana, sarana, prasarana, dan sumber daya manusia dengan kewajiban melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaannya kepada yang menugaskan; D. Perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, yaitu pengaturan pembiayaan antara pemerintah pusat dan daerah dalam kerangka negara kesatuan yang menjamin pembagian secara proporsional, demokratis, adil, dan transparan dengan memperhatikan potensi, kondisi, dan kebutuhan daerah serta sesuai dengan kewajiban dan pembagian kekuasaan, termasuk tata cara pengelolaan dan pengawasan keuangan terkait. Pandangan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 mengenai otoritas daerah, asas-asas otonomi daerah ialah: a. Asas Desentralisasi, yakni pelimpahan otoritas dari pemerintah pusat kepada daerah otonom berdasarkan prinsip otonomi; b. Asas Dekonsentrasi, yakni pelimpahan sebagian kewenangan dari pemerintah pusat kepada gubernur sebagai wakil pemerintah pusat di daerah; c. Tugas Pembantuan, yakni penugasan dari pemerintah pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan Sebagian delegasi kewenangan dari pemerintah pusat atau provinsi kepada kabupaten/kota untuk menjalankan sebagian tugas pemerintahan provinsi. Sementara itu, pandangan Gladisa et al. (2022: 444) adapun sejarah perkembangan otonomi daerah di Indonesia ialah: a. Masa Kolonial, di mana pemerintah Hindia Belanda telah membuat aturan mengenai otonomi daerah melalui *Reglement op het Beleid der Regering van Nederlandsch Indie* (Peraturan terkait administrasi Negara Hindia Belanda). Kemudian pada tahun 1903, Belanda mengeluarkan *Decentralisatiewet* yang memungkinkan pembentukan gabungan pemerintahan daerah yang memiliki otoritas dalam mengelola keuangannya sendiri. Pengaturan otonomi di masa Belanda hanya menyampaikan kewajiban bagi penjajah saja, tetapi dalam pembelajaran dari pengaturan otonomi daerah di masa kekuasaan Belanda ialah kecenderungan sentralisasi kekuasaan menyebabkan pola penyelesaian urusan pemerintahan daerah dilakukan secara bertingkat. b. Masa Pemerintahan Jepang, pada masa pemerintahan Jepang ialah dalam rentang 3,5 tahun (1941-1945) banyak terjadi perubahan yang kompeten dan mendasar. Jepang tidak mengidentifikasi secara jelas mengenai pembagian provinsi, dan struktur dewan serta pemerintahan daerah hampir tidak memiliki otoritas yang berarti. Otonomi daerah pada masa tersebut tidak sesuai dan hanya bersifat simbolis atau seremonial. Meskipun demikian, struktur administrasi yang dibentuk lebih lengkap dibandingkan dengan masa pemerintahan Belanda. Susunan pemerintahan dimulai dari Panglima

Balatentara Jepang, Pejabat Militer Jepang, Residen, Bupati, Wedana, Asisten Wedana, Lurah atau Kepala Desa, Kepala Dusun, Rukun Tetangga/Rukun Warga, hingga Kepala Rumah Tangga. Struktur administrasi ini kemudian diwarisi oleh pemerintah republik Indonesia setelah proklamasi kemerdekaan pada 17 Agustus 1945. c. Masa Orde Lama, pada masa pemerintahan Presiden Ir. Soekarno, Indonesia menerapkan prinsip sentralisasi, di mana seluruh urusan pemerintahan terpusat pada pemerintah pusat. Penerapan asas ini bertujuan untuk menyatukan serta menegakkan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), mengingat pada awal kemerdekaan masih terdapat sejumlah daerah yang ingin memisahkan diri. Pada periode ini, hanya dikenal satu bentuk daerah otonom yang dibagi dalam tiga tingkat, yaitu Kotaraya, Kotamadya, dan Kotapraja. d. Masa Orde Baru, di bawah pemerintahan Presiden Soeharto, prinsip sentralisasi tetap dilanjutkan. Sentralisasi digunakan untuk menjaga stabilitas politik dan ekonomi nasional. Namun, dalam praktiknya, penerapan sistem ini tidak berjalan secara ideal, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian dan mendorong evaluasi besar-besaran terhadap sistem pemerintahan sentralistik. Pemerintah pusat menerapkan tiga jenis pengawasan terhadap daerah, yaitu pengawasan pencegahan, pengawasan tindakan, dan pengawasan umum. e. Masa Reformasi, memasuki era reformasi, sistem pemerintahan mengalami perubahan signifikan dengan pergeseran dari sentralisasi menuju desentralisasi. Pemerintah mengesahkan dua undang-undang penting sebagai dasar pelaksanaan otonomi daerah, yaitu: Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

Otonomi daerah pada masa reformasi menyampaikan kewenangan kepada kepala daerah bersama wujud desentralisasi (penyerahan wewenang) kepada Kabupaten serta Kota serta menyampaikan kewenangan dekonsentrasi (pelimpahan wewenang) sekaligus desentralisasi pada Provinsi. Bersama upayanya, aktualisasi kewenangan otonomi melampaui kedua undang-undang terkait dipertimbangkan dari kewenangan maupun aktualisasinya. Bersama sejarah perkembangan otonomi daerah ini, mampu diamati yakni setiap daerah menguasai kewenangannya sendiri bersama mengatur jalannya kewenangan daerahnya tiap-tiap serta setiap daerah juga menguasai wewenang bersama pemberdayaan masyarakatnya sendiri.

### B. Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik

Dalam penerapan di suatu pemerintahan dibutuhkan pengelolaan yang memuaskan selaku arah bersama perwujudan suatu pengelolaan. Pandangan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 hukum ini terwujud dasar bersama mengorganisasikan suatu pekerjaan yang bertujuan agar memaksimalkan pemerintahan yang baik bersama upaya mencegah praktik kolusi, korupsi serta nepotisme. Di Indonesia, istilah pengelolaan pemerintah sering dikaitkan bersama istilah “*governance*”. Pandangan Amir (2014) diamati dari sisi kesamaan, bahasa *governance* menguasai arti tata kewenangan.

Bersama demikian istilah “*governance*” mampu dimaknai bersama 3 hal ialah: a. *Governance* selaku sebuah sekelompok upaya perwujudan kewenangan yang mengikutsertakan berbagai wewenang yang berangkaian; b. *Governance* selaku implementasi atau penerapan kewenangan serta kekuasaan agar mengelola berbagai persoalan negara (bersama arti aktualisasi kewenangan yang sudah diputuskan); c. *Governance* selaku instrumen negara agar terwujudnya kemakmuran di tengah masyarakat.

Berlandaskan pemahaman diatas maka pengelolaan pemerintah yang baik atau yang bisa dikatakan juga bersama *good governance* yakni suatu pelaksanaan pengelolaan otoritas yang baik, solid, berakuntabel serta efektif serta efisien. Pandangan Nawawi (2012: 23) bersama mewujudkan pengelolaan pemerintah yang baik didasari oleh beragam pilar keyakinan ialah: Pertama, partisipasi yakni semua warga masyarakat berwewenang terlibat bersama baik langsung maupun melewati lembaga perwakilan yang sah agar mewakili kewajiban mereka. Kedua konservasi hukum, ialah pelaksanaan pemerintah yang baik juga harus ditata oleh sebuah pengaturan serta aturan hukum yang kuat serta menguasai kepastian. Ketiga, keterbukaan merupakan kondisi penyampaian informasi secara transparan, mudah diakses, dan dapat diperoleh langsung oleh masyarakat. Keempat, daya tanggap mengandung makna bahwa pemerintah peka terhadap kebutuhan masyarakat dan berkomitmen untuk memahami, mengkaji, serta menanggapi dengan tepat. Kelima, kesetaraan dan keadilan mengandung makna bahwa tata kelola pemerintahan harus menjunjung tinggi kejujuran dan asas keadilan, sehingga dapat membangun kepercayaan masyarakat dan memperoleh legitimasi yang kuat, serta mendorong partisipasi masyarakat. Keenam, akuntabilitas merupakan kewajiban setiap orang, badan hukum, atau pimpinan organisasi untuk memberikan laporan pertanggungjawaban atas tindakan, kebijakan, dan kinerjanya kepada pihak yang berwenang atau berhak menuntut pertanggungjawaban tersebut.

Upaya peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencegah serta meminimalisir praktik korupsi. Dengan adanya suatu tata kelola pemerintahan yang baik, pengelolaan pemerintahan dapat diarahkan secara lebih terstruktur dan efisien, sehingga terhindar dari penyimpangan dalam pelaksanaannya.

### C. Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal terdiri dari struktur, metode serta ukuran-ukuran yang diatur agar menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian serta keakuratan inskripsi akuntansi, mengkampanyekan efisiensi serta dipatuhinya kewenangan pimpinan. Pandangan Mahmudi (bersama Sulaeman, 2022) mengatakan yakni: “Sistem pengendalian intern merupakan suatu upaya yang dilaksanakan secara menyeluruh dan melekat pada seluruh kegiatan, pimpinan, dan staf suatu organisasi. Sistem ini dikelola secara terus-menerus, tidak hanya secara reaktif terhadap permasalahan yang tiba-tiba muncul, tetapi juga secara proaktif dalam mencegah dan mengendalikan risiko. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun

2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), pengendalian intern merupakan upaya menyeluruh yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan mengenai tercapainya tujuan organisasi. Sasaran tersebut antara lain adalah terselenggaranya pekerjaan secara efektif dan efisien, pelaporan keuangan yang andal, pengamanan aset negara, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku". Sesuai dengan penjelasan itu, dapat dikatakan bahwa SPI pada lembaga publik adalah usaha yang dilaksanakan secara konsisten untuk memantau berlangsungnya kegiatan pada lembaga agar berjalan dengan baik dan teratur sehingga tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan. Sistem pengendalian internal memiliki beberapa tujuan. Menurut Horngren dkk. (2005: 372), tujuan utama pengendalian internal meliputi: A. Melindungi properti dan aset; B. Mendorong karyawan untuk menghormati kewenangan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan atau manajemen; C. Meningkatkan efisiensi operasional; D. Memastikan keakuratan dan keandalan catatan akuntansi. Sementara itu, menurut Mahmudi (2016:252), tujuan pengendalian intern antara lain: A. Memelihara kekayaan negara, baik berupa aset material maupun dokumentasinya; B. Menjaga catatan dan dokumen yang terperinci dan tepat; C. Menghasilkan laporan keuangan yang akurat, relevan dan dapat diandalkan; D. Memberikan keyakinan memadai bahwa laporan keuangan Administrasi Publik telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku, khususnya Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP); E. Mengoptimalkan efisiensi dan keberhasilan operasi organisasi; F. Memastikan kepatuhan terhadap otoritas manajemen yang berlaku.

Pandangan Nur (2019), sistem pengendalian internal pemerintah terdapat beberapa manfaat yaitu: 1. Meningkatkan proses pengumpulan pendapatan, baik dari segi kualitas maupun efisiensi waktu; 2. Membangun dan menjaga kepercayaan investor; 3. Mencegah kerugian finansial; 4. Memastikan keamanan aset dan properti; 5. Menghindari praktik penipuan dan penyalahgunaan; 6. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku; 7. Mengoptimalkan keunggulan kompetitif melalui operasi yang efisien, efektif, dan produktif.

Adapun lima komponen sistem pengendalian internal menurut COSO yakni Lingkungan Pengendalian (Control Environment), Penilaian Risiko (Risk Assesment), Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi (Information and Communication) serta Pemantauan (Monitoring). Berikut ini yakni komponen atau unsur sistem pengendalian internal sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 diantaranya:

#### 1. Lingkungan Pengendalian,

Lingkungan pengendalian yakni komponen terwajib yang melandasi unsur-unsur lainnya bersama sistem pengendalian internal. Berlandaskan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, lingkungan pengendalian mencakup hal berikut: a. Penegakan integritas dan nilai etika. Penegakan integritas dirancang untuk memantau setiap kelemahan atau kekurangan dalam aturan prosedural dan penerapannya dalam pelaksanaan kerja di

suatu lembaga; b. Tanggung jawab terhadap kompetensi. Lembaga yang bereputasi baik harus memiliki kebijakan oleh manajemen untuk menempatkan atau menugaskan pegawai berdasarkan keterampilan dan kompetensinya; c. Peran pemimpin yang kondusif. Kepemimpinan yang kondusif berarti bahwa manajemen lembaga mengelola secara efektif semua sumber daya dan potensi yang ada, termasuk dengan menindaklanjuti dan melakukan penyesuaian untuk mencapai tujuan kompetensi yang lebih baik; d. Susunan organisasi yang selaras dengan kebutuhan. Susunan organisasi sangat penting sebagai landasan bagi lembaga yang berwibawa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Memberikan struktur yang sesuai dengan kebutuhan dan penempatan pegawai yang tepat dapat sangat bermanfaat bagi lembaga dalam mencapai kompetensi yang diharapkan; e. Pelimpahan otoritas dan tanggung jawab yang tepat. Pelimpahan otoritas yang tepat dan bertanggung jawab pada semua tingkatan manajemen dan karyawan lembaga akan memudahkan dan mempercepat pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga. Pendelegasian yang jelas dan bertanggung jawab juga akan secara efektif memperkuat komitmen organisasi dan mencegah konflik internal; f. Perumusan dan pengesahan kebijakan yang baik dalam pengembangan sumber daya manusia. Kebijakan pelatihan sumber daya manusia yang baik harus dilaksanakan mulai dari proses penerimaan pegawai sampai dengan pemutusan hubungan kerja, untuk memperoleh tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etika yang diperlukan dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dari organisasi; g. Implemmentasi serta fungsi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) secara efektif. Peran APIP yang berfungsi dengan baik dalam pelaksanaan SPIP di suatu instansi akan menjamin pelaksanaan SPIP berjalan secara efektif. Selain sebagai evaluasi, APIP juga berperan sebagai mitra bagi satuan kerja dalam meningkatkan pelaksanaan SPIP. Untuk melaksanakannya, APIP memerlukan dukungan yang memadai berupa akses informasi, data, sumber daya, dan evaluasi kinerja yang memadai; h. Ikatan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait. Hubungan kerja sama yang baik antar instansi pemerintah bertujuan untuk mempererat kerja sama yang harmonis antar instansi terkait, sehingga memperlancar pelaksanaan program dan tugas masing-masing instansi. Hubungan kerja yang efektif ini dibangun melalui koordinasi dan kerja sama yang berkesinambungan antar instansi terkait.

#### 2. Penilaian Risiko

Penilaian risiko adalah proses mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang terkait dengan suatu tujuan, untuk menetapkan dasar dalam menentukan cara mengendalikan risiko tersebut. Penilaian ini penting untuk mencegah risiko yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan di suatu lembaga. Menurut Peraturan Otoritas No. 60 Tahun 2008, penilaian risiko mencakup identifikasi risiko serta analisis risiko.

### 3. Kegiatan Pengendalian,

Kegiatan yang dimaksud adalah upaya yang diambil untuk menangani risiko dan menentukan serta menerapkan langkah-langkah pengendalian yang diperlukan. Setelah risiko diidentifikasi, penting untuk mengevaluasi pengendalian yang ada dan menentukan pengendalian tambahan apa yang perlu diterapkan untuk mengelola risiko tersebut. Adapun kegiatan pengendalian yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 dapat berupa: a) Evaluasi atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan; b) Pengembangan SDM; c) Pengawasan atas pengelolaan sistem informasi; d) Pengelolaan fisik atas aset; e) Penetapan serta reviu atas indikator serta ukuran kinerja; f) Pemisahan fungsi; g) Kewenangan atas transaksi dan kejadian penting; h) Pencatatan yang tepat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian; i) Catatan resmi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.

Sistem pengendalian internal dapat dikatakan efektif apabila mampu mengukur tingkat pencapaian tujuan entitas. Oleh karena itu, unsur terpenting dan wajib dari kebijakan pengendalian internal adalah SDM yang berada di lingkungan lembaga atau organisasi tersebut. Dengan penerapan yang tepat dan terorganisasi, maka tujuan organisasi atau lembaga akan lebih mudah tercapai.

### III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara sistematis pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak. Fokus penelitian ini adalah pada pelaksanaan SPIP yang meliputi lima komponen utama yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Data yang digunakan terdiri dari data primer, diperoleh melalui wawancara dengan Sekretaris dan Analis Kebijakan pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, serta data sekunder yang diperoleh dari arsip laporan pelaksanaan SPIP periode 2021-2022 dan dokumen pelengkap tambahan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi serta didukung oleh studi pustaka. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai sumber dan mengonfirmasinya melalui dokumen-dokumen yang relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan pengolahan simpulan secara sistematis, agar dapat memberikan gambaran utuh tentang implementasi SPIP dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) diatur melalui Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008. SPIP merupakan sistem pengendalian intern pemerintah yang diterapkan secara menyeluruh baik pada pemerintah pusat maupun pemerintahan daerah. Tujuan SPIP adalah memberikan kepastian yang memadai terhadap tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. SPIP terdiri dari lima komponen utama: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

#### A. Lingkungan Pengendalian

##### 1. Penegakan integritas dan nilai etika

Di BKD, upaya menjaga integritas dan etika telah terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan integritas merupakan aspek krusial dan menjadi perhatian utama. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini Sekretaris Badan secara aktif melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi serta telah menerapkan sistem pengaduan digital melalui media sosial seperti *WhatsApp* untuk memantau tingkat penerapan integritas di lingkungan kerja. Selain itu, pegawai diharuskan untuk menandatangani pakta integritas dengan atasannya yang secara jelas menjabarkan kewajiban dan tanggung jawab masing-masing. BKD juga memberikan surat pernyataan mengenai kode etik yang dibagikan langsung kepada seluruh pegawai sebagai pedoman berperilaku. Melalui upaya menjaga integritas dan etika, dilakukan pula evaluasi terhadap kewenangan yang dimiliki, termasuk penerapan diskresi berdasarkan ketentuan yang berlaku. Diskresi diperbolehkan sepanjang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, apabila kewenangan tersebut mengacu pada aturan yang telah direvisi atau dicabut, maka kewenangan tersebut harus dicabut. Seluruh kewenangan ditinjau ulang berdasarkan asas integritas dan etika yang dijunjung tinggi.

##### 2. Tanggung jawab terhadap kompetensi

Di BKD, pelaksanaan kewajiban kompetensi pegawai telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan kemampuan masing-masing individu. Hal ini terlihat dari adanya uraian tugas yang jelas dari beberapa pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penetapan standar kompetensi dilakukan melalui Standar Kompetensi Profesi (SKJ) yang telah disusun dan akan direvisi apabila ada ketentuan baru yang berlaku. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, BKD juga menyelenggarakan kegiatan bimbingan teknis, serta pelatihan dan diklat eksternal. Selain itu, terdapat penegakan aturan disiplin yang tegas, yaitu pegawai yang membuat pelanggaran akan dijatuhi hukuman sesuai dengan peraturan disiplin yang berlaku. Pengelolaan aspek ini didukung dengan pemilihan pimpinan BKD yang memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang memadai, sedangkan pengorganisasian dan pelaksanaannya ditangani oleh BKPSDM.

### 3. Peran pemimpin yang kondusif

Pada BKD, wujud peran pemimpin yang kondusif sudah dijalankan serta dijalankan bersama baik yaitu menerapkan manajemen risiko bersama wujud mitigasi risiko agar mempertimbangkan risiko bersama. Di BKD sudah menerapkan manajemen berbasis kompetensi bersama wujud estimasi SKP (Sasaran Kompetensi Pegawai) e-kompetensi dari BKN (Badan Kepegawaian Negara). Estimasi kompetensi ini harus mendukung program yang dicanangkan bersama artian analisa aktualisasi pekerjaan yang mendukung kompetensi harus benar-benar mendukung tujuan dari organisasi atau institusi. Di BKD juga penggunaan pengelola finansial serta kegunaan manajerial ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta penerapan yang dijalankan oleh BKD bersama penerapan SPIP. Pimpinan juga sudah dikerjakan interaksi selaku intensif bersama pejabat pada tingkatan yang rendah bersama rapat internal dan menyampaikan arahan selaku langsung serta juga setiap pemberitaan akan tertuang sesudahnya diinstruksikan di dalam media sosial khususnya *Whatsapp* grup yang ada di BKD.

### 4. Susunan organisasi yang selaras dengan kebutuhan

Pada BKD, wujud struktur organisasi yang selaras bersama urgensi sudah dijalankan bersama evaluasi dokumen mengenai analisis jabatan para pegawai yang ada di BKD. Aktualisasi evaluasi serta penyesuaian periodik kepada struktur organisasi seikatan bersama transfigurasi lingkungan strategis sudah dijalankan oleh BKD.

### 5. Pelimpahan otoritas dan tanggung jawab yang tepat

Pada BKD, wujud pelimpahan otoritas serta akuntabel yang akurat sudah tertuang dalam uraian tugas yang sesudahnya ada monitoring evaluasinya bersama wujud SKP yang estimasinya dijalankan selaku triwulan. Pendelegasian wewenang serta akuntabel yang akurat juga mampu diamati dari jika terjadinya ketidakhadiran seorang pegawai, maka wujud pendelegasian wewenang mampu dijalankan bersama surat. Serta jika termampu pegawai yang cuti maka harus ada yang menggantikan serta tidak boleh kosong serta landasan surat tugas dari pejabat pelaksana tugas.

### 6. Perumusan dan pengesahan kebijakan yang baik dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pada BKD, perumusan dan pengesahan kebijakan yang baik dalam pengembangan sumber daya manusia sudah dijalankan berlandaskan aturan termasuk sanksi ringan, maupun berat serta tiap-tiap sudah ada kewenangannya. Berlandaskan hasil wawancara, jika pegawai yang melakukan pelanggaran serta terbukti maka akan disampaikan surat peringatan oleh Kepala Badan bersama tembusan ke BKPSDM, Inspektorat serta Walikota yang sesudahnya dimutasi lalu akan diamati perkembangannya. Bersama penataan serta penerapan otoritas yang stabil terkait pengembangan sumber daya manusia yang ada di BKD juga terdapat dokumen analisis urgensi. Jabatan yang ada diamati kompetensi jabatannya serta keperluannya apa. Berlandaskan hasil wawancara, misalnya agar jabatan bendahara pengeluaran termampu kompetensi jabatan yang harus menguasai keterampilan di bisertagnya serta sesudahnya diamati apakah bendahara pengeluaran terkait

menguasai standar kompetensi. Jika tidak ada, maka akan menampukan bimbingan teknis maupun pendidikan diklat keluar agar menampukan tambahan serta pengetahuan agar terpenuhinya kompetensi. Tetapi agar masalah rekrutmen itu dijalankan oleh BKPSDM.

### 7. Implementasi serta fungsi aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif (APIP)

Pada BKD, implementasi serta fungsi APIP yang berhasil ialah dilaksanakan bersama dengan audit kompetensi serta audit investigasi serta dijalankannya supervisi ke BKD. Bersama menyampaikan peringatan dini serta memaksimalkan keberhasilan manajemen risiko mengenai tugas serta kegunaan yang ada di BKD, APIP hanya fokus pada pemeriksaan selaku wujud pencegahan saja tetapi kurang berperan dalam mitigasi risiko. Adapun harapan dari BKD agar APIP menjadi garda terdepan yang berkesinambungan bersama perwujudan SPIP ini agar menjadi baik. Sejauh ini bisa dikatakan masih diperlukan intens serta melihat yakni ada potensi yang tinggi atas penyimpangan kepada SPIP ketika tidak dijalankan pengawasan yang intens. BKD juga berharap adanya rekomendasi ke pimpinan yang memang menyelesaikan masalah yang dihadapi.

### 8. Ikatan kerja yang baik dengan pemerintah lain yang terkait

Pada BKD, ikatan kerja bersama institusi otoritas lain yang terkait sudah dijalankan dengan baik sebab selalu ada pertemuan-pertemuan agar membahas masalah yang terwujud kewajiban bersama antara Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak bersama institusi otoritas lain.

## B. Penilaian Risiko

Di bersama suatu institusi otoritas, penilaian risiko amat diperlukan agar menghindari kemungkinan terjadinya risiko bersama suatu aktualisasi pekerjaan yang ada. Adapun wujud penerapan internal agar menghindari kemungkinan terjadinya risiko bersama pencapaian tujuan serta sasaran institusi otoritas yang dijalankan oleh BKD ialah dalam identifikasi risiko dijalankan bersama mitigasi risiko yang berkarakter selaku pencegahan dari suatu risiko yang akan terjadi. Bersama identifikasi risiko juga sudah sudah mendayagunakan mekanisme yang ada agar mengidentifikasi risiko dari faktor eksternal serta faktor internal melalui register risiko yang bisa menanggulangi serta mengendalikan jika terjadinya risiko serta sudah dikaji semuanya yang sesudahnya dijalankan oleh BKD. Bersama analisis risiko, BKD sudah menentukan dampak dari risiko yang sudah diidentifikasi kepada pencapaian arahnya. Misalnya dari masalah internet, jika terjadi kendala maka akan ditambah mbps nya sesudahnya akan dianggarkan oleh BKD. Sebab sudah mengidentifikasi akibat dari risiko yang terjadi maka akan memudahkan dan cepat serta akurat oleh pimpinan.

### C. Kegiatan Pengendalian

#### 1. Evaluasi atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan

Pada BKD Kota Pontianak, kinerja lembaga dievaluasi melalui pelaporan pada Sistem Penilaian Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Informasi yang dikelola BKD perlu terus diperbarui karena merupakan data yang erat kaitannya dengan kekayaan daerah, terutama aset dan pengelolaan keuangan. Selain itu, BKD melakukan penilaian kompetensi staf dan mengukur hasil kinerja yang dicapai. Setiap hasil kinerja dianalisis berdasarkan alasan tercapai atau tidak tercapainya dan digunakan sebagai dasar perbaikan dan peningkatan kinerja di masa mendatang.

#### 2. Pengembangan SDM

Pada BKD, pengembangan sumber daya manusia sudah dijalankan bersama baik oleh pimpinan sebab bersama adanya dokumen sasaran kompetensi pegawai, matriks peran hasil serta rencana aksi serta juga dijalankan rapat. Bersama pengembangan sumber daya manusia tidak hanya diamati bersama pendidikan melainkan juga etika yang harus dipantau serta juga absen juga harus dipantau. Terdapat aplikasi daftar hadir pegawai serta itu semua ada mekanismenya jika ada pelanggaran maka akan dikenakan teguran serta sanksi.

#### 3. Pengawasan atas pengelolaan sistem informasi

Pengawasan atas pengelolaan sistem informasi sudah dijalankan bersama memperhatikan regulasi atau aturan bersama surat pengelolaan sistem informasi. Pengaturan pemberitaan dibangun secara *real time* agar kian cepat diketahui serta bisa menjabarkan kondisi finansial akibatnya pimpinan bisa mengambil serta kewenangan terkait bersama kondisi finansial yang diinginkan. Pengaturan pemberitaan juga dibangun bersama upaya verifikasi, validasi, serta otorisasi yang dijalankan selaku terpisah akibatnya mampu memastikan akurasi maupun kelengkapan pemberitaan yang ada. Bersama penerapan atas pengelolaan pengaturan pemberitaan ada wewenang serta akuntabel yang mengatur siapa yang menguasai apa serta agar masuk ke pengaturan termampu username serta password dari tiap-tiap pegawai akibatnya mampu mengetahui alurnya kemana serta siapa yang mengerjakan serta jika ada kesalahan maka mampu diketahui siapa yang bertanggungjawab. Sesudahnya pengelolaan pengaturan pemberitaan juga diatur pemakaiannya.

#### 4. Pengelolaan fisik atas aset

Pada kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, terdapat pengelolaan fisik atas aset. Penerapan terkait mampu dikatakan dijaga serta dipantau sesudahnya ada tahap-tahapnya, misalnya terdapat aset yang dipindahtangankan harus ada surat keterangannya sesudahnya agar pemegang aset dapat surat penunjukkan jadi tidak bisa sembarangan serta juga jika rusak bagaimana pemeliharannya serta harus segera dipelihara serta diatasi agar tetap bersama kondisi layak agar digunakan. Serta jika tidak dipergunakan lagi maka akan dimasukkan ke bersama usulan penghapusan sampai aset terkait habis serta sudah dinyatakan tidak ada lagi kuantitas ekonomisnya. Adapun wujud lain dari penerapan fisik atas aset yang ada di BKD ialah dalam cara

pemberian nomor atau kode barang pada aset. Sesudahnya ditempelkan kepada setiap aset serta juga ada berita acara penyerahan barang kepada si pemegang barang.

#### 5. Penetapan serta reviu atas indikator serta ukuran kinerja

Pada kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, penetapan serta reviu atas indikator serta ukuran kompetensi sudah disepakati bersama wujud rencana kerja yang dituangkan bersama wujud program serta pekerjaan. Pimpinan sudah mereviu serta dikerjakan validasi selaku periodik serta keakuratan ukuran serta indikator kompetensi melalui dokumen sasaran kompetensi pegawai yang divalidasi setiap 3 bulan sekali. Capaian kompetensi selalu dibandingkan sesudahnya dianalisis lebih lanjut.

#### 6. Pemisahan fungsi

Pada kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, terdapat pemisahan kegunaan atas suatu pekerjaan yang dijalankan ialah kegunaan verifikasi agar memastikan kebenaran atas dokumen, inskripsi atau pemberitaan yang ada sesudahnya ada kegunaan validasi ialah menetapkan yakni dokumen, inskripsi atau pemberitaan terkait sudah valid atau sah serta terakhir ada kegunaan otorisasi dari pengaturan. Kegunaan finansial tidak boleh orang yang menerima sama dengan orang yang membayar atau mendayagunakannya. Berlandaskan hasil wawancara, misalnya suatu barang dibayar oleh kepala sub bagian ke bendahara pengeluaran tetapi yang menerimanya harus orang lain jadi ada kontrol dari pihak lain. Pemisahan kegunaan dijalankan agar menghindari konflik kewajiban.

#### 7. Kewenangan atas transaksi dan kejadian penting

Pada kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, pimpinan sudah menetapkan serta mengkomunikasikan syarat serta ketentuan otorisasi atas konsensus serta insiden wajib kepada segenap pegawai bersama wujud aturan mengenai syarat serta ketentuan otorisasi kepada segenap pegawai. Serta jika aturannya berkarakter diskresi maka harus didistribusikan.

#### 8. Pencatatan yang tepat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian yang penting

Pada kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, setiap inventarisasi sudah dijalankan bersama akurat serta akurat waktu atas konsensus serta insiden yang wajib, segala konsensus serta insiden diklasifikasikan bersama akurat serta tercantumsegera dari pengaturan serta sudah *real time*. Pimpinan juga sudah menetapkan tanggungjawab kepada sumber daya serta pencatatan sebab tanggungjawabnya yakni syarat sebuah pemberitaan. Pemberitaan mampu dipertanggungjawabkan yang berarti di dalam pengaturan itu sudah dibangun menu tahapan. Agar pemberitaan itu selaras selaku komposisi, selaku alur, sumber inskripsi, bukti serta syarat-syaratnya maka dari itu semua sudah dibangun dalam pengaturan bersama dengan tujuan agar pemberitaan yang dihasilkan mampu diyakini keajarannya serta otomatis tanggungjawabnya sudah terlaksana. Pimpinan juga sudah menugasi pegawai yang berakuntabel kepada retensi sumber daya serta inventarisasinya serta dikerjakan reviu atas penugasan terkait selaku periodik bersama wujud surat beslit penunjukkan.

9. Catatan resmi yang baik atas sistem pengendalian internal serta transaksi dan kejadian yang penting

Pada BKD, pengarsipan yang baik atas pengendalian internal serta transaksi dan kejadian yang penting dijalankan bersama cara pimpinan pasti menguasai serta selaku periodik merevisi pengarsipan yang mencangkum segenap pengaturan penerapan intern serta konsensus serta insiden wajib termasuk contohnya ialah harus adanya pengarsipan atas kondisi *existence* di lapangan. Pengelolaan serta retensi dokumen bersama baik atas pengaturan penerapan intern serta konsensus serta insiden yang wajib mampu dijalankan bersama cara retensi dokumen atau arsip dijalankan selaku terpisah oleh tiap-tiap penanggung jawab atau yang berangkaian.

*D. Informasi dan Komunikasi*

Informasi sangat penting untuk pengendalian internal yang efektif dalam mencapai tujuan bisnis. Suatu lembaga pemerintah berkewajiban untuk menyampaikan informasi dalam bentuk yang tepat dan pada waktu yang tepat. Dalam hal ini, Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak telah menerapkan pengendalian informasi dan komunikasi internal dengan baik. Manajemen sudah memberikan dan menggunakan beragam bentuk dan sarana komunikasi baik tertulis maupun daring, terutama melalui grup Whatsapp dan Telegram Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, dimana seluruh informasi penting dapat dengan cepat dibagikan di grup tersebut untuk ditindaklanjuti, begitu pula di Instagram. Selain itu, BKD sering menyelenggarakan pertemuan melalui Zoom dan Google Meet. Manajemen juga mengembangkan dan memperbarui aplikasi yang digunakan di BKD, sehingga dapat digunakan lebih baik lagi.

*E. Pemantauan*

Pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, pengawasan secara berkesinambungan dilakukan melalui rekonsiliasi dalam bentuk laporan yang selanjutnya akan dibandingkan untuk melihat apakah terdapat perbedaan antar bidang atau tidak. Dalam pengawasan juga dilakukan evaluasi tersendiri melalui evaluasi yang dilakukan secara mandiri, atasan dan eksternal seperti pemeriksaan yang dilakukan secara rutin dan juga BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) yaitu telaah kinerja, telaah investigasi dan telaah LKPD (Laporan Keuangan Pemerintah Daerah). Ada jangka waktu proses tindak lanjut penyelesaian dari rekomendasi BPK yang harus segera diselesaikan oleh BKD. Laporan hasil evaluasi tersebut langsung diverifikasi oleh atasan secara berjenjang. Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak juga melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang dilakukan melalui rapat koordinasi terhadap suatu kegiatan yang dilakukan.

Dalam keseluruhan komponen atau unsur SPIP yang dilaksanakan oleh BKD sudah sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008. Adapun hambatan atau kendala yang serius tidak ada, akan tetapi terkadang pegawai kurang memahami pentingnya sistem pengendalian internal pemerintah. Adakalanya pegawai kurang menggali risiko yang ada dan menyusun daftar risiko berdasarkan formalitas untuk pemenuhan peraturan padahal sebenarnya ini sangat penting. Untuk itu dilakukan

pendekatan dan pembinaan secara konsisten kepada para pegawai untuk memahami pentingnya sistem pengendalian internal itu.

Kontribusi yang diberikan oleh BKD mengenai penerapan dari SPIP yaitu dapat mendeteksi kemudian mencegah lalu melakukan evaluasi bila terjadi gangguan melalui mitigasi risiko yang dibuat untuk mendukung sistem pengendalian internal berjalan dengan baik. Jadi sistem ini dibuat untuk menjaga agar tujuan dan sasaran suatu instansi atau entitas dapat tercapai. Maka dengan adanya sistem pengendalian internal yang dibentuk salah satunya melalui mitigasi risiko yang ada sehingga dapat mendeteksi kelemahan yang terjadi dan hal-hal yang dapat mencegah tercapainya tujuan bisa diminimalisasi agar tidak sampai menyebabkan masalah.

Adapun kontribusi dari BKD dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik yaitu partisipasi, semua anggota atau pegawai yang ada telah dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung, penegakan hukum dengan adanya sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) melalui mitigasi risiko dalam setiap kegiatan atau program yang ada, transparansi dilakukan dalam bentuk informasi yang ada disediakan secara terang-terangan dan dapat diakses secara mudah, responsif yang ada di BKD yaitu dengan adanya dokumen analisis kebutuhan kepada para pegawai, dalam kesetaraan dan keadilan yang ada di BKD yaitu dapat ditemukan bahwa dalam melaksanakan fungsi tidak dikendalikan oleh satu orang saja hal ini dilakukan untuk membuat keyakinan serta mendapatkan pengakuan yang kokoh dari masyarakat, dan yang terakhir akuntabilitas yaitu pihak BKD akan bertanggung jawab dan menerangkan kinerja kepada pihak yang berwenang meminta penjelasan atau pertanggungjawaban.

V. KESIMPULAN

Dalam hal implementasi SPIP dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik pada BKD telah dilaksanakan secara optimal dan sudah cukup sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008. Adapun hambatan atau kendala yang serius tidak ada, akan tetapi terkadang pegawai kurang memahami dan menggali risiko yang ada sehingga dalam menyusun daftar risiko hanya berdasarkan formalitas untuk pemenuhan peraturan padahal sebenarnya ini sangat penting. Untuk itu dilakukan pendekatan dan pembinaan secara konsisten kepada para pegawai untuk memahami pentingnya sistem pengendalian internal itu. Sehingga dapat memberikan arah dalam penyelenggaraan serta dapat bebas dari penyalahgunaan yang terjadi. Adapun kontribusi dari BKD dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik yaitu dengan adanya partisipasi, penegakan hukum, transparansi, responsif, kesetaraan dan keadilan serta pertanggungjawaban yang telah dilakukan oleh BKD Kota Pontianak.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti memberikan saran untuk pengembangan studi selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan agar semua unsur-unsur sistem pengendalian internal pemerintah dikaji lebih mendalam lagi kemudian diharapkan dapat

menambah serta memperluas penelitian misalnya lebih kepada penelitian sistem pengendalian internal pada sistem informasi yang digunakan di instansi pemerintahan dan juga diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas data-data dan bentuk penelitian yang akan digunakan.

#### REFERENSI

- Adminkoperasi. (2021). SPIP Agar Mewujudkan Otoritasan yang Good Governance. Retrieved from Dinas Koperasi UKM Kab. Kulon Progo.
- Andini, P. (2019). Peranan Pengaturan Penerapan Intern Persediaan Barang Pada Dinas Penerapan Penduduk Serta Keluarga Berencana Kota Meserta (Doctoral dissertation).
- Azlina, N. &. (2015). Pengaruh Good Governance serta penerapan intern kepada kompetensiotoritas kabupaten pelalawan. *Jurnal akuntansi universitas jember*, 12(2), 32-42.
- Bastian, Indra. (2006). *Buku Pengaturan Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- BPKP. (n.d.). Sekilas SPIP. Retrieved from BPKP: <https://www.bpkp.go.id/spip/konten/400/sekilas-spip.bpkp>
- BPKP. (n.d.). Pengaturan Penerapan Intern Otoritas (SPIP) agar mewujudkan Good Governance & Clean Government. Retrieved from BPKP: <https://www.bpkp.go.id/ntt/berita/read/22065/5/Pengaturan-PenerapanIntern-Otoritas-SPIP-agar-mewujudkan-Good-Governance-CleanGovernment.bpkp>
- Christia, A. M., & Ispriyarso, B. (2019). Desentralisasi fiskal serta otonomi daerah di Indonesia. *Law Reform*, 15(1), 149-163.
- Duarmas, D. R. (2016). Fundamental Good Governance Bersama Pelayanan Publik Di Kantor Camat Kormomolin Kabupaten Maluku Tenggara Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 1, 37.
- Duma Karambe, M. (2021). Pengaruh Pengaturan Penerapan Internal bersama Mewujudkanpengelolaan Otoritasan yang Baik Pada Otoritas Kota Palopo. (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Farmanta, Y. (2022). Penerapan Pengaturan Penerapan Intern Otoritas (SPIP) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Buton Utara Menuju Good Governance. *JIAPI: Jurnal Ilmu Administrasi Serta Otoritasan Indonesia*, 3(1), 50-61.
- Friandy, B. (2018). Menuju Clean Government Bersama Negara Demokrasi.. Retrieved from bappeda tanjungbalaikota.
- Gladisya, A., Sihombing, A. Y., & Silvia, P. (2022). Perkembangan Otonomi Daerah serta Problematika Penerapannya di Susun Agar Memenuhi Tugas Mata Kuliah: Hukum Otoritasan Daerah serta OTDA. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(03), 441-451.
- Horngren, Harrison, Bamber. (2005). *Akuntansi Edisi Ke-6*. Jakarta: Indeks.
- Kurniawati, R., & Musonef, G. (2021). Pengaruh Penerapan Penerapan Internal, Serta Kualitas Auditor Internal Kepadapengelolaan Keotoritasan Yang Baik (Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kabupaten Magetan). *Al-Mal: Jurnal Akuntansi serta Finansial Islam*, 2(2), 209-228.
- Mahmudi, M. (2016). Analisis pemberitaan finansial otoritas daerah. Edisi Ketiga, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Studi Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasir, A. &. (2019). Implementasi Good Governance serta Pengaturan Penerapan Intern Otoritas agar Memaksimalkanresponsibilitas KompetensiInstitusi Otoritas (Studi Kasus pada Otoritas Kabupaten Bandung Barat). In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10, 760-766.
- Nawawi, J. (2012). Membangun keyakinanbersama mewujudkan good governance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Otoritasan*, 1(3), 19-29.
- Nur, U. M. (2019). Pengaturan Penerapan Internal Otoritas (SPIP). Pontianak: DIV Akuntansi Sektor Publik Jpersoalan Akuntansi Politeknik Negeri Pontianak.
- Peraturan Otoritas Nomor 60 Tahun 2008 Terkait Pengaturan Penerapan Intern Otoritas.
- Peraturan Walikota Pontianak Nomor 98 Tahun 2020 Terkait Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas serta Tata Kerja Baserta Finansial daerah Kota Pontianak.
- Pertiwi, D. (2016). Implementasi Pengaturan Penerapan Intern Otoritas (SPIP) bersama Mewujudkan Good Governance pada Dispenda Provinsi Sulawesi Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Transfigurasi RENSTRA 2020-2024 Baserta Finansial Daerah Kota Pontianak.
- PPI, D. (2021, January 20). Menuju Pengelolaan Otoritasan yang Baik melangkaui Penataan Desain SPIP Balai PPIKHL Jabal Nusa Tahun 2021. Retrieved from DITJEN PPI.
- Putra, I. G. A. S., & Putra, I. M. P. D. (2018). Pengaruh Good Governance Serta Pengaturan Penerapan Intern Otoritas Pada Kompetensiotoritas Daerah. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25(3), 1720-1743.
- Qothrunnada, K. (2021). Good Governance: Pengertian serta Kaidahkaidahnya. Retrieved from detikEdu: <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5766029/good-governance-pengertian-serta-kaidahkaidahnya#:~:text=Good%20governance%20diartikan%20selaku%20perwujuserta,kontrol%20segenapnya%20ada%20pada%20Orakyat>
- Rahardjo, M. (2011). *Metode Agregasi Inskripsi Studi Kualitatif*.
- Rohayatin, T., Warsito, T., Pribadi, U., Nurmandi, A., Kumorotmo, W., & Suranto, S. (2017). Faktor Penyebab Belum Optimalnya Kualitas Pengpersoalan Pelayanan Publik Bersama Birokrasi Otoritasan. *Caraka Prabhu: Jurnal Ilmu Otoritasan*, 1(01), 22-36.
- Sadjiarto, A. (2000).responsibilitas serta pengukuran kompetensiotoritasan. *Jurnal akuntansi serta Finansial*, 2(2), 138-150.

- Sugiyono. (2015). *Metode Studi Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif serta R&D)*. Bandung: Penerbit CV.Afabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Studi kuantitatif, kualitatif serta R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, H., Elvira Zeyn, S. E., & MSi, A. K. (2022). Pengaruh Aksesibilitas Pemberitaan Finansial serta Pengaturan Penerapan Intern Otoritas (SPIP) Kepadaresponsibilitas Pengelolaan Finansial Desa (Survei pada Desa di Kabupaten Bandung) (Doctoral dissertation, Universitas Pasunserta Bandung).
- Tolley, S. S. (2017). Pengaruh Pengaturan Penerapan Intern Otoritas kepada Kompetensi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*, 5(2), 179-190.
- Wibawa, K. (2019). Urgensi Keterbukaan Pemberitaan bersama Pelayanan Publik selaku Upaya Mewujudkanpengelolaan Otoritasan yang Baik. *Administrative Law&Governance Journal*, 2, 218-234.
- Wibisono, A. G. (2014). Revitalisasi Fundamental Good Governance bersama Rangka Pengpersoalan Otoritasan yang Baik, Bersih, serta Bebas Korupsi, Kolusi, serta Nepotisme. *Law Reform*, 10(1), 31-47.
- Winartha, I. M. (n.d.). *Metode Studi Sosial Ekonomi (Vol. viii)*. Yogyakarta: Yogyakarta: ANDI, 2006.