



PROVINSI SUMATERA BARAT
PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Rimbo Panjang No. 020, Laban, Salido, Painan, Telpn 0756 21080 Fax. 0756 465207/465064
Kode Pos : Painan 25651 E-mail: nakerpessel@hotmail.co.id / trans_pesisirselatan@yahoo.com



RTP



PAINAN - 2020

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 Pengendalian 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
RENCANA TINDAK PENGENDALIAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
TAHUN 2020

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya yang dilimpahkan pada kita semua, sehingga implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Kabupaten Pesisir Selatan yang diawali pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan dapat diselenggarakan dengan lancar. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara pada pasal 58 menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan Negara, presiden selaku kepala pemerintah mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh.

Untuk menjalankan amanat tersebut diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Oleh sebab itu instansi pemerintah wajib menyelenggarakan SPIP, sehingga dengan penerapan SPIP diharapkan instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuan organisasi dapat dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien, pengelolaan keuangan dan pengelolaan aset diselenggarakan secara baik dan patuh pada peraturan perundangan.

Kami sadari sepenuhnya bahwa RTP ini masih jauh dari sempurna, perlu banyak perbaikan dan penyesuaian dengan kondisi dan lingkungan organisasi. Diharapkan RTP mampu menjadi bagian yang signifikan dari implementasi SPIP. Akhirnya kepada seluruh pihak yang berkontribusi dalam awal implementasi SPIP dan penyusunan RTP ini, kami ucapkan banyak terima kasih.

B. Dasar Hukum

Dasar hukum penyelenggaraan SPIP di Kabupaten Pesisir Selatan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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.

C. 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 pengomunikasian dan pemantauan pelaksanaan perbaikannya. Dokumen ini merupakan rencana tindak pengendalian atas pelaksanaan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga diharapkan dapat memperoleh keyakinan memadai bahwa tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Rencana tindak pengendalian dimaksudkan untuk memberikan acuan bagi pimpinan dan para pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan dalam rangka membangun pengendalian yang diperlukan untuk mencegah kegagalan/penyimpangan dan/atau mempercepat keberhasilan pencapaian tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Ruang Lingkup

Rencana tindak pengendalian ini fokus kepada pengendalian atas kegiatan-kegiatan pokok dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di tingkat Kabupaten Pesisir Selatan. Pelaksanaan rencana tindak pengendalian melibatkan seluruh jajaran pimpinan, tingkat manajemen, pegawai, dan unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.

BAB II

SEKILAS TENTANG SPIP

A. 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 asset negara, dan ketaatan terhadap perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) didefinisikan sebagai Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Definisi SPI dan SPIP di atas dipahami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 asset negara/daerah yang diamanatkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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.

B. 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 perundang-undangan.

C. 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 atmosfir yang kondusif yang mendorong terimplementasinya sistem pengendalian intern dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan untuk mencapai tujuan-tujuan pengendalian yang telah ditetapkan.

Karakteristik kegiatan pengendalian yang ditetapkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 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.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 mengamanatkan Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/WaliKota/Kepala Satuan Kerja 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, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 sejauh mana realisasi atas Rencana Tindak Pengendalian menunjukkan sejauh mana pengendalian telah dijalankan.

BAB III

PENCIPTAAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN YANG DIHARAPKAN

A. 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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.

Secara khusus, pembangunan lingkungan pengendalian di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan :

1. Tegaknya integritas dan nilai-nilai etika;
2. Terciptanya komitmen terhadap kompetensi;
3. Terciptanya kepemimpinan yang kondusif;
4. Terwujudnya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
5. Terwujudnya aparat pengawasan intern pemerintah yang berperan efektif;
dan
6. Terwujudnya hubungan kerja yang baik antar unit kerja terkait.

B. Kondisi Lingkungan Pengendalian Saat ini

Satuan Tugas penyelenggaraan SPIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan mengambil langkah strategis yaitu:

1. Melakukan Skoring dengan fokus pernyataan sub-sub unsur Lingkungan Pengendalian, hal ini dapat dilihat pada table 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

2. Merumuskan Rencana Penguatan Lingkungan Pengendalian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap lingkungan pengendalian di lingkungan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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	Cukup Memadai
2	Komitmen terhadap Kompetensi	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
----	---	---------------

C. Rencana Perbaikan Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian yang kondusif merupakan unsur paling penting dalam penerapan pengendalian intern. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 menunjukkan masih adanya kelemahan lingkungan pengendalian yang perlu segera diperbaiki.

Atas kelemahan lingkungan 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 Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Pesisir Selatan yang mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004.
		Mensosialisasikan Kode Etik tersebut ke seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Gtransmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
		Menegakkan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur atau pelanggaran terhadap aturan kode etik.
II	Komitmen terhadap	Menyusun Standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi di Dinas

	Kompetensi	Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
		Mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
		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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
		Memberikan kejelasan wewenang dan tanggung jawab pimpinan masing-masing pejabat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
IV	Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab	Wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
		Pegawai yang diberi wewenang sebagaimana dimaksud diatas memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan pihak lain di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
		Pegawai yang diberi wewenang tersebut diatas memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan SPIP
V	Penyusunan dan penerapan kebijakan yang	Supervisi periodik yang memadai terhadap pegawai

	sehat tentang pembinaan sumber daya manusia	
		Memberikan prioritas pengembangan SDM Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan 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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
		Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
		Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
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 SKPD serta adanya pemeriksaan rutin dari BPK dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi.

BAB IV

RISIKO DAN KEGIATAN PENGENDALIAN

A. Pernyataan Tujuan

Penyelenggaraan SPIP dimaksudkan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 2019, rencana tindak pengendalian yang disusun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diprioritaskan untuk pembangunan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah disusun pada misi yang tertuang dalam renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sebagai berikut.

1. Meningkatkan Produktifitas Ketenaga Kerjaan
2. Terwujudnya peluang dan kesempatan kerja bagi pencari kerja
3. Terwujudnya perlindungan tenaga kerja
4. Majunya kelembagaan di kawasan Transmigrasi

B. Risiko-risiko

Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan atas resiko yang mengancam pencapaian tujuan dari misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan terdapat risiko-risiko yang menjadi prioritas :

Risiko atas pencapaian tujuan 1:

- Kurangnya media dalam penyebarluasan informasi bursa kerja.

Risiko Pencapaian Tujuan 2:

- Dapat dirasakan oleh pencari kerja , kemudahan untuk lonwongan kerja.
- Belum banyak pencari kerja yang belum bisa menggunakan akses IT.

Risiko Pencapaian Tujuan 3 :

- Merasakan pencari kerja kemudahan tanpa biaya.

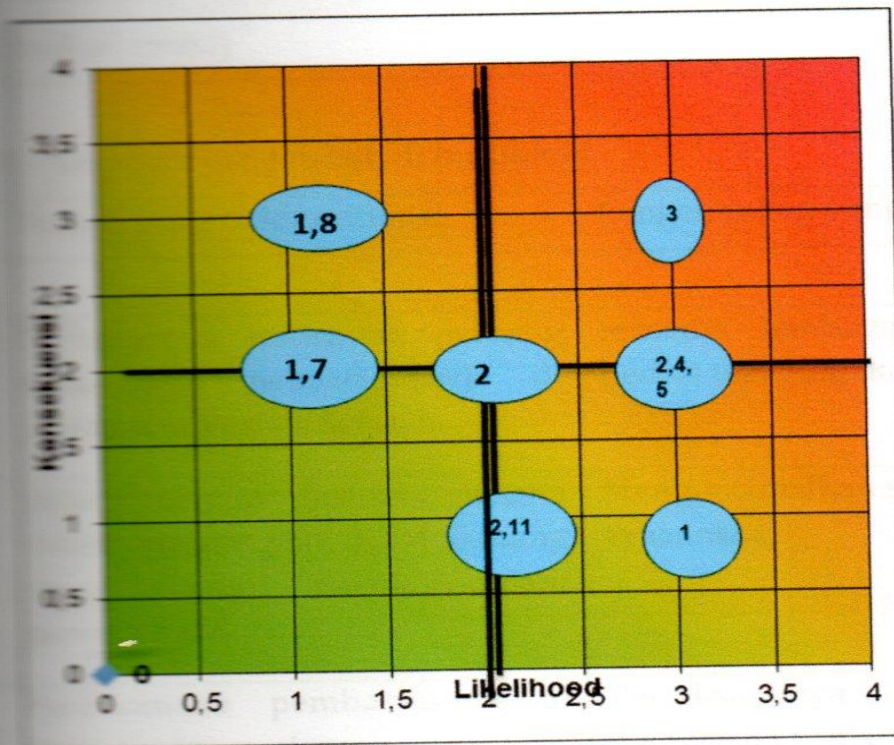
Risiko Pencapaian Tujuan 4 :

Fasilitasi dan Dukungan Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Risiko Pencapaian Tujuan 5 :

- Pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan/ jembatan dikawasan transmigrasi (DAK afirmasi fisik).

Hasil analisis atas risiko-risiko dimaksud memperlihatkan peta risiko sebagai berikut :



Rincian risiko teridentifikasi tertuang dalam lampiran 2

A. Kegiatan Pengendalian Terpasang

Sampai saat ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah membangun berbagai pengendalian untuk pencapaian tujuan pada misi. Beberapa pengendalian tersebut dapat dinilai telah efektif, namun beberapa pengendalian lainnya yang telah dilaksanakan kurang/tidak efektif mengatasi risiko dalam upaya pencapaian tujuan sebagai berikut.

No	Kegiatan	Pengendalian yang adaTelah dilakukan
1	Penyebarluasan informasi bursa dan tenaga kerja	memberi peluang dan kesempatan kerja bagi pencari kerja
2	Fasilitasi dan Dukungan Pengembangan Kawasan	Sudah terbentuknya beberapa lembaga usaha dikawasan Transmigrasi.

Transmigrasi	
Pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan/ jembatan dikawasan transmigrasi (DAK fisik afirmasi)	Terlaksananya pembangunan jalan dikawasan transmigrasi

B. Kegiatan yang masih di butuhkan

Tujuan yang di Identifikasi	Pengendalian yang masih dibutuhkan
2	3
1. Tersebarnya informasi peluang kerja bagi pencari kerja di Kabupaten Pesisir Selatan.	tersedia lembaga ketenagakerjaan yang peduli terhadap keselamatan kerja.
2. Belum semua fasilitas utama dalam master plan KTM Lunang Silaut yang masuk dalam perencanaan.	Mengoptimalkan sarana dan prasarana dan Prasarana.
3. Perencanaan pembangunan di kawasan transmigrasi	Terlaksananya pembangunan jalan dikawasan transmigrasi

BAB V

INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Informasi dan komunikasi yang dimaksud dalam RTP ini adalah informasi dan komunikasi yang dibutuhkan oleh Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka jalannya pengendalian yang dibangun. Informasi dan komunikasi yang diperlukan oleh Dinas Ytenaga Kerja dan Transmigrasi terkait dengan pengendalian sesuai dengan rencana dalam RTP adalah:

	Tujuan yang Diidentifikasi	Penyedia Informasi
2	2	3
1	Tersebarnya informasi peluang kerja bagi pencari kerja di Kabupaten Pesisir Selatan.	OPD yang bersangkutan
2	Belum semua fasilitas utama dalam master plan KTM Lunang Silaut yang masuk dalam perencanaan.	OPD yang bersangkutan
3	Terlaksananya pembangunan jalan dikawasan transmigrasi	OPD yang bersangkutan

BAB VI

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pemantauan dan evaluasi atas pengendalian intern pada dasarnya ditujukan untuk memastikan 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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Pemantauan Berkelanjutan. Masing-masing unit kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pemilik risiko akan melakukan pemantauan berkelanjutan. Pemantauan berkelanjutan ini dilaksanakan oleh Inspektur atau Irban pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh bidang-bidang sesuai dengan uraian tugas masing-masing. Pemantauan berkelanjutan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan risiko-risiko yang ada meliputi sebagai berikut:

- Pemantauan terhadap pembentukan kode etik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Pemantauan terhadap SOP kegiatan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Pemantauan dan Evaluasi atas penerapan standar kompetensi dan penempatan SDM.
- Pemantauan terhadap serapan atau realisasi belanja APBD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Rincian Pemantauan berkelanjutan yang akan dilakukan tertuan pada lampiran 5

2. Evaluasi Terpisah

Evaluasi terpisah dapat dilaksanakan oleh Inspektorat Pemerintah daerah selaku auditor Pemerintah Kab. Pesisir Selatan dari seluruh kegiatan SKPD Kota Painan 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 SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah melaksanakan tindak lanjutnya.

4. Pemantauan atas Pelaksanaan RTP

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

BAB VII

PENUTUP

Rencana Tindak Pengendalian Intern Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020 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.

Rencana Tindak Perbaikan Lingkungan Pengendalian

Kondisi Lingkungan Pengendalian Yang Belum Memadai	Rencana Tindak Perbaikan/ Penguatan Lingkungan Pengendalian	Penanggung Jawab Pelaksanaan perbaikan	Target Waktu Penyelesaian
2	3	4	5

Mekanisme Integritas dan Nilai Etika

Pengembangan Integritas dan Nilai	Pimpinan Instansi mengembangkan sikap etika dan tata nilai yang dapat dimengerti oleh seluruh pegawai		
Pengkomunikasian nilai-nilai etika	Pimpinan Instansi mengkomunikasikan komitmennya akan nilai-nilai etika melalui perkataan dan tindakan		

Program Terhadap Kompetensi

Evaluasi Kompetensi	Evaluasi Kompetensi — Kompetensi yang dibutuhkan dievaluasi secara regular dan dijaga kesinambungannya		
Manfaat Individu memiliki kompetensi	Melaksanakan diklat/ pelatihan		

Struktur Organisasi yang sesuai dengan kebutuhan

DAFTAR RISIKO PRIORITAS TERIDENTIFIKASI

Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan
3	4	5	6	7
tersebar nya bursa informasi tenaga kerja di kabupaten pesisir selatan	kurangnya informasi dalam penyebarluasan bursa tenaga kerja	Kabid Tenaga Kerja	sedikitnya media penyebaran informasi bursa tenaga kerja di masyarakat	. meningkatnya pengangguran
melaksanak an dukungan pembangunan dan pengembanga n kawasan transmigrasi	fasilitas-fasilitas yang sudah dibangun masih belum bisa termanfaatkan secara maksimal	Kabid Transmigrasi	belum terpenuhinya sarana dan prasarana pendukung secara keseluruhan	memberi konstribusi terhadap peningkatan perekonomian warga transmigrasi dan masyarakat sekitar
terlaksananya pembiayaan usaha masyarakat di kawasan transmigrasi dan sekitarnya	kurangnya kelengkapan infrastruktur pengelolaan usaha maka tidak maksimalnya hasil pengolahan usaha mereka	Kabid Transmigrasi	kurang berfungsinya tempat pengolahan usaha mereka di lunag	renacana pencapaian hasil olahan usaha mereka tidak terpenuhi

RENCANA TINDAKAN PENGENDALIAN

Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pengendalian yang masih dibutuhkan	Pengendalian yang sudah ada	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
2	3	4	5	8	9
tersedianya data informasi tenaga kerja disekeliling	sudah bertambahnya dalam penyebaran informasi bursa tenaga kerja	tersedianya lembaga ketenagakerjaan yang peduli terhadap keselamatan kerja	memberi peluang dan kesempatan bagi pencari kerja	Kabid Tenaga Kerja	1 tahun
tersedianya pengkajian perlindungan tenaga kerja buruh disekeliling	fasilitas-fasilitas yang sudah dibangun masih belum bisa dimanfaatkan secara maksimal	mengoptimalkan sarana dan prasarana layanan masyarakat supaya berfungsi dan bermanfaat	pembinaan, pengawasan dan koordinasi dengan lintas sektor dan stake holder yang terlibat	Kabid Transmigrasi	1 tahun
tersedianya pembinaan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja transmigrasi	kurangnya kelengkapan infrastruktur penyalangan usaha maka tidak maksimalnya hasil pengolahan usaha mereka	mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada	Sudah Terbentuknya beberapa Lembaga Usaha dikawasan KTM Lunang Silaut.	kabid Transmigrasi	1 tahun

Rencana Informasi Dan Komunikasi Pengendalian

	Pengendalian yang direncanakan	Media/Bentuk/Sarana/Pengomunika sikan	Penyedia Informasi	Penerima Informasi	Waktu Pelaksanaan
	3	4	5	6	7
	pembahasan tindak lanjut	LHP, surat undangan, PHP, surat tindak lanjut	OPD yang bersangkutan	Masyarakat	1 tahun
	meningkatnya kualitas pelaksanaan pemeriksaan atas aspek, tupoksi, keuangan, sdm dan sarana prasarana tingkat disiplin, kepatuhan terhdap peraturan perundang	Undangan	OPD yang bersangkutan	Masyarakat dan stake holder yang terlibat dalam pengembangan pembangunan di KTm lunang silaut	1 tahun
	Kurangnya kelenkapan infrastruktur pengolahan usaha maka tidak maksimalnya hasil pengolahan usaha mereka	Surat pengusulan peserta diklat dan surat undanga	OPD yang bersangkutan	Yang direncanakan masyarakat	1 tahun

Lampiran 5

RANCANGAN PEMANTAUAN BERKELANJUTAN ATAS PENGENDALIAN

Tujuan	Pengendalian yang direncanakan	Bentuk/ Metode Pemantauan yang diperlukan	Penanggungjawab Pelaksanaan Pemantauan	Waktu Pelaksanaan Pemantauan
Sebarunya informasi bursa tenaga kerja di kabupaten pesisir selatan	Pembahasan tindak lanjut	Pemantauan berkelanjutan	Untuk pemantauan berkelanjutan oleh atasan langsung	1 tahun
Melaksanakan anggaran pembangunan terhadap program pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi	Meningkatnya kualitas pelaksanaan pemeriksaan atas aspek, tupoksi, keuangan, sdm dan sarana prasarana tingkat disiplin, kepatuhan terhadap peraturan perundangan-undangan	Monitoring dan pelaporan kegiatan	Untuk pemantauan berkelanjutan oleh atasan langsung	1 tahun
Melaksananya pembinaan usaha masyarakat di kawasan transmigrasi dan sekitarnya	Teguran dari kepala dinas	Pemantauan berkelanjutan dibawah kasi pemberdayaan masyarakat	Untuk pemantauan berkelanjutan oleh atasan langsung	1 tahun

Mengetahui

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI**

SIRDIN MASRUL, SH, M.Si
NIP. 19671222 198903 1 011

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PESIRIS SELATAN