

**SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERINTEGRASI  
RENCANA TINDAK PENGENDALIAN  
TAHUN 2023**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami kirimkankan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Rencana Tindak Pengendalian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023 dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Rencana Tindak Pengendalian menyajikan informasi tentang rencana pengendalian tahun anggaran 2023. Berdasarkan 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 system pengendalian intern dalam mengelola keuangan negara/daerah, UU Nomor 1 Tahun 2004, dan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 162 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistim Pengendalian Intern Pemerintah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan. Mengingat pentingnya system pengendalian intern, berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 162 tahun 2011 maka diwajibkan setiap pimpinan instansi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan untuk penyelenggaraan SPIP Kami mengharapkan adanya informasi-infomasi berupa saran dan masukan, koreksi serta kritikan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dimasa yang akan datang. Kami sangat menyadari bahwa dalam laporan ini masih terdapat berbagai hal yang memerlukan penyempurnaan, baik dalam aspek penulisan, data-data dan materi laporan.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta kekuatan kepada kita semua dalam mengemban amanah untuk meningkatkan kualitas pengendalian pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan dalam mewujudkan Misi Kabupaten Pesisir Selatan **“Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan”**

Painan, 24 Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan SDM Kabupaten  
Pesisir Selatan



**TAMSIR, S.H., M.M**

Nip. 19670312 198803 1 003

## 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. Kegiatan Pengendalian
      - 4. Informasi dan Komunikasi
      - 5. Pemantauan Berkelanjutan
    - D. Pernyataan Tanggung Jawab (*Statement of Responsibilities*)
  - III. Perbaikan Lingkungan Pengendalian Yang Diharapkan
    - A. Tujuan Penciptaan Lingkungan Pengendalian Yang baik
    - B. Kondisi Lingkungan Pengendalian Saat ini
    - C. Rencana Perbaikan Lingkungan Pengendalian
  - IV. Penilaian Risiko dan Rencana Tindak Pengendalian
    - A. Pernyataan Tujuan
    - B. Risiko-risiko
    - C. Sebab
    - D. Dampak
  - V. Rancangan Informasi dan Komunikasi
  - VI. Rancangan Pemantauan dan Evaluasi
  - VII. Penutup
- Lampiran

**RENCANA TINDAK PENGENDALIAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**TAHUN 2023**

**I. PENDAHULUAN**

**A. 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 system pengendalian intern dalam mengelola keuangan negara/daerah, UU Nomor 1 Tahun 2004, dan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 162 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistim Pengendalian Intern Pemerintah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan. Mengingat pentingnya system pengendalian intern, berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 162 tahun 2011 maka diwajibkan setiap pimpinan instansi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan untuk penyelenggaraan SPIP.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai lembaga penyelenggara pemerintahan, menyadari sepenuhnya akan pentingnya penyelenggaraan SPIP, didorong oleh kesadaran tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan secara berkelanjutan menyelenggarakan SPIP. 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 Kabupaten Pesisir Selatan dalam rangka mengamankan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

## B. 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 Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 04 Tahun 2019;
4. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 162 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan;
5. Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Pada Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah.

## 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 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 Kabupaten

Pesisir Selatan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Rencana tindak pengendalian dimaksudkan untuk memberikan acuan bagi pimpinan dan para pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam rangka membangun pengendalian yang diperlukan untuk mencegah kegagalan / penyimpangan dan/atau mempercepat keberhasilan pencapaian tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Pelaksanaan rencana tindak pengendalian melibatkan seluruh jajaran pimpinan, tingkat manajemen, pegawai, dan unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Realisasi atas rencana tindak pengendalian diharapkan dalam tahun 2023.

## 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 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 asset 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.

#### 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 perundangan-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 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.

#### D. 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, 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 sejauh mana realisasi atas Rencana Tindak Pengendalian menunjukkan sejauh mana pengendalian telah dijalankan.

### III. PERBAIKKAN 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

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

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 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 ( 1 Sekretariat dan 3 Bidang) 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.
2. 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        |

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

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

### C. 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 menunjukkan masih adanya kelemahan lingkungan pengendalian yang perlu segera diperbaiki.

Atas kelemahan lingkungan pengendalian lingkungan yang ada saat ini yaitu adanya temuan pelanggaran kode etik perbendaharaan, langkah-langkah perbaikan yang diperlukan dan merupakan prioritas untuk segera dilaksanakan adalah sebagai berikut:

| <b>No.</b> | <b>Sub Unsur</b>                     | <b>Rencana Tindak Perbaikan/Penguatan Lingkungan Pengendalian</b>                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I          | Penegakan Integritas Dan Nilai Etika | Penambahan dokumen perkara berupa hukuman disiplin dalam penegakkan kode etik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan yang mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 |
|            |                                      | 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 Kabupaten Pesisir Selatan                                                                          |
|     |                                                  | Mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan (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 Kabupaten Pesisir Selatan                                                                             |
| 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 Kabupaten Pesisir Selatan                                               |

|    |                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                     | 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 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 sehat tentang pembinaan sumber daya manusia | Supervisi periodik yang memadai terhadap pegawai                                                                                                                                                                                 |
|    |                                                                                     | Memberikan prioritas pengembangan SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan       |
|    |                                                                                     | Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan                                 |



|     |                                                             |                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                             | Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 OPD terkait hal-hal yang berhubungan dengan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). |

Hasil reviu dokumen dan hasil survey persepsi sebagai berikut :

| No. | Sub unsur                                                           | Hasil Reviu Dokumen |                                                                                    | Hasil Survei Persepsi |                                                                                                      | Simpulan         |
|-----|---------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|     |                                                                     | Hasil               | Uraian                                                                             | Hasil                 | Uraian                                                                                               |                  |
| a   | b                                                                   | c                   | d                                                                                  | e                     | f                                                                                                    | g                |
| 1   | Penegakan integritas dan nilai etika                                | cukup<br>Memadai    | Adanya tata laksana kode etik dan peraturan tentang kode etik                      | cukup<br>Memadai      | Masih adanya temuan pelanggaran kode etik di BKPSDM                                                  | Cukup<br>Memadai |
| 2   | Komitmen terhadap kompetensi                                        | Cukup<br>Memadai    | Adanya diklat kepemimpinan eselon 2, diklat lainnya                                | Cukup<br>Memadai      | masih belum terlaksananya diklat kepemimpinan, dikarenakan anggaran tidak memenuhi                   | Cukup<br>Memadai |
| 3   | Kepemimpinan yang kondusif                                          | Memadai             | Adanya inovasi Kepala Badan tentang Reformasi Birokrasi                            | Memadai               | Adanya kesulitan dalam administrasi pensiun                                                          | Memadai          |
| 4   | Struktur organisasi sesuai kebutuhan                                | ckp Memadai         | Adanya pemenuhan struktur organisasi sesuai kebutuhan                              | Ckp Mmd               | Adanya pemenuhan struktur organisasi sesuai                                                          | Cukup Memadai    |
| 5   | Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat                | Memadai             | Adanya pengadministrasian surat langsung ke Kepala Badan tanpa melalui sekretariat | Memadai               | Adanya pengadministrasian surat antar OPD ditanda tangani oleh kepala badan bukan Sekretariat Dearah | Memadai          |
| 6   | Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM | Cukup<br>Memadai    | Adanya pengusulan draft tentang perkara manajemen talenta                          | Cukup<br>Memadai      | masih adanya penempatan belum sesuai dengan anjab                                                    | Cukup<br>Memadai |
| 7   | Perwujudan peran APIP yang efektif                                  | Memadai             | Adanya review inspektorat                                                          | Memadai               | Adanya review inspektorat                                                                            | Memadai          |
| 8   | Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait         | Memadai             | Adanya kerja sama yang baik antar OPD                                              | Memadai               | Adanya kerja sama yang baik antar OPD                                                                | Memadai          |

#### IV. RISIKO DAN KEGIATAN PENGENDALIAN

##### A. 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 2023, rencana tindak pengendalian yang disusun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan 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 Kabupaten Pesisir Selatan, dimana dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Terwujudnya Manajemen ASN yang profesional dan berkinerja tinggi

Disesuaikan dengan RPJMD mempunyai selaras dalam pencapaian tujuan yaitu Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang berkinerja tinggi, dan pada Rencana kerja tahun 2023 yang mempunyai tujuan yaitu terwujudnya manajemen ASN yang cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintah daerah.

#### B. Risiko-risiko

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

Risiko atas pencapaian tujuan renstra yaitu :

- Jenjang pendidikan ASN tidak meningkat

Resiko atas pencapaian tujuan RPJMD yaitu :

- Tidak tercapainya indeks profesionalisme ASN dengan nilai baik

Resiko atas pencapaian tujuan renja yaitu :

- Mutasi ASN

#### C. Sebab

Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan mempunyai sebab yang mengancam pencapaian tujuan dari misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, terdapat sebab - sebab yang menjadi prioritas untuk ditangani oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

Sebab atas pencapaian tujuan renstra yaitu :

- Terbatasnya anggaran pendukung untuk pendidikan lanjutan ASN

Sebab atas pencapaian tujuan RPJMD yaitu :

- Kekurangan tenaga yang berkompetensi
- Anggaran terbatas

Sebab atas pencapaian tujuan renja yaitu :

- Jenjang karir
- Kekosongan jabatan
- Perombakan SOTK

#### D. Dampak

Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan mempunyai dampak yang mengancam pencapaian tujuan dari misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, terdapat dampak - dampak yang menjadi prioritas untuk ditangani oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

Dampak atas pencapaian tujuan renstra yaitu :

- Kinerja pegawai tidak berkembang

Dampak atas pencapaian tujuan RPJMD yaitu :

- Skill yang dimiliki ASN tidak berkembang
- Kurangnya pendidikan akan mempengaruhi TPP

Dampak atas pencapaian tujuan renja yaitu :

- Terganggunya kinerja OPD

| MATRIKS ANALISIS RISIKO |              |   | Dampak/Konsekuensi    |                                                    |                 |                        |
|-------------------------|--------------|---|-----------------------|----------------------------------------------------|-----------------|------------------------|
|                         |              |   | Tidak signifikan<br>1 | Kurang Signifikan<br>2                             | Signifikan<br>3 | Sangat signifikan<br>4 |
|                         | Hampir pasti | 4 |                       |                                                    |                 |                        |
|                         | Kemungkinan  | 3 |                       |                                                    |                 |                        |
|                         | Kemungkinan  | 2 |                       |                                                    |                 |                        |
|                         | Sangat       | 1 |                       |                                                    |                 |                        |
| Keterangan :            |              |   | Rendah                | Risiko dapat diterima                              |                 |                        |
|                         |              |   | Sedang dan Tinggi     | Risiko Tidak dapat Diterima/Penanganan Selanjutnya |                 |                        |
|                         |              |   | Sangat Tinggi         | Risiko Tidak dapat Diterima/Penanganan Prioritas   |                 |                        |

Dari matriks analisis risiko terhadap dampak, jika risiko tidak tercapai dengan baik, maka kemungkinan akan berdampak signifikan terhadap Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan.

## V. INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Informasi dan komunikasi yang dimaksud dalam 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:

1. Pada Pemerintah Daerah Sesuai dengan RPJMD yaitu merencanakan aplikasi tentang pembuatan SKP secara digital dan adanya sosialisasi tentang pembuatan SKP.
2. Pada OPD sesuai dengan Renstra yaitu menyediakan beasiswa pendidikan lanjutan dan memfasilitasi ASN untuk meningkatkan kompetensi dan bekerja sama dengan perguruan tinggi dan lembaga pendidikan.
3. Pada Operasional Rencana Kerja yaitu Memposisikan ASN sesuai dengan manajemen talenta dan dibuatkan perkada tentang manajemen talenta.

Rincian rancangan informasi dan komunikasi yang dibutuhkan dalam rangka pengendalian yaitu :

1. Website online untuk informasi pelaksanaan kompetensi
2. Rapat baperjakat menggunakan Perkada Manajemen Talenta dalam proses mutasi
3. Kerja sama dengan universitas untuk beasiswa

## **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 Kabupaten Pesisir Selatan adalah Pemantauan Berkelanjutan. Masing-masing unit kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai pemilik risiko akan melakukan pemantauan berkelanjutan. Pemantauan berkelanjutan ini dilaksanakan oleh Kepala Badan atau Kepala Bidang 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 Kabupaten Pesisir Selatan sesuai dengan risiko-risiko yang ada meliputi sebagai berikut:

- Pemantauan terhadap pembentukan kode etik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

- Pemantauan terhadap SOP kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.
- Pemantauan dan Evaluasi atas penerapan standar kompetensi dan penempatan SDM.
- Pemantauan terhadap serapan atau realisasi belanja APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

## 2. Evaluasi Terpisah

Evaluasi terpisah dapat dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan selaku pelaksana kegiatan kepegawaian dari seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Evaluasi bertujuan untuk memantau pelaksanaan kegiatan di bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada diseluruh perangkat daerah se Kabupaten Pesisir Selatan.

## 3. Pelaksanaan Tindak Lanjut

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

## 4. Pemantauan atas Pelaksanaan RTP

Setiap Perangkat Daerah 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.

## VII. PENUTUP

Rencana Tindak Pengendalian Intern Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023 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.

REKAPITULASI HASIL KUESIONER PENILAIAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN INTERN  
NAMA PEMERINTAH KABUPATEN PESIRIS SELATAN

Tahun Penilaian : 2023

| NO.<br>a                                | PERTANYAAN IKUESIONER<br>b                                                                                                      | JAWABAN RESPONDEN (R) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | SIMPULAN<br>KUESIONER<br>d |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|                                         |                                                                                                                                 | c                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |                            |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| A. PENEKAKAN INTEGRITAS DAN NILAI ETIKA |                                                                                                                                 |                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |                            |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 1                                       | Pegawai mendapatkan pesan integritas & nilai etika secara rutin dari pimpinan instansi (Misalnya kedisiplinan, pesan moral dll) | 2                     | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                          | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |





**Berdasarkan Dokumen**  
**Kondisi Kerentanan Lingkungan Pengendalian Intern**  
**di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan**

Nama Pemda  
 Tahun Penilaian

: Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan  
 : 2023

| No. | Sumber data                                               | Uraian Kelemahan                                    | Klasifikasi                          |
|-----|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------|
| a   | b                                                         | c                                                   | d                                    |
| 1   | Media massa                                               |                                                     |                                      |
| 2   | LHP BPK No. Xxx tanggal                                   |                                                     |                                      |
| 3   | SK Inspektur No. Xxx tanggal xxx tentang PKPT Inspektorat | Adanya temuan pelanggaran kode etik pada tahun 2022 | Penegakan Integritas dan Nilai etika |
| 4   | dst                                                       |                                                     |                                      |

PAINAN, 24 JANUARI 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
 KABUPATEN PESIR SELATAN



**Simpulan Survei Persepsi atas Lingkungan Pengendalian Intern  
Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan**

| Nama Pemda      |                                                                     | Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan |                                                                                    |                       |                                                                                                      |               |            |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------|
| Tahun Penilaian |                                                                     | 2023                                 |                                                                                    |                       |                                                                                                      |               |            |
| No.             | Sub unsur                                                           | Hasil Reviu Dokumen                  |                                                                                    | Hasil Survei Persepsi |                                                                                                      | Simpulan      | Penjelasan |
|                 |                                                                     | Hasil                                | Uraian                                                                             | Hasil                 | Uraian                                                                                               |               |            |
| a               | b                                                                   | c                                    | d                                                                                  | e                     | f                                                                                                    | g             | h          |
| 1               | Penegakan integritas dan nilai etika                                | Cukup Memadai                        | Adanya tata laksana kode etik dan peraturan tentang kode etik                      | Cukup Memadai         | Masih adanya temuan pelanggaran kode etik di BKPSDM tahun 2022                                       | Cukup Memadai |            |
| 2               | Komitmen terhadap kompetensi                                        | Cukup Memadai                        | Adanya diklat kepemimpinan eselon 2, diklat lainnya                                | Cukup Memadai         | masih belum terlaksananya diklat kepemimpinan, dikarenakan anggaran tidak memenuhi                   | Cukup Memadai |            |
| 3               | Kepemimpinan yang kondusif                                          | Memadai                              | Adanya inovasi Kepala Badan tentang Reformasi Birokrasi                            | Memadai               | Adanya kesulitan dalam administrasi pensiun                                                          | Memadai       |            |
| 4               | Struktur organisasi sesuai kebutuhan                                | Cukup Memadai                        | Adanya pemenuhan struktur organisasi sesuai kebutuhan                              | Cukup Memadai         | Adanya pemenuhan struktur organisasi sesuai kebutuhan                                                | Cukup Memadai |            |
| 5               | Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat                | Memadai                              | Adanya pengadministrasian surat langsung ke Kepala Badan tanpa melalui sekretariat | Memadai               | Adanya pengadministrasian surat antar OPD ditanda tangani oleh kepala badan bukan Sekretariat Daerah | Memadai       |            |
| 6               | Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM | Cukup Memadai                        | Adanya pengusulan draft tentang perkara manajemen talenta                          | Cukup Memadai         | masih adanya penempatan belum sesuai dengan anjab                                                    | Cukup Memadai |            |
| 7               | Perwujudan peran APIP yang efektif                                  | Memadai                              | Adanya review inspektorat                                                          | Memadai               | Adanya review inspektorat                                                                            | Memadai       |            |
| 8               | Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait         | Memadai                              | Adanya kerja sama yang baik antar OPD                                              | Memadai               | Adanya kerja sama yang baik antar OPD                                                                | Memadai       |            |



## PENETAPAN KONTEKS RISIKO STRATEGIS PEMDA

|                                                                        |                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama Pemda                                                             | : PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PESISIR SELATAN                                                                                                     |
| Tahun Penilaian                                                        | : 2023                                                                                                                                            |
| Periode yang dinilai                                                   | : 2023                                                                                                                                            |
| Sumber Data                                                            | : RPJMD tahun 2021-2026                                                                                                                           |
| Visi                                                                   | MEWUJUDKAN PESISIR SELATAN LEBIH SEJAHTERA, MAJU, DAN BERMARTABAT DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG AKUNTABEL DAN PROFESIONAL                            |
| Misi Strategis RPJMD                                                   | Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif                                                                                          |
| Risiko Strategis Pemda                                                 | Membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja                                                                                                  |
| Tujuan Strategis RPJMD                                                 | Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang Berkinerja Tinggi                                                                                            |
| Penetapan Konteks Tujuan Risiko Strategis Pemda                        | Indeks Reformasi Birokrasi                                                                                                                        |
| Sasaran RPJMD                                                          | Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Kinerja, Meningkatnya Kapabilitas Birokrasi, Meningkatnya Keterbukaan Informasi dan Pelayanan Publik, |
| Risiko Strategis Pemda                                                 |                                                                                                                                                   |
| IKU Sasaran RPJMD                                                      | Indeks Profesionalitas                                                                                                                            |
| Risiko Strategis Pemda                                                 | Meningkatkan kualitas SDM Aparatur                                                                                                                |
| Prioritas pembangunan dan program unggulan                             | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA                                                                                                                  |
| Daerah                                                                 | Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan                                                                                                               |
| Nama Dinas Terkait                                                     | BKPSDM                                                                                                                                            |
|                                                                        | Bidang Organisasi                                                                                                                                 |
|                                                                        | Bappedalitbang                                                                                                                                    |
|                                                                        | Kominfo                                                                                                                                           |
| Tujuan, Sasaran, IKU, dan Program yang akan dilakukan penilaian risiko | Meningkatnya kapabilitas birokrasi                                                                                                                |

PAINAN, 24 JANUARI 2023  
 KEPALA BADAN  
 KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER  
 DAYA MANUSIA KABUPATEN



TAMSIR, S.H., M.M  
 NIP. 19670312 198803 1 003



## PENETAPAN KONTEKS RISIKO STRATEGIS OPD

|                          |                                                                  |                            |  |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------|--|
| Nama Pemda               | : PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PESISIR SELATAN                    |                            |  |
| Tahun Penilaian          | : 2023                                                           |                            |  |
| Periode yang dinilai     | : 2023                                                           |                            |  |
| Urusan Pemerintahan      | : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan                            |                            |  |
| OPD yang Dinilai         | : BKPSDM                                                         |                            |  |
| Sumber Data              | Renstra tahun 2021-2026                                          |                            |  |
| Tujuan Strategis         | Terwujudnya manajemen ASN yang Profesional dan Berkinerja Tinggi |                            |  |
| Sasaran Strategis        | udkan                                                            |                            |  |
| IKU Renstra OPD          | 1                                                                | Indeks Profesionalitas ASN |  |
| Informasi lain           |                                                                  |                            |  |
| akan dilakukan penilaian |                                                                  |                            |  |
|                          |                                                                  |                            |  |
|                          |                                                                  |                            |  |

PAINAN, 24 JANUARI 2023  
 KEPALA BADAN  
 KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER  
 DAYA MANUSIA KABUPATEN



TAMSIR, S.H., M.M  
 NIP. 19670312 198803 1 003

## PENETAPAN KONTEKS RISIKO OPERASIONAL OPD

|                                                                       |                                                                                                     |  |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Nama Pemda                                                            | : PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PESISIR                                                               |  |
| Tahun Penilaian                                                       | : 2023                                                                                              |  |
| Periode yang dinilai                                                  | : 2023                                                                                              |  |
| Urusan Pemerintahan                                                   | : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan                                                               |  |
| OPD yang Dinilai                                                      | : BKPSDM                                                                                            |  |
| Sumber Data                                                           | RENCANA KERJA ( RENJA ) TAHUN 2022 DAN DPA TAHUN 2022                                               |  |
| Tujuan Strategis                                                      | Terwujudnya manajemen ASN yang cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintah daerah |  |
| (Renja 2020)                                                          | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA                                                            |  |
| Keluaran/Hasil Kegiatan                                               | 1 Jumlah PNS yang dijabarkan kompetensinya                                                          |  |
| Informasi Lain                                                        |                                                                                                     |  |
| Kegiatan, dan indikator keluaran yang akan dilakukan penilaian risiko |                                                                                                     |  |
|                                                                       | Kabupaten Pesisir Selatan, 24 Januari 2023                                                          |  |

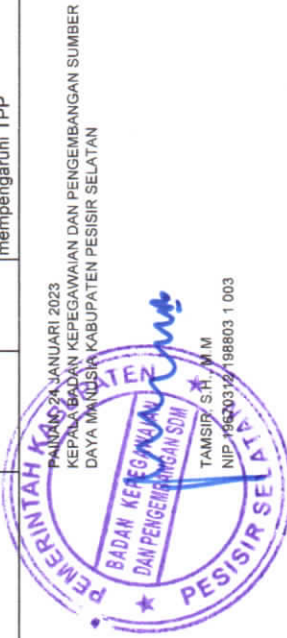
PAINAN, 24 JANUARI 2023  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
 DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
 DAYA MANUSIA KABUPATEN  
 PESISIR SELATAN



TAMSIR, S.H., M.M  
 NIP. 19670312 198803 1 003

**Formulir Kertas Kerja**  
**Identifikasi Risiko Strategis Pemerintah Daerah**

| Nama Penda : Pemerintah Kab. Pessel<br>Nama OPD : BKPSDM<br>Tahun Penilaian : 2023<br>Periode yang dinilai : 2021 -2026<br>Urusan Pemerintahan : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan |                                          |                                       |                                                                |                     |               |                                                               |           |                                                                                              |                                               |                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------|---------------|---------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------|
| No<br>a                                                                                                                                                                              | Tujuan/Sasaran<br>Strategis/Program<br>b | Indikator Kinerja<br>c                | Risiko                                                         |                     | Sebab         |                                                               | C/UC<br>i | Dampak                                                                                       |                                               | Pihak yang<br>Terkena<br>k |
|                                                                                                                                                                                      |                                          |                                       | Uraian<br>d                                                    | Kode<br>Risiko<br>e | Pemilik<br>f  | Uraian<br>g                                                   |           | Sumber<br>h                                                                                  | Uraian<br>j                                   |                            |
| 1                                                                                                                                                                                    | Reformasi Birokrasi                      | Meningkatnya<br>Kapabilitas Birokrasi | Tidak tercapainya indeks profesionalisme ASN dengan nilai baik | RSP 22.01           | Kepala Daerah | 1. Kekurangan tenaga yang berkompeten<br>2. Anggaran terbatas | internal  | 1. Skill yang dimiliki ASN tidak berkembang<br>2. Kurangnya pendidikan akan mempengaruhi TPP | instansi<br>sekabupaten<br>pesisir<br>selatan |                            |



**Formulir Kertas Kerja  
Identifikasi Risiko Strategis OPD**

| Nama Pemda : Pemda Pessel<br>Nama OPD : BKPSDM<br>Tahun Penilaian : 2023<br>Periode yang dinilai : 2023<br>Tujuan Strategis : Terwujudnya manajemen ASN yang Profesional dan Berkinerja Tinggi<br>Urusan Pemerintahan : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan |                                                                      |                            |                                        |                     |              |                                                              |             |             |                                  |                                       |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------|---------------------|--------------|--------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------------------|---------------------------------------|--|
| No<br>a                                                                                                                                                                                                                                                     | Tujuan/Sasaran<br>Strategis/Program<br>b                             | Indikator Kinerja<br>c     | Risiko                                 |                     | Pemilik<br>f | Sebab                                                        |             | Sumber<br>h | C/UC<br>i                        | Dampak                                |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                      |                            | Uraian<br>d                            | Kode<br>Risiko<br>e |              | Uraian<br>g                                                  | Uraian<br>j |             |                                  | Pihak yang<br>Terkena<br>k            |  |
| 1                                                                                                                                                                                                                                                           | Mewujudkan Aparatur Negara Yang Profesional Dan Berintegritas Tinggi | Indeks Profesionalitas ASN | Jenjang pendidikan ASN tidak meningkat | RSO.22.01           | Kepala OPD   | Terbatasnya anggaran pendukung untuk pendidikan lanjutan ASN | Internal    | C           | Kinerja pegawai tidak berkembang | Instansi se Kabupaten Pesisir Selatan |  |

PAINAN, 24 JANUARI 2023  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER BAKA MANUSIA KABUPATEN PESIR  




**Formulir Kertas Kerja**  
**Identifikasi Risiko Operasional OPD**

| Nama Pemda : Pemda Pesisir Selatan<br>Nama OPD : BKPSDM<br>Tahun Penilaian : 2023<br>Periode yang dinilai : 2023<br>Tujuan Strategis : Terwujudnya Manajemen ASN yang cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan daerah<br>Sasaran strategis OPD : terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja, serta meningkatnya keterbukaan informasi dan pelayanan publik.<br>Urusan Pemerintahan : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan |                                                                             |                                                             |            |             |                  |                                                |                                                                 |                        |                          |                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------|-------------|------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| No<br>a                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Kegiatan<br>b                                                               | Indikator Keluaran<br>c                                     | Tahap<br>d | Risiko      |                  | Sebab*)                                        |                                                                 |                        | Dampak**)                |                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                             |                                                             |            | Uraian<br>e | Kode Risiko<br>f | Pemilik<br>g                                   | Uraian<br>h                                                     | Sumber<br>i            | Uraian<br>k              | Pihak yang Terkena<br>l               |
| 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah PNS yang mengikuti sertifikasi kompetensi dan diklat | evaluasi   | Mutasi ASN  | RSOP.22.01       | Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia | 1. Jenjang karir<br>2. Kekosongan jabatan<br>3. Perombakan SOTK | Internal dan eksternal | Terganggunya kinerja OPD | Instansi se Kabupaten Pesisir Selatan |



## Hasil Analisis Risiko

| Nama Pemda                                 |                                                                | : Pemda Pessel                        |                 |             |              |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------|-------------|--------------|
| Tahun Penilaian                            |                                                                | : 2023                                |                 |             |              |
| Tujuan Strategis                           |                                                                | : Reformasi Birokrasi                 |                 |             |              |
| Urusan Pemerintahan                        |                                                                | : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan |                 |             |              |
| No.                                        | "Risiko" yang Teridentifikasi                                  | Kode Risiko                           | Analisis Risiko |             |              |
|                                            |                                                                |                                       | Dampak*)        | Kemungkinan | Skala Risiko |
| a                                          | b                                                              | c                                     | d               | e           | f=dxe        |
| <b>I Risiko Strategis</b>                  |                                                                |                                       |                 |             |              |
| 1                                          | Tidak tercapainya indeks profesionalisme ASN dengan nilai baik | RSP.22.01                             | 3               | 3           | 6            |
| <b>II Risiko Strategis OPD : BKPSDM</b>    |                                                                |                                       |                 |             |              |
| 1                                          | Jenjang pendidikan ASN tidak meningkat                         | RSO.22.01                             | 3               | 3           | 6            |
| <b>III Risiko Operasional OPD : BKPSDM</b> |                                                                |                                       |                 |             |              |
| 1                                          | Mutasi ASN                                                     | RSOP.22.01                            | 3               | 3           | 6            |



PAINAN, 24 JANUARI 2023  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
 KABUPATEN PESIR SELATAN

TAMSIR, S.H., M.M  
 NIP. 19670312 198803 1 003



|   |            |            |   |              |                                                |                                                                             |
|---|------------|------------|---|--------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Mutasi ASN | RSOP.22.01 | 6 | Kepala Badan | tidak adanya<br>perbup<br>manajemen<br>talenta | tidak tepatnya<br>struktur<br>organisasi<br>sesuai<br>dengan<br>profesi nya |
|   |            |            |   |              |                                                |                                                                             |

PAINAN, 24 JANUARI 2023  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PESISIR SELATAN



| Matriks Analisis Risiko |              | Dampak/Konsekuensi |                                                     |            |                   |
|-------------------------|--------------|--------------------|-----------------------------------------------------|------------|-------------------|
|                         |              | Tidak signifikan   | Kurang Signifikan                                   | Signifikan | Sangat signifikan |
|                         |              | 1                  | 2                                                   | 3          | 4                 |
|                         | Hampir pasti |                    |                                                     |            |                   |
|                         | besar        |                    |                                                     |            |                   |
|                         | kecil        |                    |                                                     |            |                   |
|                         | jarang       |                    |                                                     |            |                   |
| Keterangan :            |              | Rendah             | Risiko dapat diterima                               |            |                   |
|                         |              | Sedang dan Tinggi  | Risiko Tidak dapat Diterima/Perencanaan Selanjutnya |            |                   |
|                         |              | Sangat Tinggi      | Risiko Tidak dapat Diterima/Perencanaan Prioritas   |            |                   |

**Penilaian atas Kegiatan Pengendalian yang Ada dan Masih Dibutuhkan**

**Nama Pemerintah Daerah : Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan**

**Tahun Penilaian : 2023**

| No. | Sub Unsur                                        | Rencana Tindak Perbaikan/Penguatan Lingkungan Pengendalian                                                                                                                                                                                           | Penanggung jawab | Target Waktu Penyelesaian |
|-----|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------|
| I   | Penegakan Integritas Dan Nilai Etika             | Penambahan dokumen Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022                                                                                                                                                                | BKPSDM           | 2023                      |
|     |                                                  | Menegakkan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur atau pelanggaran terhadap aturan kode etik.                                                                                                                | BKPSDM           | 2023                      |
| II  | Komitmen terhadap Kompetensi                     | Menyusun Standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan                                                                            | BKPSDM           | 2023                      |
|     |                                                  | Mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.                                         | BKPSDM           | 2023                      |
|     |                                                  | Menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya                                                                                                                           | BKPSDM           | 2023                      |
| III | Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan | Menyesuaikan dengan ukuran dan sifat kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan (d disesuaikan dengan tipologi SOTK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan) | BKPSDM           | 2023                      |



|    |                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                  |        |      |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|
|    |                                                                                     | Memberikan kejelasan wewenang dan tanggung jawab pimpinan masing-masing pejabat dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan                                                           | BKPSDM | 2023 |
| 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 Kabupaten Pesisir Selatan                             | BKPSDM | 2023 |
|    |                                                                                     | 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 Kabupaten Pesisir Selatan | BKPSDM | 2023 |
|    |                                                                                     | Pegawai yang diberi wewenang tersebut diatas memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan SPIP                                                                                                | BKPSDM | 2023 |
| V  | Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia | Supervisi periodik yang memadai terhadap pegawai                                                                                                                                                                                 | BKPSDM | 2023 |
|    |                                                                                     | Memberikan prioritas pengembangan SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan untuk menunjang kegiatan                                                                                  | BKPSDM | 2023 |
| 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 Kabupaten Pesisir Selatan       | BKPSDM | 2023 |

|     |                                                             |                                                                                                                                                                                                                    |        |      |
|-----|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|
|     |                                                             | Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan                   | BKPSDM | 2023 |
|     |                                                             | Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.                                                | BKPSDM | 2023 |
| 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 terkait hal-hal yang berhubungan dengan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). | BKPSDM | 2023 |

PAINAN, 20 JANUARI 2023

KEPALA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA



TAMSIR, S.H., M.M  
NIP.19670312 198803 1 003



**Penilaian atas Kegiatan Pengendalian yang Ada dan Masih Dibutuhkan**

| <b>Nama Pemda</b> : Pemda Pessel<br><b>Tahun Penilaian</b> : 2023<br><b>Tujuan Strategis</b> : Mewujudkan Aparatur Negara Yang Profesional Dan Berintegritas Tinggi<br><b>Urusan Pemerintahan</b> : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan |                                                                |             |                                       |                                                                    |                                                                                              |                                                               |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------|
| No                                                                                                                                                                                                                                      | Risiko Prioritas                                               | Kode Risiko | Uraian Pengendalian yang Sudah Ada *) | Celah Pengendalian                                                 | Rencana Tindak Pengendalian                                                                  | Pemilik/ Penanggung Jawab                                     | Target Waktu Penyelesaian |
| a                                                                                                                                                                                                                                       | b                                                              | c           | d                                     | e                                                                  | f                                                                                            | g                                                             | h                         |
| <b>I Risiko Strategis Pemda</b>                                                                                                                                                                                                         |                                                                |             |                                       |                                                                    |                                                                                              |                                                               |                           |
| 1                                                                                                                                                                                                                                       | Tidak tercapainya indeks profesionalisme ASN dengan nilai baik | RSP.22.01   | SOP tentang pembuatan SKP             | Sosialisasi tentang Pembuatan SKP                                  | merencanakan aplikasi tentang pembuatan SKP secara digital                                   | bupati                                                        | Tri wulan IV tahun 2023   |
| <b>II Risiko Strategis</b>                                                                                                                                                                                                              |                                                                |             |                                       |                                                                    |                                                                                              |                                                               |                           |
|                                                                                                                                                                                                                                         | Jenjang pendidikan ASN tidak meningkat                         | RSO.22.01   | Kebijakan tentang beasiswa            | Bekerjasama dengan perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya | Menyediakan beasiswa pendidikan lanjutan dan memfasilitasi ASN untuk meningkatkan kompetensi | Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Triwulan IV tahun 2023    |
| <b>III Risiko Operasional</b>                                                                                                                                                                                                           |                                                                |             |                                       |                                                                    |                                                                                              |                                                               |                           |

|  |            |            |                        |                                        |                                                  |                                  |                        |
|--|------------|------------|------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------|
|  | Mutasi ASN | RSOP.22.01 | SOP tentang Mutasi ASN | Dibuatkan Perkada tentang Merit Sistem | Memposisikan ASN sesuai dengan Manajemen Talenta | Kepala Bidang Mutasi dan Promosi | Triwulan IV tahun 2023 |
|--|------------|------------|------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------|

PAINAN, 24 JANUARI 2023  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA KABUPATEN PESIR SELATAN



# PENGKOMUNIKASIAN PENGENDALIAN YANG DIBANGUN

| Nama Pemda : Kabupaten Pesisir Selatan<br>Tahun Penilaian : 2023<br>Tujuan Strategis : Mewujudkan Aparatur Negara Yang Profesional Dan Berintegritas Tinggi<br>Urusan Pemerintahan : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan |                                                                            |                                      |                     |                    |                           |                             |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|
| No                                                                                                                                                                                                                       | Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan                                      | Media/Bentuk Sarana Pengkomunikasian | Penyedia Informasi  | Penerima Informasi | Rencana Waktu Pelaksanaan | Realisasi Waktu Pelaksanaan | Keterangan |
| a                                                                                                                                                                                                                        | b                                                                          | c                                    | d                   | e                  | f                         | g                           | h          |
| 1                                                                                                                                                                                                                        | Website Online untuk Informasi Pelaksanaan Kompetensi                      | Digital Online/WA/Email              | Website             | ASN                | Januari 2023              | Desember 2023               |            |
| 2                                                                                                                                                                                                                        | Rapat Baperjakat menggunakan Perkada Manajemen Talenta dalam proses mutasi | Rapat                                | Dokumen dan Laporan | ASN                | Januari 2023              | Desember 2023               |            |
| 3                                                                                                                                                                                                                        | Kerja sama dengan universitas untuk beasiswa                               | Surat permohonan ke universitas      | Dokumen dan Laporan | ASN                | Januari 2023              | Desember 2023               |            |
| 4                                                                                                                                                                                                                        |                                                                            |                                      |                     |                    |                           |                             |            |

PAINAN, 24 JANUARI 2023  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
 MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN



## RANCANGAN PEMANTAUAN ATAS PENGENDALIAN INTERN

| Nama Pemda          |                                                                            | : Kabupaten Pesisir Selatan                                            |            |                           |                           |            |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Tahun Penilaian     |                                                                            | : 2023                                                                 |            |                           |                           |            |
| Tujuan Strategis    |                                                                            | : Mewujudkan Aparatur Negara Yang Profesional Dan Berintegritas Tinggi |            |                           |                           |            |
| Urusan Pemerintahan |                                                                            | : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan                                  |            |                           |                           |            |
| No                  | yang Dibutuhkan                                                            | Pemantauan yang                                                        | Pemantauan | Pelaksanaan               | Pelaksanaan               | Keterangan |
| a                   | b                                                                          | c                                                                      | d          | e                         | f                         | g          |
| 1                   | Website Online untuk Informasi Pelaksanaan Kompetensi                      | aplikasi / website                                                     | Kaban      | Januari s.d Desember 2023 | Januari s.d Desember 2024 |            |
| 2                   | Rapat Baperjakat menggunakan Perkada Manajemen Talenta dalam proses mutasi | rapat                                                                  | Kaban      | Januari s.d Desember 2023 | Januari s.d Desember 2024 |            |
| 3                   | Kerja sama dengan universitas untuk beasiswa                               | MOU                                                                    | Kaban      | Januari s.d Desember 2023 | Januari s.d Desember 2024 |            |
| 4                   |                                                                            |                                                                        |            |                           |                           |            |

PAINAN, 24 JANUARI 2023  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
 KABUPATEN PESISIR SELATAN



## PENCATATAN KEJADIAN RISIKO (RISK EVEN) DAN RTP

| <b>Nama Pemda</b><br>: Kabupaten Pesisir Selatan<br><b>Tahun Penilaian</b><br>: 2023<br><b>Tujuan Strategis</b><br>: Mewujudkan Aparatur Negara Yang Profesional Dan Berintegritas Tinggi<br><b>Urusan Pemerintahan</b><br>: Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan |                               |             |                 |       |        |            |     |                         |                           |            |                                |              |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------|-----------------|-------|--------|------------|-----|-------------------------|---------------------------|------------|--------------------------------|--------------|--------------|
| No                                                                                                                                                                                                                                                               | "Risiko" yang Teridentifikasi | Kode Risiko | Kejadian Risiko |       |        | Keterangan | RTP | Rencana Pelaksanaan RTP | Realisasi Pelaksanaan RTP | Keterangan |                                |              |              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                  |                               |             | Tanggal terjadi | Sebab | Dampak |            |     |                         |                           |            |                                |              |              |
| <b>I Risiko Strategis Pemda</b><br>1 tidak tercapainya ip asn dg nilai baik                                                                                                                                                                                      |                               |             |                 |       |        |            |     |                         |                           |            | oktober 2022 s.d november 2022 |              |              |
| Masalah/Risiko Baru:                                                                                                                                                                                                                                             |                               |             |                 |       |        |            |     |                         |                           |            |                                |              |              |
| <b>II Risiko Strategis Dinas</b><br>1 jenjang pendidikan tidak meningkat                                                                                                                                                                                         |                               |             |                 |       |        |            |     |                         |                           |            | oktober 2022                   | oktober 2023 | oktober 2024 |
| Masalah/Risiko Baru:                                                                                                                                                                                                                                             |                               |             |                 |       |        |            |     |                         |                           |            |                                |              |              |
| <b>III Risiko Operasional Dinas</b><br>1 Mutasi ASN                                                                                                                                                                                                              |                               |             |                 |       |        |            |     |                         |                           |            | 2022                           | tahun 2023   | tahun 2023   |
| Masalah/Risiko Baru:                                                                                                                                                                                                                                             |                               |             |                 |       |        |            |     |                         |                           |            |                                |              |              |

PAINAN, 24 JANUARI 2023  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
 MANUSIA KABUPATEN PESIR  
 SELATAN



NIP. 76670312 198803 1 003