

**SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH
RENCANA TINDAK PENGENDALIAN
TAHUN 2018**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)**

**KABUPATEN PESISIR SELATAN
2018**

DAFTAR ISI

- I. Pendahuluan
 - A. Latar Belakang

- B. Dasar Hukum
- C. Maksud dan Tujuan
- D. Ruang Lingkup
- II. Sekilas Tentang SPIP
 - A. Pengertian
 - B. Tujuan SPIP
 - C. Unsur-unsur SPIP
 - 1. Lingkungan Pengendalian
 - 2. Penilaian Resiko
 - 3. Aktivitas Pengendalian
 - 4. Informasi dan Komunikasi
 - 5. Pemantauan Berkelanjutan
 - D. Pernyataan Tanggung Jawab (*Statement of Responsibilities*)
- III. Penciptaan Lingkungan Pengendalian Yang Diharapkan
 - A. Tujuan Penciptaan Lingkungan Pengendalianj Yang baik
 - B. Kondisi Lingkungan Pengendalian Saat ini
 - C. Rencana Perbaikan Lingkungan Pengendalian
- IV. Risiko dan Kegiatan Pengendalian
 - A. Pernyataan Tujuan
 - B. Risiko-risiko
 - C. Pengendalian Terpasang
 - D. Pengendalian Yang Masih Dibutuhkan
- V. Informasi dan Komunikasi
- VI. Pemantauan dan Evaluasi
- VII. Penutup
- Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah RI Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, menyatakan bahwa untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien transparan dan akuntabel. menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) diartikan sebagai proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui empat pilar, yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan;
2. Keandalan pelaporan keuangan;
3. Pengamanan aset negara; dan
4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Konsep pengendalian intern tersebut menjadi panduan minimal bagi instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, dalam merancang pengendalian intern di sektor pemerintahan.

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dibidang keuangan negara dengan mengacu kepada Undang-undang (UU) Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang pemeriksaan keuangan negara dan UU Nomor 17 Tahun 2004 tentang Keuangan Negara, serta untuk menciptakan *good governance* sesuai UU Nomor 28 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Negara yang bebas KKN, maka diperlukan sistem pengendalian intern dalam mengelola keuangan negara/daerah, UU Nomor 1 Tahun 2004, dan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 162 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir

Selatan. Mengingat pentingnya sistem pengendalian intern, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern, yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 mewajibkan setiap pimpinan instansi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan untuk menyelenggarakan SPIP.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mengurus masalah kepegawaian yang harus memahami pentingnya pengendalian intern. Agar sistem pengendalian intern yang dibangun efektif dan efisien diperlukan suatu rancangan yang tepat. Untuk itu diperlukan suatu rencana tindak pengendalian yang akan menjadi penentu arah penyelenggaraan SPIP yang terintegrasi dalam setiap tindakan dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengamankan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

1.2. Dasar Hukum

Dasar hukum penyelenggaraan SPIP pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
3. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 162 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan;
4. Surat Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/58/Kpts/BPT-PS/2017 tentang Pembentukan Satuan Tugas Implementasi Sistem Pengendalian Interen Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2017.

1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana Tindak Pengendalian (RTP) SPIP merupakan dokumen yang berisi gambaran dari efektifitas, struktur, kebijakan, dan prosedur organisasi dalam mengendalikan risiko, perbaikan pengendalian yang ada/terpasang serta pengkomunikasikan dan pemantauan pelaksanaan perbaikannya. Dokumen ini merupakan rencana tindak pengendalian atas pelaksanaan tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga diharapkan dapat memperoleh keyakinan memadai bahwa tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Rencana tindak pengendalian dimaksudkan untuk memberikan acuan bagi pimpinan dan para pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka membangun pengendalian yang diperlukan untuk mencegah kegagalan/penyimpangan dan/atau mempercepat keberhasilan pencapaian tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.4. Ruang Lingkup

Rencana tindak pengendalian ini fokus kepada pengendalian atas kegiatan-kegiatan pokok dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan ditingkat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pelaksanaan rencana tindak pengendalian melibatkan seluruh jajaran pimpinan, tingkat manajemen, pegawai, dan unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Realisasi atas rencana tindak pengendalian diharapkan dalam Tahun 2018.

BAB II

SEKILAS TENTANG SPIP

2.1. Pengertian SPIP

Menurut Ketentuan Umum PP Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern (SPI) didefinisikan sebagai proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) didefinisikan sebagai Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang diselenggarakan secara menyeluruh dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Definisi SPI dan SPIP diatas dipahami oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai suatu mekanisme pengendalian yang ditetapkan oleh pimpinan dan seluruh pegawai serta diintegrasikan dengan proses kegiatan sehari-hari dan dilaksanakan secara berkesinambungan guna mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tersebut harus dapat diraih dengan cara menjaga dan mengamankan aset negara/daerah yang diamanatkan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, menjamin tersedianya laporan manajerial yang handal, mentaati ketentuan yang berlaku, mengurangi dampak negatif keuangan/kerugian, penyimpangan termasuk kecurangan/*fraud*, dan pelanggaran aspek kehati-hatian, serta meningkatkan efektivitas organisasi dan meningkatkan efisiensi biaya.

2.2. Tujuan SPIP

Penyelenggaraan SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi. Pemberian keyakinan tersebut dicapai melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundangan-undangan.

2.2.1. Unsur – unsur SPIP

Penyelenggaraan SPIP meliputi unsur-unsur sistem pengendalian intern sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah kondisi suatu instansi pemerintah yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern. Membangun lingkungan pengendalian memiliki arti membangun dan menciptakan suatu atmosfer yang kondusif yang mendorong terimplementasinya sistem pengendalian intern dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

Lingkungan pengendalian akan efektif bila suatu lingkungan dengan orang-orang yang berkompeten memahami tanggung jawab dan batasan kewenangannya, memiliki pengetahuan yang memadai, memiliki kesadaran yang penuh dan komitmen untuk melakukan apa yang benar dan yang seharusnya dengan mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi berikut standar etika dan perilaku. Peranan pimpinan dalam mewujudkan suatu lingkungan pengendalian yang sangat penting karena pemimpin berperan sebagai *tone at the top* (penentu "irama" organisasi), perlu dikembangkan lingkungan pengendalian yang akan menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern, yaitu:

- a. Penegakan integritas dan nilai etika;
- b. Komitmen terhadap kompetensi;
- c. Kepemimpinan yang kondusif;
- d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;

- e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
- f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
- g. Perwujudan peran aparat pengawas intern pemerintah yang efektif;
- h. Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

2. Penilaian Risiko

Penilaian risiko merupakan bagian integral dalam proses pengelolaan risiko dalam pengambilan keputusan pada tindakan dan kegiatan melalui tahapan identifikasi, analisis, dan evaluasi risiko. Penilaian risiko merupakan pencerminan dari pelaksanaan prinsip kehati-hatian dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

3. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif. Kegiatan pengendalian merupakan pencerminan dari aktualisasi penerapan kebijakan SPIP oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan untuk mencapai tujuan-tujuan pengendalian yang telah ditetapkan.

Karakteristik kegiatan pengendalian yang ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sekurang-kurangnya telah memperhatikan bahwa kegiatan pada pengendalian dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu *prevention and mitigation*. Pengendalian yang bersifat *prevention* merupakan kegiatan pengendalian yang dibangun untuk mengurangi kemungkinan terjadinya peristiwa risiko. Sedangkan pengendalian yang bersifat *mitigation* merupakan kegiatan pengendalian yang dibangun untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan apabila terjadi suatu peristiwa.

Penyelenggaraan kegiatan pengendalian lebih diutamakan pada kegiatan pokok organisasi dan relevan dengan hasil kegiatan penilaian risiko, sehingga pelaksanaan kegiatan pengendalian mampu membantu memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan organisasi dapat dicapai.

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi adalah data yang telah diolah dan dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi, untuk memperoleh informasi yang berguna mengumpulkan dan mengolah data sehingga menjadi informasi dari data-data tersebut informasi yang diharapkan lebih terarah dan penting karena telah dilalui berbagai tahap dalam pengolahannya. Sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian informasi dengan menggunakan media tertentu, baik langsung maupun tidak langsung, untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif.

Informasi dan komunikasi yang diselenggarakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam rangka penyelenggaraan SPIP merupakan proses pengumpulan dan pertukaran informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan kegiatan instansi. Informasi dan komunikasi mencakup pengumpulan dan penyajian informasi kepada pegawai agar mereka dapat melakukan tanggung-jawabnya, termasuk pemahaman akan peran dan tanggung-jawabnya sehubungan dengan pengendalian intern.

5. Pemantauan Berkelanjutan

Pemantauan pengendalian intern adalah proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian intern. Dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya dapat ditindaklanjuti. Pelaksanaan pemantauan pengendalian intern dimaksudkan untuk memastikan bahwa sistem pengendalian intern sudah bekerja sesuai yang diharapkan dan perbaikan-perbaikan yang diperlukan telah dilaksanakan sesuai dengan perkembangan kondisi internal dan eksternal organisasi.

2.3. Pernyataan Tanggung Jawab (*Statement of Responsibilities*)

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 mengamanatkan Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/WaliKota/Kepala Organisasi Perangkat Daerah untuk memberikan pernyataan bahwa pengelolaan APBD telah diselenggarakan berdasarkan Sistem Pengendalian Intern yang memadai dan akuntansi keuangan telah diselenggarakan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). Pernyataan ini dibuat setiap tahun bersamaan dengan penyusunan laporan keuangan.

Pernyataan sebagaimana dikehendaki peraturan tersebut membawa konsekuensi perlunya dukungan fakta bahwa sistem pengendalian intern memang sudah diselenggarakan secara memadai. Untuk meyakini keandalan sistem pengendalian intern yang ada, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan memandang perlu menjalankan siklus penyelenggaraan SPIP setiap tahun, mulai dari identifikasi sasaran/tujuan sampai dengan pemantauan penyelenggaraan pengendalian, serta melakukan evaluasi atas efektifitas penyelenggaraan SPIP tersebut.

Rencana Tindak Pengendalian merupakan sarana untuk mendukung penyelenggaraan SPIP dan pernyataan pimpinan mengenai kondisi SPIP. Hal ini disebabkan sejauhmana realisasi atas Rencana Tindak Pengendalian menunjukkan sejauhmana pengendalian telah dijalankan.

BAB III

PENCIPTAAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN YANG DIHARAPKAN

3.1. Tujuan Terciptanya Lingkungan Pengendalian yang Baik

Unsur lingkungan pengendalian merupakan fondasi dari unsur-unsur pengendalian intern lainnya sehingga unsur lingkungan pengendalian memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Lingkungan pengendalian yang baik/buruk menentukan keberhasilan/kegagalan penerapan unsur SPIP lainnya. Oleh karena itu, secara umum pembangunan lingkungan pengendalian bertujuan untuk menciptakan “atmosfir” yang kondusif yang mendorong terimplementasinya sistem pengendalian intern secara efektif dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

Secara khusus, pembangunan lingkungan pengendalian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan bertujuan untuk:

- a. Tegaknya integritas dan nilai-nilai etika;
- b. Terciptanya komitmen terhadap kompetensi;
- c. Terciptanya kepemimpinan yang kondusif;
- d. Terwujudnya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
- e. Terwujudnya aparat pengawasan intern pemerintah yang berperan efektif; dan
- f. Terwujudnya hubungan kerja yang baik antar unit kerja terkait.

3.2. Kondisi Lingkungan Pengendalian saat ini

Satuan Tugas penyelenggaraan SPIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan mengambil langkah strategis yaitu:

1. Rekapitulasi Evaluasi Lingkungan Pengendalian seluruh lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Seluruh lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan (3 Bidang dan 1 Sekretariat) telah melaksanakan survey persepsi melalui kuesioner Control Environment Evaluation (CEE) yang tertuang dalam RTP masing-masing. Oleh karena itu, Satgas perlu melakukan rekapitulasi pernyataan-pernyataan lingkungan pengendalian seluruh bidang dan sekretariat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Selatan.
2. Melakukan skoring dengan fokus pernyataan sub-sub unsur Lingkungan Pengendalian, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1:
Skoring Penilaian Terhadap Lingkungan Pengendalian

No	Skor	Keterangan
1.	1	Tidak Memadai
2.	2	Kurang Memadai
3.	3	Cukup Memadai
4.	4	Memadai

3. Merumuskan Rencana Penguatan Lingkungan Pengendalian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan untuk menciptakan kondisi lingkungan pengendalian yang kondusif, sehingga mampu mendorong terciptanya perilaku dan tindakan yang lebih efektif dan efisien dari seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap lingkungan pengendalian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, diperoleh gambaran yang tertuang pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 : Penilaian terhadap lingkungan Pengendalian

No.	Sub Unsur	Kondisi
1	Penegakan Integritas Dan Nilai Etika	Kurang Memadai
2	Komitmen terhadap Kompetensi	Cukup Memadai
3.	Kepemimpinan yang Kondusif	Cukup Memadai
4.	Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan	Cukup Memadai
5.	Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang tepat	Cukup Memadai
6.	Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia	Cukup Memadai
7.	Perwujudan peran Aparat Pengawasan Internal Pemerintah yang Efektif	Cukup Memadai
8.	Hubungan Kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah Terkait	Cukup Memadai

3.3. Rencana Perbaikan Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian yang kondusif merupakan unsur paling penting dalam penerapan pengendalian intern. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan menginginkan terciptanya Lingkungan Pengendalian yang kondusif, sehingga mampu mendorong terciptanya perilaku dan tindakan yang lebih efisien dan efektif dari seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Peningkatan kualitas perilaku dan tindakan tersebut diharapkan menjadi modal utama untuk menghasilkan aktivitas pengendalian yang handal guna mencapai tujuan organisasi. Hasil evaluasi atas kondisi

lingkungan pengendalian dirumuskan Rencana Penguatan Lingkungan Pengendalian menunjukan masih adanya kelemahan lingkungan pengendalian yang perlu segera diperbaiki.

Atas kelemahan pengendalian lingkungan yang ada saat ini, langkah-langkah perbaikan yang diperlukan dan merupakan prioritas untuk segera dilaksanakan adalah sebagai berikut:

No.	Sub Unsur	Rencana Tindak Perbaikan/Penguatan Lingkungan Pengendalian
I	Penegakan Integritas Dan Nilai Etika	Menyusun kode etik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia yang mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004.
		Mensosialisasikan Kode Etik tersebut ke seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia
		Menegakkan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur atau pelanggaran terhadap aturan kode etik.
II	Komitmen terhadap Kompetensi	Menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Menyelenggarakan pelatihan dan

		pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya
III	Struktur Organisasi yang sesuai dengan Kebutuhan	Menyesuaikan dengan ukuran dan sifat kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (disesuaikan dengan tipologi SOTK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan)
		Memberikan kejelasan wewenang dan tanggung jawab pimpinan masing-masing pejabat dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia
IV	Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab	Wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Pegawai yang diberi wewenang sebagaimana dimaksud diatas memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan pihak lain di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Pegawai yang diberi wewenang tersebut diatas memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan SPIP
V	Penyusunan dan penerapan kebijakan	Supervisi periodik yang memadai terhadap pegawai

	yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia	
		Memberikan prioritas pengembangan SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menunjang kegiatan
VI	Perwujudan peran Aparat Pengawasan Internal Pemerintah yang Efektif	Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
VII	Hubungan Kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah Terkait	Diwujudkan dengan adanya mekanisme hubungan kerjasama yang baik antar instansi yang terkait dengan rapat-rapat koordinasi antar OPD serta adanya pemeriksaan rutin dari BPK dan Inspektorat Provinsi

BAB IV

RISIKO DAN KEGIATAN PENGENDALIAN

4.1. Pernyataan Tujuan

Penyelenggaraan SPIP dimaksudkan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Pemberian keyakinan tersebut dicapai melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dalam Tahun 2018, rencana tindak pengendalian yang disusun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diprioritaskan untuk pembangunan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah disusun pada misi yang tertuang dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah “Meningkatnya reformasi birokrasi dengan aparatur yang bersih, responsif dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat”.

4.2. Resiko-resiko

Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan atas resiko yang mengancam pencapaian tujuan dari misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdapat risiko-risiko yang menjadi prioritas untuk ditangani oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sebagai berikut:

- Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pejabat struktural eselon II dan III untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat II dan Tingkat III.
- Ketersediaan dana yang terbatas, membatasi pejabat struktural eselon IV untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat IV.
- Ketersediaan dana yang terbatas akan menghambat pelaksanaan Diklat

Pra Jabatan bagi CPNS.

- Keterlambatan pelaksanaan Diklat Prajabatan bagi CPNS (lebih dari 1 tahun), tidak dapatnya CPNS untuk diangkat sebagai PNS.
- Kurangnya pemahaman peserta sosialisasi terhadap perhitungan TPP.
- Penerimaan CPNS yang dibatasi, maka tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan
- Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pemberian bantuan tugas belajar bagi PNS.
- Ketidakesesuaian jadwal tim dalam pelaksanaan penyelenggaraan sidang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dan sidang Majelis Pertimbangan Pegawai.
- Keterlambatan proses penerbitan SK Kenaikan Pangkat.
- Kehadiran dan kurangnya pemahaman peserta pembekalan bagi PNS yang memasuki masa purna bakti.
- Keterlambatan keluarnya penghargaan Satya Lencana Karyasatya dari Sekretariat Negara.

4.3. Kegiatan Pengendalian Terpasang

Sampai saat ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah membangun berbagai pengendalian untuk pencapaian tujuan pada misi yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Beberapa pengendalian tersebut dapat dinilai telah efektif, namun beberapa pengendalian lainnya yang telah dilaksanakan kurang/tidak efektif mengatasi risiko dalam upaya pencapaian tujuan dimaksud. Pengendalian yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut :

No	Kegiatan	Pengendalian yang telah dilakukan
1	2	3
1	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat
2	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	➤ Permintaan penambahan dana untuk diklat prajabatan ➤ Menyurati BKN Regional XII Pekanbaru
3	Diklat Kepemimpinan Tk. IV	Permintaan penambahan dana untuk penambahan angkatan diklat
4	Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah	➤ Memberikan penegasan untuk mengikuti kegiatan melalui surat ➤ Menghadirkan narasumber yang kompeten
5	Pelaksanaan Achievement Motivation Training	➤ Memberikan penegasan untuk kehadiran melalui surat ➤ Menghadirkan narasumber yang kompeten
6	Diklat teknis manajemen kinerja ASN	➤ Memberikan penegasan untuk kehadiran melalui surat ➤ Menghadirkan narasumber yang kompeten
7	Seleksi Penerimaan Calon PNS	Melakukan Koordinasi dengan Kementrian PAN & RB, dan BKN
8	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Permintaan penambahan dana untuk tambahan PNS yang mengikuti Tugas Belajar
9	Penyusunan Formasi PNS	Melakukan update data mengenai kebutuhan PNS
10	Pengelolaan administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	➤ Pengiriman berkas ke BKN Regional Pekanbaru lebih awal sesuai dengan jadwal yang ditetapkan ➤ Koordinasi dengan BKN Regional Pekanbaru

11	Penyelenggaraan Majelis Pertimbangan Pegawai	Penyusunan dan penetapan jadwal sidang yang jelas
12	Penyelenggaraan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	Penyusunan dan penetapan Jadwal sidang yang jelas
13	Pengkoreksian Angka Kredit	Memberikan peraturan dan panduan tentang penghitungan angka kredit
14	Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi	➤ Mengumumkan pelaksanaan seleksi ➤ Menghadirkan tim seleksi pansel yang kompeten ➤ Melaksanakan koordinasi dengan KASN
15	Pengelolaan Administrasi Mutasi Pegawai	Penyusunan Analisa Jabatan
16	Pengelolaan Administrasi Pensiun Pegawai	➤ Pengiriman Berkas ke BKN Regional Pekanbaru lebih awal sesuai dengan jadwal yang ditetapkan ➤ Koordinasi dengan BKN Regional XII Pekanbaru
17	Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)	➤ Permintaan dana untuk pengelolaan aplikasi Simpeg ➤ Koordinasi dengan Dinas Kominfo Kab. Pessel ➤ Melakukan up date data kepegawaian
18	Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	➤ Sosialisasi UU Nomor 1 tahun 1974 tentang Perkawinan ➤ Koordinasi dengan Perangkat Daerah terkait dengan disiplin pegawai
19	Pemberian Satya Lencana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	➤ Mengirim surat ke Perangkat Daerah untuk usulan PNS yang akan mendapatkan Satya Lencana Karyasatya X, XX dan XXX Tahun ➤ Koordinasi dengan Sekretariat Negara
20	Pemetaan Potensi Pejabat Struktural	Penetapan pejabat struktural berdasarkan hasil pemetaan

21	Pengambilan sumpah PNS dan pelantikan jabatan	➤ Pelantikan langsung di OPD terkait ➤ Pemberitahuan lebih awal ke yang bersangkutan
22	Pembekalan ASN yang memasuki purnabakti	➤ Memberikan penegasan untuk mengikuti kegiatan melalui surat ➤ Menghadirkan narasumber yang kompeten ➤ Koordinasi dengan pihak Taspen, Kanreg XII BKN Pekanbaru
23	Pengelolaan Administrasi Kepangkatan dan Pemakaian gelar PNS	➤ Pengiriman Berkas ke BKN Regional Pekanbaru lebih awal sesuai dengan jadwal yang ditetapkan ➤ Koordinasi dengan BKD Propinsi, BKN Regional Pekanbaru dan BKN Pusat

A. Kegiatan Pengendalian Yang Masih Dibutuhkan

No	Tujuan yang di Identifikasi	Pengendalian Yang Masih Dibutuhkan
1	2	3
1	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya
2	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya
3	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaanya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya
4	Terlaksananya diklat pengelolaan keuangan daerah	Mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut terhadap bendahara yang mengikuti

		diklat pengelolaan keuangan daerah
5	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Tambahan training-training yang lain yang masih berkaitan
6	Terlaksananya Diklat Teknis Manajemen Kinerja ASN	Mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut terhadap aparatur yang mengikuti diklat teknis manajemen kinerja
7	Terlaksananya Penerimaan CPNS melalui formasi umum	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya
8	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya
9	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	Saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing-masing OPD untuk informasi kepegawaian
10	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/ Karsu dan Taspen	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya
11	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Melakukan koordinasi dengan masing-masing organisasi perangkat daerah yang terkait dengan pelaksanaan sidang MPP
12	Terlaksananya Sidang Baperjakat	Melakukan koordinasi dengan masing-masing organisasi perangkat daerah yang terkait dengan pelaksanaan sidang Baperjakat
13	Mendukung pelaksanaan tugas/ pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya
14	Terseleksinya PNS untuk mengisi	Melakukan koordinasi dengan

	jabatan pimpinan tinggi	KASN
15	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	Saling melakukan koordinasi antara BKPSDM dengan masing-masing OPD untuk informasi kepegawaian
16	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Saling melakukan koordinasi antara BKPSDM dengan masing-masing OPD untuk informasi pensiun
17	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	Data SIMPEG yang valid
18	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing-masing OPD untuk informasi kepegawaian yang menderita sakit menahun dan melakukan pelanggaran disiplin
19	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya
20	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	Saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing-masing OPD untuk informasi kepegawaian
21	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya
22	Terlaksananya pembekalan untuk ASN yang memasuki masa purnabakti	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya

23	Mendukung pelaksanaan tugas/ pekerjaan pelayanan administrasi kepangkatan pegawai	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya
----	---	--

BAB V

INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Informasi dan komunikasi yang dimaksud dalam Rencana Tindak Pengendalian (RTP) ini adalah informasi dan komunikasi yang dibutuhkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam rangka mendukung jalannya pengendalian yang dibangun. Informasi dan komunikasi yang perlu diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan terkait dengan pengendalian yang dibangun sesuai dengan rencana dalam RTP adalah:

No	Tujuan yang di Identifikasi	Penyedia Informasi
1	2	3
1.	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran
2.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	Surat Undangan
3.	Diklat Kepemimpinan TK. IV	Surat permintaan data ke OPD tentang pejabat yang belum diklatpim
4.	Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah	Surat Undangan

5.	Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Surat Undangan
6.	Diklat Teknis Manajemen Kinerja ASN	Surat Undangan
7.	Seleksi Penerimaan CPNS	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran
8.	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran
9.	Penyusunan Formasi PNS	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi
10.	Pengelolaan administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Pemberitahuan kepada Tim Anggaran
11.	Penyelenggaraan Majelis Pertimbangan Pegawai	Surat Undangan Rapat
12.	Penyelenggaraan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi
13.	Pengkoreksian Angka Kredit	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran
14.	Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi	Pengumuman seleksi
15.	Pengelolaan Administrasi Mutasi Pegawai	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi
16.	Pengelolaan Administrasi Pensiun Pegawai	Surat permintaan data ke OPD tentang PNS yang akan pensiun
17.	Pengelolaan SIMPEG	Surat permintaan ke OPD tentang update data PNS
18.	Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Surat Panggilan dan Undangan
19.	Pemberian Satya Lancana Karya	Surat Pemberitahuan

	Satya X, XX dan XXX Tahun	
20.	Pemetaan Potensi Pejabat Struktural	Koordinasi internal dengan Sub bidang Data Pegawai di BKPSDM
21.	Pengambilan sumpah PNS dan pelantikan jabatan	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran
22.	Pembekalan ASN yang memasuki Purnabakti	Surat Undangan
23.	Pengelolaan Administrasi Kepangkatan dan Pemakaian Gelar PNS	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran

Rincian rancangan informasi dan komunikasi yang dibutuhkan dalam rangka pengendalian dimaksud tertuang dalam lampiran 4.

BAB VI

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pemantauan dan evaluasi atas pengendalian intern pada dasarnya ditujukan untuk meyakinkan apakah pengendalian intern yang terpasang telah berjalan efektif mengatasi risiko dan apakah tindakan yang diperlukan dilaksanakan. Pemantauan dan evaluasi yang dilaksanakan meliputi :

1. Pemantauan Berkelanjutan

Pemantauan berkelanjutan dilaksanakan atas pengendalian kunci untuk meyakinkan bahwa pengendalian tersebut dijalankan sebagaimana seharusnya. Pemantauan yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pemantauan berkelanjutan. Masing-masing unit kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai pemilik risiko akan melakukan pemantauan berkelanjutan. Pemantauan berkelanjutan ini dilaksanakan oleh Kepala Badan atau Kabid pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh bidang-bidang sesuai dengan uraian tugas masing-masing. Pemantauan berkelanjutan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan risiko-risiko yang ada meliputi sebagai berikut:

- Pemantauan terhadap pembentukan kode etik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Pemantauan terhadap SOP kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Pemantauan dan Evaluasi atas penerapan standar kompetensi dan

penempatan SDM.

- Pemantauan terhadap serapan atau realisasi belanja APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rincian pemantauan berkelanjutan yang akan dilakukan tertuang pada lampiran 5

2. Evaluasi Terpisah

Evaluasi terpisah dapat dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi Sumatera Barat selaku auditor Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dari seluruh kegiatan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan atau oleh pihak luar seperti BPKP. Evaluasi bertujuan untuk meyakinkan apakah pengendalian intern yang terpasang telah berjalan efektif.

3. Pelaksanaan Tindak Lanjut

Sebagai bagian dari penyelenggaraan dan perbaikan SPIP, atas setiap rekomendasi hasil audit/evaluasi/review dari auditor eksternal maupun internal, setiap unit kerja OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan melaksanakan tindak lanjutnya.

4. Pemantauan atas Pelaksanaan RTP

Setiap OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan memberikan laporan atas RTP sesuai tanggung-jawabnya secara berkala kepada Tim pemantau yang dalam hal ini adalah Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil pemantauan tim pemantau dilaporkan kepada Bupati Pesisir Selatan.

BAB VII

PENUTUP

Rencana Tindak Pengendalian Intern Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 merupakan salah satu dokumen penting dalam penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam rangka mewujudkan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pemantauan atas pelaksanaan sesuai rencana tindak pengendalian ini dan evaluasi atas efektifitas pengendalian yang ada akan menjadi dasar pertimbangan pembuatan *Statement of Responsibility* dalam laporan keuangan.

Lampiran 1

Rencana Tindak Perbaikan Lingkungan Pengendalian

N O	Sub Unsur	Rencana Tindak Perbaikan/ Penguatan Lingkungan Pengendalian	Penanggung Jawab Pelaksanaan Perbaikan	Target waktu Penyelesaian
1	PENEGAKAN INTEGRITAS DAN NILAI ETIKA			
	1. Pengembangan nilai - nilai etika	Pimpinan Instansi mengembangkan sikap etika dan tata nilai yang dapat dimengerti oleh seluruh pegawai	BKPSDM	3 bulan
	2. Pengkomunikasian nilai - nilai etika	Pimpinan Instansi mengkomunikasikan komitmennya akan nilai-nilai etika melalui perkataan dan tindakan	BKPSDM	3 bulan
	3. Penekanan kembali nilai – nilai etika tepat pada organisasi	Pentingnya integritas dan nilai- nilai etika dikomunikasikan dan ditekankan berulang kali kepada semua pegawai secara tepat pada organisasi	BKPSDM	3 bulan
	4. Pengawasan integritas dan nilai-nilai etika	Terdapat proses-proses untuk melakukan pengawasan terhadap prinsip-prinsip integritas dan nilai-nilai etika	BKPSDM	3 bulan

	5. Deviasi/perbedaan nilai-nilai integritas dan etika	Deviasi/perbedaan dari nilai-nilai integritas dan nilai-nilai etika diidentifikasi tepat waktu sesuai tingkatan dalam organisasi	BKPSDM	3 bulan
2	KOMITMEN TERHADAP KOMPETENSI;			
	Pertahankan individu-individu yang memiliki kompetensi	Organisasi mempekerjakan dan menggunakan individu yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaporan keuangan, pengendalian internal, <i>compliance</i> , dan manajemen risiko.	BKPSDM	3 bulan
3	PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB YANG TEPAT;			
	1.Tentukan tanggungjawab dan delegasi otoritas	Penunjukan tanggungjawab dan delegasi otoritas didefinisikan secara jelas untuk semua pegawai yang ikut serta dalam pengendalian internal dan Pimpinan Instansi risiko, proses pelaporan keuangan, dan <i>compliance</i> .	BKPSDM	3 bulan
	2. Tentukan tanggungjawab dan delegasi otoritas	Penunjukan tanggungjawab dan delegasi otoritas didefinisikan secara jelas untuk semua pegawai yang ikut serta dalam pengendalian internal dan Pimpinan Instansi risiko, proses pelaporan keuangan, dan <i>compliance</i> .	BKPSDM	3 bulan
4	PENYUSUNAN DAN PENERAPAN KEBIJAKAN YANG SEHAT TENTANG PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA;			

	Pelatihan yang cukup untuk melaksanakan peran	Pimpinan Instansi membantu pegawai dengan menyediakan akses pada kebutuhan alat maupun pelatihan yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran mereka.	BKPSDM	3 bulan
--	---	---	--------	---------

Lampiran 2

DAFTAR RISIKO PRIORITAS TERIDENTIFIKASI

No	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan
1	2	3	4	5	6
1	Mewujudkan aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pejabat struktural eselon II dan III untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat II dan Tingkat II.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	Keterbatasan Dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Ketersediaan dana yang terbatas, membatasi pejabat struktural eselon IV untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat IV.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	Keterbatasan Dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)

3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Ketersediaan dana yang terbatas akan menghambat pelaksanaan Diklat Pra Jabatan.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serifikasi	Tidak ada penerimaan CPNS setiap tahun	Kegiatan Diklat tidak terlaksana setiap Tahunnya
4	Terlaksananya diklat pengelolaan keuangan daerah	Kurangnya pemahaman bendahara mengenai pengelolaan keuangan daerah	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional	Kurangnya sumber daya yang mampu untuk melaksanakan pengelolaan keuangan	Kegiatan diklat tidak terlaksana setiap tahunnya
5	Terlaksananya penerimaan CPNS dari formasi umum	Penerimaan CPNS yang dibatasi, maka tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Dana yang dibutuhkan tidak tersedia dengan cukup	Penetapan Surat Keputusan CPNS tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan
6	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pemberian bantuan tugas belajar bagi PNS.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Keterbatasan dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)
7	Terlaksananya Sidang Baperjakat	Ketidaksesuaian jadwal Tim dalam Pelaksanaan penyelenggaraan sidang Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Perubahan data PNS (mutasi/ pensiun/ meninggal)	Pelaksanaan Sidang Baperjakat usulan pindah tugas, jabatan struktural, PNS tugas Belajar dan Penempatan CPNS jadi terhambat
8	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Keterlambatan proses penerbitan SK Pensiun	Kasubid Pemberhentian ASN	Berkas administrasi pensiun yang diserahkan ke BKPSDM terlambat	Penerbitan SK Pensiun PNS tidak tepat waktu

9	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Kehadiran dan kurangnya pemahaman peserta Training.	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	PNS tidak dapat mempengaruhi PNS lainnya	Termotivasinya PNS dalam bekerja
10	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Kehadiran Tim dalam penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Pegawai	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Padatnya jadwal para anggota rapat	Penyelesaian kasus PNS yang bercerai dan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tepat waktu
11	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	Keterlambatan keluarnya penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Sekretariat Negara	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Dana terbatas untuk memberikan penghargaan kepada PNS	PNS mendapatkan penghargaan atas jasa-jasanya selama X, XX dan XXX Tahun, sehingga PNS merasa dihargai oleh Pemerintah.
12	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Keterlambatan terbitnya kelengkapan administrasi kepegawaian Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen (Keterbatasan banko di BKN)	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	keterbatasan dana	Pengelolaan administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen menjadi lambat
13	Terseleksinya ASN yang akan mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi	Minat ASN yang mengikuti seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi berkurang	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan	Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi yang diisi, kemampuan ASN yang kurang	Posisi jabatan pimpinan tinggi yang kosong menjadi terisi.
14	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	PNS yang sering dimutasikan / dipindahkan.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Mutasi Pegawai

15	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Kurangnya tingkat ketelitian dan pengetahuan Tim akan aturan pengkoreksian angka kredit Jabatan Fungsional Tertentu .	Kasubbid Kepangkatan PNS	Keterbatasan Dana	Tercapai dan terlaksananya pengkoreksian angka kredit jabatan fungsional tertentu selama satu tahun.
16	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Keterlambatan dan jarak yang jauh dari PNS yang akan disumpah dan dilantik.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan

Lampiran 3

RENCANA TINDAK PENGENDALIAN

No	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Pengendalian yang Harus ada	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
1	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pejabat struktural eselon II dan III untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat II dan Tingkat II.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serifikasi
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Ketersediaan dana yang terbatas, membatasi pejabat struktural eselon IV untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat IV.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serifikasi

3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Ketersediaan dana yang terbatas akan menghambat pelaksanaan Diklat Pra Jabatan.	Keselasaran Jadwal pelaksanaan antara Kabupaten dengan Tim Diklat Provinsi	Penyusunan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan sesuai rencana	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Sertifikasi
4	Terlaksananya diklat pengelolaan keuangan daerah	Kurangnya pemahaman bendahara mengenai pengelolaan keuangan daerah	Terus melakukan evaluasi setelah kegiatan diklat dilakukan	Pembentukan tim evaluasi sebagai tindak lanjut	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional
5	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari formasi umum	Penerimaan CPNS yang dibatasi, maka tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Formasi dan Pengadaan
6	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pemberian bantuan tugas belajar bagi PNS.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir
7	Terlaksananya Sidang Baperjakat	Ketidaksesuaian jadwal Tim dalam Pelaksanaan penyelenggaraan sidang Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.	Saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir

8	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Keterlambatan proses penerbitan SK Pensiun	Saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi pensiun	Update data pensiun yang perlu disempurnakan	Kasubid Pemberhentian ASN
9	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Kehadiran dan kurangnya pemahaman peserta Training.	Tambahan training-training yang lain yang masih berkaitan	Training mestinya diadakan tiap tahun agar merata untuk setiap PNS	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN
10	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Kehadiran Tim dalam penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Pegawai	Terlaksananya semua kegiatan sesuai jadwal yang direncanakan	Perencanaan yang lebih matang	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN
11	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	Keterlambatan keluarnya penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Sekretariat Negara.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Perencanaan yang lebih optimal	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN
12	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Keterlambatan terbitnya kelengkapan administrasi kepegawaian Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen (Keterbatasan banko di BKN)	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN
13	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	PNS yang sering dimutasikan / dipindahkan.	Saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir

14	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Kurangnya tingkat ketelitian dan pengetahuan Tim akan aturan pengkoreksian angka kredit Jabatan Fungsional Tertentu .	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Kepangkatan PNS
15	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Keterlambatan dan jarak yang jauh dari PNS yang akan disumpah dan dilantik.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir
16	Terseleksinya ASN yang akan mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi	Minat ASN yang mengikuti seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi berkurang	Koordinasi dengan instansi terkait pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi (KASN)	Perencanaan kegiatan yang lebih optimal	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN

Lampiran 4

Rencana Informasi dan Komunikasi Pengendalian

No	Tujuan yang Diidentifikasi	Pengendalian Yang Direncanakan	Bentuk/ Sarana Komunikasi	Penyedia Informasi	Penerima Informasi	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7
1	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serifikasi	Pejabat Eselon II, III	35 Hari
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat permintaan data ke OPD tentang pejabat yang belum diklatpim	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serifikasi	Pejabat Eselon IV	35 Hari
3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Keselarasan Jadwal pelaksanaan antara Kabupaten dengan Tim Diklat Provinsi	Surat Undangan	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serifikasi	CPNS	2 Bulan

4	Terlaksananya diklat pengelolaan keuangan daerah	Keselasaran Jadwal pelaksanaan antara Kabupaten dengan Tim Diklat Provinsi	Surat Undangan	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional	Bendahara OPD	14 hari
6	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari formasi umum	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Calon PNS	6 bulan
7	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Jan s/d Des 2018
8	Terlaksananya Sidang Baperjakat	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	OPD terkait	Jan s/d Des 2018
9	Terselenggaranya Diklat Teknis manajemen kinerja ASN	Keselasaran Jadwal pelaksanaan antara Kabupaten dengan Tim Diklat Provinsi	Surat Undangan	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional	Pejabat Eselon IV	4 hari
10	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Mengajukan penambahan anggaran untuk pengurusan pensiun ke BKN Pusat dan BKN Regional serta BKD Provinsi Sumatera Barat	Surat permintaan data ke OPD tentang PNS yang akan pensiun	Kasubid Pemberhentian ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan
11	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Training mestinya diadakan tiap tahun agar merata untuk setiap PNS	Undangan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Pejabat Eselon III dan IV	1 bulan

12	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Perencanaan yang lebih matang	Surat Undangan Rapat	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Pejabat Eselon II, III dan IV	6 - 10 kali dalam setahun
13	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Surat Pemberitahuan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	dua kali setahun
14	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Pemberitahuan kepada Tim Anggaran	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Pejabat Eselon II dan III	Oct-18
15	Terseleksinya ASN yang akan mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi	Koordinasi dengan instansi terkait pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi (KASN)	Koordinasi dengan instansi terkait	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan	Pejabat Eselon III	Jan 2018
16	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Jan s/d Des 2018
17	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Kepangkatan PNS	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Satu Tahun

18	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Jan s/d Des 2018
19	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Koordinasi internal dengan Su bidang Data Pegawai di BKPSDM	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Subbid Peremajaan Data pada BKPSDM	April 2018
20	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Sosialisasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS secara merata ke seluruh PNS dan sosialisasi PP 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS	Surat Panggilan dan Undangan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	12 bulan
21	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi kepegawaian	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Kepangkatan PNS	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Satu Tahun
22	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan
23	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	Pengembangan aplikasi SIMPEG sehingga dapat mengakomodir kebutuhan untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian	Surat permintaan ke OPD tentang update data PNS	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan

Lampiran 5

Rancangan Pemantauan Berkelanjutan Atas Pengendalian

No	Tujuan yang Diidentifikasi	Uraian Pengendalian	Metode Pemantauan yang ada	Pemantauan yang akan digunakan		
				Metode Pemantauan	Dilakukan Oleh	Waktu
1	2	3	4	5	6	7
1	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 Tahun
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	4 Bulan
3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Penyusunan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan sesuai rencana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	4 Bulan

4	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari formasi umum	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
5	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
6	Terlaksananya Sidang Baperjakat	Data base kepegawaian yang update	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
7	Terselenggaranya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	Permintaan penambahan dana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
8	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
9	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Training mestinya diadakan tiap tahun agar merata untuk setiap PNS	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
10	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Perencanaan yang lebih matang	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	12 bulan
11	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	dua kali setahun
12	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan

13	Terpenuhinya kelengkapan Administrasi kepegawaian PNS/CPNS	Mengirimkan surat pemberitahuan untuk PNS yang belum memiliki KPE	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
14	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	Data base kepegawaian yang update	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
15	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	Satu Tahun
16	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
17	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	Data base kepegawaian yang update	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
18	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Sosialisasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS secara merata ke seluruh PNS dan sosialisasi PP 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	12 bulan
19	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi kepangkatan pegawai	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	Satu Tahun

20	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan
21	Terseleksinya jabatan pimpinan tinggi	Database kepegawaian yang update dan koordinasi dengan instansi terkait	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	2 bulan

Mengetahui,
Painan, Maret 2018
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

AHDA YANUAR, S,Kom
NIP. 19670101 199003 1 013

RENCANA KEGIATAN PENGENDALIAN

SKPD : BKPSDM

1

No	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Pengendalian yang Harus ada	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7
1	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pejabat struktural eselon II dan III untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat II dan Tingkat II.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serfikasi	Januari - Desember 2017
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Ketersediaan dana yang terbatas, membatasi pejabat struktural eselon IV untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat IV.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serfikasi	Januari - Desember 2017
3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Ketersediaan dana yang terbatas akan menghambat pelaksanaan Diklat Pra Jabatan.	Keselarsan Jadwal pelaksanaan antara Kabupaten dengan Tim Diklat Provinsi	Penyusunan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan sesuai rencana	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serfikasi	2 Bulan
		Keterlambatan Pelaksanaan Diklat Prajabatan bagi CPNS (lebih dari 1 tahun), tidak dapatnya CPNS untuk diangkat sebagai PNS.				

No	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Pengendalian yang Harus ada	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7
4	Terlaksananya sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	Kehadiran dan pemahaman peserta sosialisasi UU nomor 1 Tahun 1974.	Tersedianya dana untuk sosialisasi-sosialisasi Peraturan lainnya	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional	May-17
5	Meningkatnya pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP	Kurangnya pemahaman peserta sosialisasi terhadap perhitungan TPP.	saling koordinasi antara BKPSDM dengan OPD terkait	penyusunan strategi sosialisasi TPP agar lebih efektif dan efisien	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Nov-17
6	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari PTT Kementerian Kesehatan dan THL-TB Kementerian Pertanian	Penerimaan CPNS yang dibatasi, maka tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	01/01/2017-31/12/2017
7	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pemberian bantuan tugas belajar bagi PNS.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Oktober 2017

No	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Pengendalian yang Harus ada	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7
8	Terlaksananya Sidang Baperjakat	Ketidaksesuaian jadwal Tim dalam Pelaksanaan penyelenggaraan sidang Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Nov-17
9	Terseleenggaranya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	Jadwal pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah ditetapkan BKN Regional.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Nov-17
10	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Keterlambatan proses penerbitan SK Pensiun	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi pensiun	Update data pensiun yang perlu disempurnakan	Kasubid Pemberhentian ASN	01/01/2017-31/12/2017
11	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Kehadiran dan kurangnya pemahaman peserta Training.	Tambahan training-training yang lain yang masih berkaitan	Training mestinya diadakan tiap tahun agar merata untuk setiap PNS	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Oct-17
12	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Kehadiran Tim dalam penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Pegawai	Terlaksananya semua kegiatan sesuai jadwal yang direncanakan	Perencanaan yang lebih matang	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Januari s/d Desember 2017

No	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Pengendalian yang Harus ada	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7
13	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	Keterlambatan keluarnya penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Sekretariat Negara.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Perencanaan yang lebih optimal	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Februari dan November 2017
14	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Keterlambatan terbitnya kelengkapan administrasi kepegawaian Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen (Keterbatasan banko di BKN)	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Oct-17
15	Terpenuhinya kelengkapan Administrasi kepegawaian PNS/CPNS	Ketidakjelasan Alamat dan tempat tugas .	Koordinasi dengan BKN Pusat mengenai kelanjutan penerbitan KPE bagi PNS	Pendataan terus menerus bagi PNS yang belum memiliki KPE	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	01/01/2017-31/12/2017
16	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	PNS yang sering dimutasikan / dipindahkan.	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Oktober 2017
17	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Kurangnya tingkat ketelitian dan pengetahuan Tim akan aturan pengkoreksian angka kredit Jabatan Fungsional Tertentu .	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Kepangkatan PNS	Tahun 2018

No	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Pengendalian yang Harus ada	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7
18	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Keterlambatan dan jarak yang jauh dari PNS yang akan disumpah dan dilantik.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Nov-17
19	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	Keakuratan data dari hasil pemetaan potensi pejabat struktural.	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Oct-17
20	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Jumlah PNS yang melanggar aturan dan bercerai cenderung meningkat.	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian yang menderita sakit menahun dan melakukan pelanggaran disiplin	Sosialisasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS secara merata ke seluruh PNS dan sosialisasi PP 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Januari s/d Desember 2017
21	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi kepangkatan pegawai	Kurangnya ketelitian dan ketepatan waktu dalam pengelolaan kenaikan pangkat.	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Kasubbid Kepangkatan PNS	Tahun 2018

No	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Pengendalian yang Harus ada	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7
22	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	Ketidakteitian penghitungan kebutuhan formasi dan data yang sering berubah.	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	01/01/2017-31/12/2017
23	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	Kurang akuratnya data.	Data SIMPEG yang valid	Data SIMPEG yang valid	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	01/01/2017-31/12/2017
24	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	Keterbatasan dana dan tenaga IT dalam pengelolaan Aplikasi Simpeg.	Koordinasi antara bidang-bidang yang ada pada BKPSDM	Update data kepegawaian dilakukan terus menerus sejalan dengan perubahan yang terjadi	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	01/01/2017-31/12/2017

Ket

1 Kolom 1 Diisi dengan nomor urut

2 Kolom 2 Diisi uraian risiko yang diidentifikasi

3 Kolom 3 Diisi dengan Pengendalian yang harus ada atas Risiko

4 Kolom 4 Diisi Pengendalian yang sudah ada

5 Kolom 5 Diisi Efektivitas Pengendalian yang ada

6 Kolom 6 Diisi Pengendalian yang masih dibutuhkan

6 Kolom 7 Diisi dengan nama Penanggungjawab untuk pengendalian

No	Tujuan yang didentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Pengendalian yang Harus ada	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7

7 Kolom 8 Diisi dengan rencana waktu pelaksanaan perbaikan pengendalian

ANALISIS RISIKO

OPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

No	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan
1	2	3	4	5	6
1	Mewujudkan aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pejabat struktural eselon II dan III untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat II dan Tingkat III.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Sertifikasi	Keterbatasan Dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Ketersediaan dana yang terbatas, membatasi pejabat struktural eselon IV untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat IV.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Sertifikasi	Keterbatasan Dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)
3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Ketersediaan dana yang terbatas akan menghambat pelaksanaan Diklat Pra Jabatan.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Sertifikasi	Tidak ada penerimaan CPNS setiap tahun	Kegiatan diklat tidak terlaksana setiap tahunnya
		Keterlambatan pelaksanaan Diklat Prajabatan bagi CPNS (lebih dari 1 tahun), tidak dapatnya CPNS untuk diangkat sebagai PNS			
4	Terlaksananya Sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	Kehadiran dan pemahaman peserta sosialisasi UU nomor 1 Tahun 1974.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional	Keterbatasan Dana	PNS memahami aturan perkawinan dan perceraian PNS
5	Meningkatnya pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP	Kurangnya pemahaman peserta sosialisasi terhadap perhitungan TPP.	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	waktu dan tingkat pengetahuan PNS	Peningkatan pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP tidak tercapai

6	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari PTT Kementerian Kesehatan dan THL-TB Kementerian Pertanian	Penerimaan CPNS yang dibatasi, maka tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Dana yang dibutuhkan tidak tersedia dengan cukup	Penetapan Surat Keputusan CPNS tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan
7	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pemberian bantuan tugas belajar bagi PNS.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)
8	Terlaksananya Sidang Baperjakat	Ketidaksesuaian jadwal Tim dalam Pelaksanaan penyelenggaraan sidang Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Perubahan data PNS (mutasi/pensiun/meninggal)	Pelaksanaan Sidang Baperjakat usulan pindah tugas, jabatan struktural, PNS tugas Belajar dan
9	Terselenggaranya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	Jadwal pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah ditetapkan BKN Regional.	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	keterbatasan dana	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS menjadi terbatas
10	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Keterlambatan proses penerbitan SK Pensiun	Kasubid Pemberhentian ASN	Berkas administrasi pensiun yang diserahkan ke BKPSDM terlambat	Penerbitan SK Pensiun PNS tidak tepat waktu
11	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Kehadiran dan kurangnya pemahaman peserta Training.	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	PNS tidak dapat mempengaruhi PNS lainnya	Termotivasinya PNS dalam bekerja
12	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Kehadiran Tim dalam penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Pegawai	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Padatnya jadwal para anggota rapat	Penyelesaian kasus PNS yang bercerai dan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tepat waktu
13	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	Keterlambatan keluarnya penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Sekretariat Negara.	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Dana terbatas untuk memberikan penghargaan kepada PNS	PNS mendapatkan penghargaan atas jasa-jasanya selamaX, XX dan XXX Tahun, sehingga PNS merasa dihargai oleh Pemerintah
14	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Keterlambatan terbitnya kelengkapan administrasi kepegawaian Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen (Keterbatasan banko di BKN)	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	keterbatasan dana	Pengelolaan administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen menjadi lambat

15	Terpenuhinya kelengkapan Administrasi kepegawaian PNS/CPNS	Ketidakjelasan Alamat dan tempat tugas .	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Kebijakan terbaru oleh BKN tentang KPE yang akan dicetak melalui MYSAPK yang belum diterbitkan atau disosialisasikan	Perbaikan dan Penerbitan KPE tidak dapat dilaksanakan
16	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	PNS yang sering dimutasikan / dipindahkan.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Mutasi Pegawai
17	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Kurangnya tingkat ketelitian dan pengetahuan Tim akan aturan pengkoreksian angka kredit Jabatan Fungsional Tertentu .	Kasubbid Kepangkatan PNS	Keterbatasan Dana	Tercapai dan terlaksananya pengkoreksian angka kredit jabatan fungsional tertentu selama satu tahun .
18	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Keterlambatan dan jarak yang jauh dari PNS yang akan disumpah dan dilantik.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan
19	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	Keakuratan data dari hasil pemetaan potensi pejabat struktural.	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	perubahan data PNS (Mutasi/Pensiun/Meninggal)	Pelaksanaan pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS terhambat
20	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Jumlah PNS yang melanggar aturan dan bercerai cenderung meningkat.	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Aturan yang kurang ditegakkan di instansi masing-masing	Terdata PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan PNS yang menderita sakit menahun sehingga dapat di tindak lanjuti dengan aturan yang berlaku.
21	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi kepangkatan pegawai	Kurangnya ketelitian dan ketepatan waktu dalam poengelolaan kenaikan pangkat.	Kasubbid Kepangkatan PNS	Keterbatasan Dana	Tercapai dan terlaksananya kenaikan Pangkat PNS berupa Surat Keputusan kenaikan pangkat yang

22	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	Ketidaktelitian penghitungan kebutuhan formasi dan data yang sering berubah.	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Data kepegawaian yang tidak tetap (Mutasi/Pensiun/Meninggal)	Tidak validnya peta kebutuhan PNS pada aplikasi e-formasi
23	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	Kurang akuratnya data.	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Data kepegawaian tidak lengkap	Data DUK tidak valid
24	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	Keterbatasan dana dan tenaga IT dalam pengelolaan Aplikasi Simpeg.	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Terbatasnya tenaga IT	Pelayanan kepegawaian dalam memberikan data-data sesuai kebutuhan akan berjalan lambat disebabkan harus menggunakan perhitung manual, dan apa bila dilakukan perhitungan manual, tingkat keakuratan data bisa rendah karena data yang dihitung berjumlah ribuan

Ket:

1	Kolom 1 berisi no urutan
2	Kolom 2 berisi uraian risiko yang diidentifikasi
3	Kolom 3 berisi pemilik atau pihak yang bertanggung jawab menangani risiko tersebut
4	Kolom 4 berisi hal-hal yang menyebabkan terjadinya risiko
5	Kolom 5 berisi dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi
6	Kolom 6 berisi nilai kemungkinan apabila risiko tersebut terjadi
7	Kolom 7 berisi nilai Dampak terjadinya risiko tersebut.
8	Kolom 8 berisi perkalian antara kolom 6 dan kolom 7

DAFTAR RANCANGAN PEMANTAUAN

SKPD : BKPSDM

No	Tujuan yang Diidentifikasi	Uraian Pengendalian	Metode Pemantauan yang ada	Pemantauan yang akan digunakan			Tindakan Korektif Yang Diperlukan
				Metode Pemantauan	Dilakukan Oleh	Waktu	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 Tahun	
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	4 Bulan	
3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Penyusunan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan sesuai rencana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	4 Bulan	
4	Terlaksananya sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
5	Meningkatnya pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP	penyusunan buku panduan sosialisasi TPP	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
6	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari PTT Kementerian Kesehatan dan THL-TB Kementerian Pertanian	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
7	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
8	Terlaksananya Sidang Baperjakat	Data base kepegawaian yang update	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
9	Terselenggaranya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	Permintaan penambahan dana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
10	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
11	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Training mestinya diadakan tiap tahun agar merata untuk setiap PNS	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
12	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Perencanaan yang lebih matang	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	12 bulan	
13	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	dua kali setahun	

14	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
15	Terpenuhinya kelengkapan Administrasi kepegawaian PNS/CPNS	Mengirimkan surat pemberitahuan untuk PNS yang belum memiliki KPE	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
16	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	Data base kepegawaian yang update	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
17	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	Satu Tahun	
18	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
19	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	Data base kepegawaian yang update	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
20	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Sosialisasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS secara merata ke seluruh PNS dan sosialisasi PP 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	12 bulan	
21	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi <u>kepengkatan pegawai</u>	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	Satu Tahun	
22	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
23	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	Mengirimkan surat pemberitahuan untuk mengupdate data kepegawaian pada aplikasi SIMPEG	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
24	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi <u>kepegawaian</u>	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	

Keterangan :

1. Kolom 1 Diisi dengan nomor urut
2. Kolom 2 Diisi sesuai Pengendalian yang mengalami penyempurnaan
3. Kolom 3 Cukup jelas
4. Kolom 4 Diisi dengan Atasan/Tim Khusus/APIP
5. Kolom 5 Diisi dengan Pihak/Pejabat yang bertanggungjawab melakukan pemantauan
6. Kolom 6 Cukup jelas
7. Kolom 7 Tindakan yang diperlukan apabila diperlukan penyempurnaan lebih lanjut

INFORMASI DAN KOMUNIKASI

SKPD : BKPSDM

No	Tujuan yang Diidentifikasi	Pengendalian Yg Direncanakan	Bentuk/ Sarana Komunikasi	Penyedia Informasi	Penerima Informasi	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7
1	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	Pejabat Eselon II, III	35 Hari
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat permintaan data ke OPD tentang pejabat yang belum diklatpim	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	Pejabat Eselon IV	35 Hari
3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Keselasaran Jadwal pelaksanaan antara Kabupaten dengan Tim Diklat Provinsi	Surat Undangan	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	CPNS	2 Bulan
4	Terlaksananya sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Surat Undangan Sosialisasi	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional	ASN di lingkungan pemkab pesisir selatan	May-17
5	Meningkatnya pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP	penyusunan strategi sosialisasi TPP agar lebih efektif dan efisien	Koordinasi dengan OPD terkait	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	OPD terkait	Nov-17
6	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari PTT Kementerian Kesehatan dan THL-TB Kementerian Pertanian	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Diklat struktural	Pejabat Eselon II, III dan IV	1 bulan
7	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Oct-17
8	Terlaksananya Sidang Baperjakat	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	OPD terkait	Oct-17
9	Terselenggaranya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Pemberitahuan kepada Tim Anggaran	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Pejabat Eselon II dan III	Nov-17
10	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Mengajukan penambahan anggaran untuk pengurusan pensiun ke BKN Pusat dan BKN Regional serta BKD Provinsi Sumatera Barat	Surat permintaan data ke OPD tentang PNS yang akan pensiun	Kasubid Pemberhentian ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan

11	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Training mestinya diadakan tiap tahun agar merata untuk setiap PNS	Undangan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Pejabat Eselon III dan IV	1 bulan
12	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Perencanaan yang lebih matang	Surat Undangan Rapat	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Pejabat Eselon II, III dan IV	6 - 10 kali dalam setahun
13	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Surat Pemberitahuan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	dua kali setahun
14	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Pemberitahuan kepada Tim Anggaran	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Pejabat Eselon II dan III	Oct-17
	Terpenuhinya kelengkapan Administrasi kepegawaian PNS/CPNS	Mendata PNS yang belum memiliki KPE	Surat permintaan ke OPD tentang PNS yang belum memiliki KPE	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan
16	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Oct-17
17	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Kepangkatan PNS	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Satu Tahun
18	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Nov 2017
19	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Koordinasi internal dengan Su bidang Data Pegawai di BKPSDM	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Subbid Peremajaan Data pada BKPSDM	Oct-17
20	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Sosialisasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS secara merata ke seluruh PNS dan sosialisasi PP 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS	Surat Panggilan dan Undangan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	12 bulan
21	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi kepangkatan pegawai	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Kepangkatan PNS	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Satu Tahun
22	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan
23	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	DUK berdasarkan database yang ada pada aplikasi SIMPEG	Surat permintaan DUK ke OPD	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan

24	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	Pengembangan aplikasi SIMPEG sehingga dapat mengakomodir kebutuhan untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian	Surat permintaan ke OPD tentang update data PNS	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan
----	------------------------------------	---	---	--	-----------------------------------	---------

Keterangan:

- 1 Kolom 3 : Diisi dengan Informasi Pengendalian yang ingin disampaikan
- 2 Kolom 4 : Diisi dengan Bentuk dan Sarana komunikasi yang akan digunakan untuk penyampaian informasi seperti **Laporan, Surat, Rapat, lainnya**
- 3 Kolom 5: Diisi dengan Kepala Satuan Kerja, Kabag/Kabid, Kelompok Pegawai (nama unit kerja), baik internal maupun eksternal
- 4 Kolom 6 : Diisi dengan saat tertentu, periodik mingguan/bulanan/tahunan

Identifikasi Tujuan Strategis

Visi : Terselenggaranya Manajemen Kepegawaian Daerah Untuk Mewujudkan SDM Aparatur Yang Profesional dan Religius

No	Misi	Tujuan	Sasaran		Kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran
1	2	3	4		5
1	Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur	Tersedianya aparatur sipil Negara yang memenuhi standard kompetensi	1.Terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi;	1	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme
			2. Terwujudnya kesadaran, ketaatan bagi aparatur serta terciptanya suasana kerja yang kondusif dan menjunjung tinggi etos kerja, jujur dan berkeadilan.	2	Diklat Kepemimpinan TK. IV
				3	Diklat Prajabatan bagi CPNS
				4	Sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan
				5	Sosialisasi TPP
				6	Seleksi Penerimaan CPNS
				7	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas
				8	Penyelenggaraan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan
				9	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah
				10	Pengelolaan Administrasi Pensiun Pegawai
				11	Pelaksanaan Achievement Motivation Training
				12	Penyelenggaraan Majelis Pertimbangan Pegawai
				13	Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun

2	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang tanggap terhadap kepentingan publik	1	Pengelolaan administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen
				2	Pelayanan, Pendistribusian, serta Perbaikan KPE
				3	Pengelolaan Administrasi Mutasi Pegawai
				4	Pengkoreksian Angka Kredit
				5	Pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan
				6	Pemetaan Potensi Pejabat Struktural
				7	Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian
				8	Pengelolaan Administrasi Kepangkatan Pegawai
3	Meningkatkan dan mengembangkan pengelolaan data administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi.	Mewujudkan database kepegawaian secara cepat, aktual dan terpercaya	Terwujudnya database kepegawaian secara cepat, actual dan terpercaya	1	Penyusunan Formasi PNS
				2	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS/DUK dan Bezeting
					Pengelolaan SIMPEG

Catatan:

Uraian Visi berisi visi unit organisasi di baris atas kolom

1. Kolom 1 berisi nomor urut
2. Kolom 2 berisi uraian misi sesuai dengan dokumen Renstra
3. Kolom 3 berisi uraian tentang tujuan sesuai dengan dokumen renstra
4. Kolom 4 berisi uraian tentang sasaran yang selaras dokumen renstra
5. Kolom 5 berisi uraian tentang kegiatan yang mendukung capaian tujuan strategis

Identifikasi Kegiatan & Tujuan Kegiatan

No	Kegiatan	Tujuan Kegiatan	Keselarasan dengan tujuan/sasaran strategis	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	Tercapainya Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	selaras	
2	Diklat Kepemimpinan TK. IV	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	selaras	
3	Diklat Prajabatan bagi CPNS	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan untuk CPNS	selaras	
4	Sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	Terlaksananya sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	selaras	
5	Sosialisasi TPP	Meningkatnya pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP	selaras	
6	Seleksi Penerimaan CPNS	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari PTT Kementerian Kesehatan dan THL-TB Kementerian Pertanian	Selaras	
7	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	selaras	
8	Penyelenggaraan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	Terlaksananya Sidang Baperjakat	selaras	
9	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Terselenggaranya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	selaras	

10	Pengelolaan Administrasi Pensiun Pegawai	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	selaras	
11	Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	selaras	
12	Penyelenggaraan Majelis Pertimbangan Pegawai	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	selaras	
13	Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	selaras	
14	Pengelolaan administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	selaras	
15	Pelayanan, Pendistribusian, serta Perbaikan KPE	Terpenuhinya kelengkapan Administrasi kepegawaian PNS/CPNS	selaras	
16	Pengelolaan Administrasi Mutasi Pegawai	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	selaras	
17	Pengkoreksian Angka Kredit	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Selaras	
18	Pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	selaras	
19	Pemetaan Potensi Pejabat Struktural	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	selaras	
20	Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	selaras	
21	Pengelolaan Administrasi Kepangkatan Pegawai	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi kepegawaian pegawai	selaras	
22	Penyusunan Formasi PNS	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	selaras	

23	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS/DUK dan Bezeting	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	selaras	
24	Pengelolaan SIMPEG	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	selaras	

Catatan:

1. Kolom 1 berisi nomor urut
2. Kolom 2 berisi uraian tentang kegiatan yang akan dilakukan penilaian risiko
3. Kolom 3 berisi uraian tentang tujuan atas kegiatan yang akan dilakukan penilaian risiko
4. Kolom 4 berisi uraian tentang keselarasan tujuan kegiatan dengan tujuan/sasaran di atasnya (strategis)

IDENTIFIKASI RISIKO

SKPD : BKPSDM

No	Kegiatan	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan
1		2	3	4	5	6
1	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme (PIM TK. II, III dan IV)	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pejabat struktural eselon II dan III untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat II dan Tingkat II.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	Keterbatasan Dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)
2	Pendidikan dan Pelatihan PIM IV	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Ketersediaan dana yang terbatas, membatasi pejabat struktural eselon IV untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat IV.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	Keterbatasan Dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)
3	Diklat Pra Jabatan Bagi CPNS	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Ketersediaan dana yang terbatas akan menghambat pelaksanaan Diklat Pra Jabatan.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	Tidak ada penerimaan CPNS setiap tahun	Kegiatan Diklat tidak terlaksana setiap Tahunnya
			Keterlambatan Pelaksanaan Diklat Prajabatan bagi CPNS (lebih dari 1 tahun), tidak dapatnya CPNS untuk diangkat sebagai PNS.			
4	Sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	Terlaksananya sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	Kehadiran dan pemahaman peserta sosialisasi UU nomor 1 Tahun 1974.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional	Keterbatasan Dana	PNS memahami aturan perkawinan dan perceraian PNS
5	Sosialisasi tentang penyusunan TPP	Kurangnya pemahaman peserta sosialisasi terhadap perhitungan TPP.		Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	waktu dan tingkat pengetahuan PNS	Peningkatan pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP tidak tercapai
6	Seleksi Penerimaan CPNS	Penerimaan CPNS yang dibatasi, maka tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan	Penerimaan CPNS yang dibatasi, maka tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Dana yang dibutuhkan tidak tersedia dengan cukup	Penetapan Surat Keputusan CPNS tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan
7	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Iktan Dinas	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pemberian bantuan tugas belajar bagi PNS.	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pemberian bantuan tugas belajar bagi PNS.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)
8	Penyelenggaraan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	Ketidaksesuaian jadwal Tim dalam Pelaksanaan penyelenggaraan sidang Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.	Ketidaksesuaian jadwal Tim dalam Pelaksanaan penyelenggaraan sidang Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Perubahan data PNS (mutasi/pensiun/meninggal)	Pelaksanaan Sidang Baperjakat usulan pindah tugas, jabatan struktural, PNS tugas Belajar dan Penempatan CPNS jadi

No	Kegiatan	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan
1		2	3	4	5	6
9	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Jadwal pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah ditetapkan BKN Regional.	Jadwal pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah ditetapkan BKN Regional.	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	keterbatasan dana	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS menjadi terbatas
10	Pengelolaan Administrasi Pensiun	Keterlambatan proses penerbitan SK Pensiun	Keterlambatan proses penerbitan SK Pensiun	Kasubid Pemberhentian ASN	Berkas administrasi pensiun yang diserahkan ke BKPSDM terlambat	Penerbitan SK Pensiun PNS tidak tepat waktu
11	Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Kehadiran dan kurangnya pemahaman peserta Training.	Kehadiran dan kurangnya pemahaman peserta Training.	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	PNS tidak dapat mempengaruhi PNS lainnya	Termotivasinya PNS dalam bekerja
12	Penyelenggaraan Majelis Pertimbangan Pegawai	Kehadiran Tim dalam penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Pegawai	Kehadiran Tim dalam penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Pegawai	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Padatnya jadwal para anggota rapat	Penyelesaian kasus PNS yang bercerai dan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tepat waktu
13	Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	Keterlambatan keluarnya penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Sekretariat Negara.	Keterlambatan keluarnya penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Sekretariat Negara.	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Dana terbatas untuk memberikan penghargaan kepada PNS	PNS mendapatkan penghargaan atas jasa-jasanya selamaX, XX dan XXX Tahun, sehingga PNS merasa dihargai oleh Pemerintah.
14	Pengelolaan administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Keterlambatan terbitnya kelengkapan administrasi kepegawaian Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen (Keterbatasan banko di BKN)	Keterlambatan terbitnya kelengkapan administrasi kepegawaian Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen (Keterbatasan banko di BKN)	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	keterbatasan dana	Pengelolaan administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen menjadi lambat
15	Pelayanan, Pendistribusian, serta Perbaikan KPE	Ketidakjelasan Alamat dan tempat tugas .	Ketidakjelasan Alamat dan tempat tugas .	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Kebijakan terbaru oleh BKN tentang KPE yang akan dicetak melalui MYSAPK yang belum diterbitkan atau disosialisasikan	Perbaikan dan Penerbitan KPE tidak dapat dilaksanakan
16	Pengelolaan Administrasi Mutasi Pegawai	PNS yang sering dimutasikan / dipindahkan.	PNS yang sering dimutasikan / dipindahkan.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Mutasi Pegawai
17	Pengkoreksian Angka Kredit	Kurangnya tingkat ketelitian dan pengetahuan Tim akan aturan pengkoreksian angka kredit Jabatan Fungsional Tertentu .	Kurangnya tingkat ketelitian dan pengetahuan Tim akan aturan pengkoreksian angka kredit Jabatan Fungsional Tertentu .	Kasubbid Kepangkatan PNS	Keterbatasan Dana	Tercapai dan terlaksananya pengkoreksian angka kredit jabatan fungsional tertentu selama satu tahun .
18	Pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Keterlambatan dan jarak yang jauh dari PNS yang akan disumpah dan dilantik.	Keterlambatan dan jarak yang jauh dari PNS yang akan disumpah dan dilantik.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan

No	Kegiatan	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan
1		2	3	4	5	6
19	Pemetaan Potensi Pejabat Struktural	Keakuratan data dari hasil pemetaan potensi pejabat struktural.	Keakuratan data dari hasil pemetaan potensi pejabat struktural.	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	perubahan data PNS (Mutasi/Pensiun/Meninggal)	Pelaksanaan pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS terhambat
20	Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Jumlah PNS yang melanggar aturan dan bercerai cenderung meningkat.	Jumlah PNS yang melanggar aturan dan bercerai cenderung meningkat.	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Aturan yang kurang ditegakkan di instansi masing-masing	Terdata PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan PNS yang menderita sakit menahun sehingga dapat di tindak lanjuti dengan aturan yang berlaku
21	Pengelolaan Administrasi Kepangkatan Pegawai	Kurangnya ketelitian dan ketepatan waktu dalam poengelolaan kenaikan pangkat.	Kurangnya ketelitian dan ketepatan waktu dalam poengelolaan kenaikan pangkat.	Kasubbid Kepangkatan PNS	Keterbatasan Dana	Tercapai dan terlaksananya kenaikan Pangkat PNS berupa Surat Keputusan kenaikan pangkat yang telah disetujui
22	Penyusunan Formasi PNS	Ketidaktelitian penghitungan kebutuhan formasi dan data yang sering berubah.	Ketidaktelitian penghitungan kebutuhan formasi dan data yang sering berubah.	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Data kepegawaian yang tidak tetap (Mutasi/Pensiun/Meninggal)	Tidak validnya peta kebutuhan PNS pada aplikasi e-formasi
23	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS/DUK dan Bezeting	Kurang akuratnya data.	Kurang akuratnya data.	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Data kepegawaian tidak lengkap	Data DUK tidak valid
24	Pengelolaan SIMPEG	Keterbatasan dana dan tenaga IT dalam pengelolaan Aplikasi Simpeg.	Keterbatasan dana dan tenaga IT dalam pengelolaan Aplikasi Simpeg.	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Terbatasnya tenaga IT	Pelayanan kepegawaian dalam memberikan data-data sesuai kebutuhan akan berjalan lambat disebabkan harus menggunakan perhitung manual, dan apa

Ket:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Kolom 1 berisi no urut
Kolom 2 berisi uraian tujuan yang diidentifikasi
Kolom 3 berisi uraian risiko yang diidentifikasi
Kolom 4 berisi pemilik atau pihak yang bertanggung jawab menangani risiko tersebut

Kolom 5 berisi hal-hal yang menyebabkan terjadinya risiko (fasilitator agar mengarahkan peserta diskusi untuk mengaitkan risiko dengan lingkungan pengendalian)
Kolom 6 berisi dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi

ANALISIS RISIKO

SKPD:

No	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan	Skor Kemungkinan terjadi	Skor Dampak	Total Skor (7x8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Mewujudkan Aparatur yang memliki keterampilan dan kompeten	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pejabat struktural eselon II dan III untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat II dan Tingkat II.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serfikasi	Keterbatasan Dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)	3.00	2.00	6.00
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Ketersediaan dana yang terbatas, membatasi pejabat struktural eselon IV untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat IV.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serfikasi	Keterbatasan Dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)	3.00	2.00	6.00
3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Ketersediaan dana yang terbatas akan menghambat pelaksanaan Diklat Pra Jabatan.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serfikasi	Tidak ada penerimaan CPNS setiap tahun	Kegiatan Diklat tidak terlaksana setiap Tahunnya	3.00	2.00	6.00
		Keterlambatan Pelaksanaan Diklat Prajabatan bagi CPNS (lebih dari 1 tahun), tidak dapatnya CPNS untuk diangkat sebagai PNS.						
4	Terlaksananya sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	Kehadiran dan pemahaman peserta sosialisasi UU nomor 1 Tahun 1974.	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional	Keterbatasan Dana	PNS memahami aturan perkawinan dan perceraian PNS	2.00	3.00	6.00
5	Meningkatnya pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP		Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	waktu dan tingkat pengetahuan PNS	Peningkatan pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP tidak tercapai	3.00	2.00	6.00
		Kurangnya pemahaman peserta sosialisasi terhadap perhitungan TPP.						
6	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari PTT Kementerian Kesehatan dan THL-TB	Penerimaan CPNS yang dibatasi, maka tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Dana yang dibutuhkan tidak tersedia dengan cukup	Penetapan Surat Keputusan CPNS tidak sesuai dengan batas waktu yang telah	3.00	2.00	6.00
7	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pemberian bantuan tugas belajar bagi PNS.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Meningkatnya Kompetensi pejabat struktural (Eselon II, III dan IV)	3.00	2.00	6.00

8	Terlaksananya Sidang Baperjakat	Ketidaksesuaian jadwal Tim dalam Pelaksanaan penyelenggaraan sidang Pertimbangan Jabatan dan	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Perubahan data PNS (mutasi/pensiun/meninggal)	Pelaksanaan Sidang Baperjakat usulan pindah tugas, jabatan struktural, PNS tugas Belajar dan Penempatan CPNS jadi terhambat	3.00	2.00	6.00
9	Terselenggaranya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	Jadwal pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah ditetapkan BKN Regional.	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	keterbatasan dana	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS menjadi terbatas	3.00	2.00	6.00
10	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Keterlambatan proses penerbitan SK Pensiun	Kasubid Pemberhentian ASN	Berkas administrasi pensiun yang diserahkan ke BKPSDM terlambat	Penerbitan SK Pensiun PNS tidak tepat waktu	3.00	2.00	6.00
11	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Kehadiran dan kurangnya pemahaman peserta Training.	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	PNS tidak dapat mempengaruhi PNS lainnya	Termotivasinya PNS dalam bekerja	3.00	2.00	6.00
12	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Kehadiran Tim dalam penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Pegawai	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Padatnya jadwal para anggota rapat	Penyelesaian kasus PNS yang bercerai dan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tepat waktu	2.00	3.00	6.00
13	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	Keterlambatan keluarnya penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Sekretariat Negara.	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Dana terbatas untuk memberikan penghargaan kepada PNS	PNS mendapatkan penghargaan atas jasa-jasanya selama X, XX dan XXX Tahun, sehingga PNS merasa dihargai oleh Pemerintah.	3.00	2.00	6.00
14	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Keterlambatan terbitnya kelengkapan administrasi kepegawaian Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen (Keterbatasan	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	keterbatasan dana	Pengelolaan administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen menjadi lambat	3.00	2.00	6.00
15	Terpenuhinya kelengkapan Administrasi kepegawaian PNS/CPNS	Ketidakjelasan Alamat dan tempat tugas .	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Kebijakan terbaru oleh BKN tentang KPE yang akan dicetak melalui MYSAPK yang belum diterbitkan atau disosialisasikan	Perbaikan dan Penerbitan KPE tidak dapat dilaksanakan	1.00	4.00	4.00
16	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	PNS yang sering dimutasikan / dipindahkan.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Mutasi Pegawai	3.00	2.00	6.00
17	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Kurangnya tingkat ketelitian dan pengetahuan Tim akan aturan pengkoreksian angka kredit Jabatan Fungsional Tertentu .	Kasubbid Kepangkatan PNS	Keterbatasan Dana	Tercapai dan terlaksananya pengkoreksian angka kredit jabatan fungsional tertentu selama satu tahun .	3.00	3.00	9.00
18	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Keterlambatan dan jarak yang jauh dari PNS yang akan disumpah dan dilantik.	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	keterbatasan dana	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	3.00	2.00	6.00

19	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	Keakuratan data dari hasil pemetaan potensi pejabat struktural.	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	perubahan data PNS (Mutasi/Pensiun/Meninggal)	Pelaksanaan pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS terhambat	3.00	2.00	6.00
20	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Jumlah PNS yang melanggar aturan dan bercerai cenderung meningkat.	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Aturan yang kurang ditegakkan di instansi masing-masing	Terdata PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan PNS yang menderita sakit menahun sehingga dapat di tindak lanjuti dengan aturan yang berlaku	3.00	2	6.00
21	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi kepangkatan pegawai	Kurangnya ketelitian dan ketepatan waktu dalam poengelolaan kenaikan pangkat.	Kasubbid Kepangkatan PNS	Keterbatasan Dana	Tercapai dan terlaksananya kenaikan Pangkat PNS berupa Surat Keputusan kenaikan pangkat yang telah disetujui oleh Kantor Regional	3.00	3.00	9.00
22	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	Ketidaktelitian penghitungan kebutuhan formasi dan data yang sering berubah.	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Data kepegawaian yang tidak tetap (Mutasi/Pensiun/Meninggal)	Tidak validnya peta kebutuhan PNS pada aplikasi e-formasi	3.00	2.00	6.00
23	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	Kurang akuratnya data.	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Data kepegawaian tidak lengkap	Data DUK tidak valid	1.00	4.00	4.00
24	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	Keterbatasan dana dan tenaga IT dalam pengelolaan Aplikasi Simpeg.	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Terbatasnya tenaga IT	Pelayanan kepegawaian dalam memberikan data-data sesuai kebutuhan akan berjalan lambat disebabkan harus menggunakan perhitungan manual, dan apa bila dilakukan perhitungan manual, tingkat keakuratan data bisa rendah karena data yang dihitung berjumlah ribuan	2.00	3	6.00

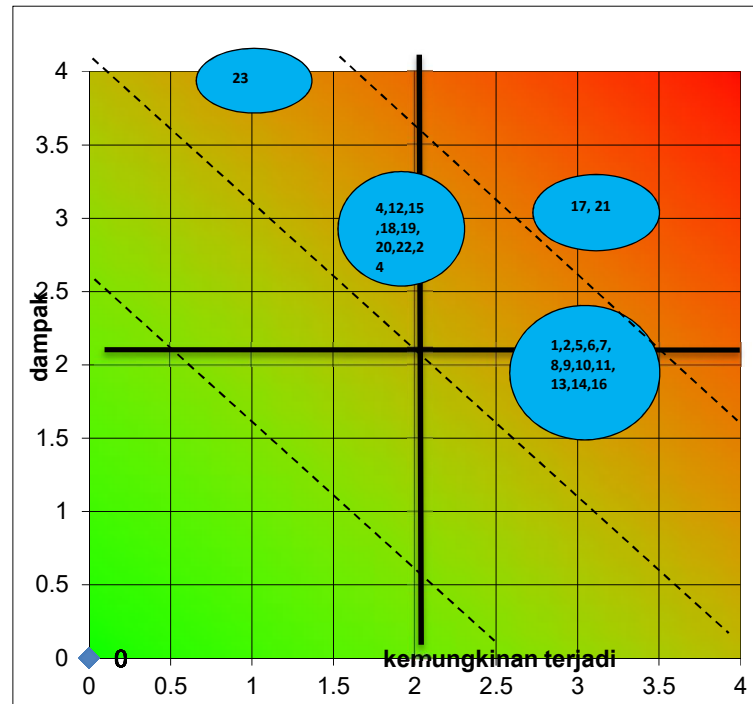
Ket:

- 1 Kolom 1 berisi no urut
- 2 Kolom 2 berisi uraian risiko yang diidentifikasi
- 3 Kolom 3 berisi pemilik atau pihak yang bertanggung jawab menangani risiko tersebut
- 4 Kolom 4 berisi hal-hal yang menyebabkan terjadinya risiko
- 5 Kolom 5 berisi dampak yang terjadi apabila risiko tersebut terjadi
- 6 Kolom 6 berisi nilai kemungkinan apabila risiko tersebut terjadi
- 7 Kolom 7 berisi nilai Dampak terjadinya risiko tersebut.
- 8 Kolom 8 berisi perkalian antara kolom 6 dan kolom 7

Kertas Kerja Pengisian Skala Dampak dan Kemungkinan

[illegible]

PETA RISIKO



Keterangan:

Tingkat I : Level risiko sangat rendah

Tingkat II : Level risiko rendah

Tingkat III : Level risiko tinggi

Tingkat IV : Level risiko sangat tinggi

RENCANA KEGIATAN PENGENDALIAN

SKPD : BKPSDM

1

N o	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang Harus ada	Pengendalian yang sudah ada	Efektivitas Pengendalian yang ada	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pejabat struktural eselon II dan III untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat II dan Tingkat II.	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat	cukup efektif	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serifikasi	Januari - Desember 2017
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Ketersediaan dana yang terbatas, membatasi pejabat struktural eselon IV untuk mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat IV.	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Permintaan penambahan dana untuk penambahan angkatan diklat	belum efektif	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serifikasi	Januari - Desember 2017
3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Ketersediaan dana yang terbatas akan menghambat pelaksanaan Diklat Pra Jabatan.	Penyusunan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan sesuai rencana	- Permintaan penambahan dana untuk diklat prajabatan	cukup efektif	Keselarsan Jadwal pelaksanaan antara Kabupaten dengan Tim Diklat Provinsi	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjurangan & Serifikasi	2 Bulan
		Keterlambatan Pelaksanaan Diklat Prajabatan bagi CPNS (lebih dari 1 tahun), tidak dapatnya CPNS untuk diangkat sebagai PNS.		- Menyurati BKN Regional XII Pekanbaru				
4	Terlaksananya sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	Kehadiran dan pemahaman peserta sosialisasi UU nomor 1 Tahun 1974.	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Memberikan penegasan untuk kehadiran melalui surat	cukup efektif	Tersedianya dana untuk sosialisasi-sosialisasi Peraturan lainnya	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional	May-17
				Menghadirkan narasumber yang kompeten				
5	Meningkatnya pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP	Kurangnya pemahaman peserta sosialisasi terhadap perhitungan TPP.	penyusunan strategi sosialisasi TPP agar lebih efektif dan efisien	Menghadirkan narasumber yang kompeten	cukup efektif	saling koordinasi antara BKPSDM dengan OPD terkait	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Nov-17

N o	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang Harus ada	Pengendalian yang sudah ada	Efektivitas Pengendalian yang ada	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
				penyusunan petunjuk cara perhitungan TPP				
6	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari PTT Kementerian Kesehatan dan THL-TB Kementerian Pertanian	Penerimaan CPNS yang dibatasi, maka tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Koordinasi akementrian PAN & RB, dan BKN	cukup efektif	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	01/01/2017-31/12/2017
7	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Ketersediaan dana yang terbatas, akan membatasi pemberian bantuan tugas belajar bagi PNS.	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Permintaan penambahan dana untuk tambahan PNS yang mengikuti Tugas belajar	belum efektif	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Oktober 2017
8	Terlaksananya Sidang Baperjakat	Ketidaksesuaian jadwal Tim dalam Pelaksanaan penyelenggaraan sidang Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Penyusunan dan penetapan Jadwal Sidang yang jelas	cukup efektif	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Nov-17
9	Terselenggaranya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	Jadwal pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah ditetapkan BKN Regional.	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Koordinasi BKN Regional XII Pekanbaru	belum efektif	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Nov-17
10	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Keterlambatan proses penerbitan SK Pensiun	Update data pensiun yang perlu disempurnakan	Pengiriman Berkas ke BKN Regional Pekanbaru lebih awal sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	cukup efektif	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi pensiun	Kasubid Pemberhentian ASN	01/01/2017-31/12/2017
				Koordinasi dengan BKN Regional XII Pekanbaru				
11	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Kehadiran dan kurangnya pemahaman peserta Training.	Training mestinya diadakan tiap tahun agar merata untuk setiap PNS	Memberikan penegasan untuk kehadiran melalui surat	cukup efektif	Tambahan training-training yang lain yang masih berkaitan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Oct-17
				Menghadirkan narasumber yang kompeten				

N o	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang Harus ada	Pengendalian yang sudah ada	Efektivitas Pengendalian yang ada	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Kehadiran Tim dalam penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Pegawai	Perencanaan yang lebih matang	Penyusunan dan penetapan Jadwal Sidang yang jelas	cukup efektif	Terlaksananya semua kegiatan sesuai jadwal yang direncanakan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Januari s/d Desember 2017
13	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	Keterlambatan keluarnya penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Sekretariat Negara. Keterlambatan terbitnya kelengkapan administrasi kepegawaian Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen (Keterbatasan banko di BKN)	Perencanaan yang lebih optimal	Koordinasi dengan Sekretariat Negara Pengiriman Berkas ke BKN Regional Pekanbaru lebih awal sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	cukup efektif	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Februari dan November 2017
14	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen		penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana		belum efektif	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Oct-17
15	Terpenuhinya kelengkapan Administrasi kepegawaian PNS/CPNS	Ketidakjelasan Alamat dan tempat tugas .	Pendaftaran terus menerus bagi PNS yang belum memiliki KPE	Menyampaikan melalui surat pemberitahuan kepada seluruh OPD Penyusunan Analisa Jabatan Memberikan peraturan dan panduan tentang penghitungan angka kredit	cukup efektif	Koordinasi dengan BKN Pusat mengenai kelanjutan penerbitan KPE bagi PNS	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	01/01/2017-31/12/2017
16	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	PNS yang sering dimutasikan / dipindahkan.	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD		cukup efektif	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Oktober 2017
17	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Kurangnya tingkat ketelitian dan pengetahuan Tim akan aturan pengkoreksian angka kredit Jabatan Fungsional Tertentu .	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana		cukup efektif	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Kasubbid Kepangkatan PNS	Tahun 2018
18	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Keterlambatan dan jarak yang jauh dari PNS yang akan disumpah dan dilantik.	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Pelantikan langsung di OPD terkait	belum efektif	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Nov-17
				Pemberitahuan lebih awal				

N o	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang Harus ada	Pengendalian yang sudah ada	Efektivitas Pengendalian yang ada	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	Keakuratan data dari hasil pemetaan potensi pejabat struktural.	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Penetapan pejabat struktural berdasarkan hasil pemetaan	cukup efektif	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Oct-17
20	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Jumlah PNS yang melanggar aturan dan bercerai cenderung meningkat.	Sosialisasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS secara merata ke seluruh PNS dan sosialisasi PP 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS	Sosialisasi UU Nomor 1 tahun 1974 tentang Perkawinan	belum efektif	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian yang menderita sakit menahun dan melakukan pelanggaran disiplin	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Januari s/d Desember 2017
21	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi kepegangatan pegawai	Kurangnya ketelitian dan ketepatan waktu dalam poengelolaan kenaikan pangkat.	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Pengiriman Berkas ke BKN Regional Pekanbaru lebih awal sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	cukup efektif	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Kasubbid Kepangkatan PNS	Tahun 2018
				Koordinasi dengan BKD Propinsi, BKN Regional Pekanbaru dan BKN Pusat				
22	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	Ketidaktelitian penghitungan kebutuhan formasi dan data yang sering berubah.	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	update data	cukup efektif	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	01/01/2017-31/12/2017
23	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	Kurang akuratnya data.	Data SIMPEG yang valid	Permintaan Data terbaru ke PNS yang bersangkutan	cukup efektif	Data SIMPEG yang valid	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	01/01/2017-31/12/2017
				Update data				

N o	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang Harus ada	Pengendalian yang sudah ada	Efektivitas Pengendalian yang ada	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	Keterbatasan dana dan tenaga IT dalam pengelolaan Aplikasi Simpeg.	Update data kepegawaian dilakukan terus menerus sejalan dengan perubahan yang terjadi	Permintaan dana untuk pengelolaan aplikasi Simpeg	cukup efektif	Koordinasi antara bidang-bidang yang ada pada BKPSDM	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	01/01/2017-31/12/2017
				Koordinasi dengan Dinas Kominfo Kab. Pessel				

Ket

Kolom 1 Diisi dengan nomor urut

1

Kolom 2 Diisi uraian risiko yang diidentifikasi

2

Kolom 3 Diisi dengan Pengendalian yang harus ada atas Risiko

3

Kolom 4 Diisi Pengendalian yang sudah ada

4

Kolom 5 Diisi Efektivitas Pengendalian yang ada

5

Kolom 6 Diisi Pengendalian yang masih dibutuhkan

6

Kolom 7 Diisi dengan nama Penanggungjawab untuk pengendalian

7

Kolom 8 Diisi dengan rencana waktu pelaksanaan perbaikan pengendalian

INFORMASI DAN KOMUNIKASI

SKPD : BKPSDM

No	Tujuan yang Diidentifikasi	Pengendalian Yg Direncanakan	Bentuk/ Sarana Komunikasi	Penyedia Informasi	Penerima Informasi	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7
1	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	Pejabat Eselon II, III	35 Hari
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat permintaan data ke OPD tentang pejabat yang belum diklatpim	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	Pejabat Eselon IV	35 Hari
3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Keselasaran Jadwal pelaksanaan antara Kabupaten dengan Tim Diklat Provinsi	Surat Undangan	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan & Serfikasi	CPNS	2 Bulan
4	Terlaksananya sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Surat Undangan Sosialisasi	Kasubbid Pendidikan, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional	ASN di lingkungan pemkab pesisir selatan	May-17
5	Meningkatnya pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP	penyusunan strategi sosialisasi TPP agar lebih efektif dan efisien	Koordinasi dengan OPD terkait	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	OPD terkait	Nov-17
6	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari PTT Kementerian Kesehatan dan THL-TB Kementerian Pertanian	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Diklat struktural	Pejabat Eselon II, III dan IV	1 bulan
7	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Oct-17
8	Terlaksananya Sidang Baperjakat	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	OPD terkait	Oct-17
9	Terselenggaranya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Pemberitahuan kepada Tim Anggaran	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Pejabat Eselon II dan III	Nov-17
10	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Mengajukan penambahan anggaran untuk pengurusan pensiun ke BKN Pusat dan BKN Regional serta BKD Provinsi Sumatera Barat	Surat permintaan data ke OPD tentang PNS yang akan pensiun	Kasubid Pemberhentian ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan

11	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Training mestinya diadakan tiap tahun agar merata untuk setiap PNS	Undangan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Pejabat Eselon III dan IV	1 bulan
12	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Perencanaan yang lebih matang	Surat Undangan Rapat	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Pejabat Eselon II, III dan IV	6 - 10 kali dalam setahun
13	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Surat Pemberitahuan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	dua kali setahun
14	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	Pemberitahuan kepada Tim Anggaran	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Pejabat Eselon II dan III	Oct-17
	Terpenuhinya kelengkapan Administrasi kepegawaian PNS/CPNS	Mendata PNS yang belum memiliki KPE	Surat permintaan ke OPD tentang PNS yang belum memiliki KPE	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan
16	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Oct-17
17	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Kepangkatan PNS	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Satu Tahun
18	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Mutasi dan Pengembangan Karir	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Nov 2017
19	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	peningkatan informasi mengenai status PNS dari masing - masing OPD	Koordinasi internal dengan Su bidang Data Pegawai di BKPSDM	Kasubbid Promosi dan Kesejahteraan ASN	Subbid Peremajaan Data pada BKPSDM	Oct-17
20	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Sosialisasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS secara merata ke seluruh PNS dan sosialisasi PP 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS	Surat Panggilan dan Undangan	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	12 bulan
21	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi kepangkatan pegawai	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	Surat Pemberitahuan dari Tim Anggaran	Kasubbid Kepangkatan PNS	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	Satu Tahun
22	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	Surat permintaan data ke OPD tentang formasi yang belum terisi	Kasubbid Formasi dan Pengadaan	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan
23	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	DUK berdasarkan database yang ada pada aplikasi SIMPEG	Surat permintaan DUK ke OPD	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan

24	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	Pengembangan aplikasi SIMPEG sehingga dapat mengakomodir kebutuhan untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian	Surat permintaan ke OPD tentang update data PNS	Kasubbid Profesi, Data dan Informasi ASN	Aparatur PNS Kab. Pesisir Selatan	1 bulan
----	------------------------------------	---	---	--	-----------------------------------	---------

Keterangan:

- 1 Kolom 3 : Diisi dengan Informasi Pengendalian yang ingin disampaikan
- 2 Kolom 4 : Diisi dengan Bentuk dan Sarana komunikasi yang akan digunakan untuk penyampaian informasi seperti **Laporan, Surat, Rapat, lainnya**
- 3 Kolom 5: Diisi dengan Kepala Satuan Kerja, Kabag/Kabid, Kelompok Pegawai (nama unit kerja), baik internal maupun eksternal
- 4 Kolom 6 : Diisi dengan saat tertentu, periodik mingguan/bulanan/tahunan

DAFTAR RANCANGAN PEMANTAUAN

SKPD : BKPSDM

No	Tujuan yang Diidentifikasi	Uraian Pengendalian	Metode Pemantauan yang ada	Pemantauan yang akan digunakan			Tindakan Korektif Yang Diperlukan
				Metode Pemantauan	Dilakukan Oleh	Waktu	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Mewujudkan Aparatur yang memiliki keterampilan dan kompeten	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 Tahun	
2	Tercapainya kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya bagi Pejabat Pengawas (Eselon IV)	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	4 Bulan	
3	Terlaksananya Diklat Pra Jabatan Untuk CPNS	Penyusunan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan sesuai rencana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	4 Bulan	
4	Terlaksananya sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
5	Meningkatnya pengetahuan PNS dalam penyusunan instrumen penilaian TPP	penyusunan buku panduan sosialisasi TPP	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
6	Terlaksananya Penerimaan CPNS dari PTT Kementerian Kesehatan dan THL-TB Kementerian Pertanian	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
7	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
8	Terlaksananya Sidang Baperjakat	Data base kepegawaian yang update	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
9	Terselenggaranya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	Permintaan penambahan dana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
10	Terlaksananya proses penerbitan SK pensiun tepat waktu	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
11	Terlaksananya Pelaksanaan Achievement Motivation Training	Training mestinya diadakan tiap tahun agar merata untuk setiap PNS	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
12	Terlaksananya Majelis Pertimbangan Pegawai	Perencanaan yang lebih matang	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	12 bulan	
13	Terlaksananya Pemberian Satya Lancana Karya Satya X, XX dan XXX Tahun	penyusunan rencana kerja yang lebih efektif dan terukur sehingga Tim anggaran bisa mempertimbangkan penambahan dana	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	dua kali setahun	

14	Terkelolanya administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taspen	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
15	Terpenuhinya kelengkapan Administrasi kepegawaian PNS/CPNS	Mengirimkan surat pemberitahuan untuk PNS yang belum memiliki KPE	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
16	Terkelolanya administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil	Data base kepegawaian yang update	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
17	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam Pengkoreksian Angka Kredit	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	Satu Tahun	
18	Terlaksananya pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan	Permintaan penambahan dana untuk penambahan personil diklat	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
19	Terlaksananya pemetaan potensi pejabat struktural atau PNS	Data base kepegawaian yang update	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
20	Terlaksananya Pemeriksaan Kasus PNS dan Masalah Perceraian	Sosialisasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS secara merata ke seluruh PNS dan sosialisasi PP 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	12 bulan	
21	Mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan administrasi <u>kepengkatan pegawai</u>	Mengajukan penambahan dana pada tahun berikutnya	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	Satu Tahun	
22	Terpenuhinya peta kebutuhan PNS sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi kepegawaian	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
23	Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan PNS di Kab. Pesisir Selatan	Mengirimkan surat pemberitahuan untuk mengupdate data kepegawaian pada aplikasi SIMPEG	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	
24	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	saling koordinasi antara BKPSDM dengan masing - masing OPD untuk informasi <u>kepegawaian</u>	sudah ada	Pemantauan berkelanjutan	atasan langsung	1 bulan	

Keterangan :

1. Kolom 1 Diisi dengan nomor urut
2. Kolom 2 Diisi sesuai Pengendalian yang mengalami penyempurnaan
3. Kolom 3 Cukup jelas
4. Kolom 4 Diisi dengan Atasan/Tim Khusus/APIP
5. Kolom 5 Diisi dengan Pihak/Pejabat yang bertanggungjawab melakukan pemantauan
6. Kolom 6 Cukup jelas
7. Kolom 7 Tindakan yang diperlukan apabila diperlukan penyempurnaan lebih lanjut

FORM ELP 1 : HASIL IDENTIFIKASI PERMASALAHAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN

NO	HASIL AUDIT/WAWANCARA/REVIU LAINNYA	REF	KETERKAITAN DENGAN UNSUR LINGKUNGAN PENGENDALIAN							
			SU 1	SU 2	SU 3	SU 4	SU 5	SU 6	SU 7	SU 8
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Belum ada kode etik/aturan perilaku yang diinternalisasikan dengan baik		X							
2	Pelatihan belum berdasar kompetensi			X						
3	Sudah memiliki SOP			V						
4	Sistem informasi baik					V				
5	Pendelegasian wewenang tidak jelas						X			
6	Proses manajemen mutu (ISO)			V						
7	Kelemahan pencatatan penggunaan bahan sampel						X			X
8	Cakupan wilayah sampling luas			X		X				
9	Belum ada mekanisme tindak lanjut temuan								X	X

KESIMPULAN

- 1 Kelemahan sub unsur 1 (penegakan integritas dan nilai etika) berupa belum adanya kode etik atau aturan perilaku yang diinternalisasikan dengan baik, diantaranya:
 - a. Aturan perilaku
 - b. Sosialisasi aturan perilaku
 - c. Pembacaan dan penandatanganan aturan perilaku
 - d. Pemahaman kode etik
 - e. Tindakan lanjut pelanggaran kode etik
- 2 Kelemahan sub unsur 2 (komitmen terhadap kompetensi) berupa belum adanya kode etik atau aturan perilaku yang diinternalisasikan dengan baik, diantaranya:

Form ELP 2: Rekapitulasi Hasil Kuesioner CEE

NO.	SUB UNSUR	HASIL PENILAIAN CEE	ATRIBUT/ELEMEN DARI SUB UNSUR	HASIL PENILAIAN CEE	PERTANYAAN	KESIMPULAN PER PERTANYAAN	JAWABAN KUESIONER												
							1	2	3	4	Σ								
1	2	3	4	5	6	7	8												
1	A. PENEGAKAN INTEGRITAS DAN NILAI ETIKA	Kurang Memadai	2	PENGEMBANGAN — Pimpinan Instansi mengembangkan sikap etika dan tata nilai yang dapat dimengerti oleh seluruh pegawai	Kurang Memadai	2	Apakah Para pegawai mendapatkan pesan integritas & nilai etika secara rutin dari pimpinan instansi? (Misalnya keteladanan, pesan moral dan lain-lain)	Cukup Memadai	3	1	10	16	8	35					
2												Apakah Kode etik telah disusun?	Memadai	4	15	2	1	17	35
3												Apakah Kode etik secara rutin dimutakhirkan?	Kurang Memadai	2	7	20	7	1	35
4												Apakah Pendapatn pegawai disesuaikan dengan kinerjanya?	Kurang Memadai	2	12	16	5	2	35
5												Apakah Sistem Penggajian/Remunerasi pejabat yang telah ada sekarang mendorong peningkatan integritas & nilai?	Memadai	4	3	14	11	7	35
6				KOMUNIKASI — Pimpinan Instansi mengkomunikasikan komitmennya akan nilai-nilai etika melalui perkataan dan tindakan	Kurang Memadai	2	Apakah dokumen Pernyataan Kode etik telah disampaikan kepada seluruh pegawai?	Tidak Memadai	1	15	10	8	2	35					
7							Apakah di dalam sosialisasi kode etik dijelaskan tentang bagaimana prakteknya dalam situasi sehari-hari?	Kurang Memadai	2	11	10	12	2	35					
8							Apakah Kebijakan organisasi dan aturan perilaku setiap tahun telah diinformasikan kepada pihak ketiga?	Kurang Memadai	2	7	15	12	1	35					
9				PENEKANAN KEMBALI —pentingnya integritas dan nilai-nilai etika dikomunikasikan dan ditekankan berulang kali kepada semua pegawai secara tepat pada organisasi	Kurang Memadai	2	Apakah Media organisasi (majalah/buletin internal, papan pengumuman, situs resmi, dan lain-lain) menginformasikan pelaksanaan kode etik?	Kurang Memadai	2	10	12	12	1	35					
10				PENGAWASAN — terdapat proses-proses untuk melakukan pengawasan terhadap prinsip-prinsip integritas dan nilai-nilai etika	Kurang Memadai	2	Apakah seluruh pegawai secara rutin telah menandatangani pernyataan kode etik/aturan perilaku?	Tidak Memadai	1	15	9	8	3	35					
11							Apakah Pernyataan Kode etik telah dibaca oleh semua pegawai?	Kurang Memadai	2	11	20	4	0	35					
12							Apakah Pernyataan Kode etik telah dipahami oleh semua pegawai?	Kurang Memadai	2	8	23	4	0	35					
13							Apakah sosialisasi kode etik dan aturan perilaku organisasi diikuti oleh semua pegawai?	Kurang Memadai	2	7	20	8	0	35					
14							Apakah Terdapat fungsi khusus yang melayani pengaduan masyarakat?	Cukup Memadai	3	5	9	12	8	34					
15				DEVIASI/PERBEDAAN ditanggapi — deviasi/perbedaan dari nilai-nilai integritas dan nilai-nilai etika diidentifikasi tepat waktu sesuai tingkatan dalam organisasi	Kurang Memadai	2	Apakah pimpinan instansi mendapat informasi atas kepatuhan etika organisasi?	Kurang Memadai	2	4	15	16	0	35					
16							Apakah Pelanggaran kode etik ditindaklanjuti sesuai ketentuan yang berlaku?	Kurang Memadai	2	5	14	15	1	35					
17							Apakah Tindak lanjut atas pelanggaran kode etik dilakukan oleh petugas yang kompeten dan independen?	Kurang Memadai	2	7	15	12	1	35					
18	B. KOMITMEN TERHADAP KOMPETENSI;	Cukup Memadai	3	Identifikasi Kompetensi-kompetensi — Kompetensi-kompetensi yang mendukung efektifitas pelaporan keuangan, pengendalian internal, dan manajemen risiko diidentifikasi	Cukup Memadai	3	Apakah Strategi dan perencanaan kompetensi pegawai dikomunikasikan secara memadai?	Cukup Memadai	3	7	10	15	3	35					

NO.	SUB UNSUR	HASIL PENILAIAN CEE		ATRIBUT/ELEMEN DARI SUB UNSUR	HASIL PENILAIAN CEE		PERTANYAAN	KESIMPULAN PER PERTANYAAN	JAWABAN KUESIONER					
									1	2	3	4	Σ	
1	2	3		4	5		6	7	8					
19							Apakah SDM yang memadai tersedia untuk melaksanakan strategi dan perencanaan organisasi?	Kurang Memadai	2	0	18	13	4	35
20							Apakah pegawai yang kompeten secara tepat mengisi struktur organisasi?	Cukup Memadai	3	1	14	20	0	35
21				Pertahankan Individu – Organisasi mempekerjakan dan menggunakan individu yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaporan keuangan, pengendalian internal, <i>compliance</i> , dan manajemen risiko.	Cukup Memadai	3	Apakah Proses seleksi pegawai dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi yang tepat untuk jabatan yang diisi?	Memadai	4	0	17	15	3	35
22							Apakah Anda setuju bahwa Pimpinan memiliki pemahaman yang luas tidak sekedar tupoksi saja?	Cukup Memadai	3	0	5	15	15	35
23							Apakah Kompetensi SDM dipantau secara efektif?	Cukup Memadai	3	0	15	18	2	35
24							Apakah Strategi perencanaan pelatihan meliputi pelatihan lintas bagian?	Kurang Memadai	2	5	18	12	0	35
25							Apakah Pelatihan yang memadai selalu dilakukan sebelum pegawai menduduki posisi penting ?	Kurang Memadai	2	9	22	3	1	35
26							Apakah Anda Setuju bahwa Prosedur akuntansi dilaksanakan dengan baik oleh staf keuangan?	Cukup Memadai	3	0	1	21	13	35
27				Evaluasi Kompetensi — Kompetensi yang dibutuhkan dievaluasi secara reguler dan dijaga kesinambungannya	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa Prosedur untuk menilai kompetensi pegawai telah didokumentasikan secara memadai?	Cukup Memadai	3	0	5	20	10	35
28							Apakah Anda Setuju bahwa assessment/penilaian kompetensi dari individu kunci telah didokumentasikan secara lengkap?	Cukup Memadai	3	1	7	23	4	35
29							Apakah terjadi kelemahan operasi yang disebabkan oleh rendahnya kompetensi	Cukup Memadai	3	1	11	18	5	35
30	C. KEPEMIMPINAN YANG KONDUSIF;	Cukup Memadai	3	Menetapkan "Tone" Institusi / SET THE TONE — Filosofi dan style Pimpinan Instansi menekankan pelaporan internal dan eksternal yang berkualitas tinggi dan transparan, juga pentingnya pengendalian internal dan manajemen risiko yang efektif	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa Keahlian yang diperlukan sesuai uraian tugas telah diperhitungkan dalam penilaian kinerja setiap pegawai?	Cukup Memadai	3	0	3	23	9	35
31							Apakah Anda Setuju bahwa Pegawai dapat diandalkan untuk mencapai tujuan pengendalian intern?	Cukup Memadai	3	0	2	26	7	35
32							Apakah Anda Setuju bahwa Gaya dan "tone" kepemimpinan yang kondusif dirasakan baik di dalam maupun di luar organisasi?	Cukup Memadai	3	0	5	23	7	35
33							Apakah Risiko, pengendalian dan ketaatan didiskusikan secara memadai dalam rapat?	Cukup Memadai	3	0	2	29	4	35
34							Apakah Anda Setuju bahwa kepemimpinan organisasi sangat memadai?	Cukup Memadai	3	0	7	26	2	35
35				Artikulasi Tujuan — Pimpinan Instansi menetapkan dan mengartikulasikan secara jelas tujuan pengendalian internal	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa setiap pegawai memahami tujuan pengendalian intern?	Cukup Memadai	3	1	9	24	1	35
36				Memilih Prinsip-prinsip dan Estimasi-Estimasi — Pimpinan Instansi mengikuti disiplin proses tujuan dalam mengembangkan tujuan pengendalian internal	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa setiap pegawai turut serta dalam menetapkan tujuan pengendalian intern?	Cukup Memadai	3	2	4	28	1	35

NO.	SUB UNSUR	HASIL PENILAIAN CEE		ATRIBUT/ELEMEN DARI SUB UNSUR	HASIL PENILAIAN CEE		PERTANYAAN	KESIMPULAN PER PERTANYAAN	JAWABAN KUESIONER						
									1	2	3	4	Σ		
1	2	3		4	5		6	7	8						
37	D. PEMBENTUKAN STRUKTUR ORGANISASI YANG SESUAI DENGAN KEBUTUHAN	Cukup Memadai	3	Tetapkan Tanggungjawab – Pimpinan Instansi menetapkan tanggungjawab pelaporan internal untuk setiap area fungsional dan unit organisasi	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa Desain struktur organisasi sudah sesuai dengan ukuran dan karakternya?	Cukup Memadai	3	0	5	28	2	35	
38							Apakah Anda Setuju bahwa pejabat yang ditunjuk mengerti dan taat pada tanggung jawab pelaporan yang ada?	Cukup Memadai	3	1	6	27	1	35	
39							Apakah Risiko yang muncul dari keberadaan struktur organisasi diperhitungkan pimpinan instansi?	Cukup Memadai	3	1	15	19	0	35	
40							Apakah Anda Setuju bahwa Struktur organisasi yang ada mempermudah melihat risiko?	Cukup Memadai	3	0	4	30	1	35	
41					Menjaga Struktur — Pimpinan Instansi menjaga struktur organisasi yang memfasilitasi pelaporan yang efektif dan komunikasi lainnya tentang pengendalian internal diantara fungsi dan posisi Pimpinan Instansi	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa pejabat yang ditunjuk dalam struktur pengendalian internal mengerti peran dan tanggungjawab mereka?	Cukup Memadai	3	0	8	20	7	35
42							Apakah Anda Setuju bahwa pejabat yang ditunjuk dalam struktur pengendalian internal mengerti uraian pekerjaannya?	Cukup Memadai	3	0	7	19	9	35	
43				Menjaga Kelangsungan Proses — Garis Pelaporan Pimpinan Instansi mengetahui pentingnya menjaga kelangsungan proses sebagai tujuan verifikasi dari informasi yang dihasilkan dari sistem informasi organisasi	Cukup Memadai	3	Apakah Proses validasi atas tingkat kehandalan, keakuratan, kelengkapan, ketepatan waktu sistem informasi dilakukan secara berkala?	Cukup Memadai	3	0	14	20	1	35	
44	E. PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB YANG TEPAT;	Cukup Memadai	3	Pimpinan Instansi mengawasi pengendalian internal dan bagian risiko – Pimpinan Instansi mengawasi proses penentuan tanggung jawab untuk pengendalian internal dan Pimpinan Instansi risiko	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa peran pengawasan telah dilaksanakan secara tepat oleh pimpinan?	Cukup Memadai	3	0	10	23	2	35	
45							Apakah diskusi pengawasan yang tepat selalu dilakukan pada saat rapat pimpinan?	Cukup Memadai	3	2	7	25	1	35	
46					Tentukan Tanggungjawab – penunjukan tanggungjawab dan delegasi otoritas didefinisikan secara jelas untuk semua pegawai yang ikut serta dalam pengendalian internal dan Pimpinan Instansi risiko, proses pelaporan keuangan, dan compliance.	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dilaksanakan secara tepat?	Cukup Memadai	3	0	6	25	4	35
47								Apakah Anda Setuju bahwa Kriteria pendelegasian wewenang telah tepat?	Cukup Memadai	3	0	12	22	1	35
48								Apakah Anda Setuju bahwa Pimpinan mengerti tanggung jawab dan kewenangannya?	Cukup Memadai	3	0	5	19	11	35
49							Apakah Kewenangan direviu secara periodik?	Kurang Memadai	2	1	19	14	1	35	
50							Apakah Kewenangan dan tanggung jawab dimengerti secara jelas?	Cukup Memadai	3	0	14	19	2	35	
51				Batasan Otoritas – Penunjukan otoritas dan tanggung jawab termasuk batasan yang tepat.	Cukup Memadai	3	Apakah Pembatasan kewenangan diverifikasi dan diuji?	Kurang Memadai	2	8	15	11	1	35	
52							Apakah Proses dan tingkatan otorisasi dilaksanakan sesuai ketentuan?	Cukup Memadai	3	1	13	20	1	35	
53	F. PENYUSUNAN DAN PENERAPAN KEBIJAKAN YANG SEHAT TENTANG PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA;	Cukup Memadai	3	Penetapan Kebijakan SDM - Pimpinan Instansi menetapkan kebijakan SDM dan prosedur-prosedur yang mendemonstrasikan komitmen pada integritas, etika, dan kompetensi.	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa Prosedur dan Kebijakan SDM lengkap, mutakhir, dan disetujui dengan tepat?	Cukup Memadai	3	0	6	19	10	35	
54								Apakah Anda Setuju bahwa Kebijakan SDM secara efektif dipahami oleh para pegawai?	Cukup Memadai	3	0	3	26	6	35

NO.	SUB UNSUR	HASIL PENILAIAN CEE		ATRIBUT/ELEMEN DARI SUB UNSUR	HASIL PENILAIAN CEE		PERTANYAAN	KESIMPULAN PER PERTANYAAN	JAWABAN KUESIONER					
									1	2	3	4	Σ	
1	2	3		4	5		6	7	8					
55				Penerimaan dan Retensi – Penerimaan dan retensi pegawai pada posisi kunci didasarkan pada prinsip-prinsip integritas dan kompetensi yang diperlukan sehubungan dengan posisi tersebut	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa Prosedur rekrutmen dan retensi, maupun Prosedur penyaringan SDM telah tersedia?	Cukup Memadai	3	0	9	23	3	35
56							Apakah Anda Setuju bahwa Setiap SDM yang direkrut memenuhi kebutuhan posisi yang ada?	Cukup Memadai	3	0	12	19	4	35
57							Apakah Anda Setuju bahwa Proses pergantian jabatan untuk posisi kunci memadai?	Cukup Memadai	3	0	13	19	3	35
58							Apakah Anda Setuju bahwa tingkat pengunduran diri pegawai rendah?	Cukup Memadai	3	0	7	21	7	35
59				Pelatihan yang cukup – Pimpinan Instansi membantu pegawai dengan menyediakan akses pada kebutuhan alat maupun pelatihan yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran mereka.	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa program pengembangan SDM yang ada dapat meningkatkan pengendalian intern?	Cukup Memadai	3	0	3	27	5	35
60							Apakah Anda Setuju bahwa Program perencanaan pelatihan memadai?	Cukup Memadai	3	0	12	22	1	35
61							Apakah Anda Setuju bahwa Anggaran yang tersedia untuk pengembangan SDM memadai?	Cukup Memadai	3	2	12	20	1	35
62							Apakah Tersedia program pendidikan tambahan di organisasi?	Kurang Memadai	2	11	13	10	1	35
63				Kinerja dan Kompensasi – Evaluasi kinerja pegawai dan praktek-praktek kompensasi organisasi termasuk Pimpinan Instansi, mendukung pencapaian tujuan pengendalian internal.	Cukup Memadai	3	Apakah Evaluasi kinerja manajemen tersedia?	Cukup Memadai	3	7	10	13	5	35
64							Apakah Anda Setuju bahwa Proses evaluasi kinerja manajemen dilakukan sesuai ketentuan berlaku?	Cukup Memadai	3	0	2	29	4	35
65							Apakah Anda Setuju bahwa pendapatan/honor pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Cukup Memadai	3	4	4	22	5	35
66	G. PERWUJUDAN PERAN APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH YANG EFEKTIF	Cukup Memadai	3	Kepercayaan-memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah	Cukup Memadai	3	Apakah Internal Auditor melakukan reviu atas efisiensi/efektivitas secara periodik?	Cukup Memadai	3	0	15	15	5	35
67				Alarm RISIKO - memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas Pimpinan Instansi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah	Cukup Memadai	3	Apakah Anda Setuju bahwa Internal Auditor memiliki pengetahuan akan area pengendalian risiko dan aktivitas yang diperlukan untuk mengendalikan risiko?	Cukup Memadai	3	0	3	27	5	35
68				KUALITAS - memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah	Cukup Memadai	3	Apakah Internal Auditor melakukan pengujian keuangan secara periodik?	Cukup Memadai	3	1	10	16	8	35
69							Apakah Internal Auditor melakukan evaluasi pelaksanaan pengendalian internal secara periodik?	Cukup Memadai	3	1	11	14	9	35
70							Apakah Internal Auditor melakukan reviu atas kepatuhan hukum dan aturan lainnya?	Cukup Memadai	3	0	14	15	6	35
71	H. HUBUNGAN KERJA YANG BAIK DENGAN INSTANSI PEMERINTAH TERKAIT	Cukup Memadai	3	Terdapat mekanisme saling uji antar Instansi Pemerintah terkait.	Cukup Memadai	3	Apakah pimpinan instansi membina hubungan kerja yang baik dengan instansi/organisasi lain yang memiliki keterkaitan operasional?	Cukup Memadai	3	1	4	18	12	35
72							Apakah pimpinan instansi membina hubungan kerja yang baik dengan instansi yang terkait atas fungsi pengawasan (inspektorat, BPKP, dan BPK)?	Cukup Memadai	3	1	8	20	6	35

NO.	SUB UNSUR	HASIL PENILAIAN CEE	ATRIBUT/ELEMEN DARI SUB UNSUR	HASIL PENILAIAN CEE	PERTANYAAN	KESIMPULAN PER PERTANYAAN	JAWABAN KUESIONER				
							1	2	3	4	Σ
1	2	3	4	5	6	7	8				

KETERANGAN WARNA :

Tidak Memadai

Kurang Memadai

Cukup Memadai

Memadai

- PETUNJUK PENGISIAN**
- Kolom 1

Sudah jelas.
- Kolom 2

Sudah jelas.
- Kolom 3

Disimpulkan dari modus hasil penilaian CEE atas masing-masing atribut/elemen (kolom 5) pada sub unsur terkait.
- Kolom 4

Sudah jelas.
- Kolom 5

Disimpulkan dari modus kesimpulan per pertanyaan yang terkait dengan masing-masing atribut/elemen
- Kolom 6

Sudah jelas.
- Kolom 7

Disimpulkan berdasarkan atas modus jawaban dari responden.
- Kolom 8

Diisi berdasarkan jawaban responden atas kuesioner CEE.

FORM ELP 3 : SIMPULAN SEMENTARA HASIL CEE

Sub Unsur	Hasil ELP 2	Penjelasan	Hasil ELP 1	Penjelasan	Analisis	Kesimpulan Sementara	Penjelasan
1	2	3	4	5	6	7	8
Penegakan Integritas dan Nilai Etika	Tidak Memadai	1. Lemahnya pengembangan sikap etika dan tata nilai seperti: 1) Kode etik belum disusun dan belum secara rutin dimutakhirkan 2) Pendapatan belum mencerminkan kinerja pegawai 2. Kurangnya komunikasi komitmen akan nilai etika seperti: Belum adanya penyampaian informasi/dokumen pernyataan kode etik/aturan perilaku kepada seluruh pegawai					
		3. Kurangnya penekanan kembali atas pentingnya integritas dan nilai etika seperti: Belum adanya media (majalah, buletin dan lain-lain) yang menginformasikan pelaksanaan kode etik					
		4. Kurangnya pengawasan terhadap prinsip-prinsip integritas dan nilai etika, seperti:					
		1) Kode etik/aturan perilaku belum seluruhnya ditandatangani					
		2) Kode etik/aturan perilaku belum seluruhnya dibaca/dipahami					

		3) Sosialisasi kode etik/aturan perilaku belum seluruhnya diikuti pegawai					
		4. Kurangnya penanganan terhadap perbedaan nilai-nilai integritas dan etika, seperti:					
		1) Pelanggaran terhadap kode etik belum sepenuhnya ditindaklanjuti oleh petugas yang kompeten dan independen					
Komitmen terhadap Kompetensi	Cukup Memadai						
Kepemimpinan yang Kondusif	Cukup Memadai						
Struktur Organisasi	Cukup Memadai						
Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab	Cukup Memadai						
Kebijakan Pengembangan SDM	Cukup Memadai						
Pengawasan Internal	Cukup Memadai						
Hubungan Kerja yang Baik	Cukup Memadai						

Hasil identifikasi permasalahan lingkungan pengendalian ≠ Hasil survei persepsi • gali lebih dalam saat pembahasan dengan Pimpinan Instansi

PETUNJUK PENGISIAN

Kolom 1	Diisi delapan sub unsur lingkungan pengendalian
Kolom 2	Diisi dengan simpulan dari formulir ELP2 atas masing-masing sub unsur lingkungan pengendalian (Memadai, Cukup Memadai, Kurang Memadai, Tidak Memadai)
Kolom 3	Diisi dengan uraian simpulan masing-masing sub unsur lingkungan pengendalian berdasarkan formulir ELP2
Kolom 4	Diisi dengan simpulan dari formulir ELP1 atas masing-masing sub unsur lingkungan pengendalian (Memadai, Cukup Memadai, Kurang Memadai, Tidak Memadai)
Kolom 5	Diisi dengan uraian simpulan masing-masing sub unsur lingkungan pengendalian berdasarkan formulir ELP2
Kolom 6	Diisi dengan analisis fasilitator atas kondisi masing-masing sub unsur lingkungan pengendalian berdasarkan hasil ELP1 dan ELP2. Jika hasil keduanya sama, maka fasilitator akan menyimpulkan sesuai dengan hasil tersebut. Jika hasilnya bertentangan maka diperlukan pertimbangan profesional fasilitator untuk mengambil simpulan sementara untuk nantinya dibahas lebih lanjut dengan pimpinan instansi guna memperoleh pertimbangan dan data lebih lanjut sehingga dapat dihasilkan simpulan akhir.
Kolom 7	Diisi dengan simpulan fasilitator atas kondisi masing-masing sub unsur lingkungan pengendalian (Memadai, Cukup Memadai, Kurang Memadai, Tidak Memadai)
Kolom 8	Diisi dengan uraian simpulan masing-masing sub unsur lingkungan pengendalian sesuai dengan kolom 7

RENCANA TINDAK PERBAIKAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN

NO	Sub Unsur	Rencana Tindak Perbaikan/ Penguatan Lingkungan Pengendalian	Penanggung Jawab Pelaksanaan	Target waktu Penyelesaian
1	PENEGAKAN			
	1. Pengembangan nilai - nilai etika	Pimpinan Instansi mengembangkan sikap etika dan tata nilai yang dapat dimengerti oleh seluruh pegawai	BKPSDM	3 bulan
	2. Pengkomunikasian nilai - nilai etika	Pimpinan Instansi mengkomunikasikan komitmennya akan nilai-nilai etika melalui perkataan dan tindakan	BKPSDM	3 bulan
	3. Penekanan kembali nilai - nilai -etika tepat pada organisasi	Pentingnya integritas dan nilai-nilai etika dikomunikasikan dan ditekankan berulang kali kepada semua pegawai secara tepat pada organisasi	BKPSDM	3 bulan
	4. Pengawasan integritas dan nilai - nilai etika	Terdapat proses-proses untuk melakukan pengawasan terhadap prinsip-prinsip integritas dan nilai-nilai etika	BKPSDM	3 bulan
	5. Deviasi/perbedaan nilai-nilai integritas dan etika	Deviasi/perbedaan dari nilai-nilai integritas dan nilai-nilai etika diidentifikasi tepat waktu sesuai tingkatan dalam organisasi	BKPSDM	3 bulan
2	KOMITMEN TERHADAP KOMPETENSI;			
	Pertahankan Individu individu yang memiliki kompetensi	Organisasi mempekerjakan dan menggunakan individu yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaporan keuangan, pengendalian internal, <i>compliance</i> , dan manajemen risiko.	BKPSDM	3 bulan
3	PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB YANG TEPAT;			

	1.Tentukan Tanggungjawab dan delegasi otoritas	Penunjukan tanggungjawab dan delegasi otoritas didefinisikan secara jelas untuk semua pegawai yang ikut serta dalam pengendalian internal dan Pimpinan Instansi risiko, proses pelaporan keuangan, dan compliance.	BKPSDM	3 bulan
	2. Tentukan tanggungjawab dan delegasi otoritas	Penunjukan tanggungjawab dan delegasi otoritas didefinisikan secara jelas untuk semua pegawai yang ikut serta dalam pengendalian internal dan Pimpinan Instansi risiko, proses pelaporan keuangan, dan compliance.	BKPSDM	3 bulan
4	PENYUSUNAN DAN PENERAPAN KEBIJAKAN YANG SEHAT TENTANG PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA;			
	Pelatihan yang cukup melaksanakan peran	Pimpinan Instansi membantu pegawai dengan menyediakan akses pada kebutuhan alat maupun pelatihan yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran mereka.	BKPSDM	3 bulan

FORM ELP 4 : RENCANA TINDAK PERBAIKAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN

No.	Unsur/Rencana Tindak Perbaikan	Status	Prioritas	Tidak Prioritas
1	2	3	4	5
I	Penegakan Integritas dan Nilai Etika			
1				
2				
3				
4				
II	Komitmen terhadap Kompetensi			
III	Kepemimpinan yang Kondusif			
IV	Struktur Organisasi			
V	Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab			
VI	Kebijakan Pengembangan SDM			
VII	Pengawasan Internal			
VIII	Hubungan Kerja yang Baik			

Fasilitator dan pimpinan Instansi Pemerintah harus secara bersama-sama membahas rencana tindak perbaikan apa yang akan dilaksanakan.

Rencana tindak perbaikan ini idealnya harus didokumentasikan dalam rencana tindak perbaikan yang telah disepakati (agreed action plans).

Kolom 1 Sudah jelas

Kolom 2 Diisi dengan sub unsur lingkungan pengendalian dan rencana tindakan perbaikan lingkungan yang direncanakan atas sub unsur tersebut

Kolom 3 Diisi dengan simpulan atas masing-masing sub unsur lingkungan pengendalian (Memadai, Cukup Memadai, Kurang Memadai, Tidak Memadai)

Kolom 4 Diisi dengan *tick mark* (v) atas masing-masing rencana tindak perbaikan lingkungan pengendalian jika dianggap prioritas oleh Pimpinan Instansi Pemerintah terkait

Kolom 5 Diisi dengan *tick mark* (v) atas masing-masing rencana tindak perbaikan lingkungan pengendalian jika tidak dianggap prioritas oleh Pimpinan Instansi Pemerintah terkait

Form ELP 5: Penggabungan Hasil CEE dengan CSA Penilaian Risiko

No.	Kegiatan/ Instansi	Tujuan	Risiko	Keg. Pengendalian Sebelum Hasil CEE	Keterkaitan dengan Kelemahan Lingkungan Pengendalian	Rencana Tindak Perbaikan
1	2	3	4	5	6	7

Perlu dilakukan pengkaitan hasil CEE dengan proses CSA unsur-unsur SPIP lainnya, karena CEE merupakan bagian dari keseluruhan proses CSA dalam rangka implementasi SPIP.

PETUNJUK PENGISIAN

- Kolom 1 Sudah jelas.
- Kolom 2 Diisi dengan nama kegiatan jika penilaian risiko dilakukan di tingkat kegiatan, diisi dengan nama Instansi jika penilaian risiko dilakukan di tingkat instansi.
- Kolom 3 Diisi dengan tujuan kegiatan atau tujuan instansi.
- Kolom 4 Diisi dengan uraian risiko yang dihasilkan dari proses CSA penilaian risiko.
- Kolom 5 Diisi dengan kegiatan pengendalian yang dirancang untuk menangani masing-masing risiko. Rancangan kegiatan pengendalian ini belum memperhatikan hasil CEE. Jika CEE telah dilaksanakan sebelum proses CSA Penilaian Risiko maka kolom ini tidak perlu diisi, dan langsung ke kolom 7.
- Kolom 6 Diisi dengan sub unsur lingkungan pengendalian yang terkait dengan masing-masing risiko. Hanya sub unsur yang berdasarkan hasil CEE lemah saja yang dikaitkan. Jika CEE telah dilaksanakan sebelum proses CSA Penilaian Risiko maka kolom ini tidak perlu diisi, dan langsung ke kolom 7. Hal ini karena pada saat identifikasi risiko, kelemahan lingkungan pengendalian telah dipertimbangkan.
- Kolom 7 Diisi dengan rancangan kegiatan pengendalian untuk menangani risiko. Rancangan kegiatan pengendalian ini telah mempertimbangkan kelemahan lingkungan pengendalian hasil CEE

REKAPITULASI JAWABAN KUESIONER

RESPONDEN / PERTANYAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3
2	4	4	4	4	4	1	1	2	1	4	4	3
3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	4
4	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	4
5	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3
6	3	2	1	1	2	2	1	3	1	2	3	4
7	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3
8	3	2	2	4	2	1	2	3	3	2	2	3
9	2	2	4	2	2	1	1	3	1	3	2	3
10	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	4
11	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3
12	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3
13	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3
14	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2
15	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3
16	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	3
17	3	3	3	4	3	2	1	2	1	2	3	2
18	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3
19	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2
20	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3
21	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3
22	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
23	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3
24	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	3	3
25	3	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	3
26	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3
29	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2
30	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
32	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
34	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
35	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
36	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3
37	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3
42	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
43	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3
44	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3
45	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
46	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
47	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
48	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3
49	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2
50	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3
51	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3
52	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3
53	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3
54	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3
55	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
56	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
57	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
58	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
60	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
61	3	1	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3
62	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3
63	2	1	4	4	2	2	2	1	3	2	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
65	3	4	1	1	2	2	4	3	4	3	3	3
66	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3
67	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3
68	3	3	2	2	3	2	4	1	3	2	3	3
69	3	3	2	2	3	2	4	1	3	2	3	3
70	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
71	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3
72	3	3	3	3	3	2	4	1	2	2	4	2

RESPONDEN / PERTANYAAN	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	1	3
2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2
4	4	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
5	3	4	4	3	2	4	2	1	4	2	2	4
6	4	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3
7	3	1	1	3	1	4	3	1	4	3	1	2
8	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3
9	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3
10	4	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3
11	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
12	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
13	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3
14	2	1	1	4	4	3	4	1	3	4	1	2
15	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
16	3	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3
17	2	1	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2
18	3	1	2	4	2	3	4	1	3	4	1	3
19	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2
20	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
21	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3
24	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2
25	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2
26	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3
27	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3
28	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4
29	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1
30	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3
31	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
32	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
33	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
34	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
35	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2
36	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
37	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
38	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3
39	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
40	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
41	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3
42	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3
43	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
44	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3
45	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3
46	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
47	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3
48	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
49	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4
50	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4
51	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	1	4
52	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2
53	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3
54	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3
55	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3
56	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3
57	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
58	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
60	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3
61	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
62	3	1	1	3	3	1	3	2	1	3	1	4
63	3	1	1	3	3	4	3	2	4	3	1	3
64	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
65	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4
67	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
69	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4
70	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3
71	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4
72	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4

RESPONDEN / PERTANYAAN	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	2	3	2	3	4	2	4	4	2	2	2	
2	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	
3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	
4	2	3	1	2	3	2	3	3	1	2	1	
5	2	3	4	1	2	2	2	2	3	2	1	
6	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	
7	2	3	1	1	1	2	2	3	1	2	1	
8	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	1	
9	3	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	
10	3	4	1	1	1	2	3	1	1	2	2	
11	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
12	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
13	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
14	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	
15	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	
16	2	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	
17	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	
18	2	3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	
19	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
20	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	
21	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	
22	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	
23	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	
24	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	
25	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	
26	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	
27	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	
28	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	
29	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	
30	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	
31	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	
32	2	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	
33	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	
34	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
35	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	
39	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
41	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	
42	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	
43	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	
44	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	
45	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
46	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	
47	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
48	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
49	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
50	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
51	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	
52	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	
53	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
56	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	2	
57	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	
58	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	
59	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	
60	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
61	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	
62	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
63	4	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	
64	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	
65	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	
66	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
67	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
68	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	
69	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	
70	3	4	2	2	4	2	4	4	3	2	2	
71	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	
72	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	

REKAPITULA

[illegible]

SI JAWABAN

RESPONDEN / PERTANYAAN	3	4	Total
1	16	8	35
2	1	17	35
3	7	1	35
4	5	2	35
5	11	7	35
6	8	2	35
7	12	2	35
8	12	1	35
9	12	1	35
10	8	3	35
11	4	0	35
12	4	0	35
13	8	0	35
14	12	8	34
15	16	0	35
16	15	1	35
17	12	1	35
18	15	3	35
19	13	4	35
20	20	0	35
21	15	3	35
22	15	15	35
23	18	2	35
24	12	0	35
25	3	1	35
26	21	13	35
27	20	10	35
28	23	4	35
29	18	5	35
30	23	9	35
31	26	7	35
32	23	7	35
33	29	4	35
34	26	2	35
35	24	1	35
36	28	1	35
37	28	2	35
38	27	1	35
39	19	0	35
40	30	1	35
41	20	7	35
42	19	9	35
43	20	1	35
44	23	2	35
45	25	1	35
46	25	4	35
47	22	1	35
48	19	11	35
49	14	1	35
50	19	2	35
51	11	1	35
52	20	1	35
53	19	10	35
54	26	6	35
55	23	3	35
56	19	4	35
57	19	3	35
58	21	7	35
59	27	5	35
60	22	1	35
61	20	1	35
62	10	1	35
63	13	5	35
64	29	4	35
65	22	5	35
66	15	5	35
67	27	5	35
68	16	8	35
69	14	9	35
70	15	6	35
71	18	12	35
72	20	6	35