

PEDOMAN UMUM



DEPARTEMEN PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

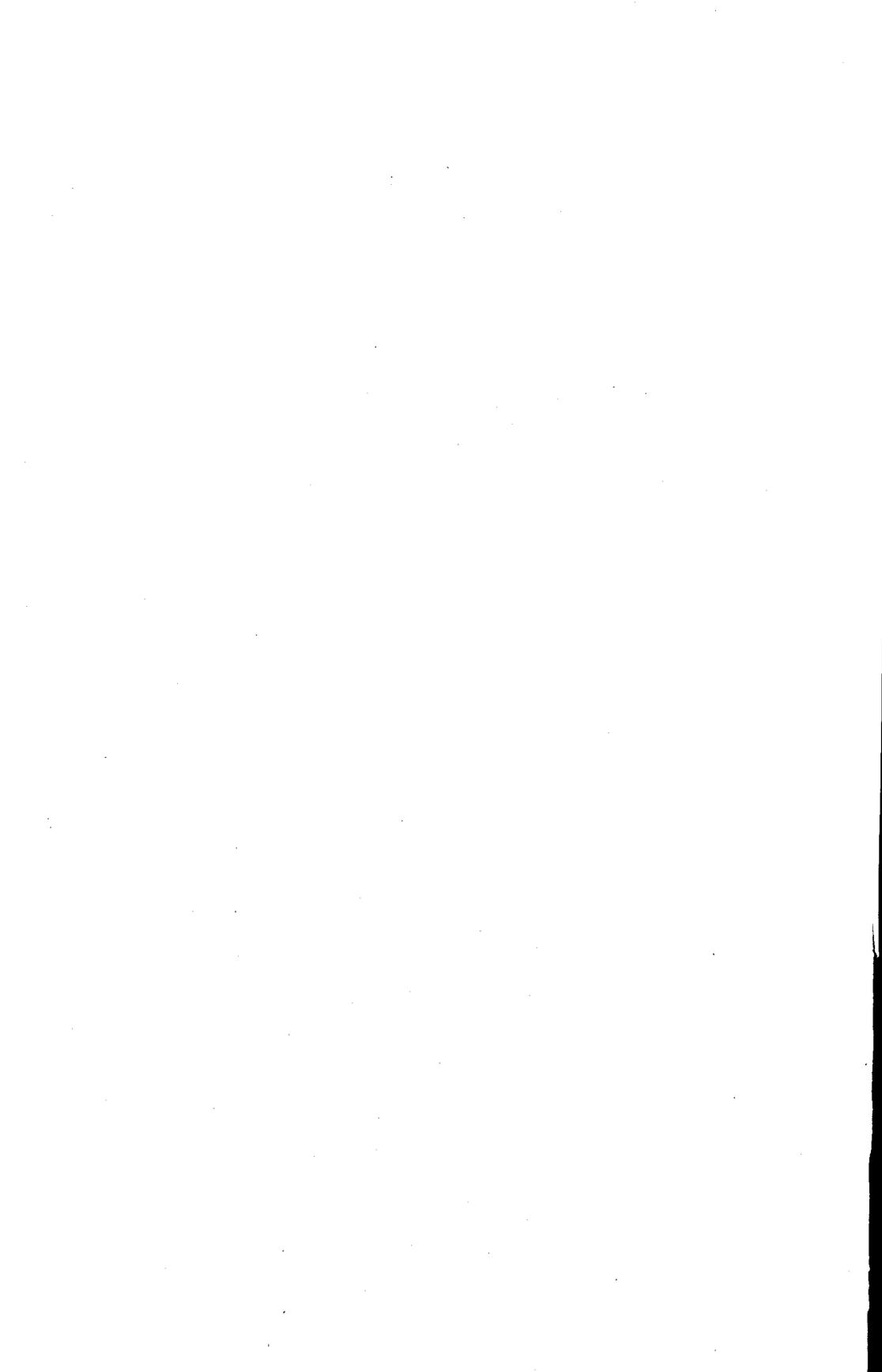




**PEDOMAN UMUM
SISTEM PENGENDALIAN INTERN
KEMENTERIAN PERTANIAN**

**INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN**

Gedung B Lantai 2
Jl. Harsono RM No. 3 Ragunan
Ps. Minggu - Jakarta Selatan



SEKAPUR SIRIH

Assalamu'alaikum Wr. wb.

Kita ketahui bahwa perubahan paradigma pengawasan internal merupakan tuntutan mutlak di era reformasi seperti sekarang ini. Komitmen dan peran lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif begitu kental kita rasakan dalam nuansa mempercepat terwujudnya ketertiban administratif pemerintahan demi mewujudkan *good governance* dan *clean government* di Indonesia. Diterbitkannya peraturan dan panduan berkaitan dengan penyempurnaan sistem pengawasan intern yang ideal dan aplikatif, telah menjadi kebutuhan *primer* bagi aparatur pemerintah, baik yang berada di pusat maupun di daerah. Terlebih saat ini, masih banyak kita dijumpai di berbagai media, terkait maraknya berita kasus penyimpangan di instansi pemerintah akibat kurangnya pengetahuan dan ketidakdisiplinan aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan sesuai ketentuan yang berlaku. Salah satu ketentuan terkini yang mengatur secara rinci perihal pengendalian intern adalah Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yang penerbitannya bertepatan dengan pelaksanaan **"Gema Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Kementerian Pemerintah"** yang diprakarsai oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian pada pertengahan tahun 2008 lalu. Sampai dengan saat ini, Gema SPIP tersebut masih menggelora yang diimplementasikan melalui kegiatan-kegiatan Sosialisasi, Spirit dan Forum SPIP.

Kondisi ini tentunya perlu disikapi dengan bijak oleh para penentu kebijakan, dengan menyusun langkah-langkah

strategis terhadap kebijakan pengawasan yang lebih konkrit dan memosisikannya sebagai tolok ukur penerapan strategi pengawasan internal sesuai kondisi lingkungan kerja instansi pengawasan pemerintah. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sebagai forum pengawas intern yang memiliki pandangan visi jauh ke depan, juga senantiasa berupaya secara optimal untuk mengingatkan dan meningkatkan motivasi anggotanya agar bersedia berbenah diri secara dinamis, namun tetap menjunjung tinggi norma-norma dan kode etik yang dimiliki. Dasar inilah yang menjadi *trigger* bagi Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian dalam menyusun strategi pengawasan baru yang lebih membumi, namun memiliki benang merah yang jelas dan tetap menciptakan keselarasan dengan strategi-strategi pengawasan yang dianut sebelumnya.

Lahirnya strategi pengawasan "**Green Audits**" di Inspektorat Jenderal di penghujung tahun 2010, merupakan solusi terbaik dalam upaya menyelenggarakan tugas dan fungsinya secara proporsional dan independen di lingkungan Kementerian Pertanian demi terwujudnya "**4 Sukses Pembangunan Pertanian**".

Buku ini diharapkan mampu memberikan deskripsi yang jelas bagi semua pihak terhadap penafsiran dan pemahaman pasal demi pasal yang terkandung di dalam PP No. 60 Tahun 2008 dan penjelasannya. Penjabaran materi ketentuan dimaksud telah kami susun sedemikian rupa agar menarik untuk disimak dan mudah dimengerti ke dalam 6 materi pokok, terdiri dari sebuah **Pedoman Umum** dan **5 Modul SPIP** yaitu **Modul 1: Lingkungan Pengendalian, Modul 2: Penilaian Resiko, Modul 3: Kegiatan Pengendalian, Modul 4: Informasi dan Komunikasi, dan Modul 5: Pemantauan.**

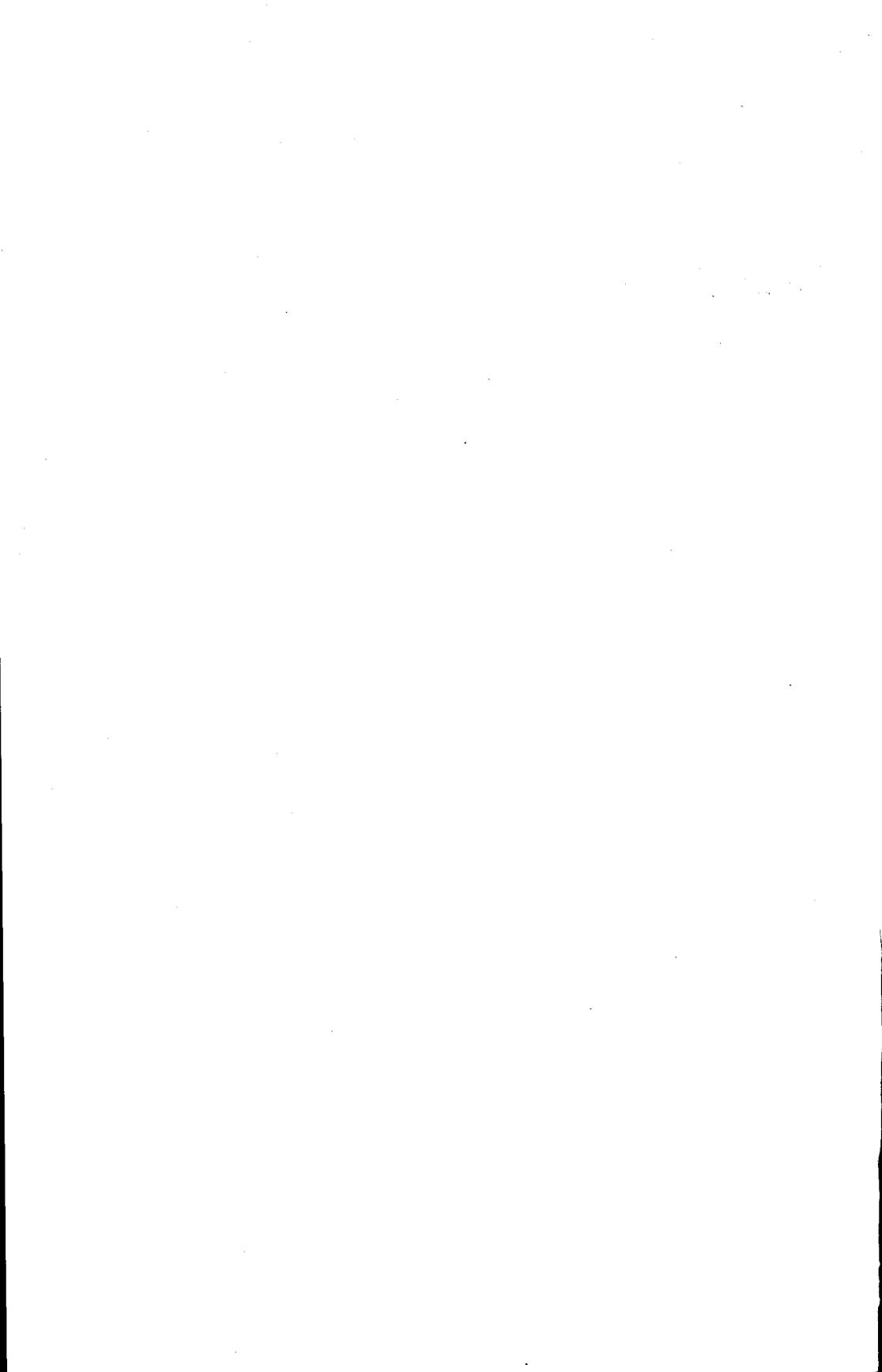
Semoga dalam waktu yang tidak lama lagi, seluruh instansi pemerintah baik pusat maupun di daerah dapat berkontribusi secara aktif dan berkinerja secara baik sesuai ketentuan yang berlaku dalam upaya mewujudkan *good governance* dan *clean governmnet* di Indonesia. Tentu saja dalam penulisan buku ini masih terdapat kekurangan yang tidak kami sengaja, untuk itu kami mohon maaf. Kami berharap buku ini dapat memberikan pemahaman, solusi, sekaligus menjawab kebutuhan dan keingintahuan tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di lingkungan Kementerian Pertanian. Terima kasih.

Salam SPI!

Smart!... Speed!... Strici!...

Jakarta, 13 Juli 2011
**Inspektorat Jenderal
Kementerian Pertanian**

Ir, R. Azis Hidajat, MM



KATA PENGANTAR

Kita semua mengetahui bahwa sistem pengendalian manajemen atau yang di instansi pemerintah lebih populer dengan pengawasan melekat (Waskat) sampai dengan saat ini gaungnya mulai redup, sehingga saat ini banyak ditemukan adanya penyimpangan-penyimpangan yang terstruktur dan masih dirasakan rentan terhadap penyalahgunaan wewenang yang berujung terjadinya Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN). Oleh karena itu diperlukan penguatan pada proses *Management Control System* dalam upaya pencegahan secara dini harus menjadi komitmen kita bersama.

Sejalan dengan komitmen tersebut, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian selaku Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) memahami betul bahwa Sistem Pengendalian Intern (SPI) mempunyai peran yang sangat strategis guna mempersempit atau mengurangi kesempatan berbagai bentuk penyimpangan dan korupsi di instansi pemerintah. Dalam kontek ini, Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian mencoba memberikan suatu bentuk kontribusi dengan menyusun dan menerbitkan Pedoman Umum dan Modul Sistem Pengendalian Intern di lingkup Kementerian Pertanian.

Pedoman umum dan modul SPI ini disusun merujuk pada PP Nomor 60 Tahun 2008 dan beberapa *literature* lain yang relevan, yang disesuaikan dengan kondisi terkini di

lingkungan Kementerian Pertanian. Oleh karena itu, guna menyamakan persepsi dalam penyusunan dan penerapan SPI di setiap unit kerja/satuan kerja, dipandang perlu adanya pedoman, dimaksudkan untuk menunjang efisiensi dan efektivitas penyusunan dan penerapan SPI di seluruh unit kerja/satuan kerja lingkup Kementerian Pertanian. Pedoman ini masih bersifat umum, untuk itu unit kerja/satker diharapkan dapat menjabarkan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dan kondisi serta permasalahan yang dihadapi.

Melalui pedoman umum ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan nilai tambah bagi unit kerja/satker lingkup Kementerian Pertanian serta para pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam upaya untuk mencegah segala penyimpangan dan ketidakpatuhan serta senantiasa memenuhi prinsip-prinsip *good governance* di Kementerian Pertanian.

Penyusunan pedoman ini tanpa pretensi bahwa pedoman ini merupakan produk final. Perkembangan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak untuk penyempurnaan terhadap pedoman ini sangat dimungkinkan. Semoga dengan disusunnya pedoman SPI ini dapat menjadi tonggak awal penerapan SPI di unit kerja masing-masing dalam rangka mewujudkan *Good Governance* di lingkungan Kementerian Pertanian.

Jakarta, 13 Mei 2009

Menteri Pertanian

ttd.

Dr. Ir. Anton Apriyantono, MS.

DAFTAR ISI UTAMA

SEKAPUR SIRIH	3
KATA PENGANTAR.....	7
BAB I PENDAHULUAN	17
A. Latar Belakang	17
B. Dasar Hukum.....	19
C. Maksud dan Tujuan.....	21
D. Ruang Lingkup	21
E. Pengertian.....	22
BAB II SISTEM PENGENDALIAN INTERN	27
A. Lingkungan Pengendalian	27
B. Penilaian Resiko	45
C. Kegiatan Pengendalian	54
D. Informasi dan Komunikasi.....	62
E. Pemantauan Pengendalian Intern	68
BAB III ORGANISASI SATUAN PELAKSANA DAN TATALAKSANA PENGENDALIAN INTERN.....	73
A. Struktur Organisasi	73
B. Kewenangan dan Uraian Tugas.....	76
C. Penganggaran	82
D. Penghargaan.....	82
BAB IV PENUTUP	83
LAMPIRAN	84

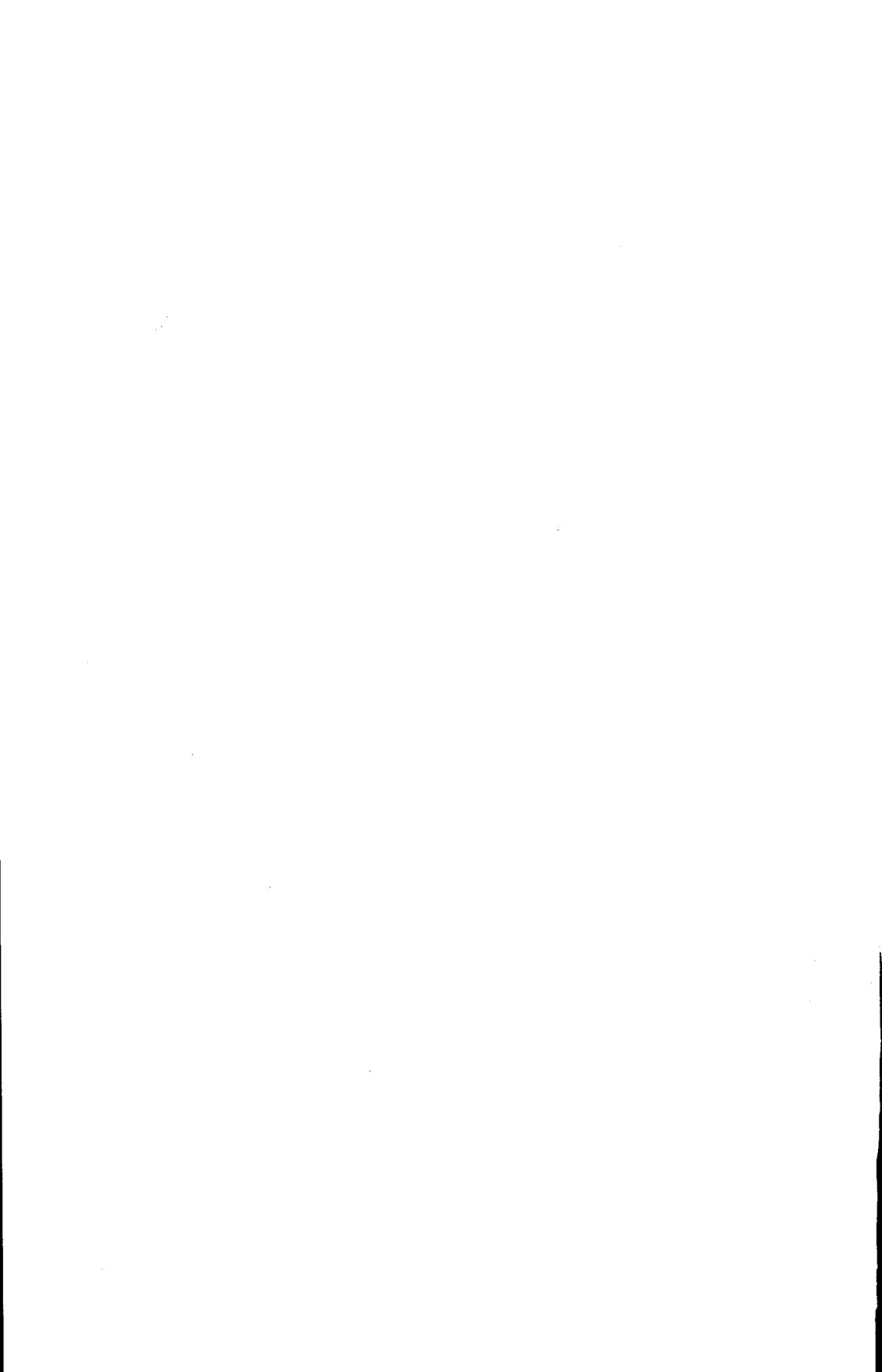
MODUL - 1 LINGKUNGAN PENGENDALIAN	93
MODUL - 2 PENILAIAN RISIKO	171
MODUL - 3 KEGIATAN PENGENDALIAN	199
MODUL - 4 INFORMASI DAN KOMUNIKASI.....	231
MODUL - 5 PEMANTAUAN.....	281

PERATURAN MENTERI PERTANIAN

Nomor : 23/Permentan/OT.140/5/2009

tentang

**PEDOMAN UMUM
SISTEM PENGENDALIAN INTERN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN**





MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PERTANIAN
Nomor : 23/Permentan/OT.140/5/2009

tentang

**PEDOMAN UMUM SISTEM PENGENDALIAN INTERN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTANIAN

- Menimbang** :
- a. bahwa Sistem Pengendalian Intern merupakan suatu sistem pengendalian yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah;
 - b. bahwa Sistem Pengendalian Intern adalah 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;
 - c. bahwa untuk pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu ditetapkan Pedoman Umum Sistem Pengendalian Intern di Lingkungan Kementerian Pertanian.
- Mengingat** :
- 1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999;
 - 2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
 - 3. Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001;
 - 4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
 - 5. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
 - 6. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara;

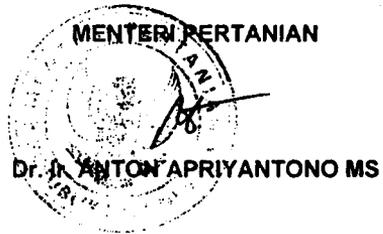
7. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
9. Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 72 Tahun 2004;
10. Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2007;
11. Keputusan Presiden Nomor 66/M Tahun 2008 tentang Pengangkatan Pejabat Eselon I di Lingkungan Kementerian Pertanian;
12. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2008;
13. Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2008;
14. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
15. Keputusan Menteri Pertanian Nomor:720.1/Kpts/OT.140/12/2006 tentang Pedoman Administrasi Keuangan Kementerian Pertanian;
16. Peraturan Menteri Pertanian Nomor:299/Kpts/OT.140/7/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor:11/Permentan/OT.140/2/2007;
17. Peraturan Menteri Pertanian Nomor:341/Kpts/OT.140/9/2005 tentang Kelengkapan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor:12/Permentan/OT.140/2/2007;
18. Peraturan Menteri Pertanian Nomor:40/Permentan/OT.140/8/2008 tentang Modul Pakta Integritas Kementerian Pertanian.

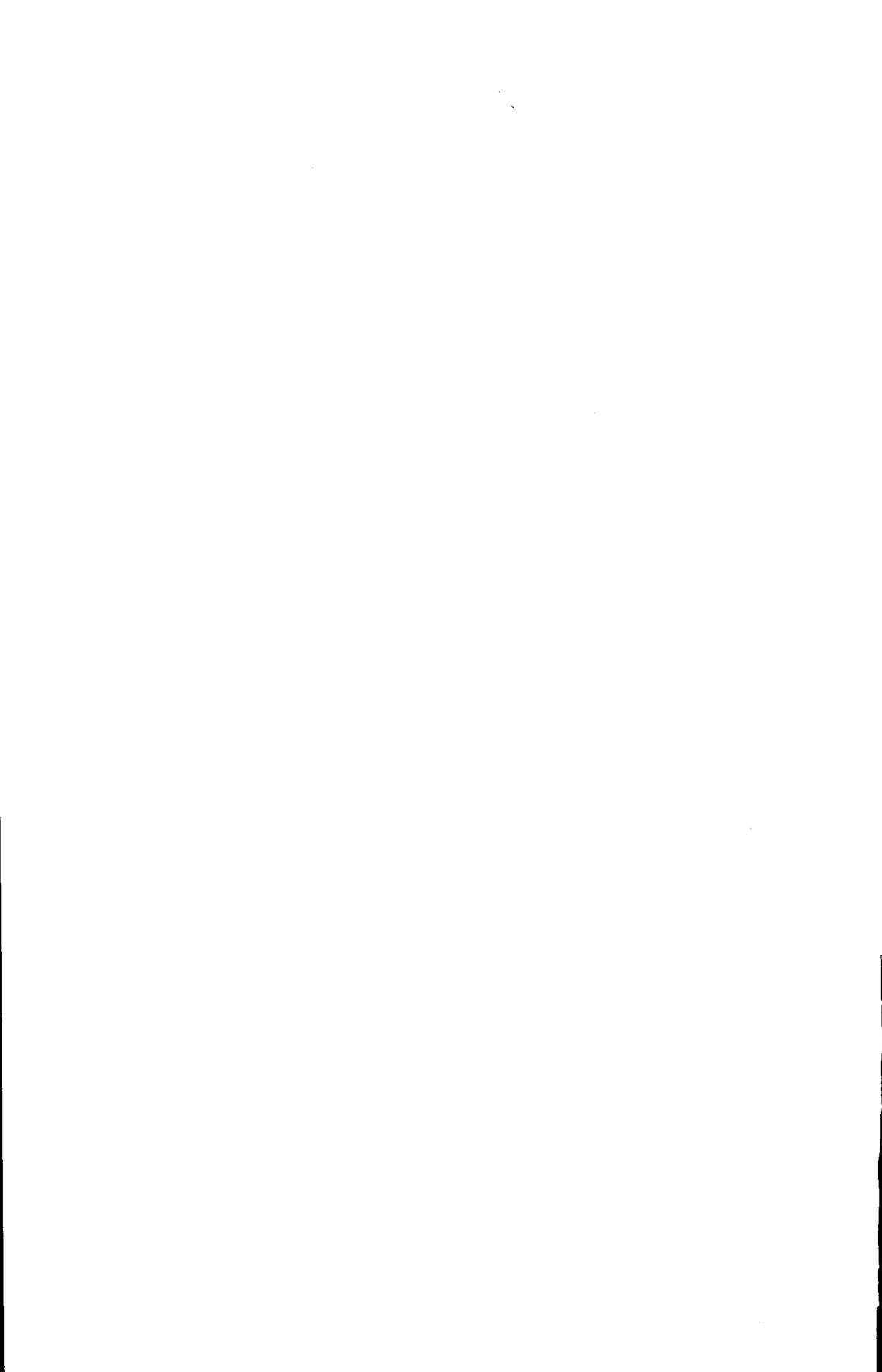
MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTANIAN TENTANG PEDOMAN UMUM SISTEM PENGENDALIAN INTERN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

- KESATU** : Pedoman Umum Sistem Pengendalian Intern di Lingkungan Kementerian Pertanian sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini.
- KEDUA** : Pedoman Umum sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU merupakan acuan dalam pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan Kementerian Pertanian.
- KETIGA** : Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : J A K A R T A
Pada tanggal : 13 Mei 2009





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang kedudukan tugas pokok dan fungsi, susunan organisasi dan tata kerja kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden No.: 20 Tahun 2008, Menteri Pertanian bertanggung jawab terhadap keberhasilan pembangunan pertanian. Pembangunan pertanian ditujukan antara lain untuk meningkatkan pendapatan dan taraf hidup petani; mewujudkan sistem ketahanan pangan yang berbasis pada sumberdaya pangan, kelembagaan dan budaya pangan lokal; meningkatkan daya saing produk pertanian dan ekspor hasil pertanian; mengembangkan aktivitas ekonomi pedesaan; dan meningkatkan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha secara adil melalui pengembangan ekonomi. Pembangunan pertanian dilakukan melalui pendekatan otonomi daerah dan dilaksanakan oleh provinsi dan kabupaten yang diwujudkan melalui penempatan anggaran ke dalam asas dekonsentrasi dan pembantuan, sehingga membawa konsekuensi perubahan kewenangan dan fasilitasi pelaksanaan pembangunan pertanian antara pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, yang berdampak pada jauhnya rentang kendali antara pusat, provinsi dan kabupaten dalam pelaksanaan pembangunan itu sendiri.

Kita semua tahu, bahwa sistem pengendalian intern yang tercipta selama ini belum dapat berjalan seperti yang diharapkan, masih ditemukan kelemahan khususnya di

bidang pelaporan, mulai dari tingkat kabupaten/kota ke provinsi, dari provinsi ke pusat atau sebaliknya, sehingga informasi dan komunikasi mengenai perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program/kegiatan antara pusat dan daerah belum efektif.

Untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan pembangunan pertanian dan mencapai pengelolaan kegiatan yang efektif, efisien, ekonomis dan tertib dalam penyelenggaraan pemerintahan, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset dan ketaatan terhadap peraturan perundangan, maka Menteri Pertanian harus melakukan pengendalian secara komprehensif atas kegiatan tersebut melalui Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, diharapkan digunakan sebagai acuan dalam pengaturan secara menyeluruh mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang telah disusun dan ditetapkan pada setiap unit kerja. Sistem Pengendalian Intern dilandasi pada pemikiran bahwa sistem pengendalian intern melekat sepanjang kegiatan yang dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, serta hanya memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak dalam menilai ruang lingkup dan keandalan sistem pengendalian intern serta pencapaian sasaran suatu institusi/unit kerja.

Dalam rangka pengendalian pelaksanaan pembangunan pertanian dan mewujudkan penyelenggaraan pembangunan pertanian dan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan suatu pedoman penyusunan sistem pengendalian intern pemerintah, sebagai-

mana diamanatkan Pasal 47 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, bahwa menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota bertanggung atas efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan masing-masing. Berdasarkan pemikiran efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan Kementerian Pertanian diperlukan Pedoman Sistem Pengendalian Intern.

B. Dasar Hukum

Pedoman Sistem Pengendalian Intern di lingkungan Kementerian Pertanian, merujuk pada :

1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS;
3. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
5. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
6. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;

11. Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2007;
12. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2008;
13. Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Presiden Republik Indonesia sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2008;
14. Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 299/KPT.140/7/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor: 11/Permentan/OT.140/2/2007;
15. Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 341/Kpts./OT.140/9/2005 tentang Kelengkapan organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor: 12/Permentan/OT.140/2/2007.
16. Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 23/Permentan/OT. 140/5/2009 tentang Pedoman Umum Sistem Pengendalian Intern di Lingkungan Kementerian Pertanian.
17. Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 24/Permentan/OT. 140/5/2009 tentang Pembina Sistem Pengendalian Intern di Lingkungan Kementerian Pertanian.

C. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Pedoman Umum Sistem Pengendalian Intern di lingkungan Kementerian Pertanian dimaksudkan untuk peningkatan kinerja, transparansi, akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, dan pengamanan aset negara serta bertujuan untuk :

1. Memberikan panduan bagi Unit Kerja Eselon I, Unit Pelaksana Teknis, dan Satuan Kerja lingkup Kementerian Pertanian dalam pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern dalam rangka pengelolaan Anggaran Pembangunan dan Belanja Negara (APBN), Dana Dekonsentrasi, maupun Dana Tugas Pembantuan;
2. Pedoman/acuan bagi unit eselon I diwajibkan untuk menjabarkan dan merinci lebih lanjut pedoman ini ke dalam Pedoman SPI yang disesuaikan dengan tupoksi masing-masing dengan pendekatan pembangunan pertanian.
3. Panduan/pedoman bagi Auditor Inspektorat Jenderal dalam pelaksanaan Pengawasan Intern dalam melakukan penilaian penerapan sistem pengendalian intern di lingkup Kementerian Pertanian.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pedoman Umum Sistem Pengendalian Intern di lingkungan Kementerian Pertanian, meliputi Pendahuluan, Sistem Pengendalian Intern, Organisasi Satuan Pelaksana Sistem Pengendalian Intern (SPI) dan Penutup, yang dicirikan oleh 8 (delapan) unsur pengendalian manajemen yaitu pengorganisasian, personal, kebijakan, perencanaan, prosedur, pencatatan/akuntansi, pelaporan, dan reviu intern, serta lebih mendasar pada 5 (lima) unsur SPI sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian

Pimpinan Instansi Pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat.

2. Penilaian risiko

Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam.

3. Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

4. Informasi dan komunikasi

Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan Instansi Pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan Instansi Pemerintah secara berjenjang melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya.

5. Pemantauan pengendalian intern

Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja baik secara kualitatif dan kuantitatif dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan review lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

E. Pengertian

1. Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapai-

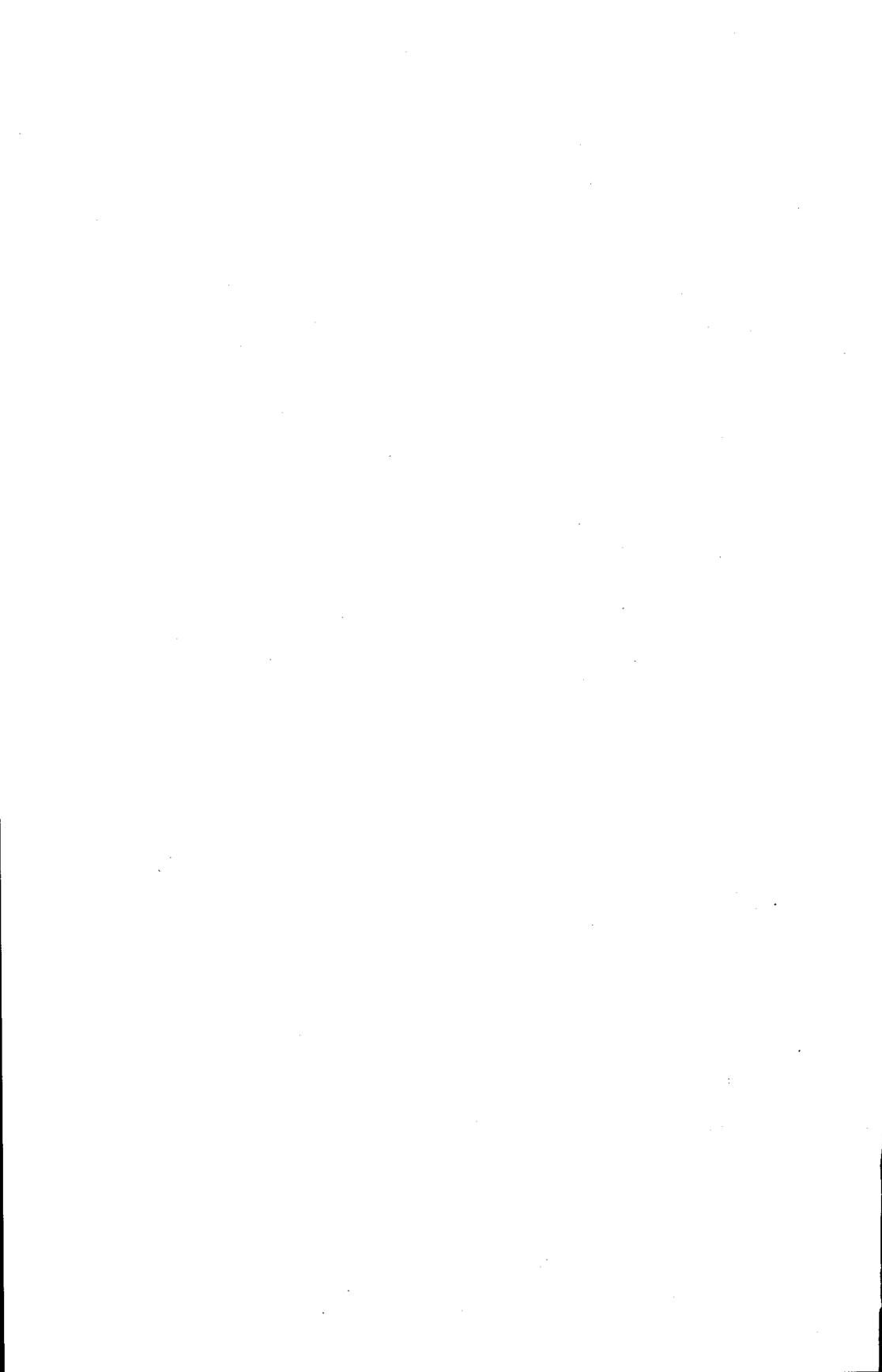
nya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPI, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
3. Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.
4. Lembaga adalah organisasi non-kementerian negara dan instansi lain pengguna anggaran yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tertentu berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau peraturan perundang-undangan lainnya.
5. Organisasi adalah kementerian/LPND/kementerian pemerintah daerah atau institusi yang menurut peraturan perundang-undangan ditunjuk sebagai atasan pimpinan APIP.
6. Pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
7. Instansi Pemerintah adalah unsur penyelenggara pemerintahan pusat atau unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
8. Pengendalian adalah mengatur, mengarahkan dan mengambil tindakan korektif, mengawasi semua

tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan suatu rencana agar mencapai sasaran yang ditetapkan.

9. Lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam Instansi Pemerintah yang memengaruhi efektivitas pengendalian intern.
10. Penilaian risiko adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran Instansi Pemerintah.
11. 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.
12. Informasi adalah data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.
13. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.
14. Pemantauan pengendalian intern adalah proses penilaian atas mutu kinerja Sistem Pengendalian Intern dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti.
15. Pembinaan adalah tindakan yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap penyelenggaraan program dan kegiatan satuan kerja, dalam bentuk bimbingan, pelatihan, arahan dan supervisi serta pemberian pedoman terhadap seluruh bagian pada satuan kerja secara berkelanjutan.
16. Telaahan sejawat adalah kegiatan yang dilaksanakan unit pengawas yang ditunjuk guna mendapatkan keyakinan bahwa pelaksanaan kegiatan audit telah sesuai dengan standar audit.

17. Independen adalah pelaksanaan tugas yang bebas dari pengaruh pihak manapun.
18. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan dan terdiri atas:
- a. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggungjawab kepada presiden.
 - b. Inspektorat Jenderal (Itjen)/Inspektorat Utama (Ittama)/Inspektorat yang bertanggung jawab kepada menteri/kepala lembaga pemerintah Non Kementrian (LPNK).
 - c. Inspektorat Provinsi bertanggung jawab kepada Gubernur.
 - d. Inspektorat Kabupaten/Kota bertanggung jawab kepada bupati/walikota.
19. Reviu adalah penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, norma, standar, prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan.
20. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan hasil/prestasi suatu program/kegiatan dengan norma, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu program/kegiatan dalam mencapai tujuan.



BAB II

SISTEM PENGENDALIAN INTERN

Sistem pengendalian intern ini dilandasi pada pemikiran bahwa sistem pengendalian intern melekat sepanjang kegiatan, dipengaruhi oleh sumber daya manusia, untuk memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak. Penyusunan dan pengembangan unsur sistem pengendalian intern berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan dan tolok ukur pengujian efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian intern. Pengembangan sistem pengendalian intern perlu mempertimbangkan aspek biaya dan manfaat (*cost and benefit*), sumber daya manusia, kejelasan kriteria, pengukuran efektivitas dan perkembangan teknologi informasi serta dilaksanakan secara komprehensif.

Unsur pengendalian intern dalam pedoman ini mengacu pada PP.60 Tahun 2008 yang meliputi, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan. Uraian masing-masing unsur pengendalian intern dimaksud dikemukakan sebagai berikut:

A. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern, dimana didalamnya telah terbangun sistem pengendalian intern yang efektif yang melekat sepanjang kegiatan, dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta hanya memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak. Guna mendukung terbentuknya sistem

pengendalian intern pemerintah yang baik, maka perlu dibangun organisasi yang mempertimbangkan aspek kebijakan, sumber daya manusia (pesonil), dan prosedur. Uraian lebih lanjut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Organisasi

Organisasi (organization) adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama (teamwork) dan secara formal terikat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam persekutuan ini terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/ sekelompok orang yang disebut bawahan. Tiga unsur utama dalam suatu organisasi, yaitu: (a) organisasi memiliki kegunaan atau tujuan, pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan; (b) terdiri dari sekelompok manusia; dan (c) merupakan wadah sekelompok orang untuk bekerjasama.

Pengorganisasian mencakup proses pembentukan organisasi yang efektif dan efisien, penyusunan struktur, rincian tanggung jawab, penetapan kompetensi pejabat, dan rentang kendali antara pimpinan/penanggungjawab operasional suatu program/kegiatan.

Guna mendukung terbentuknya sistem intern pemerintahan yang baik (*good governance*), maka perlu dibangun lingkungan pengendalian yang mempertimbangkan aspek organisasi, sumberdaya manusia, kebijakan dan prosedur.

Proses pembentukan organisasi yang efektif dan efisien harus memperhatikan struktur rincian wew-

nantang dan tanggung jawab, penetapan kompetensi pejabat, dan rentang kendali antara pimpinan penanggung jawab operasional suatu program/kegiatan.

Pengorganisasian yang baik harus memenuhi kriteria, antara lain:

- a. Harus mengacu pada upaya menciptakan organisasi yang efektif dan efisien;
- b. Harus menggambarkan struktur organisasi harus mengacu pada visi, misi dan tujuan organisasi;
- c. Harus menggambarkan wewenang tanggung jawab untuk masing-masing jabatan harus seimbang dengan tugas dan fungsinya;
- d. Penetapan pejabat harus sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (kompetensi) untuk masing-masing jabatan;
- e. Pendelegasian wewenang harus diikuti dengan tanggung jawab yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pembentukan struktur organisasi sekurang-kurangnya dilakukan dengan:

- a. Menyesuaikan dengan ukuran dan sifat kegiatan unit kerja;
- b. Memberikan kejelasan wewenang dan tanggung jawab dalam unit kerja;
- c. Memberikan kejelasan hubungan dan jenjang pelaporan intern dalam unit kerja;
- d. Melaksanakan evaluasi dan penyesuaian periodik terhadap struktur organisasi sehubungan dengan perubahan lingkungan strategis; dan
- e. Menetapkan jumlah pegawai yang sesuai, terutama untuk posisi pimpinan.

2. Kebijakan

Kementerian Pertanian dalam melaksanakan program kerja pembangunan sektor pertanian wajib memiliki kebijakan (ketentuan hukum) yang dapat dijadikan landasan bagi pelaksana dalam penyelenggaraan kegiatan agar menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini berlaku tidak hanya bagi lini hierarki dalam organisasi kementerian, namun berlaku pula pada masyarakat pertanian secara umum. Titik beratnya adalah mengenai kekuatan keputusan birokrat dalam menjalankan tugas dan fungsinya, agar tercipta iklim kepastian yang sesuai dengan organisasi dan program yang dicanangkan oleh pemerintah.

Untuk itu, didalam penyusunan kebijakan terdapat prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. **Prinsip rasionalitas**, mendeskripsikan tingkat hubungan keeratan atas hal-hal yang menjadi sasaran penyusunan kebijakan dengan penyelesaian permasalahan yang dihadapi, mendeskripsikan tingkat bias penafsiran, serta mendeskripsikan tingkat aplikasi penerapan suatu kebijakan di lapangan oleh pelaksana kebijakan. Kebijakan yang dinilai rasional adalah kebijakan yang dapat diterima secara nalar/logika, berhubungan erat dengan hal/sasaran yang ingin dicapai, dapat/mampu diterima dan dilaksanakan secara nyata oleh pelaksana kebijakan dimaksud, serta tidak menimbulkan perbedaan atau bias penafsiran yang tinggi antar para pelaksana kebijakan tersebut.
- b. **Prinsip efektivitas**, mendeskripsikan tingkat ketepatan/keberhasilan pencapaian sasaran

kebijakan yang diterbitkan. Penilaian tingkat efektivitas suatu kebijakan, memerlukan pengkajian tersendiri baik dilakukan pada saat sebelum penyusunan kebijakan dilaksanakan, saat sosialisasi pengenalan (*acknowledgment*) kebijakan kepada publik sasaran, maupun pada periode setelah diterbitkannya kebijakan. Informasi penilaian secara komprehensif dan *feedback* dari *stakeholder* terkait, pada dasarnya sangat diperlukan bagi pejabat penentu kebijakan khususnya di unit eselon I Kementerian Pertanian beserta jajarannya, dalam rangka menghasilkan suatu keputusan yang tepat sasaran.

- c. **Prinsip efisiensi**, mendeskripsikan tingkat kebutuhan/diperlukannya suatu kebijakan. Prinsip ini pada dasarnya ingin memastikan bahwa keputusan yang dibuat dalam suatu produk kebijakan, sebaiknya memang dibutuhkan kehadirannya sesuai tuntutan kondisi yang ada. Bila suatu kebijakan disusun tanpa mempertimbangkan kebutuhan atas kehadiran kebijakan itu sendiri, maka hal-hal yang telah tertulis didalamnya, berpotensi mengurangi atau membelenggu, bahkan mempersulit pelaksanaan kebijakan lain yang diterbitkan sebelumnya.
- d. **Prinsip produktivitas**, mendeskripsikan tingkat kekuatan pengaruh yang ditimbulkan dari suatu kebijakan. Prinsip ini menekankan bahwa suatu kebijakan yang memiliki produktivitas tinggi, memiliki makna bahwa kebijakan tersebut mempunyai pengaruh kuat terhadap lingkungan

dalam pencapaian sasaran kebijakan yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan. Bila Eselon I menerbitkan suatu produk peraturan perundang-undangan melahirkan materi kebijakan baru atau menyempurnakan kebijakan sebelumnya, dan ternyata produk hukum tersebut dapat menjadi jembatan strategis bagi pelaksana kegiatan dan menghasilkan efek positif bagi masyarakat umum, maka kebijakan penerbitan produk hukum dimaksud memang sangat diperlukan kehadirannya dan materi yang tersirat didalamnya dinilai sudah menguntungkan semua pihak.

Kebijakan merupakan salah satu sarana pengendalian intern pemerintah untuk memandu pelaksanaan program/kegiatan mengarah pada tujuan yang harus dicapai, dengan menjelaskan secara rinci hal-hal yang dilakukan. Kebijakan merupakan pedoman yang didokumentasikan (Juklak) dan berlaku pada setiap aktivitas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan program/kegiatan.

Beberapa persyaratan yang harus diperhatikan dalam menyusun kebijakan dari Eselon I adalah :

- a. Kebijakan yang dibuat harus mengacu pada tujuan yang ditetapkan oleh Departemen yaitu Renstra Departemen Pertanian.
- b. Masing-masing Eselon I dalam menyusun kebijakan mengacu pada program yang ditetapkan.
- c. Kebijakan yang dibuat harus mempertimbangkan risiko yang mungkin terjadi terhadap pelaksanaan program/kegiatan.
- d. Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan harus dibuat secara tertulis dan jelas pada setiap program/kegiatan

- e. Kebijakan harus dapat secara efektif dikomunikasikan kepada seluruh personil dalam lingkup Eselon I.
- f. Kebijakan harus dapat memberikan motivasi pencapaian tujuan, program atau target.
- g. Kebijakan harus ditinjau kembali secara berkala untuk diselaraskan dengan perubahan lingkungan.
- h. Kebijakan harus transparan dan dapat menjadi sarana komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan.
- i. Kebijakan harus dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai.
- j. Kebijakan harus konsisten dengan tujuan organisasi.

Kebijakan dari masing-masing Eselon I, digunakan oleh provinsi sebagai pelaksana dana Dekonsentrasi maupun Tugas Pembantuan dan Kabupaten/Kota sebagai pelaksana Tugas Pembantuan sebagai pedoman dalam penyusunan Petunjuk Teknis yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing Provinsi maupun Kabupaten/Kota, dan memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Petunjuk Teknis (Juknis) yang dibuat harus mengacu pada Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) yang disusun oleh Eselon I.
- b. Juknis harus dibuat secara tertulis dan merupakan langkah/tahapan dari pelaksanaan program/kegiatan yang akan dilaksanakan.
- c. Juknis yang dibuat tidak multitafsir dan harus jelas.

- d. Juknis yang dibuat dapat secara efektif dikomunikasikan kepada pelaksana program/kegiatan.
 - e. Juknis yang dibuat dapat memberikan motivasi pencapaian tujuan, program atau target.
- Juknis harus transparan dan dapat menjadi sarana komunikasi timbal balik antara penanggungjawab kegiatan/atasan dan pelaksana/bawahan.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (personil) merupakan sub-sistem dalam suatu organisasi yang diciptakan sebagai upaya agar para pegawai dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk didalamnya usaha untuk meningkatkan kemampuan, semangat dan gairah kerja serta disiplin setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan pengelolaan personil secara kontinyu dan konsisten, diharapkan produktivitas pegawai akan meningkat, sehingga tujuan organisasi yang dijabarkan dalam tugas pokok dan fungsi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Untuk dapat menciptakan sistem pembinaan karier pegawai, perlu dirancang suatu pola karier pegawai yang sesuai dengan misi organisasi, budaya organisasi dan kondisi perangkat pendukung sistem kepegawaian yang berlaku bagi organisasi, sesuai dengan peraturan perundangan pegawai negeri sipil yang berlaku. Sistem pembinaan karier pegawai diharapkan mampu mengakomodasikan kepentingan organisasi dan individu, yang mencakup aktivitas yang sangat luas. Aktivitas yang perlu diperhatikan sekurang-kurangnya dimulai dari:

a. Pola rekrutmen

Dalam penetapan kebijakan dan prosedur rekrutmen, pimpinan unit kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pimpinan Instansi Pemerintah mengkomunikasikan kepada pengelola pegawai mengenai kompetensi pegawai baru yang diperlukan atau berperan serta dalam proses penerimaan pegawai.
- 2) Instansi Pemerintah sudah memiliki standar atau kriteria rekrutmen dengan penekanan pada pendidikan, pengalaman, prestasi, dan perilaku etika.
- 3) Uraian dan persyaratan jabatan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi yang berwenang.
- 4) Penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen, perlu dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut:
 - a) Calon pegawai yang sering berpindah pekerjaan diberi perhatian khusus.
 - b) Standar penerimaan pegawai harus mensyaratkan adanya investigasi atas catatan kriminal calon pegawai.
 - c) Referensi dari atasan calon pegawai di tempat kerja sebelumnya harus dikonfirmasi.
 - d) Ijazah pendidikan dan sertifikasi profesi harus dikonfirmasi.

b. Pembinaan

1) Pembinaan dan pengembangan karier pegawai

Perencanaan dan pengembangan karier pegawai merupakan roda yang mengatur jenjang dan kepangkatan yang dapat dicapai oleh para pegawai, agar setiap pegawai dapat mengetahui arah pengembangan kariernya. Komponen yang terkait dengan sistem pembinaan karier pegawai meliputi :

- a) Misi, Sasaran dan Prosedur Organisasi, yang merupakan indikator umum kinerja, kebutuhan prasarana dan sarana termasuk kebutuhan kualitatif dan kuantitatif sumber daya manusia yang mengawakinya.
- b) Peta jabatan, yang merupakan refleksi komposisi jabatan, yang secara vertikal menggambarkan struktur kewenangan tugas dan tanggung jawab jabatan dan secara horisontal menggambarkan pengelompokan jenis dan spesifikasi tugas dalam organisasi.
- c) Standar kompetensi, yaitu tingkat kebolehan, lingkup tugas dan syarat jabatan yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan agar dapat tercapai sasaran organisasi yang menjadi tugas, hak, kewajiban dan tanggungjawab dari pemangku jabatan.
- d) Alur karier, yaitu pola alternatif lintasan perkembangan dan kemajuan pegawai negeri sepanjang pengabdianya dalam organisasi. Sesuai dengan filosofi bahwa

perkembangan karier pegawai harus mendorong peningkatan prestasi pegawai. Pola karier pegawai baik secara horisontal maupun vertikal selalu mengarah pada tingkat posisi yang lebih tinggi, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Standar penilaian kinerja pegawai, yaitu instrumen untuk mengukur tingkat kinerja pegawai di bandingkan dengan standar kompetensi jabatan yang sedang dan akan diduduki pegawai yang bersangkutan.
- (2) Terdapat program orientasi bagi pegawai baru dan program pelatihan berkesinambungan untuk semua pegawai.
- (3) Promosi, remunerasi, dan pemindahan pegawai didasarkan pada penilaian kinerja.
- (4) Penilaian kinerja didasarkan pada tujuan dan sasaran dalam rencana strategis Instansi Pemerintah bersangkutan.
- (5) Nilai integritas dan etika termasuk kriteria dalam penilaian kinerja.
- (6) Pegawai diberikan umpan balik dan pembimbingan untuk meningkatkan kinerja serta diberikan saran perbaikan.
- (7) Supervisi periodik yang memadai terhadap pegawai.

e) Rencana suksesi (*Succession Plan*), yaitu rencana mutasi jabatan yang disusun

berdasarkan tingkat potensi pegawai, dikaitkan dengan pola jabatan dan standar kompetensi. Rencana suksesi disusun dengan memperhatikan perkiraan kebutuhan organisasi mendatang dikaitkan dengan perencanaan pegawai dan hasil pengkajian potensi pegawai.

2) Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, yaitu upaya untuk menyelaraskan kinerja pegawai dan atau orang dari luar organisasi yang akan menduduki suatu jabatan dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Upaya ini dilakukan melalui jalur pendidikan formal dan non formal, pelatihan pra jabatan, dan atau pelatihan di dalam jabatan.

c. Penghargaan dan sanksi

Penghargaan dan sanksi disiplin sebagai tindakan pembimbingan sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan motivasi serta prestasi kerja pegawai. Penghargaan diberikan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang sangat baik. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk piagam, bintang, lencana, kenaikan pangkat, uang ataupun bentuk lainnya. Pemberian penghargaan untuk memotivasi pegawai perlu dipolakan dalam suatu sistem yang berlaku bagi organisasi yang bersangkutan. Sedangkan untuk pemberian sanksi disiplin pegawai diberikan atas pelanggaran kebijakan atau kode etik dengan mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan.

d. Pengembangan kode etik PNS

Kode etik PNS merupakan suatu kumpulan asas atau nilai moral yang dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku moral pada lingkungannya masing-masing melalui ketentuan tertulis sehingga dapat dijadikan sebagai acuan bagi seluruh individu. Agar kode etik itu dapat berfungsi dengan baik maka kode etik itu harus disusun oleh masing-masing organisasi yang bersangkutan dengan memperhatikan kondisi riil pada lingkungannya. Secara garis besar kode etik terdiri dari etika : bernegara, berorganisasi, bermasyarakat, terhadap diri sendiri, dan terhadap sesama PNS. Dalam implementasi kode etik PNS ini perlu langkah-langkah nyata yang sistematis dan kesungguhan dalam pelaksanaannya serta diawasi secara terus-menerus. Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh PNS bisa dikenakan sanksi moral, bahkan dapat pula dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Peraturan disiplin PNS. Untuk menegakkan kode etik perlu dibentuk Majelis Kehormatan Kode Etik PNS yang merupakan lembaga non-struktural bertugas menegakkan pelaksanaan dan menyelesaikan permasalahan pelanggaran kode etik. Selain itu, kode etik tidak bersifat statis tetapi perlu dilakukan evaluasi bila perlu dilakukan penyempurnaan terhadap perkembangan lingkungan yang selalu mengalami perubahan.

e. Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian pegawai merupakan proses diputuskannya hubungan kerja antara pegawai

dengan organisasi. Pemberhentian pegawai dimungkinkan karena antara lain, telah dicapainya batas usia pensiun, meninggal dunia, dan tidak cakap jasmani dan rohani. Untuk mendukung keperluan ini, maka pimpinan unit kerja harus mampu menciptakan ketentuan yang mengatur pemberhentian pegawai dan ketentuan tersebut dilaksanakan secara konsisten, sesuai dengan perundangan/ketentuan yang berlaku.

4. Prosedur

Prosedur adalah rangkaian (urut-urutan) dari beberapa perintah atau *statement* atau aturan yang mewakili aktivitas, yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dengan peralatan dan waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang telah digariskan. Yang dimaksud perintah atau instruksi yaitu arahan untuk mengatur atau mengontrol seluruh kegiatan pada suatu sistem (jaringan kerja dari yang saling berhubungan untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu).

Prosedur yang baik harus mampu memberikan kejelasan bagi personil yang melaksanakan. Dengan demikian, prosedur harus dibuat sederhana dan mengacu pada tugas pokok dan fungsi, ditetapkan secara tertulis, mudah dipahami, dan disosialisasikan kepada pihak yang berkepentingan guna memberikan pelayanan prima kepada pengguna jasa (*stakeholders*).

Dari sudut pengendalian intern, maka prosedur adalah langkah-langkah yang diciptakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi akan dicapai. Pelaksanaan prosedur dapat dilakukan oleh manusia, secara komputerisasi dan dapat pula merupakan gabungan antara manusia dan langkah-langkah komputerisasi.

Pimpinan unit kerja perlu membuat prosedur kerja sebagai sarana pengendalian intern. Penyusunan prosedur dan implementasinya perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Dapat menguraikan tahapan secara rinci, target, waktu dan keluaran (*output*) yang diharapkan sesuai dengan masing-masing tahapan.
- b. Prosedur harus memiliki tujuan yang dapat diidentifikasi secara jelas.
- c. Pengorganisasian prosedur harus dapat menunjang tercapainya tujuan.
- d. Penyusunan prosedur harus didukung dengan kebijakan yang memadai.
- e. Peraturan perundang-undangan yang terkait harus dipertimbangkan dalam penyusunan prosedur.
- f. Penempatan personil dalam pelaksanaan prosedur harus memadai, baik kuantitas maupun kualitasnya.
- g. Prosedur harus dibuat sederhana, efisien, fleksibel kecuali untuk kegiatan yang bersifat mekanis maupun teknis.
- h. Kegiatan-kegiatan atau langkah-langkah di dalam prosedur harus terkoordinasi dan terdapat pengecekan internal di dalamnya.

- i. Dituangkan secara tertulis dan mudah dimengerti, serta dikomunikasikan kepada semua pihak yang terkait.

Hasil pelaksanaan prosedur harus dibuatkan laporannya dan dilakukan reviu secara berkala.

Prosedur dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu prosedur teknis dan prosedur administrasi.

a. Prosedur Teknis

Prosedur teknis adalah standar prosedur yang sangat rinci dan bersifat teknis. Setiap prosedur diuraikan dengan sangat teliti sehingga tidak ada kemungkinan-kemungkinan variasi yang lain. Prosedur teknis banyak digunakan pada bidang-bidang antara lain: teknis, seperti perakitan kendaraan bermotor, pemeliharaan kendaraan, pengoperasian alat-alat; kesehatan, pengoperasian alat-alat teknis, *medical checkup*, dan lain-lain. Dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, prosedur teknis dapat diterapkan pada bidang-bidang antara lain: pemeliharaan sarana dan prasarana, pemeriksaan keuangan (*auditing*), kearsipan, korespondensi, dokumentasi, pelayanan kepada masyarakat, kepegawaian, dll.

b. Prosedur Administratif

Prosedur administratif adalah prosedur yang diperuntukan bagi jenis-jenis pekerjaan yang bersifat administratif. Dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan lingkup makro, prosedur administratif dapat digunakan untuk proses perencanaan, penganggaran, dan lain-lain atau secara garis besar proses dalam siklus penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Dalam

lingkup mikro, prosedur administratif disusun untuk proses-proses administratif dalam operasional seluruh instansi pemerintah, dari mulai level unit organisasi yang paling kecil sampai pada level organisasi secara utuh dalam menjalankan tupoksinya.

Dua faktor yang dapat dijadikan dasar dalam penentuan format penyusunan prosedur yang akan dipakai oleh suatu organisasi adalah:

- a. Berapa banyak keputusan yang akan dibuat dalam suatu prosedur
- b. Berapa banyak langkah dan sub langkah yang diperlukan dalam prosedur

Format terbaik prosedur adalah yang dapat memberikan wadah serta menstranmisikan informasi yang dibutuhkan secara tepat dan memfasilitasi implementasi prosedur secara konsisten. Format prosedur dapat berbentuk:

a. Langkah sederhana (*Simple Steps*)

Simple steps dapat digunakan jika prosedur yang akan disusun hanya memuat sedikit kegiatan dan memerlukan sedikit keputusan. Format prosedur dapat digunakan dalam situasi dimana hanya ada beberapa orang yang akan melaksanakan prosedur yang telah disusun. Dan biasanya merupakan prosedur rutin. Dalam *simple steps* ini kegiatan yang akan dilaksanakan cenderung sederhana dengan proses yang pendek.

b. Tahapan berurutan (*Hierarchical Steps*)

Format ini merupakan pengembangan dari *Simple Steps*, digunakan sebagai prosedur yang disusun panjang, lebih dari 10 langkah dan membutuhkan

informasi lebih detail, akan tetapi hanya memerlukan sedikit pengambilan keputusan. Dalam *hierarchical steps* langkah-langkah yang telah diidentifikasi dijabarkan ke dalam sub-sub langkah secara terperinci.

c. Grafik (Graphic)

Jika prosedur yang disusun menghendaki kegiatan yang panjang dan lebar maka format ini dapat digunakan. Dalam format ini proses yang panjang harus dijabarkan kedalam sub proses yang lebih pendek yang hanya terdiri dari beberapa langkah. Hal ini memudahkan bagi pegawai dalam melaksanakan prosedur. Format ini juga digunakan jika dalam menggambarkan suatu kondisi diperlukan adanya suatu foto atau diagram.

d. Diagram Alir (Flowchart)

Flowchart merupakan format yang biasa digunakan jika dalam prosedur diperlukan pengambilan keputusan yang banyak (komplek) dan membutuhkan jawaban "**ya**" atau "**tidak**" yang akan mempengaruhi sub langkah berikutnya. Format ini juga menyediakan mekanisme yang mudah untuk diikuti dan dilaksanakan oleh para pegawai melalui serangkaian langkah-langkah tertentu hasil dari keputusan yang telah diambil.

Selanjutnya terhadap prosedur yang telah disusun harus ditetapkan oleh pimpinan unit kerja. Prosedur ditingkat UPT ditetapkan oleh pimpinan unit kerja, sedangkan untuk unit eselon I ditetapkan serendah-rendahnya oleh eselon II.

B. Penilaian Risiko

Risiko didefinisikan sebagai “kemungkinan kejadian merugikan”. Berdasarkan definisi tersebut, terdapat tiga unsur penting dari sesuatu yang dianggap sebagai risiko, yaitu: (1) merupakan suatu **kejadian**, (2) kejadian tersebut masih merupakan suatu **kemungkinan**, bisa terjadi bisa tidak, dan (3) bila kejadian tersebut terjadi, akan **menimbulkan kerugian**.

Kategori risiko dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung dari mana kita melihatnya. Kategori tersebut antara lain dapat dilihat dari sudut pandang penyebab timbulnya risiko, akibat yang ditimbulkan oleh risiko, aktivitas yang dilakukan, dan kejadian yang terjadi.

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa risiko dapat terjadi pada setiap kegiatan dan tahapan kegiatan yang dilakukan, baik pada tahap perencanaan (anggaran dan preparasi kegiatan), pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, serta tahap pelaporan dan tindak lanjut.

Risiko yang tidak dapat terdeteksi atau tidak dapat dikelola dengan baik akan mengakibatkan tujuan dari instansi pemerintah yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai atau pencapaiannya tidak optimal.

Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Penilaian risiko dapat dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan pasca pelaksanaan (pemantauan dan evaluasi) kegiatan dengan menciptakan strategi operasional yang konsisten dan strategi manajemen yang terintegrasi dan rencana penilaian risiko. Uraian lebih lanjut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*planning*) merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu tertentu secara sistematis dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin terjadi. Perencanaan memegang peranan penting dan vital dalam fungsi manajemen yang berfungsi sebagai arah dalam merealisasikan tujuan dan sasaran setiap kegiatan. Ada satu ungkapan, "*you fail to plan, you plan to fail*" yang berarti bila kita salah dalam perencanaan, sama dengan kita merencanakan sebuah kegagalan. Ungkapan tersebut menunjukkan betapa pentingnya perencanaan dalam menentukan capaian keberhasilan.

Tahap perencanaan harus menguraikan mengenai :

- a. Ketepatan kegiatan terhadap sasaran program
- b. Sinkronisasi antar kegiatan dalam satu program
- c. Ketepatan alokasi kegiatan dan anggaran sesuai dengan potensi dan kebutuhan wilayah (provinsi dan kabupaten/kota)
- d. Ketepatan ukuran efisiensi dan efektivitas alokasi anggaran (unit cost)
- e. Ketepatan penetapan indikator kinerja (*input, output, outcome, benefit, dan impact*) sebagai dasar dalam pengukuran kinerja.

Sarana yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi risiko-risiko pelaksanaan kegiatan unit kerja, yaitu TOR. Syarat TOR yang baik, yaitu:

- a. memuat tujuan dan sasaran kegiatan yang selaras dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada Renstra,

- b. menguraikan seluruh tahapan pada pelaksanaan kegiatan dan alokasi sumberdaya (sdm, keuangan, dan fisik) pada masing-masing tahapan tersebut,
- c. menetapkan jadwal pelaksanaan masing-masing tahapan,
- d. menguraikan indikator keberhasilan masing-masing tahapan kegiatan,
- e. menetapkan tahapan mana yang menjadi titik-titik kritis pelaksanaan kegiatan,
- f. menetapkan risiko yang mungkin timbul dari titik-titik kritis tersebut, serta penyebab dan dampaknya,
- g. memuat rencana upaya penanganan dari risiko-risiko tersebut.

Untuk mendukung hal tersebut, perlu disusun mekanisme perencanaan program dan anggaran yang lebih komprehensif dan memberikan dampak positif terhadap pengembangan sistem perencanaan anggaran kinerja yang lebih sistematis.

Adapun mekanisme perencanaan program/kegiatan dan anggaran kinerja yaitu : a) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan nasional pembangunan pertanian sebagai acuan makro terhadap implementasi kegiatan di daerah; b) Pemerintah Provinsi menjabarkan kebijakan pusat melalui penilaian dan koordinasi terhadap pengembangan wilayah berbasis komoditas di wilayahnya dengan melibatkan dan memberdayakan Kabupaten/Kota secara menyeluruh dan terintegrasi dalam pengembangan aspek di hulu sampai hilir, dan unsur penunjangnya; c) Pemerintah Kabupaten/Kota menyusun perencanaan program dan anggaran kinerja di wilayahnya yang mengacu pada kebijakan nasional, dengan terlebih dahulu melakukan identifikasi

terhadap besar, kualitas dan karakteristik (sumberdaya alam, SDM, modal, teknologi, sosial dan budaya).

Perencanaan dipengaruhi dua unsur penting, yaitu mekanisme dan proses penyusunan rencana. Penyusunan rencana, program/kegiatan dan anggaran minimal mengacu dua unsur berikut:

a. Mekanisme Penyusunan Rencana, Program dan Anggaran

Mekanisme penyusunan rencana, program/kegiatan dan anggaran pembangunan pertanian sebagai berikut:

- 1) Pemerintah pusat menetapkan kebijakan dan merancang perencanaan pembangunan pertanian secara nasional yang mencakup:
 - a) Tata ruang pengembangan ekonomi dan penggunaan sumberdaya alam pertanian secara nasional dengan mengacu pada asas manfaat, efisiensi dan kelestarian lingkungan.
 - b) Memperhatikan keunggulan komparatif wilayah, pusat-pusat pertumbuhan, potensi pasar dan komoditas secara nasional guna pencapaian daya saing nasional.
 - c) Pemberdayaan wilayah tertinggal, pemberantasan kemiskinan dan pemerataan pembangunan
 - d) Kebijakan nasional ketahanan pangan, pengembangan agribisnis dan perdagangan internasional, makro ekonomi dan pembangunan prasarana dan sarana lingkup nasional.

- 2) Provinsi berdasarkan kewenangannya melakukan penilaian/perkiraan dan koordinasi untuk me-

mentukan wilayah pengembangan berbasis komoditas di wilayahnya. Wilayah pengembangan komoditas yang ditetapkan merupakan suatu kawasan yang tidak terkotak-kotak menurut kabupaten/kota dan batas administratif, serta dilakukan secara menyeluruh dan terintegrasi dari hulu sampai hilir. Penetapan wilayah pengembangan tersebut merupakan hasil kesepakatan dengan kabupaten/kota dan pelaku agribisnis.

- 3) Kabupaten/kota dalam menyusun rencana, program/kegiatan dan anggaran pembangunan pertanian di wilayahnya dengan memperhatikan dan mengacu pada kebijakan dan rencana pembangunan pertanian nasional dan kapasitas sumberdaya wilayah. Oleh karena itu kabupaten/kota harus terlebih dahulu melakukan identifikasi terhadap:
 - a) Besaran, kualitas dan karakteristik sumberdaya alam, sumberdaya manusia, sumberdaya kapital, sumberdaya teknologi dan sumberdaya budaya (*cultural*).
 - b) Melakukan penilaian/perkiraan dan analisis tentang peluang, kendala dan dampak terhadap perkembangan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat di wilayahnya.
 - c) Menentukan skala prioritas program/kegiatan dan anggaran pembangunan pertanian berbasis kinerja di wilayahnya berdasarkan potensi dan peluang yang ada.
 - d) Membangun dan mengembangkan kelembagaan untuk mendukung pelaksanaan program dan anggaran pembangunan pertanian berbasis kinerja.

- 4) Unit kerja eselon I di pusat selaku koordinator program dan anggaran pembangunan pertanian berbasis kinerja, disesuaikan dengan basis komoditas yang dikembangkan secara terpadu dan bersama-sama unit kerja eselon I terkait penyusunan usulan rancangan program dan anggaran pembangunan pertanian.
- b. Proses Penyusunan Rencana, Program dan Anggaran Pembangunan pertanian merupakan tugas besar dan komplek yang melibatkan berbagai instansi dan lembaga terkait, sehingga diperlukan kegiatan koordinasi untuk memadukan kegiatan pembangunan secara harmonis. Sejalan dengan era otonomi daerah, maka proses penyusunan rencana, program/kegiatan dan anggaran pembangunan pertanian dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:
- 1) Perencanaan partisipatif dilakukan oleh para perencana di tingkat lapangan (pelaku agribisnis) dalam rangka penyusunan rencana, program/kegiatan dan anggaran pembangunan pertanian. Usulan rencana program/kegiatan dan anggaran dapat berasal dari masyarakat pelaku agribisnis (petani, kelompok tani, dunia usaha, pemerintah, provinsi dan kabupaten/kota).
 - 2) Rapat koordinasi perencanaan pembangunan pertanian di kabupaten/kota merupakan wahana menyusun rencana, program/kegiatan dan anggaran pembangunan pertanian kabupaten/kota, yang sekaligus merupakan wadah bagi para pelaku agribisnis yaitu petani, kelompok tani, dunia usaha, lembaga swadaya masyarakat (LSM) dan unsur instansi terkait lainnya.

- 3) Rapat koordinasi penyusunan rencana pembangunan pertanian di provinsi merupakan wahana menyusun rencana, program/kegiatan dan anggaran pembangunan pertanian tingkat provinsi dengan mengacu pada kebijakan nasional, program pembangunan pertanian daerah dan rancangan pembangunan pertanian daerah provinsi dan usulan dari kabupaten/kota. Dalam rangka mewujudkan kesinambungan pembangunan pertanian, maka rancangan program/kegiatan dan anggaran harus memperhatikan keterkaitan dan keterpaduan wilayah, keterpaduan sub-sistem, keterpaduan subsektor, keterpaduan antar sektor dan keterpaduan sumber pembiayaan (masyarakat, daerah dan pusat).
- 4) Rapat koordinasi perencanaan pembangunan pertanian regional, merupakan wahana koordinasi dan sinkronisasi kebijakan nasional dan perencanaan makro pembangunan pertanian, dengan mengacu kepada kebijakan nasional. Rapat koordinasi ini sekaligus merupakan wahana untuk membangun komitmen bersama antara pemerintah dengan provinsi dan kabupaten/kota terhadap pelaksanaan pembangunan pertanian.
- 5) Yang perlu diperhatikan dalam menyusun rencana mulai dari pusat sampai dengan daerah perlu dilengkapi dengan analisa risiko (*risk analysis*) dari masing-masing program/kegiatan guna memudahkan dalam mendeteksi awal dan mengidentifikasi bagian-bagian yang terjadi kecurangan dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan program/kegiatan.

2. Pelaksanaan

Pimpinan unit kerja harus menerapkan prinsip kehati-hatian dalam menentukan tingkat risiko mulai dari perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dengan melakukan identifikasi awal terhadap risiko (titik-titik kritis) yang akan terjadi dalam pencapaian tujuan dan sasaran kegiatan yang telah ditetapkan.

Titik-titik kritis (*critical point*) pelaksanaan kegiatan digunakan sebagai panduan dalam melakukan penilaian risiko yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan. Penetapan titik-titik kritis tersebut merupakan upaya untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran kegiatan.

Penilaian risiko dilaksanakan dengan identifikasi risiko dan analisis risiko pada setiap kegiatan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya risiko pada kegiatan yang dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja dan keluarannya (*output*) berupa daftar risiko.

Penilaian risiko pada tahap pelaksanaan meliputi :

- a. Ketepatan dalam menetapkan pengelola administrasi dan teknis program/kegiatan.
- b. Konsistensi dalam melaksanakan sesuai dengan rencana kerja (Juklak/Juknis dan prosedur/SOP).

Berdasarkan TOR yang telah dibuat, lakukan penilaian risiko dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Apakah TOR telah memuat tujuan kegiatan yang akan dicapai;
- b. Apakah TOR telah menjabarkan tahapan kegiatan/aktivitas yang akan dilakukan;

- c. Apakah TOR telah menentukan tahapan kegiatan/ aktivitas yang paling dominan pada pencapaian tujuan (titik-titik kritis);
- d. Tentukan risiko yang akan terjadi apabila titik-titik kritis tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan;
- e. Menentukan penyebab terjadinya risiko dan dampak akan terjadi.

Berdasarkan penilaian risiko tersebut dibuat daftar risiko yang memuat tiga hal penting, yaitu pernyataan risiko dan penyebab risiko dan dampak risiko.

Sebagai contoh, dalam kegiatan LM3, PMUK, BLM, dan penyaluran benih dan pupuk bersubsidi. Terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut, untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran perlu ditetapkan titik-titik kritis kegiatan, mulai dari pelaksanaan identifikasi CP/ CL, penyaluran dana, pemanfaatan dana, dan keberhasilan kinerjanya, sehingga pimpinan unit kerja dapat mengantisipasi sedini mungkin terhadap kegagalan dari pelaksanaan kegiatan tersebut.

3. Pemantauan dan evaluasi risiko

Pemantauan dan evaluasi dilakukan guna menilai pencapaian target dan realisasi pelaksanaan suatu kegiatan (capaian kinerja), serta kendala-kendala yang terjadi di lapangan. Selanjutnya hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan/pengambil kebijakan untuk penyempurnaan perencanaan pada periode berikutnya, dan meminimalisasikan risiko (titik-titik kritis) pelaksanaan kegiatan. Dengan kegiatan tersebut, suatu program/kegiatan dapat diukur dan

dievaluasi hasilnya, sehingga diperoleh informasi secara kualitatif dan kuantitatif tentang keberhasilan atau kegagalan dari suatu program/kegiatan.

Sistem pemantauan dan evaluasi pelaksanaan suatu kegiatan diatur sebagai berikut:

- a. Eselon I lingkup Kementerian Pertanian melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Kementerian Pertanian, mulai dari pusat/ UPT pusat di daerah, provinsi (dana dekonsentrasi/ tugas pembantuan) dan kabupaten/kota dana tugas pembantuan).
- b. Provinsi melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan, kabupaten/kota (dana tugas pembantuan) dan provinsi (dana dekonsentrasi/tugas pembantuan).

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan SPI dimaksudkan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan, permasalahan, kendala dan solusi penyelesaiannya serta tingkat keberhasilan yang telah dicapai. Kegiatan ini dilakukan secara berkala dan berjenjang sesuai dengan tahapan pelaksanaan kegiatan. Hasil monitoring dan evaluasi dalam bentuk laporan tertulis, wajib disampaikan oleh pelaksana kegiatan kepada penanggung jawab kegiatan sebagai bentuk pertanggungjawaban.

C. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan Pengendalian merupakan unsur ketiga dari SPI. Sebagai upaya untuk meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan SPI mulai dari tingkat pusat sampai dengan daerah. Dalam pelaksanaan SPI, terdapat 3 (tiga) tahapan kritis yang perlu mendapat perhatian khusus, yaitu tahap persiapan penyusunan dan implementasi SPI; serta tahap

monitoring dan evaluasi SPI mulai tingkat daerah sampai dengan pusat.

1. Karakteristik kegiatan pengendalian

Penyelenggaraan kegiatan pengendalian sekurang-kurangnya memiliki karakteristik sebagai berikut :

a. Kegiatan pengendalian diutamakan pada kegiatan pokok instansi

Kita pahami bahwa akan terlalu rumit untuk mengendalikan seluruh kegiatan instansi sampai detail, ini akan berdampak pada penggunaan energi yang sia-sia. Pengendalian diutamakan pada kegiatan strategis, yaitu kegiatan yang menonjol dalam aspek pembiayaan, maupun dalam aspek yang terkait dengan masyarakat banyak.

b. Kegiatan pengendalian harus dikaitkan dengan proses penilaian risiko

Setiap kegiatan pasti mempunyai risiko untuk terjadinya masalah, hanya saja bobot permasalahan yang terjadi berbeda antara kegiatan satu dengan kegiatan lainnya. Risiko adalah potensi masalah yang harus terdeteksi sebelum permasalahan itu terjadi. Pengendalian harus disesuaikan dengan titik-titik kritis potensi terjadinya masalah. Tindakan-tindakan pengendalian yang tepat terkait dengan efisiensi dan efektifitas penggunaan biaya, semakin tepat analisa risiko yang dilaksanakan manajemen, semakin efisien dan efektif penggunaan anggarannya.

c. Kegiatan pengendalian yang dipilih disesuaikan dengan sifat khusus instansi pemerintah

Setiap instansi mempunyai tugas dan fungsi masing-masing sehingga kegiatan-kegiatan yang ditetapkan

mempunyai risiko yang berbeda. Risiko impor ternak oleh Balai Pembibitan Ternak, berbeda dengan risiko pengadaan bibit tanaman oleh satker pada Dinas Perkebunan. Impor ternak mempunyai potensi masalah antara lain terbawanya bibit penyakit, karena itu pengendalian harus sudah dilakukan sejak seleksi ternak di negara asal, sedangkan potensi masalah pada pengadaan bibit tanaman, antar lain kesesuaian spesifikasi teknis tanaman sehingga kegiatan pengendalian relatif lebih mudah dan murah.

d. Kebijakan dan Prosedur harus ditetapkan secara tertulis

Untuk menunjang arahan dari manajemen perlu ditetapkan kebijakan dan prosedur secara tertulis. Dalam organisasi, kebijakan merupakan alat bantu untuk memilih tindakan terbaik dan berbagai alternatif yang ada. Oleh karena itu kebijakan akan dijumpai dalam organisasi pada hampir seluruh tingkatan manajemen. Kebijakan akhirnya menjadi salah satu bidang terpenting dalam manajemen, karena pengaruhnya yang luas, meliputi seluruh aspek pengelolaan organisasi. Dalam manajemen, kebijakan merupakan penjabaran keinginan organisasi yang harus dicapai. Kebijakan merupakan kerangka yang digunakan manajemen organisasi membangun strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kebijakan dapat dipandang sebagai pedoman tindakan yang mengarahkan aktivitas-aktivitas organisasi menuju tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Kebijakan juga membatasi perilaku

dengan menjelaskan secara rinci hal-hal yang boleh atau tidak boleh dilakukan. Selanjutnya, kebijakan memberi tuntunan bagi pengambilan keputusan manajerial dalam format organisasi formal. Dalam organisasi formal; kebijakan mencakup penetapan pola pengambilan keputusan (*decision rules*) yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan berbagai tindakan yang dapat dipilih untuk menjawab suatu permasalahan. Kebijakan ikut menjamin bahwa perilaku setiap bagian dalam organisasi tetap berlandaskan pada dasar yang sama, konsisten, seragam, stabil, dan tetap mengarah pada perkembangan tercapainya tujuan yang diinginkan.

Sedangkan prosedur menjelaskan langkah-langkah nyata yang harus dilakukan untuk memenuhi kebijakan dimaksud. Dengan demikian, penetapan suatu prosedur tertentu harus berada di dalam kerangka kerja dari kebijakan yang telah diharapkan. Prosedur memberikan pedoman atau arah yang jelas tentang apa yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan manajemen. Tanpa prosedur yang jelas, suatu pekerjaan mungkin akan terlaksana secara tumpang tindih antara satu unit organisasi dengan unit organisasi lain, karena keduanya merasa berhak untuk melaksanakannya. Di lain pihak, mungkin ada pekerjaan lain yang atau terlambat dikerjakan, karena tidak satupun unit organisasi yang merasa mempunyai kewajiban untuk melaksanakannya, atau tidak terangkainya pekerjaan yang satu dengan yang lain secara tepat.

Dengan demikian jelas bahwa kebijakan dan prosedur harus ditetapkan secara tertulis, tidak

hanya merupakan kesepakatan atau kebiasaan. Selain menjadi pedoman pelaksanaan kegiatan, kebijakan dan prosedur juga dapat dipakai sebagai dasar hukum, karena pelanggaran-pelanggaran prosedur dapat berdampak terhadap permasalahan hukum. Pelanggaran terhadap prosedur tindak karantina dapat berakibat adanya kerugian negara, apabila *treatmen-treatmen* tertentu tidak dilaksanakan sehingga menimbulkan terbawanya bibit penyakit. Untuk itu kebijakan dan prosedur selain harus tertulis akan lebih baik apabila disahkan atau ditanda-tangi oleh pejabat yang berwenang.

e. Kegiatan pengendalian dievaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut masih sesuai dan berfungsi seperti yang diharapkan

Kegiatan pengendalian dilakukan evaluasi dengan maksud untuk mengetahui bahwa kegiatan pengendalian tersebut apakah masih efektif atau tidak untuk dilaksanakan. Nilai dasar dari Sistem Pengendalian Intern adalah adanya keyakinan terhadap sistem pengendalian yang ada apakah masih dapat menjamin pelaksanaan kegiatan dapat berjalan lancar untuk mencapai tujuan, karena itu perlu adanya *review* terhadap kegiatan-kegiatan pengendalian pada saat tertentu. Evaluasi dapat dilakukan setiap saat manakala hasil analisa risiko terhadap proses pelaksanaan kegiatan yang sedang berjalan masih ditemukan potensi masalah yang akan timbul. Evaluasi terhadap kegiatan pengendalian dapat pula dilaksanakan setelah adanya *review* atas capaian kinerja dilaksanakan. Hasil *review* capaian kinerja tentunya tidak hanya berupa output

atau produksi, tentunya disertai dengan analisis terhadap masalah yang menyebabkan capaian kinerja tidak seratus persen. Dengan adanya keyakinan bahwa kegiatan pengendalian yang ada sudah andal, tetapi ternyata masih ditemukan permasalahan-permasalahan dalam capaian kinerja maka kegiatan pengendalian tersebut harus *direview*, diperbaiki untuk menangkai masalah sejenis agar tidak muncul kembali.

2. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian diimplementasikan dalam kegiatan-kegiatan nyata untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang ditetapkan manajemen telah diikuti oleh seluruh pegawai yang terkait. Aktivitas pengendalian tersebut meliputi :

- a. *Review* atas Kinerja Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
- b. Pembinaan sumber daya manusia;
- c. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi;
- d. Pengendalian Fisik atas Aset;
- e. Penetapan dan *review* atas indikator dan ukuran kinerja;
- f. Pemisahan fungsi;
- g. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
- h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;
- i. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya;
- j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya;
- k. Dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting.

Seluruh pimpinan di lingkungan Kementerian Pertanian bertanggungjawab atas efektivitas penyelenggaraan

Sistem Pengendalian Intern di lingkungannya masing-masing. Kegiatan pengendalian dilakukan terhadap penyelenggaraan program dan kegiatan dengan tujuan untuk:

- a. Mengetahui perkembangan kemajuan pelaksanaan program dan kegiatan;
- b. Mengetahui sedini mungkin hambatan yang terjadi atau mungkin akan terjadi dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta memberikan jalan pemecahannya;
- c. Mencegah atau mengurangi terjadinya penyimpangan-penyimpangan;
- d. Mengevaluasi apakah pencapaian hasil sesuai dengan yang telah ditetapkan;
- e. Memperoleh masukan-masukan bagi penyempurnaan program dan kegiatan yang akan datang; dan
- f. Mengevaluasi tujuan satker yang tercantum dalam DIPA.

Dalam rangka penanganan risiko yang ada disetiap kegiatan, maka pengendalian dilaksanakan oleh :

a. Pimpinan Unit Eselon I

Pengendalian tersebut dilaksanakan secara melekat oleh setiap Unit Eselon I sesuai bidang tugasnya masing-masing.

Bentuk-bentuk pengendalian yang dilakukan adalah:

- 1) Pemberian pedoman tentang pertanggung-jawaban, pelaporan, dan evaluasi program/kegiatan di tingkat UPT Pusat dan satker di daerah.
- 2) Bimbingan terhadap penyusunan prosedur dan tata kerja program dan satker di daerah.

- 3) Pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia pelaksana program/kegiatan di tingkat UPT Pusat dan satker di daerah.
- 4) Arahan terhadap penyusunan rencana, program/kegiatan di tingkat UPT Pusat dan satker di daerah.
- 5) Penyeliaan/Supervisi tentang efektifitas penerapan pedoman, bimbingan, arahan, dan pelatihan diberikan kepada pengelola program dan satker di daerah. Penyeliaan dapat dilakukan dengan cara pemantauan terhadap pelaksanaan program, satker dan kegiatan melalui kunjungan lapangan dan melalui sistem pelaporan.

b. Kuasa Pengguna Anggaran sebagai Atasan Langsung PPK Dana Dekonsentrasi

Gubernur menetapkan pejabat pengelolaan keuangan dana dekonsentrasi untuk melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan satker dekonsentrasi yang meliputi:

- 1) Pengendalian terhadap pengelolaan satker baik administrasi maupun teknis yang menjadi tanggungjawabnya;
- 2) Pengendalian dilakukan terhadap penyusunan rencana operasional dan pelaksanaan rencana operasional terutama mengenai pengujian terhadap kesesuaian pengadaan barang jasa sesuai jumlah, jenis, mutu, tempat, waktu, harga, dan ditaatinya standar mutu teknis kegiatan; dan
- 3) Melakukan pengendalian sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam satu tahun pada setiap satker yang menjadi tanggungjawabnya.

c. Kuasa Pengguna Anggaran sebagai Atasan Langsung PPK Tugas Pembantuan

Gubernur/Bupati/Walikota menyampaikan usulan pejabat pengelolaan keuangan dana tugas pembantuan untuk ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga untuk melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan Satker Tugas Pembantuan yang meliputi:

- 1) Pengendalian terhadap pengelolaan satker baik administrasi maupun teknis yang menjadi tanggungjawabnya;
- 2) Pengendalian dilakukan terhadap penyusunan rencana operasional dan pelaksanaan rencana operasional terutama mengenai pengujian terhadap kesesuaian pengadaan barang jasa sesuai jumlah, jenis, mutu, tempat, waktu, harga, dan ditaatinya standar mutu teknis kegiatan;
- 3) Melakukan pengendalian sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam satu tahun pada setiap satker yang menjadi tanggungjawabnya.

D. Informasi dan Komunikasi

Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat dan mengomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif, pimpinan unit kerja harus menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi, mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi secara terus-menerus. Bentuk penyelenggaraan komunikasi antara lain melalui pencatatan dan pelaporan.

1. Pencatatan

Pencatatan merupakan proses pendokumentasian transaksi/kejadian secara sistematis yang relevan dengan kepentingan organisasi instansi. Pencatatan juga mencakup proses pengolahan data yang diperoleh menjadi informasi dalam bentuk keluaran olahan data atau laporan.

Dalam proses pengolahan data dilakukan klasifikasi data transaksi/kejadian yang melibatkan faktor manusia, sistem yang bersifat manual ataupun otomatis. Di lingkungan Instansi Pemerintah, pencatatan meliputi kegiatan tata persuratan, pembukuan/akuntansi, administrasi kepegawaian, administrasi barang dan jasa dan dokumentasi kegiatan lainnya.

Efektivitas pengendalian yang memadai di bidang pencatatan akan menjamin keandalan proses pengolahan data menjadi keluaran yang bebas dari kekeliruan dan kesalahan yang fatal/signifikan.

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Pencatatan yang baik harus memenuhi beberapa kriteria berikut:

- a. Sistem pencatatan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi.
- b. Prosedur pencatatan keuangan dan manualnya harus disusun dengan baik dan cermat.
- c. Sistem pencatatan harus didukung dengan kebijakan pimpinan yang jelas dan memadai.
- d. Pencatatan harus menggunakan dokumen sumber, formulir, tabulasi, daftar-daftar statistik dan buku-buku yang dirancang secara memadai.
- e. Pencatatan harus lengkap dan informatif.

- f. Pencatatan harus menaati sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- g. Pencatatan harus diselenggarakan secara akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian.
- h. Pencatatan harus diselenggarakan secara sederhana, konsisten, runtut dan terintegrasi.
- i. Dipisahkan dari fungsi penguasaan dan fungsi penyimpanan, direview secara berkala.
- j. Adanya pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya.
- k. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya.
- l. Sebagai dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting.

Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif pimpinan Instansi Pemerintah harus sekurang-kurangnya, menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi (pencatatan) dan mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan Instansi Pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan Instansi Pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya.

Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting dilakukan untuk memberikan keyakinan bahwa hanya transaksi dan kejadian yang valid yang dilaksanakan.

Syarat dan ketentuan otorisasi sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu bertujuan agar tersedia informasi yang relevan dan terpercaya untuk pengambilan keputusan.

Klasifikasi yang tepat dan pencatatan yang segera dilakukan agar informasi yang diperoleh tetap relevan, bernilai, dan bermanfaat bagi pimpinan Instansi Pemerintah dalam mengendalikan kegiatan dan dalam pengambilan keputusan. Klasifikasi yang tepat atas transaksi dan kejadian mencakup pengaturan dan format informasi pada dokumen sumber dan catatan ikhtisar (*summary record*) sebagai sumber pelaporan. Siklus transaksi atau kejadian mencakup otorisasi, pelaksanaan, pemrosesan, dan klasifikasi akhir dalam pencatatan ikhtisar.

2. Pelaporan

Pimpinan unit kerja/satuan kerja selaku kuasa pengguna anggaran/barang berkewajiban menyusun dan menyampaikan laporan kinerja yang merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan dan penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), baik dana dekonsentrasi maupun tugas pembantuan provinsi dan kabupaten/kota lingkup Kementerian Pertanian. Pimpinan unit kerja perlu mengklasifikasikan jenis-jenis laporan yang dibuat berdasarkan tingkat kerahasiaannya, yang dilengkapi dengan aksesibilitas terhadap jenis-jenis laporan tersebut.

Laporan kinerja dimaksud terdiri dari laporan keuangan dan substansi teknis kegiatan. Laporan Keuangan

terdiri dari laporan realisasi anggaran, neraca, Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK) dan Laporan Barang Milik Negara. Sedangkan laporan substantif teknis, terdiri dari laporan target dan realisasi fisik kegiatan, laporan akhir/tahunan dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP).

Setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan SPI secara tertulis, periodik dan melembaga. Pelaporan SPI dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja instansi pemerintah dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Instansi pemerintah yang bersangkutan harus mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya, yang dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi (LAKIP), Laporan Pelaksanaan Kegiatan, dan Laporan Keuangan (Realisasi Anggaran, Laporan Sistem Akuntansi Instansi/SAI dan Laporan Sistem Akuntansi Barang Milik Negara/SABMN), laporan monitoring dan evaluasi, serta laporan tahunan.

Penyusunan laporan-laporan tersebut harus mengikuti prinsip-prinsip laporan pada umumnya, yaitu harus disusun secara jujur, obyektif, akurat dan transparan. Disamping itu perlu memperhatikan beberapa prinsip, yaitu:

a. Prinsip lingkup pertanggungjawaban

Hal-hal yang dilaporkan harus proporsional dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dan memuat kegagalan maupun keberhasilan pelaksanaan program/kegiatan.

b. Prinsip prioritas

Yang dilaporkan adalah hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban instansi yang diperlukan untuk upaya-upaya tindak lanjutnya.

c. Prinsip manfaat

Manfaat laporan harus lebih besar daripada biaya penyusunannya dan laporan harus mempunyai manfaat bagi peningkatan pencapaian kinerja.

Sehubungan dengan itu perlu pula diperhatikan beberapa ciri laporan yang baik seperti relevan, tepat waktu, dapat dipercaya/diandalkan, mudah dimengerti (jelas dan cermat), dalam bentuk yang berdaya banding tinggi (*reliable*), berdaya uji (*verifiable*), lengkap, netral, padat dan mengikuti standar laporan yang ditetapkan.

Agar laporan SPI dapat lebih berguna sebagai umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan, maka dan isinya diseragamkan tanpa mengabaikan keunikan masing-masing instansi pemerintah. Format laporan SPI ini dimaksudkan untuk mengurangi perbedaan isi dan cara penyajian yang dimuat dalam laporan SPI sehingga memudahkan perbandingan ataupun evaluasi akuntabilitas yang harus dilakukan.

Penanggungjawab SPI Pusat maupun daerah wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan SPI di masing – masing unit kerjanya secara berkala sesuai dengan tahapan kegiatannya, yaitu:

a. Laporan Triwulan

Laporan triwulan menginformasikan jenis-jenis laporan seperti tersebut diatas yang berisikan perkembangan pelaksanaan, permasalahan, kendala

dan solusi penyelesaiannya serta tingkat keberhasilan yang telah dicapai dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam tahun anggaran. Laporan triwulan disampaikan paling lambat tanggal 10 pada bulan April, Juli, Oktober tahun berjalan dan Januari tahun berikutnya.

b. Laporan Tahunan

Laporan tahunan menginformasikan jenis-jenis laporan tersebut diatas yang berisikan perkembangan pelaksanaan, permasalahan, kendala dan solusi penyelesaiannya serta tingkat keberhasilan yang telah dicapai dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam tahun anggaran. Laporan tahunan disampaikan paling lambat tanggal 15 Januari tahun berikutnya.

Laporan SPI disampaikan melalui mekanisme pelaporan yang melibatkan pihak yang berwenang membuat, menerima, dan pengguna laporan SPI. Instansi yang harus dan berwenang membuat laporan SPI adalah Eselon I, Kepala UPT, Pejabat SKPD yang membidangi pertanian baik provinsi maupun kabupaten/kota.

Laporan-laporan tersebut disampaikan secara berjenjang mulai dari tingkat kabupaten/kota dan provinsi yang ditujukan kepada : Unit Eselon I dengan tembusan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

E. Pemantauan Pengendalian Intern

Kegiatan pemantauan dimaksud adalah pemantauan pengendalian intern. Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya dapat ditindaklanjuti.

Pemantauan SPI dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya. Pemantauan berkelanjutan adalah penilaian atas mutu kinerja Sistem Pengendalian Intern secara terus menerus dan menyatu dalam kegiatan instansi pemerintah, diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, perbandingan, rekonsiliasi dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas.

Evaluasi terpisah adalah penilaian atas mutu kinerja Sistem Pengendalian Intern dengan ruang lingkup dan frekuensi tertentu berdasarkan pada penilaian risiko dan efektifitas prosedur pemantauan yang berkelanjutan, diselenggarakan melalui penilaian sendiri, *review*, dan pengujian efektifitas SPI, yang dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) atau pihak eksternal pemerintah dengan menggunakan daftar uji pengendalian intern.

Dalam melakukan evaluasi terpisah, apabila diperlukan evaluator dapat menggunakan metode atau alat lain yang sesuai seperti perbandingan (*benchmarking*), kuisioner, bagan arus (*flowchart*) dan teknik kuantitatif.

Inspektorat Jenderal melakukan pengendalian melalui audit dan non audit. Pengawasan melalui audit, dilaksanakan secara *pre-emptif*, *preventif* dan *represif*. Secara *preemptif* dan *preventif* dimaksudkan untuk mendeteksi secara dini (*early warning system*) terjadinya penyimpangan dan menjaga agar tidak terjadi penyimpangan dalam tahap awal suatu kegiatan dan mencegah terjadinya risiko bawaan atau risiko pelaksanaan. Sedangkan audit yang bersifat represif (*post audit*) adalah

audit yang dilakukan ketika periode kegiatan sedang berlangsung atau sudah selesai.

Beberapa jenis kegiatan pengawasan yang dilakukan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian melalui **audit, non audit** dan **pemantauan tindak lanjut hasil audit**. Agar pelaksanaan pengawasan lebih efektif harus didukung dengan auditor yang memiliki kompetensi dan mematuhi kode etik dan standar audit pemerintah.

1. Kompetensi Keahlian Auditor

Pelaksanaan audit dilakukan oleh pejabat yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan yang telah memenuhi syarat kompetensi keahlian sebagai auditor. Syarat kompetensi keahlian sebagai auditor tersebut dipenuhi melalui keikutsertaan dan kelulusan program sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor.

2. Kode Etik dan Standar Audit

Untuk menjaga perilaku pejabat pengawas dan untuk menjaga mutu hasil audit yang dilaksanakan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, seluruh auditor setiap melaksanakan tugas wajib mematuhi kode etik dan standar audit pemerintah yang telah disusun.

3. Laporan Hasil Audit

Setelah melaksanakan tugas pengawasan, tim yang ditugaskan membuat laporan hasil pengawasan dan menyampaikannya kepada pimpinan instansi yang diawasi.

Para pimpinan instansi pusat, UPT maupun daerah berkewajiban mengambil langkah--langkah tindak lanjut sesuai rekomendasi hasil pengawasan, untuk perbaikan kualitas manajemen. Tindak lanjut hasil pengawasan dimaksud dapat berupa :

1. Tindakan administratif

Tindak lanjut tindakan administratif adalah tindakan administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, termasuk penerapan hukuman disiplin dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Rekomendasi yang terkait dengan penerapan hukuman disiplin agar segera ditindaklanjuti dengan menginstruksikan Tim Etika untuk melakukan pemeriksaan dengan dilengkapi Berita Acara Pemeriksaan.

2. Penyelesaian Kerugian Negara

Tindak lanjut Kerugian Negara, dilaksanakan melalui Penggantian Kerugian Negara secara damai, Tuntutan Ganti Rugi dan Tuntutan Perdata, tuntutan perbendaharaan, tindakan pengaduan tindak pidana dan tindakan penyempurnaan aparatur pemerintah dibidang kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan.



BAB III

ORGANISASI SATUAN PELAKSANA DAN TATALAKSANA PENGENDALIAN INTERN

A. Struktur Organisasi

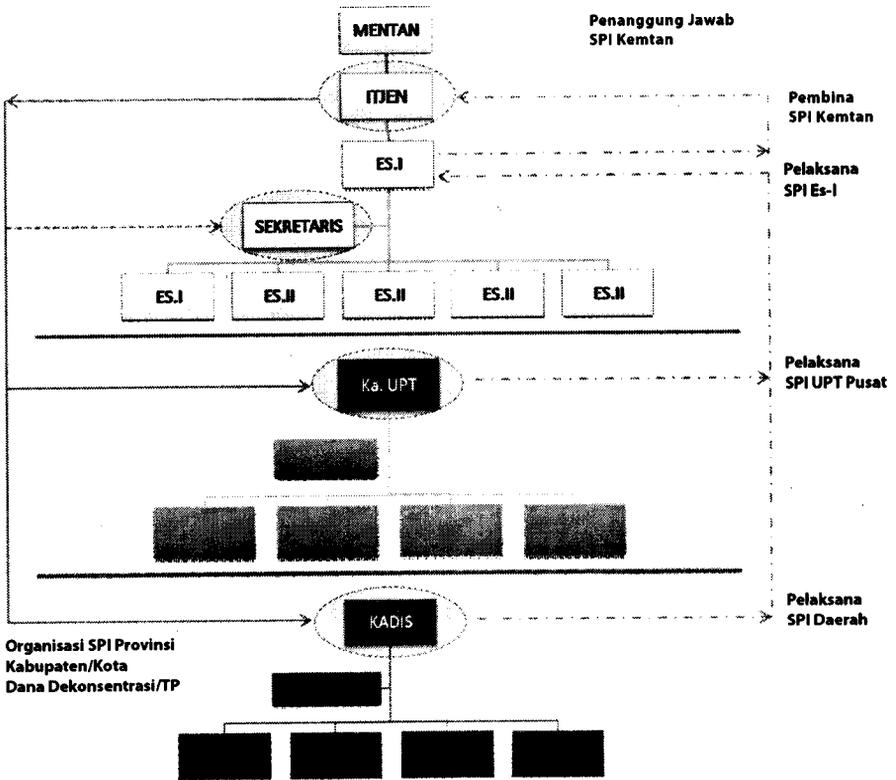
Dengan dibangunnya struktur organisasi diharapkan pelaksanaan dan penerapan SPI di lingkungan Kementerian Pertanian dapat berjalan secara efektif dan efisien. Struktur organisasi dirancang untuk efektivitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas SPI, maka struktur organisasi SPI dirancang ramping, dengan tanggung jawab pengendalian, monitoring, evaluasi, pembinaan yang dilakukan berjenjang mulai dari tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

Pada setiap tingkatan dibangun jalinan kerjasama dengan instansi terkait, guna mendukung pembangunan dan penerapan SPI di lingkungan Kementerian Pertanian, sehingga tujuan dan sasaran program pembangunan pertanian dapat tercapai.

Pelaksanaan dan penerapan SPI diwujudkan dalam bentuk organisasi SPI mulai dari Pusat sampai dengan daerah guna memfasilitasi koordinasi pelaksanaan SPI yang terintegrasi dari hulu sampai hilir.

Untuk menjamin arus monitoring dan evaluasi penyusunan dan penerapan SPI mulai pusat, provinsi, kabupaten/kota dan UPT jalinan struktur organisasi SPI dapat digambarkan sebagai berikut:

ORGANISASI SPI KEMENTERIAN PERTANIAN



Gb. 1. Struktur Organisasi SPI lingkup Kementerian Pertanian

Struktur organisasi SPI lingkup Kementerian Pertanian secara lengkap dapat dilihat pada **lampiran**, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tingkat Pusat

- Menteri Pertanian (Mentan) selaku penanggung jawab SPI Kementerian Pertanian;
- Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian ditunjuk dan ditetapkan oleh Menteri Pertanian selaku Pembina SPI Kementerian Pertanian;
- Pimpinan Unit Eselon I (Sekretariat Jenderal, Direktur Jenderal, dan Kepala Badan) selaku penanggung jawab pelaksanaan SPI di lingkungan unit kerjanya

sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi yang dipimpinnya;

- d. Pejabat Eselon II (Kepala Biro, Sekretariat Direktorat Jenderal, Sekretariat Inspektorat Jenderal, Sekretariat Badan, dan Kepala Pusat) selaku Pelaksana Harian (*exs-officio*) SPI di lingkungan unit kerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, yang operasionalisasinya dilaksanakan oleh Kepala Bagian yang menangani Monitoring dan Evaluasi (MONEV).

2. Tingkat Satker/Unit Pelaksana Teknis (UPT) Vertikal Pusat

Kepala UPT selaku penanggung jawab pelaksanaan dan penerapan SPI di unit kerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

3. Tingkat Provinsi

- a. Gubernur selaku penanggung jawab atas keberhasilan penerapan dan pelaksanaan SPI guna mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan pertanian di wilayahnya.
- b. Kepala Dinas/Badan/UPT Provinsi yang membidangi pertanian selaku pelaksana harian SPI guna mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan pertanian di wilayahnya.

4. Tingkat Kabupaten/Kota

- a. Bupati/Walikota selaku penanggung jawab atas keberhasilan penerapan dan pelaksanaan SPI guna mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan pertanian di wilayahnya.
- b. Kepala Dinas/Badan/UPT Kabupaten/Kota yang membidangi pertanian selaku pelaksana harian SPI

guna mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan pertanian di wilayahnya.

B. Kewenangan dan Uraian Tugas

1. Inspektorat Jenderal

Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian sebagai Pembina SPI lingkup Kementerian Pertanian mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun Pedoman Umum dan Modul Sistem Pengendalian Intern (SPI) Kementerian Pertanian dan menyusun Pedoman SPI Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian;
- b. Menunjuk dan menetapkan organisasi satuan pelaksana PI (Satlak PI) Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian;
- c. Melakukan sosialisasi penerapan SPI Kementerian Pertanian;
- d. Pembinaan Penerapan/pelaksanaan SPI Kementerian Pertanian, antara lain:
 - 1) Bimbingan
 - 2) Supervisi dan
 - 3) Pelatihan penyusunan SPI.
- e. Pengawasan pelaksanaan dan penerapan SPI;
- f. *Review*/Penilaian/Evaluasi kinerja SPI dan selanjutnya membuat laporan secara berkala (per semester) kepada Menteri Pertanian sebagai Penanggung jawab SPI di Kementerian Pertanian.

2. Eselon I

Pimpinan eselon I lingkup Kementerian Pertanian bertanggung jawab atas pelaksanaan SPI di lingkungan unit kerjanya. Pelaksanaan pengendalian oleh pimpinan unit eselon I didelegasikan kepada pimpinan unit eselon II dan pimpinan unit pelaksana teknis (UPT)

untuk melakukan pengendalian secara berkala dan evaluasi SPI dilakukan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali setahun pada masing-masing unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menunjuk dan menetapkan Satuan Pelaksana PI (Satlak PI) di unit kerjanya;
- b. Menyusun pedoman SPI;
- c. Sosialisasi Penerapan pedoman SPI;
- d. Bimbingan SPI dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pelaksana SPI di daerah;
- e. Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan SPI;
- f. *Review* SPI;
- g. Supervisi tentang efektivitas penerapan pedoman, bimbingan, arahan dan pelatihan diberikan kepada pelaksana SPI UPT di daerah. Supervisi dapat dilakukan dengan cara pemantauan terhadap pelaksanaan SPI melalui kunjungan dan melalui sistem pelaporan.

3. Unit Pelaksana Teknis

Pimpinan Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Kementerian Pertanian bertanggung jawab pelaksanaan SPI di lingkungan kerjanya. Kepala UPT melakukan pengendalian secara berkala dan evaluasi pelaksanaan dan penerapan SPI dilakukan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali setahun pada masing-masing unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menetapkan satuan pelaksana PI (Satlak PI) di unit kerjanya;
- b. Menyusun pedoman SPI UPT sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, sebagai acuan/pedoman pelaksana SPI;

- c. Sosialisasi dan menerapkan pedoman SPI di lingkungan unit kerjanya;
- d. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pelaksana SPI di unit kerja;
- e. Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan SPI di unit kerjanya untuk menilai tingkat efektivitasnya;
- f. Menyusun laporan berkala (per triwulan) pelaksanaan SPI di unit kerjanya dan mengirim kepada pimpinan unit kerja eselon I yang menjadi atasan langsungnya, dengan tembusan kepada Inspektorat Jenderal selaku Pembina SPI Kementerian Pertanian.

4. Dinas Provinsi

Gubernur menunjuk Kepala SKPD yang membidangi pertanian sebagai pelaksana harian SPI untuk melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan SPI untuk dana dekonsentrasi dan tugas pembantuan, meliputi:

- a. Pengendalian terhadap penyusunan dan penerapan SPI;
- b. Menunjuk dan menetapkan satuan pelaksana PI (Satlak PI) di unit kerjanya;
- c. Menyusun petunjuk pelaksanaan (Juklak) SPI mengacu pada Pedoman Umum SPI Kementerian Pertanian sebagai acuan pelaksanaan SPI di unit kerjanya, dan pendistribusikan ke kabupaten/kota sebagai pedoman penyusunan Petunjuk Teknis (Juknis) di tingkat kabupaten/kota;
- d. Melakukan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan SPI secara berkala sekurang-kurangnya 1 (satu) kali setahun pada masing-masing unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Menyusun dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan SPI di lingkungan unit kerjanya kepada

Gubernur selaku atasan langsungnya dengan tembusan kepada Menteri Pertanian c.q. Unit Eselon I yang bersangkutan dengan tembusan kepada Inspektorat Jenderal selaku Pembina SPI Kementerian Pertanian.

5. Dinas Kabupaten/Kota

Bupati/Walikota menunjuk kepada SKPD yang membidangi pertanian sebagai pelaksana harian SPI untuk melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan SPI untuk dana tugas pembantuan, meliputi:

- a. Pengendalian terhadap penyusunan dan penerapan SPI;
- b. Menunjuk dan menetapkan Satuan Pelaksana PI di unit kerjanya;
- c. Menyusun petunjuk teknis (Juknis) berdasarkan petunjuk pelaksanaan (Juklak) SPI mengacu dan Pedoman Umum SPI yang dikeluarkan oleh Inspektorat Jenderal sebagai acuan pelaksanaan SPI di unit kerjanya;
- d. Melakukan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan SPI secara berkala sekurang-kurangnya 1 (satu) kali setahun pada masing-masing unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Menyusun dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan SPI di lingkungan unit kerjanya kepada bupati selaku atasan langsungnya dengan tembusan kepada Gubernur, dan Menteri Pertanian c.q. Unit Eselon I yang bersangkutan dengan tembusan kepada Inspektorat Jenderal selaku Pembina SPI Kementerian Pertanian.

6. Satuan Pelaksana Pengendali Intern (Satlak PI)

Satlak PI yang dibentuk pada masing-masing unit kerja mempunyai tugas membantu pimpinan untuk melaksanakan Pengendalian Intern lingkup unit kerjanya, dengan menjalankan fungsi sebagai berikut:

- a. Menilai, menguji, mengevaluasi, mereview, memantau, merekomendasikan dan pembinaan serta penyusunan laporan atas pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern;
- b. Menyusun rencana kerja anggaran pengendalian intern;
- c. Melaksanakan pendampingan proses pemeriksaan dengan APIP;
- d. Pemantauan dan evaluasi penyelesaian tindak lanjut hasil audit dari APIP;
- e. Melaksanakan penilaian dan pengujian kinerja lingkup intern satuan kerja;
- f. Melaksanakan penilaian dan pengujian pengelolaan program, kegiatan, keuangan, pengadaan barang/jasa serta SAI (SAK dan SIMAK-BMN) pada tingkat Unit Kerja/UPT/Satker Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan;
- g. Pelaksanaan penilaian dan pengujian atas penyusunan LAKIP pada Satker Intern;
- h. Penyusunan laporan hasil penilaian/pengujian atas pelaksanaan tugas yang ditujukan kepada atasan langsung/kepala satker;
- i. Membina pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (penyusunan pedoman SPI, pendampingan penyusunan juklak/juknis/SOP);
- j. Membina dan menilai pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern di tingkat Satklak PI UPT dalam lingkup unit kerjanya melalui koordinasi dan pemantauan tingkat lapangan;

- k. Membina dan menilai pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern di Satker Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan dalam aspek pengelolaan kegiatan, anggaran dan laporan keuangan melalui koordinasi dan pemantauan tingkat lapangan;
- l. Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan pengendalian intern kepada Pimpinan Unit Kerja yang me-muat rekomendasi konkrit atas perbaikan pelaksanaan program/kegiatan/anggaran/SAI (SAK dan SIMAK-BMN)/Laporan Keuangan serta memberikan saran penerapan penghargaan terhadap prestasi kerja serta sanksi terhadap penyimpangan yang terjadi.

Guna memantau dan evaluasi pelaksanaan dan penerapan Sistem Pengendalian Intern mulai dari pusat, provinsi, kabupaten/kota, dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) pusat di daerah di lingkup Kementerian Pertanian dibentuk organisasi, sebagai berikut :

1. Menteri Pertanian selaku penanggung jawab SPI lingkup Kementerian Pertanian menunjuk dan menetapkan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian selaku Pembina SPI lingkup Kementerian Pertanian. Inspektorat Jenderal berkewajiban melakukan pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi secara nasional mulai dari penyusunan dan penerapan SPI di lingkungan Kementerian Pertanian.
2. Pimpinan Unit Eselon I lingkup Kementerian Pertanian bertanggung jawab dan berkewajiban untuk menunjuk dan menetapkan penanggung jawab dan pelaksana SPI di lingkungan unit kerjanya, serta melakukan pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi penerapan SPI di lingkungannya dan UPT di daerah.

3. Gubernur bertanggung jawab terhadap penerapan SPI di tingkat provinsi dan berkewajiban untuk menunjuk dan menetapkan penanggung jawab SPI di lingkungan Dinas Pertanian dan melakukan pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi secara regional penerapan SPI.
4. Bupati/Walikota bertanggung jawab terhadap penerapan SPI di tingkat kabupaten/kota dan berkewajiban untuk menunjuk dan menetapkan penanggung jawab SPI di lingkungan Dinas Pertanian dan melakukan pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi secara regional penerapan SPI.

C. Penganggaran

Dalam rangka mendukung pelaksanaan SPI, setiap unit kerja agar mengalokasikan anggaran dalam DIPA masing-masing.

D. Penghargaan

Dalam rangka memberikan penghargaan bagi unit pelaksana SPI yang ada di unit eselon 1 maupun unit pelaksana teknis (UPT), perlu dilakukan penilaian terhadap pelaksanaan SPI dengan berpedoman pada *checklist* yang terdapat pada Modul SPI Kementerian Pertanian, adapun kriteria penilaiannya sebagai berikut:

No	Klasifikasi	Nilai	Kategori
1.	Emas	> 85	Sangat Baik
2.	Perak	71 - 85	Baik
3.	Perunggu	55 - 70	Cukup
4.	Tembaga	< 55	Kurang

Terhadap unit kerja dan nilai/bobot penilaian yang baik akan diberikan penghargaan berupa *the best of the years* dan bagi personil pelaksana pengelola SPI di masing-masing unit kerja penghargaan berupa *the best of solid performance*.

* * *

BAB IV PENUTUP

Pedoman Umum Sistem Pengendalian Intern Kementerian Pertanian (SPIDP) ini disusun untuk dijadikan sebagai pedoman bagi aparatur di pusat, provinsi, maupun di kabupaten / kota serta seluruh instansi / unit kerja terkait dalam penyelenggaraan pembangunan pertanian sehingga kinerjanya dapat dilaksanakan dengan efektif, efisien dan akuntabel.

Pedoman ini bersifat dinamis untuk mengakomodasi berbagai hal yang terkait penyusunan dan implementasi system pengendalian intern Kementerian Pertanian dalam penyelenggaraan pembangunan pertanian.

Penyusun menyadari bahwa pedoman ini masih terdapat beberapa kelemahan, sehingga masukan dari berbagai pihak sangat diharapkan demi penyempurnaannya. Pedoman ini akan dievaluasi secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang ada.

Menteri Pertanian

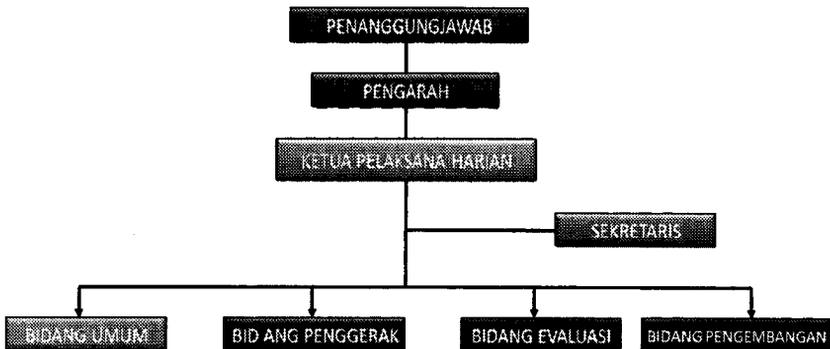
ttd.

Dr. Ir. Anton Apriyantono, MS.

LAMPIRAN

STRUKTUR ORGANISASI

TIM PEMBINA SPI KEMENTERIAN PERTANIAN



STRUKTUR ORGANISASI

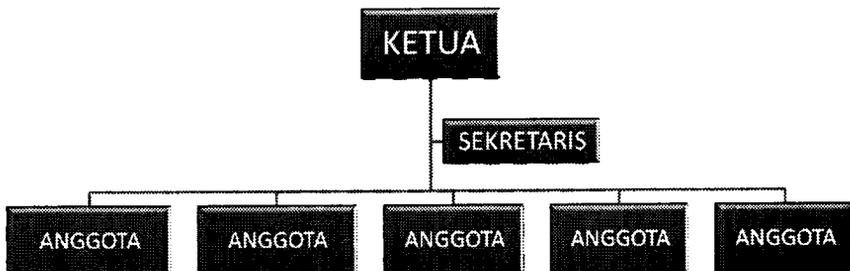
TIM PEMBINA SPI KEMENTERIAN PERTANIAN

JABATAN	PERSONIL
Penanggung Jawab	:
Pengarah	:
- Ketua	:
- Anggota	:
Sekretariat Pelaksana Harian (SPH)	:
▪ Ketua	:
▪ Wakil Ketua	:
▪ Sekretaris	:
▪ Bidang Umum	:
▪ Bidang Penggerak	:
▪ Bidang Evaluasi	:
▪ Bidang Kreatif	:

Catatan :

Organisasi SPI Departemen Pertanian ditetapkan dengan SK. Mentan

STRUKTUR ORGANISASI
SATUAN PELAKSANA PENGENDALIAN INTERN (SATLAK PI)
INSPEKTORAT JENDERAL



STRUKTUR ORGANISASI
SATLAK PI INSPEKTORAT JENDERAL

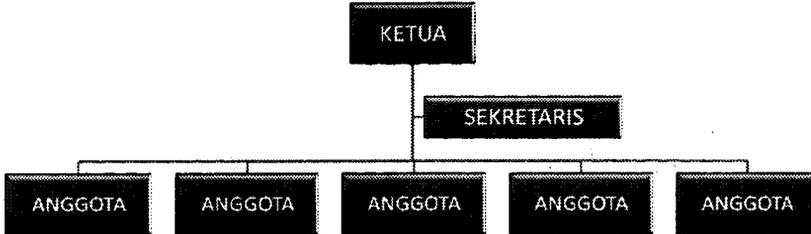
JABATAN	PERSONIL
Penanggung Jawab	: Inspektur Jenderal
Ketua	: Sekretaris Itjen
Sekretaris	: Kepala Bagian Perencanaan
Anggota	: 1. Wakil Inspektorat I 2. Wakil Inspektorat II 3. Wakil Inspektorat III 4. Wakil Inspektorat IV 5. Wakil Inspektorat Khusus 6. Wakil Sekretariat

Catatan :

1. Disesuaikan dengan kondisi eselon I yang bersangkutan
2. Ditetapkan dengan SK. Irjen

STRUKTUR ORGANISASI

SATLAK PI SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN



STRUKTUR ORGANISASI

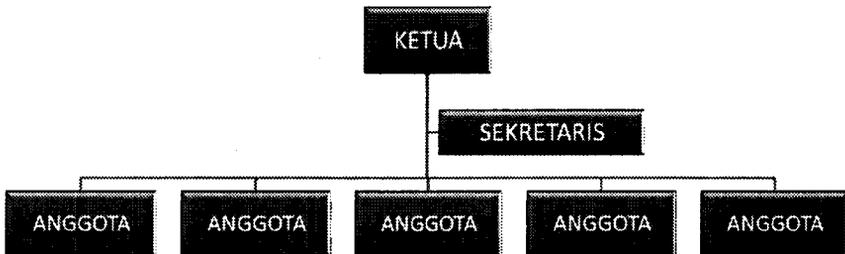
SATLAK PI SEKRETARIAT JENDERAL

JABATAN	PERSONIL
Penanggung Jawab	: Sekretaris Jenderal
Ketua	: Kepala Biro Keuangan & Perlengkapan
Sekretaris	: Kabag Yang Membidangi Evaluasi dan Pelaporan
Anggota	: 1. Wakil Biro/Pusat
(jumlah personil gasal)	: 2. Wakil Biro/Pusat
	3. Wakil Biro/Pusat
	4. Wakil Biro/Pusat
	5. Wakil Biro/Pusat

Catatan :

Ditetapkan dengan SK. Sekjen

STRUKTUR ORGANISASI SATLAK PI ESELON I KEMENTERIAN PERTANIAN



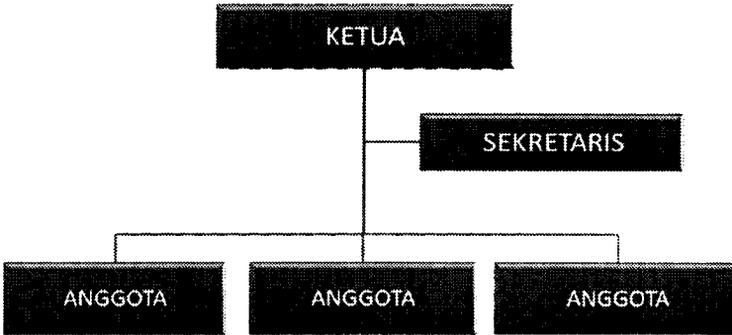
STRUKTUR ORGANISASI SATLAK PI ESELON I KEMENTERIAN PERTANIAN

JABATAN	PERSONIL
Penanggung Jawab	: Dirjen/Kepala Badan
Ketua	: Sekretaris Ditjen/Badan
Sekretaris	: Kabag Yang Membidangi Evaluasi dan Pelaporan
Anggota	: 1. Wakil Direktorat/Pusat
(jumlah personil gasal)	: 2. Wakil Direktorat/Pusat
	: 3. Wakil Direktorat/Pusat
	: 4. Wakil Direktorat/Pusat
	: 5. Wakil dari Sekretariat

Catatan :

1. Disesuaikan dengan kondisi eselon I yang bersangkutan
2. Ditetapkan dengan SK. Dirjen/Ka. Badan

STRUKTUR ORGANISASI
SATLAK PI PUSAT LINGKUP SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN



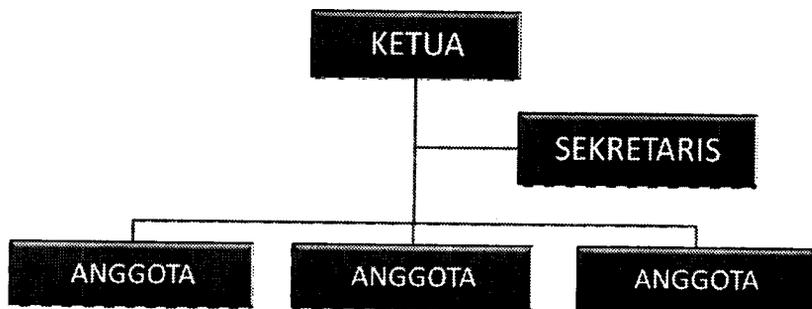
STRUKTUR ORGANISASI
SATLAK PI PUSAT LINGKUP SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN

JABATAN	PERSONIL
Penanggung Jawab	: Sekretaris Jenderal
Ketua	: Kepala Pusat
Sekretaris	: Kabag Yang Membidangi Evaluasi dan Pelaporan
Anggota	: 1.
(jumlah personil gasal)	: 2.
	: 3.

Catatan :

Ditetapkan dengan SK. Kepala Pusat

STRUKTUR ORGANISASI SATLAK PI UPT (ESELON II) LINGKUP KEMTAN



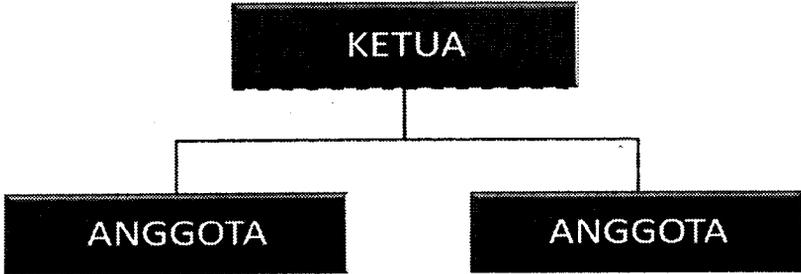
STRUKTUR ORGANISASI SATLAK PI UPT (ESELON II) LINGKUP KEMTAN

JABATAN	PERSONIL
Penanggung Jawab	: Kepala UPT
Ketua	: Kepala Tata Usaha
Sekretaris	: Kasubag Yang Menangani Evaluasi & Pelaporan
Anggota	: 1.
	: 2.
	: 3.

Catatan :

1. Disesuaikan dengan kondisi eselon II yang bersangkutan
2. Ditetapkan dengan Ka. UPT

STRUKTUR ORGANISASI
SATLAK PI UPT (ESELON III)
LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN



STRUKTUR ORGANISASI
SATLAK PI UPT (ESELON III) LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

JABATAN	PERSONIL
Penanggung Jawab	: Kepala UPT
Ketua Merangkap Anggota	: Kepala Tatausaha Unit Pelaksana Teknis (UPT)
Anggota	: 1.....
	: 2.....

Catatan:

1. Disesuaikan dengan kondisi eselon I yang bersangkutan
2. Ditetapkan dengan SK. Ka. UPT

STRUKTUR ORGANISASI

SATLAK PI UPT (ESELON IV) LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

Penanggung Jawab Pelaksanaan PI di Unit Pelaksana Teknis (UPT) setingkat Eselon IV melekat pada Pimpinan UPT yang bersangkutan



MODUL - 1

LINGKUNGAN PENGENDALIAN



DEPARTEMEN PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN





**MODUL PELATIHAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN**

**INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN**

Gedung B Lantai 2
Jl. Harsono RM No. 3 Ragunan
Ps. Minggu - Jakarta Selatan



DAFTAR ISI

GAMBARAN UMUM	99
A. Tujuan Pembelajaran Umum (TPU)	99
B. Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK)	99
C. Deskripsi Singkat Struktur Modul.....	100
D. Metodologi Pembelajaran.....	100
BAB I PENDAHULUAN	101
A. Latar Belakang	101
B. Pengertian.....	102
BAB II ORGANISASI	105
A. Tujuan Pembelajaran	105
B. Organisasi.....	105
BAB III KEBIJAKAN	111
A. Tujuan Pembelajaran	111
B. Pengertian.....	111
C. Tujuan Penetapan Kebijakan.....	114
D. Karakteristik Kebijakan	114
E. Syarat Kebijakan yang Baik	115
F. Prinsip-prinsip Penetapan Kebijakan	115
G. Sumber Kebijakan	121
H. Kebijakan Eselon I.....	127
I. Petunjuk Teknis	130
BAB IV SUMBER DAYA MANUSIA	131
A. Penegakan Integritas dan Nilai Etika.....	131
B. Komitmen terhadap Kompetensi.....	134

C. Kepemimpinan yang Kondusif.....	136
D. Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab.....	138
E. Kebijakan dan Praktik Pembinaan Sumber Daya Manusia.....	139
BAB V PROSEDUR.....	157
A. Pengertian.....	157
B. Peranan Prosedur	157
C. Penyusunan Prosedur	158
D. Persyaratan Prosedur	161
E. Jenis Prosedur.....	162
F. Format	163
G. Pengesahan Prosedur	165
BAB VI PENILAIAN TERHADAP LINGKUNGAN PENGENDALIAN	167
A. Sarana dan Aspek Penilaian.....	167
B. Pelaksanaan Penilaian.....	169

GAMBARAN UMUM

A. Tujuan Pembelajaran Umum (TPU)

Modul ini disusun untuk memenuhi meteri pembelajaran pada Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Pengelola Unit Kerja dan Satuan Kerja di Lingkungan Kementerian Pertanian.

Tujuan pembelajaran umum modul ini adalah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan ini, peserta mampu menyusun dan mengimplementasikan lingkungan pengendalian dalam rangka pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Kementerian Pertanian.

B. Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK)

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu :

1. Mengidentifikasi variabel yang berpengaruh dalam penerapan Sistem Pengendalian Intern Kementerian Pertanian khususnya dari aspek lingkungan pengendalian.
2. Mengetahui peran unsur-unsur lingkungan pengendalian.
3. Mengetahui karakteristik dan aspek lingkungan pengendalian pada penerapan Sistem Pengendalian Intern Kementerian Pertanian.
4. Mengetahui persyaratan unsur-unsur lingkungan pengendalian.
5. Mampu menyusun dan menerapkan lingkungan pengendalian pada unit kerja atau satuan kerja masing-masing.

C. Diskripsi Singkat Struktur Modul

Mata ajaran pendidikan dan pelatihan ini membekali peserta dengan pengertian, pemahaman, dan konsep-konsep lingkungan pengendalian, yang terdiri atas lima bab materi bahasan yang dibagi dalam bab sebagai berikut:

Gambaran Umum

Bab I	: Pendahuluan
Bab II	: Organisasi
Bab III	: Kebijakan
Bab IV	: Sumber Daya Manusia
Bab V	: Prosedur
Bab VI	: Penilaian terhadap Lingkungan Pengendalian

D. Metodologi Pembelajaran

Metodologi pembelajaran yang diterapkan menggunakan andragogi agar peserta mampu memahami dengan cepat tentang substansi lingkungan manajemen. Metode ini, peserta dipacu untuk berperan serta secara aktif melalui komunikasi dua arah. Metode pembelajaran ini juga menerapkan kombinasi proses belajar mengajar dengan ceramah, tanya jawab, dan diskusi serta praktek penyusunan dan penerapan pengendalian lingkungan.

Instruktur akan membantu peserta dalam memahami materi dengan ceramah dan dalam proses ini peserta diberi kesempatan untuk mengajukan tanya jawab. Agar proses pendalaman materi dapat berlangsung dengan baik, dilakukan pula diskusi kelompok sehingga peserta benar-benar dapat secara aktif terlibat dalam proses belajar mengajar.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lingkungan pengendalian adalah unsur pertama dalam sistem pengendalian intern pada PP 60 Tahun 2008. Unit kerja/satuan kerja (satker) harus memiliki suatu lingkungan pengendalian yang relevan dan dapat diandalkan baik informasi maupun nonkeuangan, yang berhubungan dengan peristiwa-peristiwa eksternal dan internal.

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern dalam lingkungan kerjanya, melalui: penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif, serta hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

Guna memberikan keyakinan yang memadai terhadap lingkungan pengendalian yang telah dibangun oleh unit kerja/satuan kerja, diperlukan suatu langkah dan mekanisme pengujian, dimaksudkan untuk mencocokkan data yang saling terkait dari 2 (dua) atau lebih dari instansi pemerintah yang berbeda, sehingga dihasilkan

informasi kinerja dan non keuangan yang handal dan dapat dipercaya.

Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, pengaturan secara menyeluruh mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang telah ditetapkan. Sistem Pengendalian Intern dilandasi pada pemikiran bahwa Sistem Pengendalian Intern melekat sepanjang kegiatan, dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta hanya memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak.

B. Pengertian

Yang dimaksud lingkungan pengendalian adalah kondisi yang tercipta dalam suatu unit kerja/satuan kerja yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern.

Dalam menerapkan unsur lingkungan pengendalian intern, pimpinan Instansi Pemerintah bertanggung jawab untuk mengembangkan kebijakan, prosedur dan praktik detail untuk menyesuaikan dengan kegiatan Instansi Pemerintah dan untuk memastikan bahwa unsur tersebut telah menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan Instansi Pemerintah.

Terhadap penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif, serta hubungan kerja yang baik dengan

Instansi Pemerintah terkait, akan diuraikan dalam bab-bab berikut pada modul ini.

* * *



BAB II

ORGANISASI

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari dan mengerjakan latihan-latihan yang terdapat dalam bab ini, maka diharapkan akan memahami:

1. Pengertian dan lingkup bahasan organisasi
2. Syarat-syarat organisasi yang baik
3. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab
4. Prosedur
5. Peran Aparat Pengawas Internal Pemerintah

B. Organisasi

1. Pengertian

Organisasi (*organization*) adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama (*teamwork*) dan secara formal terikat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam persekutuan ini terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan. Tiga unsur utama dalam suatu organisasi, yaitu: (a) organisasi memiliki kegunaan atau tujuan, pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan; (b) terdiri dari sekelompok manusia; dan (c) merupakan wadah sekelompok orang untuk bekerjasama.

2. Pengorganisasian

Salah satu fungsi manajemen adalah pengorganisasian, merupakan sesuatu kegiatan merupakan tahapan awal yang sangat penting dan berdampak

positif terhadap pelaksanaan kinerja organisasi. Dalam tahap pengorganisasian tersebut harus disusun mekanisme alur pekerjaan dan tanggung jawab beban kerja yang dibebankan disetiap program, sehingga hal ini dapat menjadi acuan pelaksanaan dan pedoman penilaian pimpinan. Pengorganisasian mencakup: proses pembentukan organisasi yang efektif dan efisien, penyusunan struktur, rincian tanggung jawab, penetapan kompetensi pejabat, dan rentang kendali antara pimpinan operasional. Penetapan misi dan tujuan dibentuknya organisasi sebagai arah membuat manajemen sehat. Selain itu adanya penilaian atas risiko pekerjaan yang dilakukan, pencatatan informasi yang disajikan dengan penerapan teknologi, ketepatan akurasi waktu, serta pemantauan perkembangan informasi dan komunikasi selalu dilakukan atas kinerja yang berkualitas akan mempengaruhi semua.

Pengorganisasian suatu kegiatan berbasis kinerja sangat positif, terutama dalam menjamin pelaksanaan tugas secara transparan, akuntabilitas, penegakan hukum, dan perlakuan yang adil dan kesetaraan.

Pengorganisasian merupakan proses pembentukan organisasi sehingga cakupannya lebih luas dan lebih dinamis daripada istilah organisasi itu sendiri. Melalui pengorganisasian, bentuk suatu organisasi pemerintah dapat didesain sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan. Kemampuan menyesuaikan diri dan tanggap terhadap adanya suatu perubahan merupakan salah satu ciri dari *good governance*.

Proses pengorganisasian merupakan kumpulan beberapa kegiatan antara lain,

- a. penyusunan struktur organisasi
- b. merinci, mengelompokkan kegiatan-kegiatan sejenis
- c. pembagian tugas atau pekerjaan diantara anggota organisasi
- d. menggambarkan hubungan antara atasan dan bawahan
- e. menciptakan prosedur pelaksanaan kegiatan
- f. penetapan wewenang serta tanggung jawab dan lain sebagainya.

3. Syarat Organisasi Yang Baik

Pengorganisasian mencakup proses pembentukan organisasi yang efektif dan efisien, penyusunan struktur, rincian tanggung jawab, penetapan kompetensi pejabat, dan rentang kendali antara pimpinan operasional. Sebagai pertimbangan, penyusunan struktur organisasi dan uraian tugasnya harus mengacu pada visi dan misi, serta tujuan dibentuknya organisasi sebagai arah membuat manajemen sehat. Selain itu, adanya penilaian atas risiko pekerjaan yang dilakukan, pencatatan informasi yang disajikan dengan penerapan teknologi, ketepatan akurasi waktu, serta pemantauan perkembangan informasi dan komunikasi, yang didalamnya termasuk fungsi manajerial atau pengelola sumber daya yang dimiliki berupa manusia, fisik, teknologi dan dana, guna memanfaatkan peluang yang diperoleh dan menghadapi tantangan.

Organisasi hendaknya memenuhi persyaratan berikut agar tujuan organisasi dapat tercapai, yaitu:

- a. Proses pembentukan organisasi harus mengacu pada upaya menciptakan organisasi yang efektif dan efisien. Struktur organisasi yang dirancang harus mencerminkan suatu sistem hubungan kerja yang mengintegrasikan unit-unit kerja yang terpisah tetapi memiliki satu tujuan.
- b. Penyusunan struktur organisasi harus mengacu pada visi, misi dan tujuan organisasi. Tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab setiap unit kerja dalam organisasi harus dijabarkan secara jelas, dan harus mampu menampung seluruh kegiatan dalam rangka mencapai misi dan tujuan organisasi.
- c. Pendefinisian wewenang dan tanggung jawab untuk masing-masing jabatan harus seimbang dengan tugas dan fungsinya. Untuk menghindari pelampauan tanggung jawab atau sebaliknya perlu adanya kejelasan dari masing-masing jabatan. Uraian tugas masing-masing jabatan harus dibuat secara tertulis dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang terkait. Demikian pula untuk kegiatan-kegiatan yang dominan perlu dibuatkan prosedur pelaksanaan yang distandarisasikan. Guna mendukung operasionalisasi organisasi diperlukan suatu struktur organisasi yang dilengkapi dengan uraian tugas (*jobs discription*) yang jelas, sehingga dapat digunakan sebagai acuan pelaksanaan kegiatan dan sarana pengendalian bagi pimpinan.
- d. Penetapan pejabat harus sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (kompetensi) untuk masing-masing jabatan. Dalam menempatkan seseorang pada suatu jabatan harus benar-benar memperhatikan kesesuaian antara kompetensi yang

diperlukan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang diposisikan, sehingga akan tercipta ketepatan dalam penempatan pegawai.

- e. Pendelegasian wewenang harus diikuti dengan tanggung jawab yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pimpinan hendaknya memiliki bawahan langsung dalam jumlah yang proporsional dengan tugas, fungsi, tanggung jawab dan kewenangannya dengan menciptakan suatu rentang kendali yang layak dan sesuatu dengan kondisi organisasi. Sebagian wewenang yang dimilikinya perlu didelegasikan kepada bawahan disertai dengan tanggung jawab yang memadai.

* * *



BAB III KEBIJAKAN

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, diharapkan memahami tentang:

1. Pengertian dan lingkup bahasan kebijakan
2. Peran kebijakan dalam penyusunan pengendalian intern
3. Karakteristik dan aspek penting kebijakan
4. Model-model pengembangan sistem yang menyusun kebijakan
5. Syarat-syarat kebijakan yang baik
6. Cara menyusun sarana evaluasi untuk menilai kekuatan kebijakan dalam keseluruhan pengendalian intern.

B. Pengertian

Kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah (*James E. Ander*).

Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang untuk menjadi pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan, serta visi dan misi organisasi.

Dalam organisasi, kebijakan merupakan alat bantu untuk memilih tindakan terbaik dari berbagai alternatif yang ada. Oleh karena itu kebijakan akan dijumpai dalam organisasi pada seluruh bagian manajemen. Kebijakan merupakan salah satu bidang kajian yang penting dalam manajemen, karena pengaruhnya luas, meliputi seluruh aspek pengelolaan organisasi. Dalam manajemen, kebijakan merupakan penjabaran keinginan organisasi yang harus dicapai.

Kementerian Pertanian dalam melaksanakan program kerja pembangunan sektor pertanian wajib memiliki kebijakan (ketentuan hukum) yang dapat dijadikan landasan bagi pelaksana dalam penyelenggaraan kegiatan agar menghasilkan kinerja optimal sesuai tujuan, visi dan misi pembangunan Kementerian Pertanian. Hal ini berlaku tidak hanya bagi lini hierarki dalam organisasi kementerian, namun berlaku pula pada masyarakat pertanian secara umum.

Terdapat tiga pandangan mengenai hakekat kebijakan, yaitu:

1. Kebijakan merupakan konsep yang melihat organisasi sebagai suatu totalitas proses dan fungsi yang saling terkait. Menurut pandangan ini, kebijakan ditetapkan untuk menyatukan berbagai proses dan fungsi yang ada dalam organisasi, tujuan organisasi akan tercapai apabila setiap proses dapat terwujud dengan baik dan serasi.
2. Kebijakan sebagai konsep sinergistik yang mengintegrasikan setiap bagian organisasi, agar susunan dan tata kerjanya seiring dengan dinamika yang diinginkan organisasi. Kebijakan harus ditetapkan untuk mendapatkan efek sinergi sehingga setiap pe-

laksanaan proses dan fungsi tertentu dalam organisasi dapat mendorong berlangsungnya proses dan fungsi lainnya. Pandangan ini lebih melihat penetapan kebijakan sebagai suatu usaha koordinasi yang akan menciptakan nilai tambah pada setiap usaha proses dan fungsi yang ada.

3. Kebijakan sebagai konsep umum yang memandang bahwa organisasi berbeda dalam satu lingkungan atau sistem yang lebih besar. Pandangan ini mengharuskan penetapan kebijakan dalam suatu organisasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang akan berpengaruh pada keberhasilan pelaksanaannya, kebijakan harus dibuat selaras dengan nilai-nilai yang terdapat dalam lingkungan sekitar organisasi, para pembuat kebijakan juga harus memperhitungkan pengaruh kebijakan yang dibuat oleh organisasi lain yang terdapat dalam sistem. Misalnya, untuk menetapkan suatu kebijakan jam kerja dan hari kerja, harus memperhitungkan pula hari besar yang dirayakan masyarakat sekitar, dan juga jumlah jam dan hari yang ditetapkan organisasi yang sejenis, kebiasaan/ budaya (*culture*) masyarakat setempat, dan lain-lain.

Melihat ciri-ciri operasionalnya dalam pengelolaan organisasi, kebijakan dapat diamati dalam berbagai sudut pandang. Fungsi kebijakan, antara lain:

1. Sebagai pedoman tindakan yang mengarahkan aktivitas-aktivitas organisasi menuju tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
2. Membatasi perilaku dengan menjelaskan secara rinci hal-hal yang boleh atau tidak boleh dilakukan.
3. Tuntunan bagi pengambilan keputusan manajerial dalam format organisasi formal. Dalam organisasi

formal, kebijakan mencakup penetapan pola pengambilan keputusan (*decision rule*) yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan berbagai tindakan yang dapat dipilih untuk menjawab suatu permasalahan.

Di dalam organisasi, kebijakan dijumpai dalam bentuk pedoman yang didokumentasikan dan berlaku pada setiap aktivitas yang berhubungan dengan organisasi, baik ke dalam (internal) maupun keluar (eksternal).

C. Tujuan Penetapan Kebijakan

Tujuan penetapan kebijakan secara umum adalah sebagai pedoman, pegangan, dan petunjuk bagi unit organisasi/personil pelaksana program/kegiatan yang berstatus lebih rendah agar diperoleh satu kesatuan pemahaman/persepsi dan tindakan di lapangan sehingga tujuan dan sasaran program/kegiatan dapat dicapai secara optimal.

Kebijakan sesuai dengan jenisnya dibagi menjadi dua yaitu kebijakan regulatif dan alokatif. Kebijakan regulatif dirancang untuk menjamin kepatuhan terhadap standar atau prosedur tertentu sedangkan kebijakan alokatif bertujuan mengalokasikan sumberdaya tertentu pada sasaran kebijakan.

D. Karakteristik Kebijakan

Karakteristik kebijakan meliputi:

1. Kebijakan ditetapkan dalam rangka untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi;
2. Materi kebijakan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai (*value*) yang ada disekitarnya.
3. Kebijakan harus sederhana dan dapat dilaksanakan (*aplicable*).

E. Syarat Kebijakan yang Baik

Beberapa persyaratan harus diperhatikan dalam menyusun kebijakan agar sistem pengendalian internal dapat terselenggara dengan baik, yaitu:

1. Kebijakan harus jelas dan harus dibuat tertulis.
2. Kebijakan harus dapat secara efektif dikomunikasikan kepada seluruh personil dalam organisasi.
3. Kebijakan harus dapat memberikan motivasi pencapaian tujuan, program atau target yang ditetapkan.
4. Kebijakan harus ditinjau kembali secara berkala untuk diselaraskan dengan perubahan lingkungan organisasi.
5. Kebijakan harus transparan dan dapat menjadi sarana komunikasi timbal balik antara atasan dengan bawahan.
6. Kebijakan harus dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan.
7. Kebijakan harus konsisten dengan tujuan organisasi.

F. Prinsip-prinsip Penetapan Kebijakan

Terdapat hal-hal yang perlu menjadi perhatian bagi penentu kebijakan dalam menyusun suatu keputusan. Prinsip-prinsip yang wajib terkandung dalam suatu keputusan kebijakan adalah prinsip rasionalitas, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas, dijelaskan sebagai berikut:

1. **Prinsip rasionalitas**, mendeskripsikan tingkat hubungan keeratan atas hal-hal yang menjadi sasaran penyusunan kebijakan dengan penyelesaian permasalahan yang dihadapi, mendeskripsikan tingkat bias penafsiran, serta mendeskripsikan tingkat aplikasi penerapan suatu kebijakan di lapangan oleh pelaksana kebijakan. Kebijakan yang dinilai rasional

adalah kebijakan yang dapat diterima secara nalar/logika, berhubungan erat dengan hal/sasaran yang ingin dicapai, dapat/mampu diterima dan dilaksanakan secara nyata oleh pelaksana kebijakan yang dimaksud, serta tidak menimbulkan perbedaan atau bias penafsiran yang tinggi antar para pelaksana kebijakan tersebut.

2. **Prinsip efektivitas**, mendeskripsikan tingkat ketepatan/keberhasilan pencapaian sasaran kebijakan yang diterbitkan. Penilaian tingkat efektivitas suatu kebijakan, memerlukan pengkajian tersendiri baik yang dilakukan pada saat sebelum penyusunan kebijakan dilaksanakan, saat sosialisasi pengenalan (*acknowledgment*) kebijakan kepada publik sasaran, maupun pada periode setelah diterbitkannya kebijakan. Informasi penilaian secara komprehensif dan feedback dari stakeholder terkait, pada dasarnya sangat diperlukan bagi pejabat penentu kebijakan khususnya di unit eselon I Kementerian Pertanian beserta jajarannya, dalam rangka menghasilkan suatu keputusan yang tepat sasaran.
3. **Prinsip efisiensi**, mendeskripsikan tingkat kebutuhan/diperlukannya suatu kebijakan. Prinsip ini pada dasarnya ingin memastikan bahwa keputusan yang dibuat dalam suatu produk kebijakan, sebaiknya memang dibutuhkan kehadirannya sesuai tuntutan kondisi yang ada. Bila suatu kebijakan disusun tanpa mempertimbangkan kebutuhan atas kehadiran kebijakan itu sendiri, maka hal-hal yang telah tertulis didalamnya, berpotensi mengurangi atau membelenggu, bahkan mempersulit pelaksanaan kebijakan lain yang diterbitkan sebelumnya. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pejabat pembuat keputusan, agar berhati-hati dalam

menerbitkan suatu kebijakan, yang pada dasarnya sudah tersirat jelas (terfasilitasi) pada kebijakan-kebijakan terkait yang berlaku sebelumnya.

- 4. Prinsip produktivitas**, mendeskripsikan tingkat kekuatan pengaruh yang ditimbulkan dari suatu kebijakan. Prinsip ini menekankan bahwa suatu kebijakan yang memiliki produktivitas tinggi, memiliki makna bahwa kebijakan tersebut mempunyai pengaruh kuat terhadap lingkungan dalam pencapaian sasaran kebijakan yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan. Bila Eselon I menerbitkan suatu produk peraturan perundang-undangan melahirkan materi kebijakan baru atau menyempurnakan kebijakan sebelumnya, dan ternyata produk hukum tersebut dapat menjadi jembatan strategis bagi pelaksana kegiatan dan menghasilkan efek positif bagi masyarakat umum, maka kebijakan penerbitan produk hukum dimaksud memang sangat diperlukan kehadirannya dan materi yang tersirat didalamnya dinilai sudah menguntungkan semua pihak.

Dalam upaya merumuskan kebijakan yang tepat, maka pejabat penentu kebijakan perlu memperhatikan tahap-tahap perumusan kebijakan berikut ini.

- 1. Perumusan masalah kebijakan (*policy problems*)**
Pertama-tama, tim penyusun kebijakan dibentuk melalui penerbitan Surat Keputusan oleh pejabat yang berwenang, dengan beranggotakan orang-orang yang kompeten dibidangnya. Hal ini penting diutarakan karena penyusunan suatu peraturan perundang-undangan menuntut wawasan ilmu yang sangat luas dan wawasan teknis yang wajib diketahui oleh tim penyusun kebijakan.

Tim berupaya mengumpulkan data yang dimiliki saat ini dan informasi terbaru dari sumber lain yang terkait dengan hal-hal yang menjadi pokok pikiran pembahasan kebijakan dimaksud. Kegiatan ini dapat berupa mengundang pihak-pihak (*stakeholders*) dan pakar atau narasumber lain. Hasil pengumpulan data dan informasi dimaksud, kemudian dilakukan inventarisasi untuk mendapatkan himpunan data dan informasi yang benar, lengkap dan memiliki keterkaitan erat, untuk selanjutnya dijadikan bahan dasar analisis pertimbangan penyusunan kebijakan yang diinginkan.

2. Penyusunan agenda pemerintah (*policy agenda*)

Keterkaitan materi kebijakan yang disusun wajib berhubungan secara linier dengan kebijakan pemerintah yang sudah ada. Oleh karenanya, tim penyusun kebijakan harus memperhatikan perkembangan terkini atas penerbitan berbagai kebijakan berbentuk peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah, sehingga terlihat dukungan penuh unit kerja eselon I lingkup Kementerian Pertanian dalam menyukseskan program pembangunan pertanian yang ada. Hindari menetapkan atau memutuskan suatu hal yang sumber informasi/data dan latar belakang permasalahannya tidak didukung oleh ketentuan yang telah ada.

3. Konsep usulan kebijakan

Setelah dilakukan analisis yang mendalam dan dilakukan secara cermat oleh tim penyusun kebijakan, maka tim dapat menyampaikan konsep usulan kebijakan tersebut kepada pejabat yang kompeten dan berkedudukan lebih tinggi. Pejabat

penerima konsep usulan kebijakan melakukan pembahasan dengan pejabat setingkat eselon II terkait, guna menyempurnakan materi kebijakan yang telah diusulkan tersebut dalam bentuk pendapat dan arahan lebih lanjut. Arahan tersebut kemudian ditindaklanjuti segera oleh tim setelah menerima penyerahan konsep usulan kebijakan dari pejabat setingkat eselon II dimaksud.

4. Pengesahan kebijakan

Untuk kasus-kasus tertentu, sebaiknya konsep final usulan kebijakan dapat disosialisasikan kepada pihak-pihak yang akan melaksanakannya atau yang akan berpotensi menerima dampaknya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi penting yang mungkin terlewatkan pada saat pembahasan sebelumnya, dengan harapan konsep final usulan kebijakan dimaksud menjadi lebih sempurna. Setelah dilakukan penyempurnaan lebih lanjut, maka konsep final usulan kebijakan tersebut telah siap untuk disampaikan kepada pejabat yang kompeten menandatangani (Menteri, pejabat setingkat eselon I atau eselon II).

Dokumen kebijakan yang telah ditandatangani dan sah diberlakukan, sebaiknya ditembuskan kepada unit kerja setingkat eselon III yang membidangi kearsipan di lingkup eselon I selaku penyusun kebijakan dimaksud, menembuskan berkas kebijakan kepada Biro hukum dan Hubungan Masyarakat serta Pusat Data dan Informasi, yang keduanya berada pada lingkup Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian.

5. Pelaksanaan kebijakan

Pelaksanaan kebijakan yang resmi terbit dilakukan oleh semua pihak yang terkait dengan materi di dalam kebijakan dimaksud. Keputusan kebijakan merupakan hasil pemikiran bersama dan dinilai telah menampung berbagai kepentingan semua pihak. Untuk itu, pelaksanaan atas berlakunya kebijakan tersebut merupakan suatu kewajiban bagi kita semua yang terlibat.

6. Penilaian kebijakan

Kebijakan yang telah diterbitkan sebaiknya dilakukan pemantauan oleh tim penyusun kebijakan tersebut, menggunakan metode survei yang umum dan baik dengan data kualitatif maupun kuantitatif. Tujuan melakukan survei pemantauan adalah semata-mata untuk mengevaluasi keberhasilan dari berbagai sudut pandang, khususnya terhadap terciptanya prinsip-prinsip penyusunan kebijakan yang telah disampaikan pada awal pembahasan.

Perlu diperhatikan bahwa apabila terjadi kontra kebijakan dalam penyelenggaraan kewajiban-kewajiban yang diamanatkan di dalam kebijakan yang baru diterbitkan, pihak pelaksana kebijakan tetap mengacu kepada produk hukum perundang-undangan yang memiliki tingkat yang lebih tinggi. Misalkan pada suatu produk hukum perundang-undangan yang dihasilkan/disahkan oleh eselon I lingkup Kementerian Pertanian terjadi kontra kepentingan dengan keputusan Menteri Pertanian maka secara otomatis kebijakan yang diikuti adalah Keputusan Menteri Pertanian.

G. Sumber Kebijakan

Kebijakan merupakan salah satu sarana pengendalian Intern Pemerintah untuk memandu pelaksanaan program/kegiatan mengarah pada tujuan yang harus dicapai, dengan menjelaskan secara rinci hal-hal yang dilakukan.

Kebijakan dapat berasal dari berbagai sumber berupa Keputusan Menteri, Instruksi Menteri dan Surat Edaran Menteri dan dapat pula berupa penjabaran oleh Eselon I terhadap produk hukum atau ketentuan-ketentuan yang materinya sama.

Kebijakan merupakan pedoman yang didokumentasikan (Juklak) dan berlaku pada setiap aktivitas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan program.

Kebijakan yang digunakan dalam suatu organisasi dapat berasal dari berbagai sumber, antara lain:

1. Kebijakan merupakan suatu tradisi yang merupakan warisan sejarah/tradisi. Kebijakan ini dapat menjadi bagian dari budaya organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku seluruh anggota organisasi.
2. Kebijakan berasal dari persepsi seseorang yang mempunyai kekuasaan yang ditetapkan dan harus diterima oleh anggota organisasi yang lain atau kebijakan. Terutama terdapat pada organisasi-organisasi yang proses pengambilan keputusannya dilakukan dengan metode sentralisasi yang ketat, seperti ABRI atau organisasi yang dikelola oleh seseorang yang tidak dapat atau tidak ingin mendelegasikan kewenangannya kepada orang lain.
3. Kebijakan merupakan cerminan dari filosofi dan pilihan manajemen puncak dan biasa disebut sebagai kebijakan pilihan. Pilihan dibuat oleh mana-

jemen puncak biasanya terkait dengan tujuan dasar organisasi dan cara operasi yang dianggap manajemen akan mengantar pada tercapainya tujuan. Pilihan manajemen ini biasanya akan ditekankan pada hal-hal, seperti kejujuran (integritas), kewajaran, efisiensi, efektivitas, manfaat, mutu pekerjaan, pengabdian pada kepentingan umum, dan kesetiaan pada pelayanan langganan.

Dalam organisasi pemerintahan, kebijakan dapat berasal dari berbagai sumber. Wujud kebijakan dapat pula berupa keputusan menteri, instruksi menteri dan surat edaran menteri. Kebijakan dapat pula berupa produk hukum atau ketentuan yang materinya sama yang dijabarkan oleh pejabat eselon dibawahnya, seperti direktur jenderal, gubernur, kepala dinas, bupati, dan camat.

Terlepas dari sumber mana kebijakan diturunkan, bagaimana proses manajemen yang lain, penetapan kebijakan akan menjadi efektif setelah melalui tiga tahapan langkah dalam bentuk siklus yang kontinyu. Dalam tiga tahapan ini, peran setiap sarana pengendalian intern merupakan unsur yang sangat pokok untuk menjaminterciptanya kebijakan yang mengarahkan seluruh organisasi pada pencapaian tujuan dan sasaran. Ketiga tahapan proses penetapan kebijakan, yaitu: (1) penentuan pola, (2) pemecahan masalah, dan (3) implementasi.

Ketiga tahapan proses penetapan kebijakan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tahapan penentuan pola

Proses penentuan pola menitikberatkan pada

tujuan, misi dan arah yang hendak dicapai organisasi. Pada tahapan ini diperlukan suatu metode yang dapat digunakan untuk menetapkan akan seperti apa organisasi ini dimasa mendatang, sehingga akan dapat ditemukan apa yang semestinya dilakukan. Oleh karena itu diperlukan proses perencanaan yang sehat, ditaatinya prosedur kerja, dan terdapatnya supervisi dan *review* ulang atas pekerjaan seseorang agar pola yang akan diikuti organisasi adalah pola yang tepat. Pola kebijakan yang tepat adalah pola yang tidak lagi memerlukan perubahan besar pada saat implementasi kebijakan dilaksanakan dan ternyata kondisi di lapangan tidak 100 persen sama dengan asumsi yang pernah dibuat untuk menetapkan kebijakan.

2. Tahapan pemecahan masalah

Dalam tahap ini diusahakan membuat kebijakan menjadi efektif, yang ditandai dengan saratnya muatan analisis. Analisis dilakukan untuk menilai seberapa besar sumbangan kebijakan yang dipilih terhadap tercapainya tujuan serta biaya dan dampak yang harus ditanggung organisasi. Peranan laporan dan pencatatan sangat dibutuhkan pada tahapan ini untuk dapat menyediakan data dan informasi yang tepat, sehingga risiko tidak tepatnya kebijakan dikemudian hari dapat dihindarkan.

3. Tahap implementasi

Implementasi kebijakan adalah bagian yang dalam porsi besar harus dilaksanakan oleh orang lain, walaupun tidak tertutup kemungkinan bahwa seseorang melaksanakan kebijakan yang diputuskannya sendiri. Untuk menjadikan orang lain

melaksanakan kebijakan yang ditetapkan, berbagai langkah pengendalian harus dilaksanakan. Melalui organisasi untuk melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan. Hal lain yang dapat dilakukan agar pegawai mau melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan adalah melalui pembinaan personil yang baik.

Dalam penyusunan kebijakan dibedakan antara kebijakan terhadap kepegawaian dan kebijakan terhadap pelaksanaan program/kegiatan yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kebijakan terhadap kepegawaian

Kebijakan terhadap kepegawaian sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan Instansi Pemerintah mengkomunikasikan kepada pengelola pegawai mengenai kompetensi pegawai baru yang diperlukan atau berperan serta dalam proses penerimaan pegawai.
- b. Instansi Pemerintah sudah memiliki standar atau kriteria rekrutmen dengan penekanan pada pendidikan, pengalaman, prestasi, dan perilaku etika.
- c. Uraian dan persyaratan jabatan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi yang berwenang.
- d. Terdapat program orientasi bagi pegawai baru dan program pelatihan berkesinambungan untuk semua pegawai.
- e. Promosi, remunerasi, dan pemindahan pegawai didasarkan pada penilaian kinerja.
- f. Penilaian kinerja didasarkan pada tujuan dan sasaran dalam rencana strategis Instansi Pemerintah bersangkutan.

- g. Nilai integritas dan etika termasuk kriteria dalam penilaian kinerja.
- h. Pegawai diberikan umpan balik dan pembimbingan untuk meningkatkan kinerja serta diberikan saran perbaikan.
- i. Sanksi disiplin atau tindakan pembimbingan diberikan atas pelanggaran kebijakan atau kode etik.
- j. Pemberhentian pegawai dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- a. Calon pegawai yang sering berpindah pekerjaan diberi perhatian khusus.
- b. Standar penerimaan pegawai harus mensyaratkan adanya investigasi atas catatan kriminal calon pegawai.
- c. Referensi dan atasan calon pegawai di tempat kerja sebelumnya harus dikonfirmasi.
- d. Ijazah pendidikan dan sertifikasi profesi harus dikonfirmasi.

Supervisi periodik yang memadai terhadap pegawai. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan Instansi Pemerintah memberikan panduan, penilaian, dan pelatihan di tempat kerja kepada pegawai-pegawai untuk memastikan ketepatan pelaksanaan pekerjaan, mengurangi kesalahpahaman, serta mendorong berkurangnya tindakan pelanggaran.

- b. Pimpinan Instansi Pemerintah memastikan bahwa pegawai memahami dengan baik tugas, tanggung jawab, dan harapan pimpinan Instansi Pemerintah

2. Kebijakan terhadap pelaksanaan program/ kegiatan

Beberapa persyaratan yang harus diperhatikan dalam menyusun kebijakan dari Eselon I adalah :

- a. Kebijakan yang dibuat harus mengacu pada tujuan yang ditetapkan oleh Kementerian yaitu Renstra Kementerian.
- b. Masing-masing Eselon I dalam menyusun kebijakan mengacu pada program utama Kementerian Pertanian yaitu Program Ketahanan Pangan, Pengembangan Agribisnis dan Peningkatan Kesejahteraan Petani, dan juga program pendukung yaitu Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Negara serta Penyelenggaraan kepemimpinan kenegaraan dan pemerintahan.
- c. Kebijakan yang dibuat harus mempertimbangkan risiko yang mungkin terjadi terhadap pelaksanaan program/kegiatan.
- d. Setiap pelaksanaan program harus dilengkapi dengan kebijakan-kebijakan yang jelas dan harus dibuat secara tertulis.
- e. Kebijakan harus dapat secara efektif dikomunikasikan kepada seluruh personil dalam lingkup Eselon I.
- f. Kebijakan harus dapat memberikan motivasi pencapaian tujuan, program atau target.

- g. Kebijakan harus ditinjau kembali secara berkala untuk diselaraskan dengan perubahan lingkungan.
- h. Kebijakan harus transparan dan dapat menjadi sarana komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan.
- i. Kebijakan harus dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai
- j. Kebijakan harus konsisten dengan tujuan organisasi.

H. Kebijakan Eselon I

Kebijakan dapat berasal dari berbagai sumber antara lain Keputusan Menteri, Instruksi Menteri dan Surat Edaran Menteri yang memerlukan penjabaran lebih lanjut. Penjabaran lebih lanjut atas berbagai produk hukum dari Menteri Pertanian dilaksanakan oleh unit kerja Eselon I lingkup Kementerian Pertanian sebagai penanggung jawab program. Selain itu, kebijakan dapat juga merupakan penjabaran dari program/kegiatan yang menjadi tanggung jawab Eselon I atau dikenal dengan Pedoman Pelaksanaan (Pedoman Umum) untuk setiap program/kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan program/kegiatan. Secara berjenjang kebijakan Eselon I dapat juga menjadi sumber kebijakan unit kerja yang lebih rendah atau unit kerja vertikal daerah di daerah dan satuan kerja pelaksana program/kegiatan di daerah.

Kebijakan yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari kebijakan yang lebih tinggi dan ketentuan formal lain yang lebih tinggi tidak diperbolehkan bertentangan secara substansial.

Kebijakan dari masing-masing Eselon I, digunakan oleh Propinsi sebagai pelaksana dana Dekonsentrasi maupun Tugas Pembantuan dan Kabupaten sebagai pelaksana Tugas Pembantuan sebagai pedoman dalam penyusunan Petunjuk Teknis yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing Propinsi maupun Kabupaten, dan memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Petunjuk Teknis (Juknis) yang dibuat harus mengacu pada Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) yang disusun oleh Eselon I.
2. Juknis harus dibuat secara tertulis dan merupakan langkah/tahapan dari pelaksanaan program/kegiatan yang akan dilaksanakan.
3. Juknis yang dibuat tidak multitafsir dan harus jelas.
4. Juknis yang dibuat dapat secara efektif dikomunikasikan kepada pelaksana program/kegiatan.
5. Juknis yang dibuat dapat memberikan motivasi pencapaian tujuan, program atau target.
6. Juknis harus transparan dan dapat menjadi sarana komunikasi timbal balik antara penanggungjawab kegiatan/atasan dan pelaksana/bawahan.

Kebijakan harus disusun secara tertulis agar dapat menjadi dokumen dan dapat dipelajari serta disosialisasikan kepada pelaksana. Kebijakan berupa Pedoman Pelaksanaan Program/Kegiatan disusun dengan materi sekurang-kurangnya mencakup; latar belakang, maksud dan tujuan, sasaran, landasan hukum dan konsep/teknis dari program/kegiatan yang akan dilaksanakan. Selain itu, kebijakan harus ditetapkan secara formal oleh pimpinan unit kerja **sebagai penanggung jawab dan pengelola program/kegiatan.**

Beberapa persyaratan yang harus diperhatikan dalam menyusun kebijakan Eselon I.

1. Kebijakan harus mengacu pada tujuan yang ditetapkan dalam Renstra Kementerian Pertanian.
2. Masing-masing Eselon I dalam menyusun kebijakan mengacu pada program utama Kementerian Pertanian yaitu Program Ketahanan Pangan, Pengembangan Agribisnis dan Peningkatan Kesejahteraan Petani, serta program pendukung yaitu Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Negara serta Penyelenggaraan Pimpinan Kenegaraan dan Pemerintahan.
3. Kebijakan harus mempertimbangkan risiko yang mungkin terjadi terhadap pelaksanaan program/kegiatan.
4. Setiap pelaksanaan program/kegiatan harus dilengkapi dengan kebijakan-kebijakan yang jelas dan harus dibuat secara tertulis.
5. Kebijakan harus dapat secara efektif dikomunikasikan kepada seluruh personil dalam lingkup Eselon I.
6. Kebijakan harus dapat memberikan motivasi pencapaian tujuan, program atau target.
7. Kebijakan harus ditinjau kembali secara berkala untuk diselaraskan dengan perubahan lingkungan.
8. Kebijakan harus transparan dan dapat menjadi sarana komunikasi timbal-balik antara atasan dan bawahan.
9. Kebijakan harus dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai.
10. Kebijakan harus konsisten dengan tujuan organisasi.

I. Petunjuk Teknis

Kebijakan dari masing-masing Eselon I, digunakan oleh provinsi sebagai pelaksana dana Dekonsentrasi maupun Tugas Pembantuan dan Kabupaten/Kota sebagai pelaksana Tugas Pembantuan sebagai pedoman dalam penyusunan Petunjuk Teknis yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Petunjuk Teknis agar dapat memberikan gambaran kinerja yang akan dilakukan harus memuat indikator kinerja meliputi masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) dan disusun dengan materi sekurang-kurangnya mencakup; latar belakang, maksud dan tujuan, sasaran, landasan hukum dan teknis dari program/kegiatan yang akan dilaksanakan. Adapun persyaratan penyusunan Petunjuk Teknis sebagai berikut :

1. Petunjuk Teknis (Juknis) yang dibuat harus mengacu pada Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) yang disusun oleh Eselon I.
2. Juknis harus dibuat secara tertulis dan merupakan langkah/tahapan dari pelaksanaan program/kegiatan yang akan dilaksanakan.
3. Juknis yang dibuat tidak multitafsir dan harus jelas.
4. Juknis yang dibuat dapat secara efektif dikomunikasikan kepada pelaksana program/kegiatan.
5. Juknis yang dibuat dapat memberikan motivasi pencapaian tujuan, program atau target.
6. Juknis harus transparan dan dapat menjadi sarana komunikasi timbal balik antara penanggungjawab kegiatan/atasan dan pelaksana/bawahan.

* * *

BAB IV

SUMBER DAYA MANUSIA

A. Penegakan Integritas dan Nilai Etika

Untuk menumbuhkembangkan semangat dan etos kerja aparatur negara yang bertanggung jawab bermoral, berdisiplin, profesional, produktif dan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik serta memantapkan dan memelihara persatuan bangsa dan menjaga integritas nasional yang lestari, maka perlu peningkatan penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur negara secara intensif dan menyeluruh.

Pimpinan Unit Kerja perlu menyusun dan menerapkan aturan perilaku serta kebijakan lain yang berisi tentang standar perilaku etis, praktik yang dapat diterima, dan praktik yang tidak dapat diterima termasuk benturan kepentingan, guna penegakan integritas dan nilai etika di lingkungan unit kerjanya, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Aturan perilaku tersebut sifatnya menyeluruh dan langsung berkenaan dengan hal-hal seperti pembayaran yang tidak wajar, kelayakan penggunaan sumber daya, benturan kepentingan, kegiatan politik pegawai, gratifikasi, dan penerapan kecermatan profesional.
2. Secara berkala pegawai menandatangani pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku tersebut.
3. Pegawai memperlihatkan bahwa yang bersangkutan mengetahui perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima, hukuman yang akan dikenakan

terhadap perilaku yang tidak dapat diterima dan tindakan yang harus dilakukan jika yang bersangkutan mengetahui adanya sikap perilaku yang tidak dapat diterima.

Suasana etis dibangun pada semua tingkat pimpinan Unit Kerja dan dikomunikasikan di lingkungan Unit Kerjanya, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan Instansi Pemerintah membina serta mendorong terciptanya budaya yang menekankan pentingnya nilai-nilai integritas dan etika. Hal ini bisa dicapai melalui komunikasi lisan dalam rapat, diskusi, dan melalui keteladanan dalam kegiatan sehari-hari.
2. Pegawai memperlihatkan adanya dorongan sejawat untuk menerapkan sikap perilaku dan etika yang baik.
3. Pimpinan Instansi Pemerintah melakukan tindakan yang cepat dan tepat segera setelah timbulnya gejala masalah.

Pekerjaan yang terkait dengan masyarakat, anggota badan legislatif, pegawai, rekanan, auditor, dan pihak lainnya dilaksanakan dengan tingkat etika yang tinggi, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Laporan keuangan, anggaran, dan pelaksanaan program yang disampaikan kepada badan legislatif, Instansi Pemerintah, dan pihak yang berkepentingan disajikan dengan wajar dan akurat.
2. Pimpinan mengungkapkan masalah dalam instansi yang bersangkutan serta menerima komentar dan rekomendasi pada saat auditor dan evaluator melakukan tugasnya.

3. Atas kekurangan tagihan dari rekanan atau kelebihan-an pembayaran dari pengguna jasa segera dilakukan perbaikan.
4. Instansi Pemerintah memiliki proses penanganan tuntutan dan kepentingan pegawai secara cepat dan tepat.

Tindakan disiplin yang tepat dilakukan terhadap penyimpangan atas kebijakan dan prosedur atau atas pelanggaran aturan perilaku, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan Instansi Pemerintah mengambil tindakan atas pelanggaran kebijakan, prosedur, atau aturan perilaku.
2. Jenis sanksi dikomunikasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan Instansi Pemerintah mengetahui konsekuensi dari penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukan.

Pimpinan instansi pemerintah menjelaskan memper-tanggung jawabkan adanya intervensi atau pengabaian atas pengendalian intern, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pedoman yang mengatur situasi, frekuensi dan tingkat pimpinan yang diperkenankan melakukan intervensi dan pengabaian.
2. Intervensi atau pengabaian terhadap pengendalian intern didokumentasikan secara lengkap termasuk alasan dan tindakan khusus yang diambil.
3. Pengabaian pengendalian intern tidak boleh dilakukan oleh pimpinan Instansi Pemerintah tingkat bawah kecuali dalam keadaan darurat dan segera dilaporkan kepada pimpinan Instansi Pemerintah yang lebih tinggi, serta didokumentasikan.

Pimpinan Instansi Pemerintah menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai dan tidak menekan pegawai untuk mencapai tujuan lain yang tidak realistis.
2. Pimpinan Instansi Pemerintah sesuai dengan kewenangannya memberikan penghargaan untuk meningkatkan penegakan integritas dan kepatuhan terhadap nilai-nilai etika.
3. Kompensasi dan kenaikan jabatan atau promosi didasarkan pada prestasi dan kinerja.

B. Komitmen Terhadap Kompetensi

Pimpinan Unit Kerja mengidentifikasi kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi pada Unit Kerjanya, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Menganalisis tugas yang perlu dilaksanakan atas suatu pekerjaan dan memberikan pertimbangan serta pengawasan yang diperlukan.
2. Menetapkan dan memutakhirkan uraian jabatan atau perangkat lain untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan tugas khusus.

Pimpinan Unit Kerja menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi pada Unit Kerjanya, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk setiap jabatan diidentifikasi dan diberitahukan kepada pegawai.

2. Terdapat proses untuk memastikan bahwa pegawai yang terpilih untuk menduduki suatu jabatan telah memiliki pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang diperlukan.

Pimpinan Unit Kerja menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat program pelatihan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pegawai.
2. Instansi Pemerintah sudah menekankan perlunya pelatihan berkesinambungan dan memiliki mekanisme pengendalian untuk membantu memastikan bahwa seluruh pegawai sudah menerima pelatihan yang tepat.
3. Pimpinan Instansi Pemerintah memiliki keahlian manajemen yang diperlukan dan sudah dilatih untuk memberikan pembimbingan yang efektif bagi peningkatan kinerja.
4. Penilaian kinerja didasarkan pada penilaian atas faktor penting pekerjaan dan dengan jelas mengidentifikasi pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik dan yang masih memerlukan peningkatan.
5. Pegawai mendapat pembimbingan yang obyektif dan konstruktif untuk peningkatan kinerja.

Pimpinan Unit Kerja memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan Instansi Pemerintah.

C. Kepemimpinan yang Kondusif

Pimpinan Instansi Pemerintah harus memiliki sikap yang selalu mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan dan menerapkan manajemen berbasis kinerja. Selain itu mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP, antara lain pencatatan dan pelaporan keuangan, sistem manajemen informasi, pengelolaan pegawai, dan pengawasan baik intern maupun ekstern, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan instansi pemerintah menyelenggarakan akuntansi dan anggaran untuk pengendalian kegiatan dan evaluasi kinerja.
2. Penyelenggara akuntansi yang didesentralisasi memiliki tanggung jawab membuat laporan kepada pejabat keuangan pusat.
3. Penyelenggaraan manajemen keuangan, akuntansi dan anggaran dikendalikan oleh pejabat pengelola keuangan sehingga terdapat sinkronisasi dengan barang milik negara.
4. Pimpinan instansi pemerintah menggunakan fungsi manajemen informasi untuk mendapatkan data operasional yang penting dan mendukung upaya penyempurnaan sistem informasi sesuai perkembangan teknologi informasi.
5. Perlindungan atas aset dan informasi dari akses dan penggunaan yang tidak sah dan membangun interaksi yang intensif dengan pimpinan pada tingkatan yang lebih rendah.
6. Pimpinan Instansi Pemerintah memberi perhatian yang besar pada pegawai operasional dan menekankan pentingnya pembinaan sumber daya manusia yang baik.
7. Pimpinan Instansi Pemerintah memandang penting dan merespon informasi hasil pengawasan.

Pimpinan Unit Kerja memiliki sikap yang positif dan responsif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program dan kegiatan, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan Instansi Pemerintah mengetahui dan ikut berperan dalam isu penting pada laporan keuangan serta mendukung penerapan prinsip-prinsip dan estimasi akuntansi yang konservatif.
2. Pimpinan Instansi Pemerintah mengungkapkan semua informasi keuangan, anggaran, dan program yang diperlukan agar kondisi kegiatan dan keuangan Instansi Pemerintah tersebut dapat dipahami sepenuhnya.
3. Pimpinan instansi pemerintah menghindari penekanan pada pencapaian hasil-hasil jangka pendek.
4. Pegawai tidak menyampaikan laporan pencapaian target yang tidak tepat atau tidak akurat.
5. Fakta tidak dibesar-besarkan dan estimasi anggaran tidak ditinggikan sehingga menjadi tidak wajar.

Pimpinan Unit Kerja tidak melakukan mutasi pegawai yang berlebihan di fungsi-fungsi kunci, seperti pengelolaan kegiatan operasional dan program, akuntansi atau pemeriksaan intern, yang mungkin menunjukkan adanya masalah dengan perhatian Instansi Pemerintah terhadap pengendalian intern, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Tidak adanya mutasi pimpinan Instansi pemerintah yang berlebih, yang berkaitan dengan masalah-masalah pengendalian intern.
2. Pegawai yang menduduki posisi penting tidak keluar (mengundurkan diri) dengan alasan yang tidak terduga.

3. Adanya tingkat perputaran (*turnover*) pegawai yang tinggi, yang dapat melemahkan pengendalian intern.
4. Perputaran pegawai yang tidak berpola yang mengindikasikan kurangnya perhatian pimpinan Instansi Pemerintah terhadap pengendalian intern.

D. Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Wewenang dan tanggung jawab ditetapkan dengan jelas di dalam Instansi pemerintah dan dikomunikasikan kepada semua pegawai.
2. Pimpinan Instansi Pemerintah memiliki tanggung jawab sesuai kewenangannya dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya.
3. Pimpinan Instansi Pemerintah memiliki prosedur yang efektif untuk memantau hasil kewenangan dan tanggung jawab yang didelegasikan.

Pegawai yang diberi wewenang memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diterimanya terkait dengan pihak lain dalam Instansi Pemerintah yang bersangkutan. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Uraian tugas secara jelas menunjukkan tingkat wewenang dan tanggung jawab yang didelegasikan pada jabatan yang bersangkutan.
2. Uraian tugas dan evaluasi kinerja merujuk pada pengendalian intern terkait tugas, tanggung jawab, dan akuntabilitas.

Pegawai yang diberi wewenang memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan SPIP. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, diberdayakan untuk mengatasi masalah atau melakukan perbaikan.
2. Untuk penyelesaian pekerjaan terdapat keseimbangan antara pendelegasian kewenangan yang diterima dengan keterlibatan pimpinan yang lebih tinggi.

E. Kebijakan dan Praktik Pembinaan Sumber Daya Manusia

Dalam penjelasan umum Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, antara lain dinyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, untuk mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945

Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil

guna, diperlukan sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu memberikan keseimbangan terjaminnya hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil, dengan misi tiap satuan organisasi pemerintah untuk memotivasi kinerja Pegawai Negeri Sipil perlu disusun pola karier yang memungkinkan potensi Pegawai Negeri Sipil dikembangkan seoptimal mungkin dalam rangka misi organisasi pemerintah yang akhirnya pencapaian tujuan nasional dapat dilaksanakan secara lebih efektif.

1. Sistem Pembinaan Karier Pegawai

Sistem pembinaan karier pegawai harus disusun sedemikian rupa, sehingga menjamin terciptanya kondisi objektif yang dapat mendorong peningkatan prestasi pegawai. Hal tersebut dapat dimungkinkan apabila penempatan pegawai negeri sipil didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Sistem pembinaan karier pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya sistematis, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi.

Komponen yang terkait dengan sistem pembinaan karier pegawai meliputi :

- a. Misi, sasaran, dan prosedur organisasi, yang merupakan indikator kinerja, kebutuhan prasarana dan sarana termasuk kebutuhan kualitatif dan kuantitatif sumber daya manusia yang mengawakinya.
- b. Peta jabatan, yang merupakan refleksi komposisi jabatan, yang secara vertikal menggambarkan

struktur kewenangan tugas dan tanggung jawab jabatan dan secara horisontal menggambarkan pengelompokan jenis dan spesifikasi tugas dalam organisasi.

- c. Standar konferensi, yaitu tingkat kebolehan, lingkup tugas dan syarat jabatan yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan agar dapat tercapai sasaran organisasi yang menjadi tugas, hak, kewajiban dan tanggung jawab dari pemangku jabatan.
- d. Alur karier, yaitu pola alternatif lintasan perkembangan dan kemajuan pegawai negeri sepanjang pengabdianannya dalam organisasi. Sesuai dengan filosofi bahwa perkembangan karier pegawai harus mendorong peningkatan prestasi pegawai.

Alur karier adalah pola gerakan posisi pegawai baik secara horisontal maupun vertikal selalu mengarah pada tingkat posisi yang lebih tinggi.

- 1) Standar penilaian kinerja pegawai, yaitu instrumen untuk mengukur tingkat kinerja pegawai di bandingkan dengan standar kompetensi jabatan yang sedang dan akan diduduki pegawai yang bersangkutan.
- 2) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, yaitu upaya untuk menyelaraskan kinerja pegawai dan atau orang dari luar organisasi yang akan menduduki suatu jabatan dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Upaya ini dilakukan melalui jalur pendidikan, pelatihan pra jabatan, dan atau pelatihan di dalam jabatan.
- 3) Rencana Suksesi (*Succession Plan*), yaitu rencana mutasi jabatan yang disusun ber-

dasarkan tingkat potensi pegawai, dikaitkan dengan pola jabatan dan standar kompetensi. Rencana suksesi disusun dengan memperhatikan perkiraan kebutuhan organisasi mendatang dikaitkan dengan perencanaan pegawai dan hasil pengkajian potensi pegawai.

Oleh karena itu tahapan pembinaan karier sesuai makna Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP nomor 100 Tahun 2000 jo PP nomor 13 Tahun 2002 adalah sebagai berikut :

- a. Perpindahan dari jabatan struktural ke fungsional maupun dari jabatan fungsional ke struktural baik secara horisontal, vertikal maupun diagonal serta perpindahan wilayah kerja;
 - 1) Perpindahan jabatan secara horisontal adalah perpindahan jabatan pada tingkat eselon dan pangkat jabatan yang sama;
 - 2) Perpindahan jabatan secara vertikal adalah perpindahan yang bersifat kenaikan jabatan (promosi);
 - 3) Perpindahan jabatan secara diagonal adalah perpindahan jabatan dari jabatan struktural ke fungsional dan sebaliknya.
- b. Dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan kepegawaian yang ada, pola karier bagi Pegawai Negeri Sipil dapat dijelaskan dengan tahapan sebagai berikut :
 - 1) Tahapan Pengadaan pegawai merupakan usaha mendapatkan pegawai dari pasar kerja masyarakat melalui sistem seleksi yang didasarkan atas persyaratan jabatan.

- 2) Tahapan orientasi merupakan usaha pelatihan dengan cara memberikan tugas khusus yang terprogram dalam waktu tertentu sehingga pegawai :
 - a) Mempunyai gambaran secara umum tentang kegiatan organisasi ;
 - b) Mempunyai gambaran tentang upaya yang harus dilaksanakan untuk pengembangan kemampuan dasarnya menjelang tugas yang akan dipangkunya.

Dalam tahap ini, tugas dan tanggung jawab pelaksana pengembangan pegawai melakukan memonitor bakat, minat dan potensi pegawai tersebut guna penetapan pegawai selanjutnya secara tepat.

- a. Pelatihan Pra Tugas merupakan suatu catatan mengenai prestasi kerja dan potensi pegawai yang bersangkutan selanjutnya diidentifikasi pendidikan dan pelatihan teknis yang dibutuhkan, yang diikuti dengan penilaian dan seleksi guna penetapan pegawai yang sejauh mungkin sesuai dengan bakat dan minatnya.
- b. Penetapan dalam rangka Pengembangan Potensi merupakan pengamatan bakat dan minat pegawai tersebut, pegawai diarahkan untuk ditugaskan dalam jabatan-jabatan yang memerlukan syarat kualifikasi teknis dan kemampuan pengenalan kegiatan manajemen. Penugasan pada tahap ini diatur sedemikian rupa, sehingga pegawai yang bersangkutan memperoleh serangkaian pembekalan melalui kursus dan pengalaman baik teknis operasional maupun manajerial.
- c. Penugasan dalam rangka Pemantapan Profesi ditinjau secara selektif pegawai ditugasi:

- 1) Sebagai Pejabat Struktural sesuai dengan kemampuannya guna mendapatkan kemampuan manajerial yang bersangkutan agar dapat meniti jenjang jabatan yang lebih tinggi, atau
 - 2) Sebagai Pejabat Fungsional untuk dapat menerapkan dan mengembangkan kemampuan sesuai bidang keahliannya.
- d. Tahapan Pematangan Profesi ditinjau secara selektif pegawai ditugaskan pada jabatan yang lebih tinggi dengan spesifikasi sebagai berikut :
- 1) Untuk jabatan struktural, bagi mereka yang mempunyai kemampuan untuk mengarahkan dan menetapkan kebijakan dibidang tugas masing-masing, sejalan dengan misi organisasi dan arah kebijaksanaan pimpinan organisasi.
 - 2) Untuk jabatan fungsional yang mempunyai tingkat pengetahuan, kemampuan menalar, menilai dan memecahkan masalah yang dihadapi secara ilmiah.

2. Pola Karier Pegawai.

Untuk dapat menciptakan sistem pembinaan karier pegawai, perlu dirancang suatu pola karier pegawai yang sesuai dengan misi organisasi, budaya organisasi dan kondisi perangkat pendukung sistem kepegawaian yang berlaku bagi organisasi, sesuai dengan peraturan perundangan pegawai negeri sipil yang berlaku.

Pola Karier Pegawai Negeri Sipil adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat,

pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun (PP No. 100 Tahun 2000 jo PP No. 13 Tahun 2002).

Memperhatikan definisi tersebut di atas, tampak bahwa bagaimanapun bentuknya pola karier cenderung disusun untuk kepentingan pegawai, walaupun harus tetap diarahkan agar pola karier tersebut dititik beratkan pada optimalisasi kontribusi pegawai kepada organisasi.

Pola karier pada umumnya mempunyai satu atau lebih dari beberapa tujuan di bawah ini :

- a. Untuk lebih mendayagunakan setiap jenis kemampuan profesional yang disesuaikan dengan kedudukan yang dibutuhkan dalam setiap unit organisasi;
- b. Pemanfaatan seoptimal mungkin sumber daya manusia pada setiap satuan organisasi sesuai dengan kompetensinya dan terarah pada misi organisasi;
- c. Membina kemampuan, kecakapan, keterampilan secara efisien dan rasional, sehingga potensi, energi, bakat dan motivasi pegawai tersalur secara obyektif kearah tercapainya tujuan organisasi;
- d. Dengan spesifikasi tugas yang jelas dan tegas serta tanggung jawab, hak dan wewenang yang telah terdistribusikan secara seimbang dari seluruh jenjang organisasi, diharapkan setiap pemangku jabatan dapat mencapai tingkat hasil yang maksimal;

- e. Dengan tersusunnya Pola Karier Pegawai dan telah teraturnya pengembangan karier, maka setiap pegawai akan mendapatkan gambaran mengenai jabatan-jabatan, kedudukan dan jalur yang mungkin dapat dilalui dan dicapai, serta persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi guna mencapai jabatan dimaksud. Dengan tersusunnya pola karier pegawai setiap pegawai akan dapat diperhatikan perkembangannya demikian pula bagi mereka dimungkinkan peningkatan jabatan mulai dari jabatan yang paling rendah sampai ketingkat yang lebih tinggi secara obyektif dan adil;
 - f. Pola karier pegawai merupakan dasar bagi setiap pimpinan organisasi dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sistem manajemen kepegawaian;
 - g. Bila terdapat perpaduan yang serasi antara kemampuan, kecakapan/keterampilan dan motivasi dengan jenjang penugasan, maka jabatan yang tersedia akan menghasilkan manfaat dan kapasitas kerja yang optimal. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil pada setiap satuan organisasi pemerintah diharapkan dapat lebih profesional dalam mengantisipasi tantangan yang dihadapi pada saat ini.
3. Pemantapan Sistem Pendidikan dan Latihan, meliputi :
- a. Pengembangan standar pendidikan dan pelatihan sesuai dengan persyaratan jabatan.
 - 1) DIKLAT Manajemen Berjenjang terutama untuk Jabatan Struktural

- 2) DIKLAT Teknis dan Fungsional terutama untuk Jabatan Fungsional.
 - b. Pengembangan Sistem Identifikasi Kebutuhan akan DIKLAT (IKAD) dikaitkan dengan pemenuhan persyaratan Jabatan dari/atau pembinaan karier.
 - c. Pengembangan Sistem Evaluasi Pasca DIKLAT (EPAD) yang berkaitan dengan evaluasi:
 - 1) Kesesuaian DIKLAT dengan penempatan;
 - 2) Kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan;
 - 3) Kemampuan pegawai dalam menyerap materi Diklat dikaitkan dengan pelaksanaan tugas.
 - d. Pengembangan Sistem Manajemen penyelenggaraan DIKLAT terpadu.
4. Kebijakan Pola Karier Pegawai
- Dalam rangka penyusunan karier pegawai, organisasi dipandang sebagai satuan kegiatan yang berorientasi pada misi dan fungsi organisasi, tidak didasarkan pada struktur organisasi.
- a. Adapun penyusunan Pola Karier melalui pendekatan misi dan fungsi organisasi berdasarkan pertimbangan bahwa misi pemerintahan relatif tetap, walaupun struktur organisasi pemerintahan dapat berubah. Sedangkan pendekatan melalui struktur organisasi relatif lebih rentan, karena selalu disesuaikan dengan perubahan strategi organisasi dan kondisi lingkungan organisasi yang selalu berubah;
 - b. Pendekatan Okupasional merupakan suatu dimensi organisasional, spesifikasi pegawai didasarkan pada standar kompetensi jabatan, karena spesifikasi keahlian dengan pendekatan

latar belakang pendidikan belum menjamin kesesuaiannya. Dengan standar kompetensi jabatan yang terlingkup di dalamnya, tidak hanya standar kinerja namun dipengaruhi pula oleh misi, sistem manajemen dan budaya kerja organisasi. Sesuai dengan arah Undang Undang nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, wewenang instansi pusat cenderung mengarah pada perumusan kebijakan, perencanaan strategik, regulasi, fasilitas, motivasi dan pengendalian. Sedangkan wewenang Pemerintah Daerah cenderung pada manajemen operasional dan atau pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu spesifikasi keahlian yang harus dimiliki cenderung pada lintas disiplin. Sedangkan keahlian, kebutuhan akan spesialisik relatif terbatas. Sesuai dengan konsep bahwa pola karier pegawai didasarkan atas misi dan fungsi organisasi, maka pengelompokan jabatan tidak didasarkan pada struktur organisasi, melainkan didasarkan atas rumpun jabatan.

5. Rumpun jabatan

Rumpun jabatan adalah himpunan jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain, dalam rangka melaksanakan fungsi organisasi.

Kriteria penentuan rumpun jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Terintegrasi dalam kelompok kegiatan yang mempunyai saluran teratur dalam melaksanakan fungsi tiap satuan organisasi.

b. Memiliki sifat tugas yang sama :

- 1) Memiliki kemampuan, dan/atau persamaan obyek pekerjaan.
- 2) Memiliki kemiripan dan/atau persamaan metode pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan penentuan peringkat jabatan yang seharusnya merupakan bagian dari klasifikasi jabatan nasional hingga saat ini belum ditetapkan.

6. Peringkat jabatan

Peringkat jabatan adalah pengelompokan jabatan berdasarkan persamaan tingkat-tingkat pekerjaan serta nilai relatif tiap jabatan. Hingga saat ini peringkat jabatan pimpinan (jabatan struktur) ditentukan berdasarkan eselonisasi jabatan yang diatur oleh PP nomor 100 Tahun 2000 jo PP nomor 13 Tahun 2002 beserta tambahan dan perubahannya. Sedangkan untuk jabatan fungsional ditetapkan berdasarkan UU nomor 8 Tahun 1974 jis UU nomor 43 Tahun 1999 dan PP nomor 16 Tahun 1994 dan Keputusan Presiden, nomor 87 Tahun 1999 yang realisasinya masih terbatas. Namun demikian mengingat klasifikasi jabatan memerlukan upaya yang memakan waktu untuk menyelesaikannya, kiranya dalam penyusunan konsep Pola Karier Pegawai Negeri Sipil peringkat jabatan struktural masih mengacu pada ketentuan eselonering dan peringkat jabatan fungsional yang ditetapkan oleh pemerintah.

7. Pendekatan Individual

- a. Pengadaan Pegawai konsekuensi dari penerapan penempatan pegawai berdasarkan standar kompetensi, maka pengangkatan pertama

Pegawai Negeri Sipil harus ditempuh melalui tahapan sebagai berikut :

- 1) Seleksi calon pegawai dilakukan melalui aptitude test mengenai bakat, minat, temperamen, disamping test mengenai pengetahuan dasar yang berkaitan dengan syarat jabatan yang akan diduduki. Dengan demikian identifikasi tentang potensi pegawai telah dideteksi sejak rekrutmen.
 - 2) Pendidikan dan pelatihan antara (*bridging course*) yang cukup mendalam meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap tentang hal yang berkaitan dengan lingkup tugas, budaya kerja, serta wawasan yang diperlukan di lingkungan Departemen Perindustrian dan Perdagangan.
 - 3) Pemantauan potensi calon pegawai. Selama masa magang (masa percobaan antara 1 s/d 2 Tahun) calon pegawai ditempatkan pada pelbagai unit yang relevan dengan latar belakang pendidikan, hasil aptitude test dan hasil ujian dari Diklat antara sebelum penempatan definitif.
- b. Standar Kompetensi Jabatan perlu dilaksanakan analisis jabatan yang dilanjutkan dengan evaluasi jabatan. Untuk melakukan evaluasi jabatan dalam rangka menetapkan standar kompetensi perlu ditetapkan faktor-faktor yang digunakan sebagai tolak ukur untuk menetapkan nilai pekerjaan (*job value*).

Sebagai contoh, faktor-faktor yang digunakan untuk evaluasi jabatan antara lain:

- 1) Tingkat kompleksitas tugas;
- 2) Tingkat tanggung jawab;
- 3) Tingkat pengetahuan, keterampilan dan keahlian dikaitkan dengan tingkat kinerja yang ditetapkan;
- 4) Kondisi lingkungan.
Penentuan faktor-faktor tersebut lazimnya disesuaikan dengan karakteristik dan misi organisasi.

Apabila penyusunan standar kompetensi dilaksanakan melalui prosedur baku dibutuhkan waktu panjang dan biaya yang cukup tinggi. Untuk dapat mengimplementasikan konsep pola karier yang disusun, perlu ditempuh “terobosan” yang pragmatis dengan memperlakukan penetapan dimensi kinerja, yang dikaitkan dengan kriteria kompetensi masing-masing tingkat manajemen, tanpa harus menyusun standar kompetensi setiap jabatan.

c. Pengkajian Kinerja Pegawai

Pengkajian kinerja pegawai digunakan instrumen penilaian kinerja melalui dimensi pekerjaan. Dimensi pekerjaan adalah faktor-faktor pekerjaan yang menggambarkan ciri/kekhasan suatu jabatan yang dipergunakan sebagai tolak ukur untuk penetapan standar kompetensi dan dasar penilaian kinerja pemangkunya serta keperluan manajemen pegawai lainnya.

Untuk melakukan pengkajian kinerja salah satu upayanya adalah perlu dibentuk, “forum” sebagai wadah penilaian kinerja (*assessment center*) yang

berfungsi sebagai penyiap bahan pengambilan keputusan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) sesuai dengan PP nomor 100 Tahun 2000 jo PP nomor 13 Tahun 2003.

Dalam rangka mendukung manajemen unit kerja/organisasi, personil/sumberdaya manusia sangat memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan dan kinerja. Beberapa hal penting yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, yaitu:

- 1) Prakondisi untuk penyusun pola pembinaan karier pegawai adalah perlu disusunnya:
 - b) Klasifikasi jabatan PNS
 - c) Standar Kompetensi Jabatan PNS
 - d) Standar penilaian yang berorientasi Kinerja.
- 2) Instrumen yang mutlak harus dipersiapkan untuk menyusun pola karier PNS adalah:
 - a) Misi, sasaran organisasi yang dapat dijadikan dalam prosedur organisasi yang jelas dengan menegakkan prinsip-prinsip rasionalisasi, efektivitas dan efisiensi;
 - b) Peta jabatan yang mengacu pada misi sasaran, struktur kewenangan organisasi dan spesifikasi jabatan.
 - c) Alur karier yang disusun berdasarkan peta jabatan
 - d) Rencana suksesi (*sucession plan*) yang terbuka bagi PNS sesuai dengan Kompetensi jabatannya.

- 3) Penjelasan mengenai Dimensi Kinerja.
- a) Perencanaan dan pengorganisasian
Kecakapan untuk mengembangkan sasaran secara realistis, menentukan arah kegiatan secara efektif, kemampuan memberikan tugas kepada bawahan dan dalam penggunaan sumber daya dan waktu.
 - b) Pengembangan keputusan
Kemampuan untuk pengambilan keputusan dengan penuh keyakinan dan tepat waktu.
 - c) Pelimpahan wewenang/pekerjaan
Kemampuan untuk membagi beban kerja dan tanggung jawab secara berimbang kepada bawahan serta mengkoordinasikan pelaksanaannya.
 - d) Kemampuan analisis
Kecakapan untuk mendekati masalah secara menyeluruh dengan teliti dan sistematis.
 - e) Penyesuaian (adaptasi)
Kecakapan untuk memahami dan menyesuaikan dengan gagasan, tata cara dan permasalahan baru.
 - f) Kemampuan Pengawasan
Kemampuan untuk mengawasi/mengendalikan sehingga tercipta suasana kerja yang produktif, membimbing dan mengarahkan bawahan serta mendorong orang lain untuk berbuat yang terbaik.
 - g) Prakarsa
Kemampuan untuk bekerja tanpa bimbingan dan mengembangkan rencana-

rencana, metode dan gagasan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

- 4) Kerjasama
Kemampuan untuk bekerja secara kelompok demi tercapainya sinergi organisasi.
- 5) Komunikasi/negosiasi
Kemampuan untuk berbicara dan meyakinkan orang lain, bernegosiasi serta kecakapan untuk menulis secara jelas dan ringkas.
- 6) Kemampuan teknis
Kecakapan memahami substansi, informasi, tata cara dan teknik-teknik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab.
- 7) Kemampuan administrasi
Penguasaan kebijakan administratif, tata cara dan peraturan serta kemampuan penerapannya secara berdaya guna dan berhasil guna.

Penetapan kebijakan dan prosedur sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Instansi Pemerintah mengkomunikasikan kepada pengelola pegawai mengenai kompetensi pegawai baru yang diperlukan atau berperan serta dalam proses penerimaan pegawai.
2. Instansi Pemerintah sudah memiliki standar atau kriteria rekrutmen dengan penekanan pada pendidikan, pengalaman, prestasi, dan perilaku etika.
3. Uraian dan persyaratan jabatan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi yang berwenang.
4. Terdapat program orientasi bagi pegawai baru dan program pelatihan berkesinambungan untuk semua pegawai.

5. Promosi, remunerasi, dan pemindahan pegawai didasarkan pada penilaian kinerja.
6. Penilaian kinerja didasarkan pada tujuan dan sasaran dalam rencana strategis Instansi Pemerintah bersangkutan.
7. Nilai integritas dan etika termasuk kriteria dalam penilaian kinerja.
8. Pegawai diberikan umpan balik dan pembimbingan untuk meningkatkan kinerja serta diberikan saran perbaikan.
9. Sanksi disiplin atau tindakan diberikan atas pelanggaran kebijakan atau kode etik.
10. Pemberhentian pegawai dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pimpinan unit perlu melakukan penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Calon pegawai yang sering berpindah pekerjaan diberi perhatian khusus.
2. Standar penerimaan pegawai harus mensyaratkan adanya investigasi atas catatan kriminal calon pegawai.
3. Referensi dan atasan calon pegawai di tempat kerja sebelumnya harus dikonfirmasi.
4. Ijazah pendidikan dan sertifikasi profesi harus dikonfirmasi.

Supervisi periodik yang memadai terhadap pegawai. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Instansi Pemerintah memberikan panduan, penilaian, dan pelatihan di tempat kerja ke-

pada pegawai untuk memastikan ketepatan pelaksanaan pekerjaan, mengurangi kesalahpahaman, serta mendorong berkurangnya tindakan pelanggaran.

2. Pimpinan Instansi Pemerintah memastikan bahwa pegawai memahami dengan baik tugas, tanggung jawab, dan harapan pimpinan Instansi Pemerintah.

* * *

BAB V

PROSEDUR

A. Pengertian

Prosedur adalah rangkaian (urut-urutan) dari beberapa perintah atau statemen atau aturan yang mewakili aktivitas, yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dengan peralatan dan waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang telah digariskan. Dengan kata lain, prosedur merupakan pedoman yang sangat spesifik dan secara rinci menggambarkan langkah-langkah secara kronologis yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan atau bagian dari tujuan.

Prosedur diciptakan manajemen pada dasarnya mempunyai tujuan mengendalikan personil dalam organisasi sehingga menjamin tercapainya tujuan secara ekonomis dan efisien. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa filosofi diciptakan prosedur adalah mengarahkan personil organisasi dalam bertindak secara sistematis guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

B. Peranan Prosedur

Dari segi pelaksana, prosedur memberikan pedoman atau arah yang jelas tentang apa yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan manajemen. Tanpa prosedur yang jelas, suatu pekerjaan mungkin akan terlaksana secara tumpang tindih antara satu unit organisasi dengan organisasi lain, karena keduanya merasa berhak untuk melaksanakannya. Di lain pihak, mungkin ada pekerjaan lain yang tidak atau terlambat

dikerjakan, karena tidak satu pun unit organisasi yang merasa mempunyai kewajiban untuk melaksanakannya, atau tidak terangkai pekerjaan yang satu dengan yang lain secara tepat. Jadi prosedur erat pula kaitannya dengan pembagian fungsi dalam organisasi.

Prosedur yang baik harus mampu memberikan kejelasan bagi personil yang melaksanakannya. Dengan demikian, prosedur harus dibuat sederhana dan mengacu pada tugas pokok dan fungsi, ditetapkan secara tertulis, mudah dipahami, dan disosialisasikan kepada pihak yang berkepentingan guna memberikan pelayanan prima kepada pengguna jasa (*stakeholders*).

Dari sudut pengendalian intern, prosedur adalah langkah-langkah yang diciptakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi akan dicapai. Pelaksanaan prosedur dapat dilakukan oleh manusia, secara komputerisasi dan dapat pula merupakan gabungan antara manusia dan langkah-langkah komputerisasi.

C. Penyusunan Prosedur

Prosedur sangat memegang peranan penting dalam organisasi karena prosedur merupakan langkah-langkah tertentu yang diciptakan manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi akan tercapai. Dengan demikian, masalah penting berikutnya adalah cara atau proses penyusunan prosedur yang baik agar prosedur tersebut benar-benar dapat diandalkan sebagai salah satu sarana pengendalian intern dan dapat memberikan keyakinan yang memadai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien.

Faktor pertama yang perlu dipertimbangkan adalah melakukan identifikasi atas tujuan apa yang hendak dicapai dari prosedur yang akan dibuat. Seperti diketahui, prosedur merupakan langkah-langkah kongkrit dari kebijakan, sedangkan kebijakan merupakan pernyataan atau pedoman untuk mencapai tujuan organisasi, maka dapat dikatakan bahwa tujuan prosedur harus sejalan dan mendukung tujuan organisasi.

Sebagai contoh; dalam suatu instansi pemerintah Kecamatan/Kelurahan yang melayani pembuatan dan perpanjangan Kartu Tanda Penduduk (KTP). Tujuan yang hendak dicapai adalah “mengutamakan kepuasan masyarakat”. Kebijakan yang diformulasikan untuk tujuan ini adalah; “memberikan pelayanan pembuatan KTP kepada masyarakat dengan cepat dan nyaman”. Langkah pertama dalam menciptakan prosedur pelayanan KTP adalah mengidentifikasi tujuan prosedur yang mendukung tujuan unit tadi. Dalam hal ini tujuan prosedur yang dapat diciptakan adalah; **Kecepatan dan kenyamanan di dalam proses pembuatan KTP**. Dengan teridentifikasinya tujuan prosedur tersebut maka langkah-langkah yang dibuat dalam prosedur pengurusan KTP akan terarah, misalnya:

1. Mengambil formulir permohonan KTP di loket A.
2. Mengisi formulir tersebut.
3. Menyertakan formulir tersebut ke loket B disertai dengan keterangan RT/RW dan foto ukuran 2 x 3 sebanyak 3 lembar.
4. Berdasarkan tanda terima yang diperoleh dari loket B maka pemohon harus membayar di loket C.
5. Dalam waktu 3 hari KTP dapat diambil di loket A kembali.

Langkah-langkah tersebut cukup jelas, ringkas sehingga tidak memerlukan waktu lama (cepat) dan cukup memberikan kenyamanan bagi masyarakat yang memohon KTP karena yang bersangkutan cukup berurusan dengan petugas di loket A sampai dengan C (tidak perlu menemui kepala Camat/Kelurahan untuk minta tanda tangan sendiri misalnya). Dalam hal ini prosedur yang dibuat cukup mendukung tujuan unit dan kebijakan yang telah digariskan karena tujuan prosedur telah teridentifikasi dengan tepat yaitu: "Kecepatan dan kenyamanan dalam proses pembuatan KTP". Tanpa identifikasi tujuan yang tepat, prosedur yang dibuat akan bertele-tele, sehingga tidak efisien, misalnya :

1. Pemohon KTP harus meminta sendiri tanda tangan Kepala Camat/Kelurahan.
2. Loket pengambilan formulir dan pengambilan KTP yang sudah jadi dipisahkan sehingga ada loket ke-4 (loket D).

Faktor kedua yang harus diperhatikan dalam penyusunan prosedur adalah pengorganisasian dari penyusunan prosedur tersebut. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikan kejelasan mengenai pembagian tugas, fungsi, tanggung jawab dan wewenang serta menggambarkan hubungan antara satu bagian dengan bagian lainnya, sehingga dapat pula disusun suatu struktur organisasi yang memadai.

Dalam kasus pembuatan KTP tersebut, dari analisis pengorganisasian diperoleh struktur organisasi unit pemrosesan KTP, yaitu terdiri dari 3 loket (A, B, dan C). Tugas, fungsi, tanggung jawab dan wewenang petugas

masing-masing loket telah dapat ditetapkan dengan jelas, yaitu:

- § Petugas loket A : membagi formulir permohonan KTP dan menyerahkan KTP yang sudah jadi.
- § Petugas loket B : memproses permohonan KTP (meneliti data pemohon, mengetik KTP, meminta tanda tangan Kepala Camat/Kelurahan dsb).
- § Petugas loket C : menerima pembayaran biaya pengurusan KTP.

Dengan pengorganisasian yang jelas, kegiatan akan terkoordinasi dengan baik. Tidak ada tumpang tindih kegiatan atau sebaliknya tidak ada satu kegiatan yang tidak dilaksanakan.

D. Persyaratan Prosedur

Pimpinan unit kerja perlu membuat prosedur kerja sebagai sarana pengendalian intern. Penyusunan prosedur dan implementasinya perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dapat menggambarkan kebijakan secara eksplisit.
2. Prosedur harus memiliki tujuan yang dapat diidentifikasi secara jelas.
3. Pengorganisasian prosedur harus dapat menunjang tercapainya tujuan.
4. Penyusunan prosedur harus didukung dengan kebijakan yang memadai.
5. Peraturan perundang-undangan yang terkait harus dipertimbangkan dalam penyusunan prosedur.
6. Penempatan personil dalam pelaksanaan prosedur harus memadai, baik kuantitas maupun kualitasnya.

7. Prosedur harus dibuat sederhana, efisien, tidak kaku dan aman, kecuali untuk kegiatan yang bersifat mekanis maupun teknis.
8. Kegiatan-kegiatan atau langkah-langkah di dalam prosedur harus terkoordinasi dan terdapat pengecekan internal di dalamnya.
9. Dituangkan secara tertulis dan mudah dimengerti, serta dikomunikasikan kepada semua pihak yang terkait.

Hasil pelaksanaan prosedur harus dibuatkan laporannya dan dilakukan reviu secara berkala.

E. Jenis Prosedur

Prosedur dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu :

1. Prosedur Teknis

Prosedur teknis adalah standar prosedur yang sangat rinci dan bersifat teknis. Setiap prosedur diuraikan dengan sangat teliti sehingga tidak ada kemungkinan-kemungkinan variasi yang lain. Prosedur teknis banyak digunakan pada bidang-bidang antara lain: teknis, seperti perakitan kendaraan bermotor, pemeliharaan kendaraan, pengoperasian alat-alat; kesehatan, pengoperasian alat-alat teknis, medical checkup, dan lain-lain. Dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, prosedur teknis dapat diterapkan pada bidang-bidang antara lain: pemeliharaan sarana dan prasarana, pemeriksaan keuangan (auditing), kearsipan, korespondensi, dokumentasi, pelayanan kepada masyarakat, kepegawaian, dll.

2. Prosedur Administratif

Prosedur administratif adalah prosedur yang diperuntukan bagi jenis-jenis pekerjaan yang

bersifat administratif. Dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan lingkup makro, prosedur administratif dapat digunakan untuk proses perencanaan, penganggaran, dan lain-lain atau secara garis besar proses dalam siklus penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Dalam lingkup mikro, prosedur administratif disusun untuk proses-proses administratif dalam operasional seluruh instansi pemerintah, dari mulai level unit organisasi yang paling kecil sampai pada level organisasi secara utuh dalam menjalankan tupoksinya.

F. Format

Dua faktor yang dapat dijadikan dasar dalam penentuan format penyusunan prosedur yang akan dipakai oleh suatu organisasi adalah:

1. Berapa banyak keputusan yang akan dibuat dalam suatu prosedur.
2. Berapa banyak langkah dan sub langkah yang diperlukan dalam prosedur.

Format terbaik prosedur adalah yang dapat memberikan wadah serta menstranmisikan informasi yang dibutuhkan secara tepat dan memfasilitasi implementasi prosedur secara konsisten. Format prosedur dapat berbentuk:

1. Langkah sederhana (*simple steps*)

Simple steps dapat digunakan jika prosedur yang akan disusun hanya memuat sedikit kegiatan dan memerlukan sedikit keputusan. Format prosedur dapat digunakan dalam situasi dimana hanya ada beberapa orang yang akan melaksanakan prosedur yang telah disusun. Dan biasanya merupakan

prosedur rutin. Dalam simple steps ini kegiatan yang akan dilaksanakan cenderung sederhana dengan proses yang pendek.

2. Tahapan berurutan (*Hierarchical steps*)

Format ini merupakan pengembangan dari simple steps, digunakan sebagai prosedur yang disusun panjang, lebih dari 10 langkah dan membutuhkan informasi lebih detail, akan tetapi hanya memerlukan sedikit pengambilan keputusan. Dalam hierarchical steps langkah-langkah yang telah diidentifikasi dijabarkan ke dalam sub-sub langkah secara terperinci.

3. Grafik (*Graphic*)

Jika prosedur yang disusun menghendaki kegiatan yang panjang dan lebar maka format ini dapat digunakan. Dalam format ini proses yang panjang harus dijabarkan kedalam sub proses yang lebih pendek yang hanya terdiri dari beberapa langkah. Hal ini memudahkan bagi pegawai dalam melaksanakan prosedur. Format ini juga digunakan jika dalam menggambarkan suatu kondisi diperlukan adanya suatu foto atau diagram.

4. Diagram Alir (*Flowchart*)

Flowchart merupakan format yang biasa digunakan jika dalam prosedur diperlukan pengambilan keputusan yang banyak (komplek) dan membutuhkan jawaban "ya" atau "tidak" yang akan mempengaruhi sub langkah berikutnya. Format ini juga menyediakan mekanisme yang mudah untuk diikuti dan dilaksanakan oleh para pegawai melalui serangkaian langkah-langkah tertentu hasil dari keputusan yang telah diambil.

G. Pengesahan Prosedur

Prosedur ditingkat UPT ditetapkan oleh pimpinan unit kerja, sedangkan untuk unit eselon I ditetapkan serendah-rendahnya oleh eselon II.

* * *



BAB VI

PENILAIAN TERHADAP LINGKUNGAN PENGENDALIAN

Penilaian terhadap unsur lingkungan pengendalian dilakukan untuk mengukur tingkat efektivitas lingkungan pengendalian yang telah dibangun dan untuk memberi keyakinan bahwa lingkungan pengendalian suatu unit kerja/satker telah tepat dan memadai untuk mendukung implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), pencapaian tujuan organisasi, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

A. Sarana dan Aspek Penilaian

Sarana penilaian yang diperlukan dalam lingkungan pengendalian disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel Kebutuhan Penilaian Lingkungan Pengendalian

No	Unsur/Sub Unsur	Aspek Penilaian	Dokumen yang Diperlukan
1.	Oganisasi	a. Ada/tidaknya bagan organisasi tertulis di instansi yang bersangkutan.	<ul style="list-style-type: none"> - SK.Mentan No.11/Permentan/OT.140/2/2007 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemtan - SK. Ditjen/Kepala Badan/Ka.UPT tentang Organisasi Unit Kerja. - Penetapan Tim/Penanggung Jawab Kegiatan - Kumpulan Peraturan atau kriteria lainnya yang berkaitan Organisasi - Daftar Nominatif Pegawai dan Daftar Urutan Kepangkatan - Laporan Hasil Evaluasi Kepegawaian/ Organisasi
		b. Kesesuaian organisasi dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja/satker.	
		c. Ada/tidaknya mekanisme dan alur pekerjaan serta tanggung jawab.	
		d. Ada/tidaknya rentang kendali bagi pimpinan dalam organisasi.	
		e. Kompetensi personil yang menduduki jabatan	
		f. Pemantauan terhadap operasionalisasi organisasi pada unit kerja/satker dalam pelaksanaan kegiatan	
		g. Ada/tidak uraian tugas (<i>Job Discription</i>)	
		h. Ada/tidaknya sistem hubungan kerja yang terintegrasi.	
		i. Ketepatan pengisian personil dalam organisasi	
		j. Ada /tidaknya definisi wewenang dan pendelegasian.	
		k. Ada/tidaknya kegiatan sosialisasi organisasi dan uraian tugasnya kepada seluruh personil yang didalamnya.	
		l. Ada/tidaknya evaluasi secara berkala terhadap organisasi yang telah ada.	
		m. Rekomendasi hasil evaluasi tersebut digunakan untuk perbaikan organisasi.	

2.	Kebijakan	a. Ada/tidaknya kebijakan tertulis pada unit kerja/satker ybs.	<ul style="list-style-type: none"> - Prosedur pemantauan - KAK/TOR untuk masing-masing Pemantauan - Penetapan Tim/Petugas Pemantau - Kumpulan Peraturan atau kriteria lainnya - Laporan Hasil Pemantauan - Laporan TL hasil Pemantauan 			
		b. Kesesuaian kebijakan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan				
		c. Kebijakan telah disosialisasikan dan dikomunikasikan kepada personil di unit kerja/satker.				
		d. Ada/tidaknya KAK/TOR sebagai acuan dalam pemantauan kebijakan.				
		e. Susunan Tim dan Kompetensi Tim yang melakukan pemantauan kebijakan.				
		f. Kebijakan telah disusun secara sederhana agar dapat dilaksanakan.				
		g. Kebijakan telah dapat memberikan motivasi bagi PNS dalam pencapaian tujuan unit kerja/satker.				
		h. Kebijakan dapat meningkatkan disiplin pegawai.				
		i. Ketepatan penggunaan perangkat kerja pendukung dalam pelaksanaan kebijakan.				
		j. Kebijakan dapat diterima secara rasional di semua lapisan level organisasi.				
		k. Kebijakan telah mendiskripsikan tingkat ketepatan/keberhasilan pencapaian sasaran kebijakan.				
		l. Kebijakan telah disahkan dan gunakan sebagai pedoman/acuan pelaksanaan kegiatan.				
		m. Ada/tidaknya pengelolaan sumber kebijakan seperti kepegawaian, pelaksanaan program.				
		n. Kebijakan telah dijabarkan kedalam Juklak dan Juknis kegiatan.				
3.	Sumberdaya Manusia	a. Ada/tidaknya sarana penegakan integritas dan nilai etika	<p>Dokumen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mekanisme penerimaan pegawai - Dokumen penempatan dan pengkajian kinerja pegawai. - Dokumen penetapan sistem Diklat - Daftar Nominatif Pegawai - Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) - Dokumen penyerahan LHKPN ke KPK. - Dokumen pegawai yang telah menandatangani pakta integritas 			
		b. Seluruh Pejabat structural/ pengelola anggaran telah melaporkan LHKPN ke KPK.				
		c. Penerapan kompetensi SDM dalam organisasi unit kerja/satker				
		d. Ada/tidanya pertimbangan risiko bagi pimpinan dalam mengambil keputusan dalam menerapkan manajemen berbasis kinerja.				
		e. Ada/tidaknya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab.				
		f. Ada/tidanya uraian tugas dari masing-masing personil pada unit kerja/satker.				
		g. Ada/tidaknya pembinaan karir dan pola karir pegawai pada unit kerja/satker.				
		h. Ada/tidaknya penetapan sistem DIKLAT bagi pegawai.				
		i. Ada/tidaknya rumpun jabatan dan perangkat jabatan bagi pegawai.				
		j. Ada/tidaknya kompetensi pegawai, khususnya mekanisme penerimaan PNS dan pengkajian kinerja pegawai.				
		4.		Prosedur	a. Ada/tidaknya prosedur tertulis di instansi ybs	<p>Dokumen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - SK. Ditjen/Kepala Badan tentang Prosedur - KAK/TOR untuk masing-masing Kegiatan. - Kumpulan Peraturan atau kriteria tentang prosedur - Laporan Hasil Evaluasi pelaksanaan prosedur - Laporan TL hasil Evaluasi prosedur.
					b. Kesesuaian prosedur dengan kebutuhan organisasi.	
c. Efektifitas prosedur sebagai acuan kegiatan						
d. Ada/tidaknya prosedur sebagai acuan dalam masing-masing kegiatan						
e. Prosedur telah disusun secara sederhana, tidak bertele-tele, dan jelas.						
f. Prosedur telah ditunjang dengan kebijakan secara tertulis.						
g. Prosedur telah disusun secara efisien, tidak kaku dan fleksible.						

		h. Prosedur telah disosialisasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pegawai unit kerja/satker dan pengguna.	
		i. Ada/tidaknya prosedur tertulis penerimaan APiP dan tindak lanjut hasil pemeriksaan pada unit kerja.	
		j. Ada/ tidaknya evaluasi berkala dan berjenjang terhadap prosedur yang ada.	
		k. Ada/tidaknya penyajian kondisi, kendala dan rekomendasi dalam laporan hasil evaluasi prosedur.	
		l. Hasil evaluasi prosedur dituangkan dalam laporan dan digunakan sebagai bahan penyempurnaan.	

B. Pelaksanaan Penilaian

Penilaian dilakukan berdasarkan 4 (empat) sub unsur lingkungan pengendalian yang meliputi organisasi, prosedur, sumberdaya manusia, dan kebijakan. Masing-masing sub unsur diberi bobot tertentu berdasarkan justifikasi nilai penting (*signifikansi*) terhadap lingkungan pengendalian, yang jumlah seluruhnya 100%. Setiap sub unsur diuraikan dalam beberapa item penilaian dengan bobot yang ditentukan sesuai relevansinya dengan masing-masing sub unsur tersebut. Rincian lengkap pelaksanaan penilaian disajikan dalam Tabel di bawah ini :

Tabel Uraian Penilaian

NO.	URAIAN	YA	TIDAK
A.	ORGANISASI		
	1. Pimpinan telah menetapkan bagan organisasi di unit kerja/satker yang bersangkutan.		
	2. Kesesuaian organisasi dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja/satker.		
	3. Organisasi dilengkapi mekanisme dan alur pekerjaan.		
	4. Bagan organisasi dilengkapi dengan rentang kendali bagi pimpinan dalam organisasi.		
	5. Organisasi diisi dengan personel berkompeten dalam menduduki jabatan.		
	6. Pimpinan melakukan pemantauan terhadap operasionalisasi organisasi pada unit kerja/satker dalam pelaksanaan kegiatan		
	7. Organisasi dilengkapi dengan struktur organisasi dan uraian tugas (<i>Job Discription</i>)		
	8. Organisasi didukung dan dilengkapi dengan sistem hubungan kerja yang terintegrasi antar bagian secara vertikal maupun horisontal.		
	9. Organisasi dilengkapi dengan definisi wewenang dan pendelegasiannya.		
	10. Struktur organisasi dan uraian tugasnya disosialisasikan kepada seluruh personel/ karyawan yang didalamnya.		
	11. Pelaksanaan evaluasi secara berkala terhadap organisasi yang telah ada guna penyempurnaan.		
	12. Rekomendasi hasil evaluasi tersebut digunakan untuk perbaikan organisasi.		
B.	KEBIJAKAN:		
	1. Pimpinan menetapkan kebijakan tertulis guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada unit kerja/satker ybs.		
	2. Kebijakan telah sesuai dengan tujuan/sasaran yang telah ditetapkan.		

	3. Kebijakan telah disosialisasikan/dikomunikasikan kepada personil di unit kerja/satker.		
	4. Pimpinan telah menetapkan KAK/TOR sebagai acuan dalam pemantauan kebijakan.		
	5. Pimpinan telah menyusun dan menetapkan Tim berdasarkan kompetensi untuk melakukan pemantauan penerapan kebijakan.		
	6. Kebijakan disusun secara sederhana/efektif digunakan sebagai acuan pelaksanaan kegiatan/program..		
	7. Kebijakan telah dapat memberikan motivasi bagi PNS dalam pencapaian tujuan unit kerja/satker.		
	8. Kebijakan dapat meningkatkan disiplin pegawai.		
	9. Ketepatan penggunaan perangkat kerja pendukung dalam pelaksanaan kebijakan.		
	10. Kebijakan dapat diterima secara rasional di semua lapisan level organisasi.		
	11. Kebijakan telah mendiskripsikan tingkat ketepatan/keberhasilan pencapaian sasaran kebijakan.		
	12. Kebijakan telah disahkan sebagai pedoman/acuan pelaksanaan kegiatan/program.		
	13. Kebijakan telah digunakan sebagai pedoman/acuan pelaksanaan kegiatan/program.		
	14. Pengelolaan sumber kebijakan seperti kepegawaian, pelaksanaan program.		
	15. Kebijakan telah dijabarkan kedalam Juklak/Juknis kegiatan.		
C.	SUMBERDAYA MANUSIA:		
	1. Pimpinan menyediakan sarana guna menegakan integritas/nilai etika di unit kerja/satker.		
	2. Seluruh Pejabat structural/pengelola anggaran telah melaporkan LHKPN ke KPK.		
	3. Pimpinan menerapkan kompetensi SDM dalam organisasi di unit kerja/satker.		
	4. Pimpinan menggunakan pertimbangan risiko dalam pengambilan keputusan dalam menerapkan manajemen berbasis kinerja.		
	5. Pimpinan menerapkan sistem pendelegasian wewenang/tanggung jawab dalam melaksanakan roda organisasi.		
	6. Pimpinan mensosialisasikan uraian tugas kepada masing-masing personil pada unit kerja/satker.		
	7. Pimpinan melakukan pembinaan karir/pola karir pegawai pada unit kerja/satker.		
	8. Pimpinan penetapan sistem DIKLAT bagi pegawai guna meningkatkan kemampuan/profesionalisme.		
	9. Pimpinan menerapkan/ menetapkan rumpun jabatan/perangkat jabatan bagi pegawai.		
	10. Pimpinan menetapkan kompetensi pegawai, mulai dari mekanisme penerimaan PNS sampai dengan pengkajian kinerja pegawai.		
	11. Pimpinan melakukan pemantauan/ evaluasi terhadap penguasaan/implementasi uraian tugas (<i>jobs description</i>) masing-masing personil.		
	12. Pimpinan dalam menetapkan personil yang mengelola keuangan/asset Negara berdasarkan kompetensinya.		
D.	*PROSEDUR:		
	1. Pimpinan menetapkan prosedur tertulis (sop) di unit kerja/satker yang bersangkutan.		
	2. SOP dibuat lengkap seluruh kegiatan sesuai dengan Tupoksi.		
	3. Kesesuaian prosedur dengan kebutuhan organisasi dalam mendukung pelaksanaan kegiatan dan tupoksi dari unit kerja.		
	4. Efektifitas prosedur sebagai acuan kegiatan		
	5. Prosedur telah disusun secara sederhana, tidak bertele-tele, dan jelas dan fleksibel.		
	6. Prosedur telah ditunjang dengan kebijakan secara tertulis.		
	7. Prosedur disosialisasikan/dikomunikasikan kepada seluruh karyawan/pegawai pada unit kerja/satker dan pengguna.		
	8. Prosedur telah memuat pencatatan, pelaporan untuk pelaksanaan kegiatan, pengelolaan keuangan/asset.		
	9. Prosedur tindak lanjut hasil pemeriksaan APIP pada unit kerja/satker telah dibuat.		
	10. Pimpinan melakukan evaluasi secara berkala dan berjenjang terhadap prosedur yang ada.		
	11. Format/outline laporan meliputi kondisi, kendala dan rekomendasi.		
	12. Hasil evaluasi prosedur dituangkan digunakan pimpinan unit kerja/satker sebagai bahan penyempurnaan prosedur.		

* * *

MODUL - 2

PENILAIAN RISIKO



DEPARTEMEN PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN





**MODUL PELATIHAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN**

**INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN**

Gedung B Lantai 2
Jl. Harsono RM No. 3 Ragunan
Ps. Minggu - Jakarta Selatan



DAFTAR ISI

GAMBARAN UMUM	177
A. Tujuan Instruksi Umum (TIU).....	177
B. Tujuan Instruksi Khusus (TIK)	177
C. Metodologi	178
BAB I PENDAHULUAN	179
A. Pengertian.....	179
B. Kategori Risiko	179
BAB II PENILAIAN RISIKO	183
BAB III PENANGANAN RISIKO	189
BAB IV PEMANTAUAN DAN EVALUASI RISIKO	193
BAB V PENILAIAN PELAKSANAAN PENILAIAN RISIKO	195



GAMBARAN UMUM

A. Tujuan Instruksi Umum (TIU)

Setelah mempelajari Modul ini, diharapkan peserta sosialisasi/pelatihan dapat memahami tentang penilaian risiko dalam pelaksanaan kinerja instansi, yang terdiri dari identifikasi risiko dan penanganan risiko. Dalam pembahasan tentang penilaian risiko akan dibuat secara praktis sehingga mudah dimengerti dan diaplikasi.

B. Tujuan Instruksi Khusus (TIK)

Untuk masing-masing Bab dengan pokok bahasannya dirumuskan Tujuan Instruksi Khusus (TIK) sebagai berikut :

1. Pokok bahasan identifikasi risiko terhadap pencapaian tujuan kegiatan, diharapkan peserta sosialisasi/pelatihan memahami pengertian risiko dan mampu merumuskan penyebab, dampak yang mungkin terjadi, serta upaya-upaya penanganan risiko untuk pencapaian tujuan kegiatan yang akan dilaksanakan.
2. Pokok bahasan analisis risiko terhadap pelaksanaan kegiatan, diharapkan peserta sosialisasi/pelatihan dapat memahami dampak dari risiko yang telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan kegiatan yang akan dilaksanakan.
3. Pokok bahasan pemantauan dan evaluasi terhadap risiko pelaksanaan kegiatan, diharapkan peserta sosialisasi/pelatihan memahami mekanisme

pemantauan dan evaluasi terhadap risiko yang telah teridentifikasi.

C. Metodologi

Modul ini disampaikan dengan metode andragogi, dimana waktu yang digunakan terbagi dalam tiga kelompok yang masing-masing dialokasikan dalam waktu sepertiganya, yaitu ceramah, diskusi, dan latihan. Peserta pelatihan/sosialisasi membaca seluruh modul yang ada dan menjawab soal-soal yang disertakan pada setiap akhir bab, serta mengerjakan kasus latihan yang diberikan secara bertahap sesuai dengan materi yang disampaikan.

* * *

BAB I

PENDAHULUAN

A. Pengertian

Risiko didefinisikan sebagai “kemungkinan kejadian merugikan”. Berdasarkan definisi tersebut, terdapat tiga unsur penting dari sesuatu yang dianggap sebagai risiko, yaitu.

1. Merupakan suatu **kejadian**.
2. Kejadian tersebut masih merupakan suatu **kemungkinan**, bisa terjadi bisa tidak.
3. Bila kejadian tersebut terjadi, akan **menimbulkan kerugian**.

B. Kategori Risiko

Kategori risiko dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung dari mana kita melihatnya. Kategori tersebut antara lain dapat dilihat dari sudut pandang penyebab timbulnya risiko, akibat yang ditimbulkan oleh risiko, aktivitas yang dilakukan, dan kejadian yang terjadi.

Ditinjau dari penyebab terjadinya, risiko dapat dikategorikan menjadi risiko keuangan dan risiko operasional. Risiko keuangan adalah risiko yang disebabkan oleh faktor-faktor keuangan seperti harga, tingkat bunga, dan mata uang asing. Sedangkan risiko operasional adalah risiko yang disebabkan oleh faktor-faktor non-keuangan, yaitu manusia, teknologi, dan alam.

Ditinjau dari akibat yang ditimbulkan, risiko dapat dikategorikan menjadi risiko murni dan risiko spekulatif.

Risiko murni adalah risiko yang terjadi dari suatu kejadian yang hanya berakibat timbulnya kerugian dan tidak memungkinkan terjadinya keuntungan, misalnya pada kejadian kebakaran. Adapun risiko alternatif adalah risiko yang tidak saja memungkinkan terjadinya kerugian, tetapi juga memungkinkan terjadinya keuntungan, misalnya risiko pada kegiatan investasi.

Ditinjau dari aktivitas yang dilakukan, terdapat berbagai macam risiko sesuai dengan aktivitas yang dilakukan, karena terdapat berbagai aktivitas yang menimbulkan risiko. Aktivitas-aktivitas yang dapat menimbulkan risiko antara lain aktivitas perencanaan, pengadaan, perjalanan dinas, dan lain-lain.

Sama seperti di atas, ditinjau dari kejadian, terdapat berbagai macam risiko sesuai dengan kejadian yang dilakukan. Kejadian merupakan turunan dari aktivitas, karena pada suatu aktivitas biasanya terdapat beberapa kejadian, misalnya pada aktivitas pengadaan terdapat kejadian penyusunan Harga Perkiraan Sendiri (HPS), *aanwijzing*, evaluasi, dan lain-lain.

Suatu risiko dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang, akan tetapi tinjauan dari sudut pandang kejadian merupakan tinjauan terbaik, karena hanya dengan menyatakan risiko berdasarkan kejadian baru dapat diketahui cara-cara apa yang dapat dilakukan untuk mengelola risiko tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa risiko dapat terjadi pada setiap kegiatan dan tahapan kegiatan yang dilakukan baik pada tahap perencanaan (anggaran dan persiapan kegiatan), pelaksanaan,

monitoring dan evaluasi, serta tahap pelaporan dan tindak lanjut.

Risiko yang tidak dapat terdeteksi atau tidak dapat dikelola dengan baik akan mengakibatkan tujuan dari instansi pemerintah yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai atau pencapaiannya tidak optimal.

Tujuan instansi pemerintah tersebut tertuang dalam rencana strategis yang memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran. Visi, misi, tujuan, dan sasaran dari instansi pemerintah tersebut selanjutnya dijabarkan dalam strategi mencapai tujuan yang berupa kegiatan-kegiatan strategis pada masing-masing unit kerja lingkup instansi pemerintah tersebut. Kegiatan-kegiatan strategis tersebut masing-masing memuat tujuan yang harus selaras atau mendukung pencapaian tujuan instansi pemerintah. Dengan demikian rencana strategis merupakan prasyarat agar pengelolaan risiko dapat mendukung pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran instansi pemerintah.

* * *



BAB II

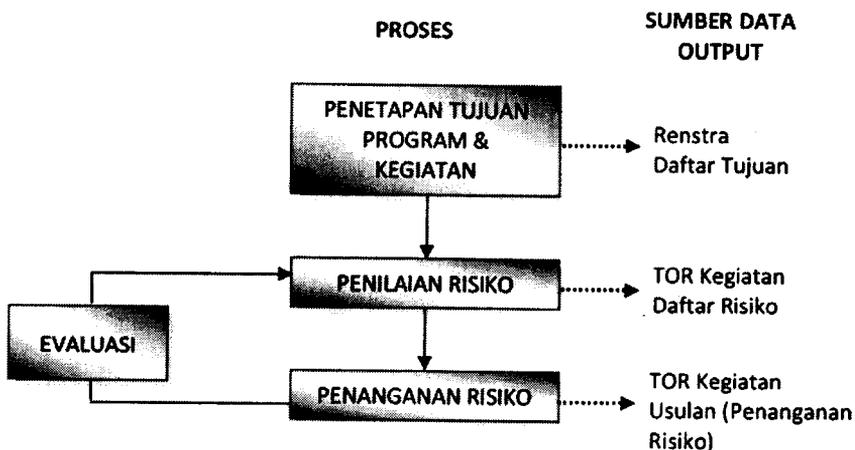
PENILAIAN RISIKO

Pada bagian sebelumnya telah dijelaskan bahwa visi, misi, tujuan, dan sasaran dari instansi pemerintah tersebut selanjutnya dijabarkan dalam strategi mencapai tujuan yang berupa kegiatan-kegiatan strategis pada masing-masing unit kerja lingkup instansi pemerintah tersebut. Dengan demikian penanganan risiko atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada unit kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran instansi pemerintah.

Pengelolaan risiko ini tidak dapat dilakukan secara parsial oleh masing-masing unit kerja pelaksana kegiatan, tetapi perlu dilakukan secara komprehensif agar pengelolaan risiko dapat dilaksanakan secara efektif. Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen pengelolaan risiko.

Manajemen pengelolaan risiko adalah cara bagaimana menangani semua risiko yang ada di dalam instansi pemerintah tanpa memilih risiko-risiko tertentu saja, tetapi pada semua risiko yang mengancam pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran instansi pemerintah.

Tahapan-tahapan pada proses penilaian risiko terdiri dari identifikasi risiko dan penanganan risiko. Tahapan-tahapan tersebut ditambah dengan proses evaluasi merupakan suatu siklus pengelolaan risiko, seperti digambarkan pada gambar berikut.



Gambar 1. Siklus Penilaian Risiko

Penilaian risiko dilaksanakan dengan identifikasi risiko dan analisis risiko pada setiap kegiatan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya risiko pada kegiatan yang dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja dan keluarannya (*output*) berupa daftar risiko.

Sarana yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi risiko-risiko pelaksanaan kegiatan unit kerja, yaitu TOR. Syarat TOR yang baik, yaitu:

1. Memuat tujuan dan sasaran kegiatan yang selaras dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada renstra,
2. Menguraikan seluruh tahapan pada pelaksanaan kegiatan dan alokasi sumberdaya (SDM, keuangan, dan fisik) pada masing-masing tahapan tersebut,
3. Menetapkan jadwal pelaksanaan masing-masing tahapan,
4. Menguraikan indikator keberhasilan masing-masing tahapan kegiatan,

5. Menetapkan tahapan mana yang menjadi titik-titik kritis pelaksanaan kegiatan,
6. Menetapkan risiko yang mungkin timbul dari titik-titik kritis tersebut, serta penyebab dan dampaknya,
7. Memuat rencana upaya penanganan dari risiko-risiko tersebut.

Berdasarkan TOR yang telah dibuat, lakukan penilaian risiko dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Apakah TOR telah memuat tujuan kegiatan yang akan dicapai;
2. Apakah TOR telah menjabarkan tahapan kegiatan/ aktivitas yang akan dilakukan;
3. Apakah TOR telah menentukan tahapan kegiatan/ aktivitas yang paling dominan pada pencapaian tujuan (titik-titik kritis).
4. Tentukan risiko yang akan terjadi apabila titik-titik kritis tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan.
5. Menentukan penyebab terjadinya risiko dan dampak akan terjadi.

Berdasarkan penilaian risiko tersebut dibuat daftar risiko yang memuat tiga hal penting, yaitu pernyataan risiko dan penyebab risiko serta dampak risiko.

Contoh daftar risiko dapat dilihat pada gambar 1.

DAFTAR RISIKO
(NAMA UNIT KERJA ESELON I)

UNIT KERJA :
 NAMA PIMPINAN :
 NIP :
 KEGIATAN :
 TUJUAN :
 AKTIVITAS :

No.	Risiko	Penyebab	Dampak
1.			
2.			

Disusun Tanggal :
 Penyusun :
 (Nama, NIP dan tanggal)

Diperiksa Tanggal :
 Pemeriksa :
 (Nama, NIP dan Tanda Tangan)

Gambar 1. Formulir daftar risiko

Contoh Kasus :

Pada pelaksanaan Pengadaan Sapi Betina *Brahman Cross* yang bertujuan untuk meningkatkan mutu genetik dalam rangka mendukung Percepatan Pencapaian Swasembada Daging Sapi (P2SDS) langkah-langkah yang dilakukan adalah :

1. Membuat TOR kegiatan yang memuat tujuan dan sasaran kegiatan yang selaras dengan Renstra serta dilengkapi dengan indikator kinerja dari *input, output, outcome, benefit* dan *impact*.
2. Membuat Petunjuk Teknis (Juknis) tentang pemeliharaan sapi betina *Brahman Cross* yang didalamnya memuat antara lain spesifikasi sapi bibit *Brahman*

Cross, peningkatan mutu genetik serta pemeliharaan ternaknya.

3. Menyusun tahapan kegiatan/aktivitas yang akan dilakukan dengan :
 - a. Menetapkan Panitia Pengadaan yang dilengkapi dengan uraian tugas yang didalamnya memuat pembuatan Rencana Kerja dan Syarat-syarat (RKS), Harga Perkiraan Sendiri (HPS) maupun persyaratan teknis ternak yang diadakan.
 - b. Melakukan proses pengadaan untuk mendapatkan pemenang lelang.
 - c. Menunjuk Tim Selektor yang kompeten, bertugas untuk melakukan seleksi ternak sesuai dengan spesifikasi ternak yang telah ditentukan.
 - d. Seleksi ternak.
 - e. Seleksi CP/CL kelompok penerima ternak.
 - f. Penetapan kelompok penerima ternak.
 - g. Distribusi ternak ke masing-masing kelompok yang telah ditetapkan.
 - h. Pembibitan/pemeliharaan ternak oleh kelompok.
 - i. *Recording*, dan
 - j. Pelaporan.

4. Menentukan tahapan kegiatan yang paling dominan/titik-titik kritis pada pencapaian tujuan. Dari tahapan kegiatan tersebut, dapat ditetapkan beberapa titik kritis, antara lain:
 - a. Penyusunan/pembuatan persyaratan teknis,
 - b. Proses pengadaan.
 - c. Seleksi ternak.
 - d. Penetapan kelompok penerima ternak.
 - e. Pembibitan/pemeliharaan ternak.

5. Menentukan penyebab terjadinya kerugian yang akan terjadi.
 - a. Penyebab kemahalan harga adalah pembuatan HPS tidak akurat.
 - b. Penyebab dari ternak yang dipilih tidak sesuai dengan spesifikasi teknis yang telah ditetapkan adalah selektor tidak melaksanakan pekerjaan dengan akurat.
6. Memprediksi kerugian yang akan terjadi apabila tahapan kegiatan yang paling dominan tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, antara lain :
 - a. Proses pengadaan, prediksi kerugian adanya kemahalan harga.
 - b. Seleksi ternak, prediksi kerugian ternak tidak sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan.

Daftar risiko tersebut apabila digabung dengan daftar risiko yang memuat tahapan kegiatan seleksi ternak, dan penetapan kelompok, akan menghasilkan daftar risiko kegiatan pengadaan ternak sekaligus daftar risiko pada satker dan unit kerja penanggung jawab pengadaan ternak tersebut. Sementara bila daftar risiko tersebut digabung dengan daftar risiko aktivitas-aktivitas lain yang dilaksanakan oleh unit kerja tersebut akan menghasilkan daftar risiko pelaksanaan kegiatan pada unit kerja tersebut atau daftar risiko unit kerja tersebut.

* * *

BAB III

PENANGANAN RISIKO

Penanganan risiko adalah upaya-upaya atau rencana upaya-upaya yang akan dilakukan untuk menangani risiko yang telah teridentifikasi. Upaya-upaya tersebut didasarkan pada daftar risiko yang telah dibuat khususnya dengan mengupayakan menghilangkan penyebab terjadinya risiko yang akan terjadi yang kita kenal dengan menggunakan metode preventif yaitu dilakukan dengan cara membuat/memperbaiki sistem dan prosedur, mengembangkan sumberdaya manusia, serta memasang atau memperbaiki fasilitas fisik. Penjelasan dari masing-masing cara tersebut dapat dijabarkan seperti di bawah ini.

Upaya-upaya penanganan risiko dapat dilakukan antara lain melalui 3 (tiga) cara, yaitu:

1. Membuat/memperbaiki sistem dan prosedur

Terdapat beberapa kemungkinan terjadinya risiko yang disebabkan oleh tidak adanya atau tidak berjalannya sistem dan prosedur.

Risiko tersebut misalnya “terjadinya kemahalan harga” yang disebabkan tidak adanya atau tidak berjalannya prosedur dan pengendalian/pengawasan. Risiko-risiko tersebut dapat dihindari atau dikurangi kemungkinan terjadinya dengan meningkatkan pengawasan/pengendalian dalam pembuatan HPS sehingga prosedur pembuatan HPS dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan.

2. Mengembangkan SDM

Pengembangan SDM diarahkan untuk mengatasi risiko-risiko yang disebabkan tidak kompetennya orang yang melaksanakan aktivitas dimana risiko tersebut muncul, misalnya ternak yang diterima tidak sesuai dengan spesifikasi teknis yang dipersyaratkan sehingga pengembangan SDM dapat dilakukan misalnya melalui pemberian pelatihan-pelatihan/tutorial kepada Selektor yang bertugas melakukan seleksi ternak.

3. Memasang/memperbaiki fasilitas fisik

Pemasangan/perbaikan fasilitas fisik dijalankan untuk mengatasi risiko-risiko yang disebabkan oleh kurangnya dukungan fasilitas fisik yang ada misalnya risiko yang disebabkan oleh "kandang yang bocor" atau "tidak adanya lokasi untuk *exercise* dapat diatasi dengan melakukan perbaikan kandang yang bocor atau menyediakan lahan untuk *exercise*.

Hal penting yang harus diperhatikan dalam penanganan risiko yaitu biaya yang diperlukan untuk melakukan penanganan risiko harus lebih kecil dari dampak yang akan timbul dari risiko yang ditangani.

Contoh Soal.

Pada contoh soal sebelumnya telah diketahui besar probabilitas dan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi. Langkah selanjutnya pimpinan unit kerja merumuskan rencana upaya-upaya penanganan terhadap risiko-risiko tersebut.

Misalnya, untuk risiko "kemahalan harga", rencana upaya yang dilakukan yaitu "memantau pelaksanaan pembuatan HPS apakah telah sesuai prosedur yang ditetapkan dalam Keppres, bahwa harus didasarkan pada survey harga dari

beberapa produsen/rekanan penyedia ternak sapi *Brahman Cross* serta telah memperhitungkan keuntungan yang wajar.

Upaya-upaya penanganan tersebut dituangkan dalam tabel penanganan risiko:

Tabel : Penanganan Risiko

DAFTAR PENANGANAN RISIKO (NAMA UNIT KERJA ESELON I)			
UNIT KERJA	:		
NAMA PIMPINAN	:		
NIP	:		
KEGIATAN	:		
TUJUAN	:	Untuk meningkatkan mutu genetik ternak dalam rangka mendukung Percepatan Pencapaian Swasembada Daging Sapi (P2SDS)	
AKTIVITAS	:	Proses Pengadaan	

No.	Risiko	Penyebab	Penanganan
1.	Kemahalan Harga	Pembuatan HPS tidak didasarkan pada survey yang akurat	Memantau pelaksanaan survey harga

Disusun tanggal :
 Penyusun:
 (Nama, NIP, Tandatangan) :

Diperiksa tanggal :
 Pemeriksa :
 (Nama, NIP, Tandatangan) :

Daftar penanganan risiko tersebut apabila digabung dengan daftar penanganan risiko pada tahapan kegiatan seleksi ternak, dan penetapan kelompok, akan menghasilkan daftar penanganan risiko kegiatan pengadaan ternak serta sekaligus daftar penanganan risiko pada satker dan unit kerja penanggung jawab pengadaan ternak tersebut.

Sementara bila daftar penanganan risiko tersebut digabung dengan daftar penanganan risiko aktivitas-aktivitas lain yang dilaksanakan oleh unit kerja tersebut akan menghasilkan daftar penanganan risiko pelaksanaan kegiatan pada unit kerja tersebut atau daftar risiko unit kerja tersebut.

* * *

BAB IV

PEMANTAUAN DAN EVALUASI RISIKO

Pemantauan dan evaluasi merupakan proses penelusuran dan evaluasi yang sistematis dari hasil kerja proses penanganan risiko yang telah dilakukan dan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan strategi penanganan risiko yang lebih baik di kemudian hari.

Dalam rangka mengefektifkan kegiatan pemantauan dan evaluasi, pada awal tahun anggaran berjalan, setiap unit kerja/satker menyampaikan rekapitulasi risiko dan upaya penanganan pada kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakannya kepada unit pengendalian intern (SPI internal) unit kerja Eselon I-nya kemudian pimpinan unit pengendalian intern (SPI internal) Eselon I tersebut menyampaikan rekapitulasi tersebut kepada Inspektorat Jenderal. Hasil penilaian tersebut disampaikan dalam bentuk rekapitulasi seperti pada Lampiran 1 disertai dengan peta risiko.

Berdasarkan rekapitulasi tersebut Inspektorat Jenderal melakukan pemeriksaan atas pelaksanaan kegiatan pada unit kerja/satker tersebut dengan fokus pada kegiatan dengan dampak risiko tinggi. Hasil pemeriksaan Inspektorat Jenderal diarahkan untuk memperbaiki kinerja unit kerja/satker dan evaluasi terhadap efektifitas dari penilaian risiko yang dilakukan oleh unit kerja/satker.

* * *



BAB V

PENILAIAN PELAKSANAAN PENILAIAN RISIKO

Penilaian terhadap unsur penilaian risiko dilakukan untuk mengukur tingkat efektivitas penilaian risiko yang dilakukan dan memberi keyakinan bahwa pemantauan yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah telah dilakukan secara tepat dan memadai, baik terhadap implementasi SPIP, pencapaian tujuan organisasi, keandalan laporan keuangan, pengamanan asset negara dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. Sarana dan Aspek Penilaian

Sarana penilaian yang diperlukan dalam rangka penilaian risiko disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel Sarana dan Aspek Penilaian

No	Unsur/Sub Unsur	Aspek Penilaian	Dokumen yang Diperlukan
1.	Penilaian Risiko	1. Ada/tidaknya TOR untuk setiap kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - Renstra - KAK/TOR untuk masing-masing kegiatan. - Juklak/juknis masing-masing kegiatan. - Daftar Risiko
		2. TOR yang dibuat telah memuat tujuan dan kegiatan yang selaras dengan Renstra.	
		3. TOR yang dibuat telah menguraikan tahapan kegiatan yang akan dilaksanakan dan dilengkapi dengan alokasi sumberdaya (SDM, Keuangan dan Fisik)	
		4. TOR yang dibuat telah dilengkapi dengan jadwal pelaksanaan masing-masing kegiatan.	
		5. Masing-masing tahapan kegiatan dalam TOR telah dilengkapi dengan indikator keberhasilan.	
		6. TOR telah menetapkan titik-titik kritis dari tahapan kegiatan yang akan dilaksanakan dan merupakan aktivitas yang paling dominan dalam pencapaian tujuan.	
		7. Risiko terhadap titik kritis tahapan kegiatan telah ditetapkan.	
		8. Risiko yang ditetapkan telah memenuhi unsur Kejadian, kemungkinan dan menimbulkan kerugian.	
		9. Risiko yang ditetapkan telah dilengkapi dengan penyebab terjadinya risiko serta dampak yang akan terjadi.	

		10. Penilaian risiko telah dituangkan dalam daftar risiko dan telah disahkan oleh penyusun maupun pemeriksa SPIP.	
2.	Penanganan Risiko	1. Daftar penanganan risiko telah dibuat untuk masing masing risiko yang telah ditetapkan. 2. Penanganan risiko telah yang dibuat telah menghilangkan/memperkecil penyebab terjadinya risiko 3. Telah dibuat prosedur terhadap penanganan risiko dari masing-masing titik kritis kegiatan. 4. Penanganan risiko telah dituangkan dalam Daftar penanganan risiko dan telah disahkan oleh penyusun kegiatan maupun pemeriksa SPIP.	Dokumen : - Daftar Penanganan Risiko - Kumpulan Prosedur Penanganan Risiko
3.	Pemantauan dan Evaluasi Risiko	1. Ada/tidaknya mekanisme atau prosedur mengenai pemantauan dan evaluasi risiko. 2. Satker/unit kerja telah membuat rekapitulasi risiko dan upaya penanganan risiko 3. Satker/unit kerja telah menetapkan jadwal pemantauan dan evaluasi risiko. 4. SPIP unit kerja/satker telah melakukan pemantauan evaluasi risiko yang telah dituangkan dalam rekapitulasi risiko dan upaya penanganan risiko. 5. Laporan Pemantauan dan Evaluasi Risiko telah dibuat dilengkapi dengan saran/rekomendasi. 6. Saran/rekomendasi telah ditindaklanjuti.	Dokumen : - Rekapitulasi risiko dan upaya penanganan risiko. - Jadwal Pemantauan dan Evaluasi Risiko. - Laporan Pemantauan dan Evaluasi Risiko. - Laporan Tindak Lanjut Pemantauan dan Evaluasi Risiko.

2. Pelaksanaan Penilaian

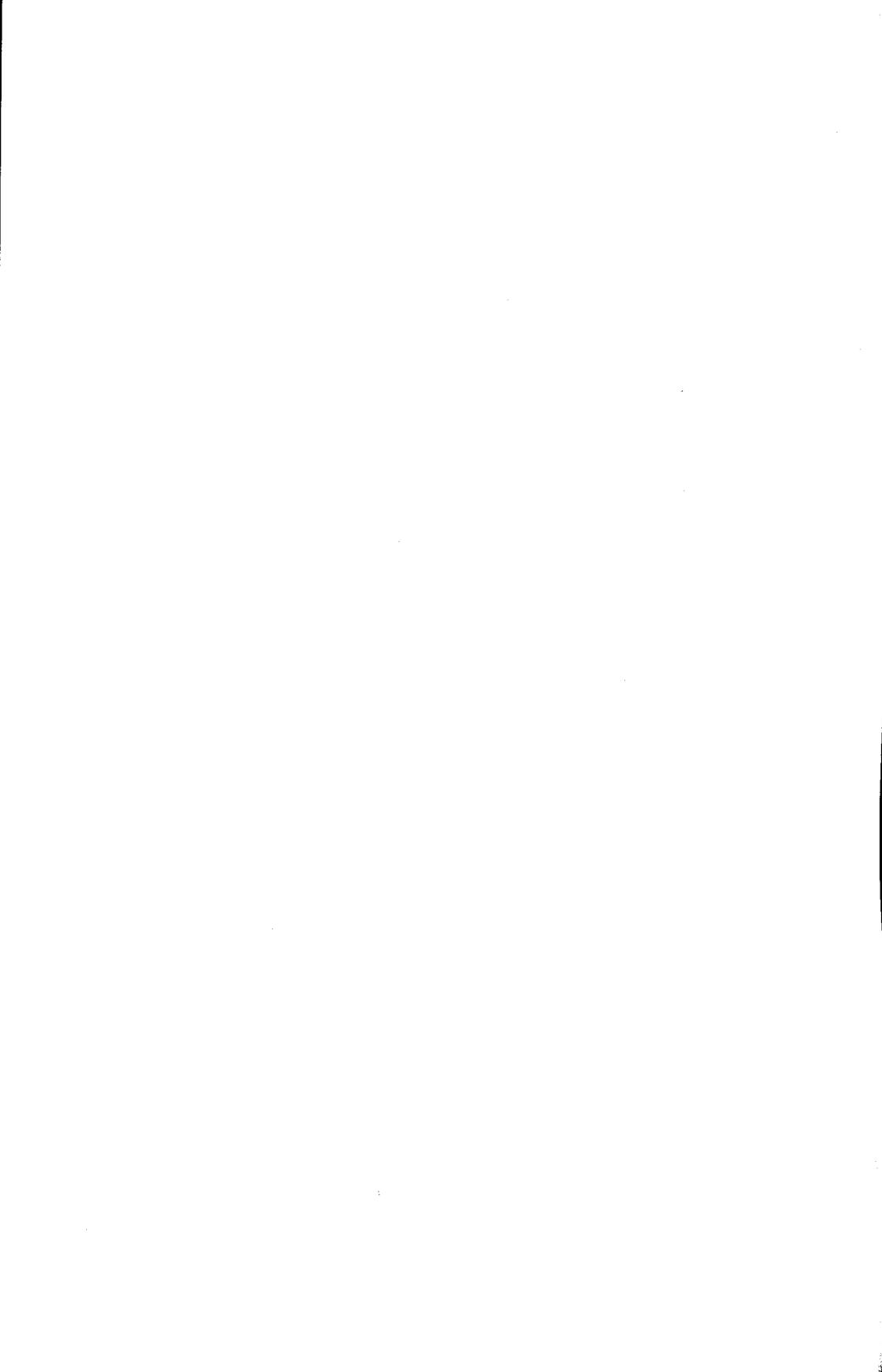
Penilaian dilakukan berdasarkan 3 sub unsur lingkup penilaian risiko meliputi penilaian risiko, penanganan risiko dan pemantauan dan evaluasi risiko. Masing-masing sub unsur diberi bobot tertentu berdasarkan justifikasi nilai penting (signifikansi) terhadap penilaian risiko, yang jumlah seluruhnya 100%. Setiap sub unsur diuraikan dalam beberapa item penilaian dengan bobot yang ditentukan sesuai relevansinya dengan masing-masing sub unsur tersebut. Rincian lengkap pelaksanaan penilaian disajikan dalam Tabel di bawah ini :

Tabel Pelaksanaan Penilaian

NO.	URAIAN	YA	TIDAK
A.	PENILAIAN RISIKO :		
	1. Apakah setiap kegiatan telah dibuatkan TOR		
	2. Apakah setiap TOR yang dibuat telah memuat tujuan dan kegiatan yang selaras dengan Renstra.		
	3. Apakah TOR yang dibuat telah menguraikan tahapan kegiatan yang akan dilaksanakan dan dilengkapi dengan alokasi sumberdaya (SDM, Keuangan dan Fisik)		

	4. Apakah TOR yang dibuat telah dilengkapi dengan jadwal pelaksanaan masing-masing kegiatan.		
	5. Apakah masing-masing tahapan kegiatan telah dilengkapi dengan indikator keberhasilan.		
	6. Apakah TOR telah menetapkan titik-titik kritis dari tahapan kegiatan yang akan dilaksanakan dan merupakan aktivitas yang paling dominan dalam pencapaian tujuan.		
	7. Apakah telah ditetapkan risiko terhadap titik kritis tahapan kegiatan.		
	8. Apakah dalam penetapan risiko telah memenuhi unsur Kejadian, kemungkinan dan menimbulkan kerugian.		
	9. Apakah risiko yang ditetapkan telah dilengkapi dengan penyebab terjadinya risiko serta dampak yang akan terjadi.		
	10. Apakah penilaian risiko telah dituangkan dalam daftar risiko dan telah disahkan oleh penyusun maupun pemeriksa SPIP.		
B.	PENANGANAN RISIKO:		
	1. Apakah daftar penanganan risiko telah dibuat untuk masing-masing risiko yang telah ditetapkan.		
	2. Apakah penanganan risiko telah yang dibuat telah menghilangkan/memperkecil penyebab terjadinya risiko		
	3. Apakah telah dibuat prosedur terhadap penanganan risiko dari masing-masing titik kritis kegiatan.		
	4. Apakah penanganan risiko telah dituangkan dalam Daftar Penanganan Risiko dan telah disahkan oleh penyusun kegiatan maupun pemeriksa SPIP.		
C.	PEMANTAUAN DAN EVALUASI RISIKO :		
	1. Apakah mekanisme atau prosedur mengenai pemantauan dan evaluasi risiko telah dibuat		
	2. Apakah Satker/unit kerja telah membuat rekapitulasi risiko dan upaya penanganan risiko		
	3. Apakah Satker/unit kerja telah menetapkan jadwal pemantauan dan evaluasi risiko.		
	4. Apakah SPIP unit kerja/satker telah melakukan pemantauan evaluasi risiko yang telah dituangkan dalam rekapitulasi risiko dan upaya penanganan risiko.		
	5. Apakah Laporan Pemantauan dan Evaluasi Risiko telah dibuat dilengkapi dengan saran/rekomendasi.		
	6. Apakah saran/rekomendasi telah ditindaklanjuti		

* * *



MODUL - 3

KEGIATAN PENGENDALIAN



DEPARTEMEN PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN





**MODUL PELATIHAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN**

**INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN**

Gedung B Lantai 2
Jl. Harsono RM No. 3 Ragunan
Ps. Minggu - Jakarta Selatan



DAFTAR ISI

GAMBARAN UMUM	205
A. Tujuan Instruksi Umum (TIU).....	205
B. Tujuan Instruksi Khusus (TIK)	205
C. Metodologi	206
BAB I PENDAHULUAN	207
A. Pengertian.....	207
B. Karakteristik.....	207
BAB II KEGIATAN PENGENDALIAN	213
A. <i>Review</i> atas Kinerja Instansi Pemerintah yang Bersangkutan	213
B. Pembinaan Sumber Daya Manusia	214
C. Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi.....	216
D. Pengendalian Fisik atas Aset	221
E. Penetapan dan <i>Review</i> atas Indikator dan Ukuran Kinerja.....	222
F. Pemisahan Fungsi	223
G. Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting...	223
H. Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas Transaksi dan Kejadian	224
I. Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Pencatatannya.....	224
J. Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya.....	225
K. Dokumentasi yang Baik atas Sistem Pengendalian Intern serta Transaksi dan Kejadian Penting.....	226

BAB III PENILAIAN TERHADAP PELAKSANAAN	
KEGIATAN PENGENDALIAN	227
A. Sarana dan Aspek Penilaian.....	227
B. Pelaksanaan Penilaian.....	229

GAMBARAN UMUM

Modul ini disusun sebagai bahan sosialisasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap seluruh jajaran Eselon I dan jajaran Unit Kerja serta Satuan Unit Kerja (Satker) lingkup Kementerian Pertanian. Modul ini terdiri dari penguatan dan kegiatan pengendalian, yang merupakan suatu rangkaian yang tidak terpisahkan.

A. Tujuan Instruksi Umum (TIU)

Pada hakekatnya seluruh pejabat struktural adalah merupakan seorang pemimpin dan sekaligus seorang manajer, karena itu seorang pejabat struktural selain harus mampu menjadi pemimpin juga harus memahami unsur-unsur manajemen diantaranya adalah pengendalian secara baik. Dengan demikian tujuan instruksi umum, dalam modul ini yaitu diharapkan mampu memahami tentang penguatan dan kegiatan pengendalian Intern di lingkungan organisasi yang dipimpinnya.

B. Tujuan Instruksi Khusus (TIK)

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mampu :

1. Menjelaskan pengertian dan konsep dasar pengawasan serta memahami jenis-jenis pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.
2. Menjelaskan tujuan pengawasan sehingga memahami peranan Inspektorat Jenderal dalam Sistem Pengendalian Intern di Kementerian Pertanian.

3. Memahami konsep Tindak Lanjut Hasil Pengawasan sehingga mampu menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan.
4. Menjelaskan penguatan dan kegiatan pengendalian guna mendukung penerapan pengendalian yang baik dalam organisasi.

C. Metodologi

Penyampaian materi sosialisasi ini menggunakan pendekatan sistem klasikal maupun non klasikal dengan metode :

1. Ceramah;
2. Diskusi;
3. Latihan/praktek.

* * *

BAB I

PENDAHULUAN

A. Pengertian

Unsur Sistem Pengendalian Intern yang ketiga adalah kegiatan pengendalian. Kegiatan pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dapat membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan Instansi Pemerintah untuk mengurangi risiko yang telah diidentifikasi selama proses penilaian risiko. Aktivitas pengendalian adalah tindakan-tindakan yang diimplementasikan untuk memastikan bahwa arahan manajemen telah diikuti. Arahan manajemen diwujudkan dalam kebijakan dan prosedur secara tertulis, yang memungkinkan diambilnya tindakan-tindakan dengan mempertimbangkan risiko yang terdapat dalam seluruh jenjang dan fungsi dalam organisasi. Tindakan-tindakan pengendalian tersebut ditatalaksanakan melalui kebijakan dan prosedur yang ditetapkan manajemen atau dengan kata lain fungsi pengendalian melekat atau *"built-in"* dalam setiap tata laksana kegiatan.

B. Karakteristik

Kegiatan pengendalian yang diterapkan dalam suatu Instansi Pemerintah dapat berbeda dengan yang diterapkan pada Instansi lain. Perbedaan penerapan ini antara lain disebabkan oleh perbedaan :

1. Visi, misi, dan tujuan;
2. Lingkungan dan cara beroperasi;
3. Tingkat kerumitan organisasi;
4. Sejarah atau latar belakang dan budaya; serta
5. Risiko yang dihadapi.

Penyelenggaraan kegiatan pengendalian sekurang-kurangnya memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Kegiatan pengendalian diutamakan pada kegiatan pokok Instansi

Kita pahami bahwa akan terlalu rumit untuk mengendalikan seluruh kegiatan Instansi sampai detail, ini akan berdampak pada penggunaan energi yang sia-sia. Pengendalian diutamakan pada kegiatan strategis, yaitu kegiatan yang menonjol dalam aspek pembiayaan, maupun dalam aspek yang terkait dengan masyarakat banyak.

2. Kegiatan Pengendalian harus dikaitkan dengan proses penilaian risiko

Setiap kegiatan pasti mempunyai risiko untuk terjadinya masalah, hanya saja bobot permasalahan yang terjadi berbeda antara kegiatan satu dengan kegiatan lainnya. Risiko adalah potensi masalah yang harus terdeteksi sebelum permasalahan itu terjadi. Pengendalian harus disesuaikan dengan titik-titik kritis potensi terjadinya masalah. Tindakan-tindakan pengendalian yang tepat terkait dengan efisiensi dan efektifitas penggunaan biaya, semakin tepat analisa risiko yang dilaksanakan manajemen, semakin efisien dan efektif penggunaan anggarannya.

3. Kegiatan Pengendalian yang dipilih disesuaikan dengan sifat khusus Instansi Pemerintah

Setiap Instansi mempunyai tugas dan fungsi masing-masing sehingga kegiatan-kegiatan yang ditetapkan mempunyai risiko yang berbeda. Risiko impor ternak oleh Balai Pembibitan Ternak, berbeda dengan risiko pengadaan bibit tanaman oleh Satker pada Dinas

Perkebunan. Impor ternak mempunyai potensi masalah antara lain terbawanya bibit penyakit, karena itu pengendalian harus sudah dilakukan sejak seleksi ternak di negara asal, sedangkan potensi masalah pada pengadaan bibit tanaman antara lain kesesuaian spesifikasi teknis tanaman sehingga kegiatan pengendalian relatif lebih mudah dan murah.

4. Kebijakan dan Prosedur harus ditetapkan secara tertulis

Untuk menunjang arahan dari manajemen perlu ditetapkan kebijakan dan prosedur secara tertulis. Dalam organisasi, kebijakan merupakan alat bantu untuk memilih tindakan terbaik dan berbagai alternatif yang ada. Oleh karena itu kebijakan akan dijumpai dalam organisasi pada hampir seluruh tingkatan manajemen. Kebijakan akhirnya menjadi salah satu bidang terpenting dalam manajemen, karena pengaruhnya yang luas, meliputi seluruh aspek pengelolaan organisasi. Dalam manajemen, kebijakan merupakan penjabaran keinginan organisasi yang harus dicapai. Kebijakan merupakan kerangka yang digunakan manajemen organisasi membangun strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kebijakan dapat dipandang sebagai pedoman tindakan yang mengarahkan aktivitas-aktivitas organisasi menuju tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Kebijakan juga membatasi perilaku dengan menjelaskan secara rinci hal-hal yang boleh atau tidak boleh dilakukan. Selanjutnya, kebijakan memberi tuntunan bagi pengambilan keputusan

manajerial dalam format organisasi formal. Dalam organisasi formal; kebijakan mencakup penetapan pola pengambilan keputusan (*decision rules*) yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan berbagai tindakan yang dapat dipilih untuk menjawab suatu permasalahan. Kebijakan ikut menjamin bahwa perilaku setiap bagian dalam organisasi tetap berlandaskan pada dasar yang sama, konsisten, seragam, stabil, dan tetap mengarah pada perkembangan tercapainya tujuan yang diinginkan.

Penjelasan mengenai langkah-langkah nyata yang harus dilakukan untuk memenuhi kebijakan yang dimaksud. Dengan demikian, penetapan suatu prosedur tertentu harus berada di dalam kerangka kerja dari kebijakan yang telah diharapkan. Prosedur memberikan pedoman atau arah yang jelas tentang apa yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan manajemen. Tanpa prosedur yang jelas, suatu pekerjaan mungkin akan terlaksana secara tumpang tindih antara satu unit organisasi dengan unit organisasi lain, karena keduanya merasa berhak untuk melaksanakannya. Di lain pihak, mungkin ada pekerjaan lain yang terlambat dikerjakan, karena tidak satupun unit organisasi yang merasa mempunyai kewajiban untuk melaksanakannya, atau tidak terangkainya pekerjaan yang satu dengan yang lain secara tepat.

Dengan demikian jelas bahwa kebijakan dan prosedur harus ditetapkan secara tertulis, tidak hanya merupakan kesepakatan atau kebiasaan. Selain menjadi pedoman pelaksanaan kegiatan, kebijakan dan prosedur juga dapat dipakai sebagai

dasar hukum, karena pelanggaran-pelanggaran prosedur dapat berdampak terhadap permasalahan hukum. Misalnya/contohnya pelanggaran terhadap prosedur tindak karantina dapat berakibat adanya kerugian negara, apabila *treatment-treatment* tertentu tidak dilaksanakan sehingga menimbulkan terbawanya bibit penyakit. Untuk itu kebijakan dan prosedur selain harus tertulis akan lebih baik apabila disahkan atau ditandatangani oleh pejabat yang berwenang.

5. Kegiatan pengendalian dievaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut masih sesuai dan berfungsi seperti yang diharapkan. Kegiatan pengendalian dilakukan evaluasi dengan maksud untuk mengetahui apakah kegiatan pengendalian tersebut masih efektif atau tidak untuk dilaksanakan. Nilai dasar dari Sistem Pengendalian Intern adalah adanya keyakinan terhadap sistem pengendalian yang ada apakah masih dapat menjamin pelaksanaan kegiatan dapat berjalan lancar untuk mencapai tujuan, karena itu perlu adanya *review* terhadap kegiatan-kegiatan pengendalian pada saat tertentu. Evaluasi dapat dilakukan setiap saat manakala hasil analisa resiko terhadap proses pelaksanaan kegiatan yang sedang berjalan masih ditemukan potensi masalah yang akan timbul. Evaluasi terhadap kegiatan pengendalian dapat pula dilaksanakan setelah adanya *review* atas capaian kinerja yang dilaksanakan. Hasil *review* capaian kinerja tentunya tidak hanya berupa output atau produksi, namun harus disertai dengan analisis terhadap masalah yang menyebabkan capaian kinerja tidak seratus persen. Dengan adanya

keyakinan bahwa kegiatan pengendalian yang ada sudah andal, tetapi ternyata masih ditemukan permasalahan-permasalahan dalam capaian kinerja maka kegiatan pengendalian tersebut harus *di-review* dan diperbaiki untuk menangkal masalah sejenis agar tidak muncul kembali.

* * *

BAB II

KEGIATAN PENGENDALIAN

Aktivitas pengendalian diimplementasikan dalam kegiatan-kegiatan nyata untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang ditetapkan manajemen telah diikuti oleh seluruh pegawai yang terkait. Aktivitas pengendalian tersebut meliputi :

A. Review atas Kinerja Instansi Pemerintah yang bersangkutan

Pimpinan puncak wajib memantau pencapaian kinerja dengan membandingkan rencana sebagai tolak ukur kinerja. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan Instansi dalam melakukan *review* adalah sebagai berikut :

1. Keterlibatan dalam penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan.
2. Keterlibatan dalam pengukuran dan pelaporan hasil yang dicapai.
3. Secara berkala membandingkan kinerja dengan rencana.
4. Inisiatif signifikan dari Instansi Pemerintah dipantau pencapaian targetnya dan tidak lanjut yang telah diambil.

Pada *review* manajemen pada tingkat kegiatan, hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan *review* adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Instansi pada setiap tingkatan kegiatan mereview laporan kinerja, menganalisis kecenderungan, dan mengukur perbandingan hasil

dengan target, anggaran prakiraan, dan kinerja periode yang lalu.

2. Pejabat pengelola keuangan dan pejabat pelaksana tugas operasional mereview serta membandingkan kinerja keuangan, anggaran, dan operasional dengan hasil yang direncanakan atau diharapkan.
3. Kegiatan pengendalian tepat yang telah dilaksanakan, antara lain seperti rekonsiliasi dan pengecekan ketepatan informasi.

B. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pengendalian melalui pembinaan sumber daya manusia, dilakukan melalui beberapa aktivitas, meliputi :

1. Mengkomunikasikan secara jelas dan konsistensi kepada seluruh pegawai tentang visi, misi, tujuan, nilai, dan strategi instansi yang telah tercermin dalam rencana strategis, rencana kerja tahunan, dan pedoman panduan kerja lainnya, dengan maksud agar seluruh pegawai memahaminya.
2. Menyusun strategi pembinaan sumber daya manusia yang utuh dalam bentuk rencana strategis, rencana kerja tahunan, dan dokumen perencanaan sumber daya manusia lainnya yang meliputi kebijakan, program, dan praktek pengelolaan pegawai yang akan menjadi panduan bagi Instansi Pemerintah tersebut.
3. Menyusun strategi perencanaan sumber daya manusia yang spesifik dan eksplisit, yang dikaitkan dengan keseluruhan rencana strategis, dan yang memungkinkan dilakukannya identifikasi kebutuhan pegawai baik pada saat ini maupun di masa mendatang.
4. Menyusun persyaratan jabatan dan menetapkan kinerja yang diharapkan untuk setiap posisi pimpinan.

5. Pimpinan membangun kerjasama tim, mendorong penerapan visi Instansi Pemerintah, dan mendorong adanya umpan balik dari pegawai.
6. Sistem manajemen kinerja Instansi Pemerintah mendapat prioritas tertinggi dari pimpinan Instansi Pemerintah yang dirancang sebagai panduan bagi pegawai dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.
7. Menyusun prosedur untuk memastikan bahwa pegawai dengan kompetensi yang tepat yang direkrut dan dipertahankan.
8. Pegawai telah memberikan orientasi, pelatihan dan kelengkapan kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan kinerja, meningkatkan kemampuan, serta memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi yang berubah-ubah.
9. Membuat sistem kompensasi cukup memadai untuk mendapatkan, memotivasi, dan mempertahankan pegawai serta insentif dan penghargaan disediakan untuk mendorong pegawai melakukan tugas dengan kemampuan maksimal.
10. Menyusun program kesejahteraan dan fasilitas untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai.
11. Pengawasan atasan dilakukan secara berkesinambungan untuk memastikan bahwa tujuan pengendalian intern bisa dicapai.
12. Memberikan evaluasi kinerja dan umpan balik yang bermakna, jujur dan konstruktif untuk membantu pegawai memahami hubungan antara kinerjanya dan capaian tujuan Instansi Pemerintah.
13. Pimpinan melakukan kaderisasi untuk memastikan tersedianya pegawai dengan kompetensi yang diperlukan.

C. Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi

Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi dilakukan untuk memastikan akurasi dan kelengkapan informasi. Pengendalian dilakukan melalui pengendalian umum dan pengendalian aplikasi.

1. Pengendalian Umum, dilakukan melalui:

a. Pengamanan Sistem Informasi, meliputi kegiatan-kegiatan:

- 1) Instansi secara berkala melaksanakan penilaian risiko secara periodik yang komprehensif. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah penilaian risiko dilaksanakan dan didokumentasikan secara teratur pada saat sistem, fasilitas, atau kondisi lainnya berubah. Selain itu, penilaian risiko tersebut sudah mempertimbangkan sensitivitas dan keandalan data serta penetapan risiko akhir dan persetujuan pimpinan Instansi Pemerintah didokumentasikan.
- 2) Pimpinan mengembangkan rencana yang secara jelas menggambarkan program pengamanan serta kebijakan dan prosedur yang mendukungnya.
- 3) Pimpinan menetapkan organisasi untuk mengimplementasikan dan mengelola program pengamanan.
- 4) Pimpinan menetapkan uraian tanggung jawab pengamanan secara jelas.
- 5) Mengimplementasikan kebijakan yang efektif atas pegawai yang terkait dengan program pengamanan.
- 6) Memantau efektivitas program pengamanan dan melakukan perubahan program peng-

amanan jika diperlukan. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan adalah secara berkala menilai kelayakan kebijakan pengamanan dan kepatuhan terhadap kebijakan tersebut, serta tindakan korektif diterapkan dan diuji dengan segera dan efektif serta dipantau secara terus-menerus.

b. Pengendalian atas Akses

Pengendalian atas akses dilakukan melalui aktivitas, sebagai berikut :

- 1) Mengklasifikasikan sumber daya sistem informasi berdasarkan kepentingan dan sensitivitasnya. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah klasifikasi sumber daya dan kriteria terkait sudah ditetapkan dan dikomunikasikan kepada pemilik sumber daya. Selain itu, pemilik sumber daya memilah-milah sumber daya informasi berdasarkan klasifikasi dan kriteria yang sudah ditetapkan dengan memperhatikan penetapan dan penilaian risiko serta mendokumentasikannya.
- 2) Pemilik sumber daya mengidentifikasi pengguna yang berhak dan otorisasi akses ke informasi secara formal.
- 3) Menetapkan pengendalian fisik dan pengendalian logis untuk mencegah dan mendeteksi akses yang tidak diotorisasi.
- 4) Memantau akses ke sistem informasi, melakukan investigasi atas pelanggaran, dan mengambil tindakan perbaikan dan penegakan disiplin.

- c. Pengendalian atas Pengembangan dan Perubahan Perangkat Lunak Aplikasi, dilakukan melalui aktivitas fitur pemrosesan sistem informasi dan modifikasi program diotorisasi. Seluruh perangkat lunak yang baru dan yang dimutakhirkan sudah diuji dan disetujui. Selain itu, menetapkan prosedur untuk memastikan terselenggaranya pengendalian atas kepastakaan perangkat lunak (*software libraries*) termasuk pemberian label, pembatasan akses, dan penggunaan kepastakaan perangkat lunak yang terpisah.
- d. Pengendalian atas Perangkat Lunak Sistem, dilakukan dengan cara membatasi akses ke perangkat lunak sistem berdasarkan tanggung jawab pekerjaan dan otorisasi akses tersebut didokumentasikan. Selain itu akses ke dan penggunaan perangkat lunak sistem dikendalikan dan dipantau serta mengendalikan perubahan yang dilakukan terhadap perangkat lunak sistem.
- e. Pemisahan tugas yang tidak dapat digabungkan sudah diidentifikasi dan kebijakan untuk memisahkan tugas tersebut sudah ditetapkan. Pengendalian atas akses sudah ditetapkan untuk pelaksanaan pemisahan tugas serta pengendalian atas kegiatan pegawai melalui penggunaan prosedur, supervisi, dan *review*.
- f. Kontinuitas Pelayanan
Untuk menjamin pelayanan tetap kontinu, aktivitas pengendalian yang harus dilakukan adalah :
 - 1) Instansi melakukan penilaian, pemberian prioritas, dan mengidentifikasikan sumber daya pendukung atas kegiatan komputerisasi yang kritis dan sensitif.

- 2) Instansi sudah mengambil langkah-langkah pencegahan dan minimalisasi potensi kerusakan dan terhentinya operasi komputer antara lain melalui penggunaan prosedur *back-up* data dan program, penyimpanan *back-up* data di tempat lain, pengendalian atas lingkungan, pelatihan staf, serta pengelolaan dan pemeliharaan perangkat keras.
 - 3) Pimpinan Instansi sudah mengembangkan dan mendokumentasikan rencana komprehensif untuk mengatasi kejadian tidak terduga (*contingency plan*), misalnya langkah pengamanan apabila terjadi bencana alam, sabotase, dan terorisme.
 - 4) Instansi secara berkala menguji rencana untuk mengatasi kejadian tidak terduga dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.
- g. Pengendalian Aplikasi
- Pengendalian aplikasi sistem pengelolaan informasi dilakukan dengan aktivitas pengendalian sebagai berikut :
- 1) Pengendalian Otorisasi
 - a) Instansi mengendalikan dokumen sumber, dengan mempertimbangkan akses ke dokumen sumber yang masih kosong dibatasi dan dokumentasi sumber diberikan nomor urut tercetak (*prenumbered*).
 - b) Mengesahkan dokumen sumber, dengan mempertimbangkan dokumen sumber yang penting memerlukan tanda tangan otorisasi. Untuk sistem aplikasi *batch*, harus digunakan lembar kendali *batch* yang menyediakan informasi seperti tanggal, nomor, kendali, jumlah dokumen,

dan jumlah kendali (*control totals*) dari *field* kunci. Selain itu *review* independen terhadap data dilakukan sebelum data *dientry* ke dalam sistem aplikasi.

- c) Membatasi akses ke terminal *entry* data.
- d) *File* induk dan laporan khusus digunakan untuk memastikan bahwa seluruh data yang diproses telah diotorisasi.

- 2) Pengendalian Kelengkapan, dilakukan dengan meng*entry* dan memproses ke dalam komputer seluruh transaksi yang telah diotorisasi serta merekonsiliasi data untuk memverifikasi kelengkapan data.
- 3) Pengendalian Akurasi, dilakukan dengan mendesain *entry* data, memvalidasi data dan editing dilaksanakan untuk mengidentifikasi data yang salah serta mencatat data salah untuk dilaporkan, diinvestigasi, dan diperbaiki. Selain itu perlu mereview Laporan keluaran untuk mempertahankan akurasi dan validitas data.
- 4) Pengendalian terhadap Keandalan Pemrosesan dan *File* Data, dilakukan melalui penyusunan prosedur untuk memastikan bahwa hanya program dan *file* data versi terkini yang digunakan selama pemrosesan. Selain itu harus ada program yang memiliki prosedur untuk memverifikasi bahwa versi *file* komputer yang sesuai yang digunakan selama pemrosesan dan program yang memiliki prosedur untuk mengecek *internal file header labels* sebelum pemrosesan. Dan terdapat aplikasi yang mencegah perubahan *file* secara bersamaan.

D. Pengendalian Fisik atas Aset

Pimpinan instansi menetapkan, mengimplementasikan, dan mengkomunikasikan rencana identifikasi, kebijakan, dan prosedur pengamanan fisik kepada seluruh pegawai. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan dan prosedur pengamanan fisik telah ditetapkan, diimplementasikan, dan dikomunikasikan ke seluruh pegawai.
2. Instansi telah mengembangkan rencana untuk identifikasi dan pengamanan aset infrastruktur.
3. Aset yang berisiko hilang, dicuri, rusak, digunakan tanpa hak seperti uang tunai, surat berharga, perlengkapan, persediaan, dan peralatan, secara fisik diamankan dan akses ke aset tersebut dikendalikan.
4. Aset seperti uang tunai, surat berharga, perlengkapan, persediaan, dan peralatan secara periodik dihitung dan dibandingkan dengan catatan pengendalian, setiap perbedaan diperiksa secara teliti.
5. Uang tunai dan surat berharga yang dapat diuangkan dijaga dalam tempat terkunci dan akses ke aset tersebut secara ketat dikendalikan.
6. Formulir seperti blanko cek dan Surat Perintah Membayar, diberi nomor urut tercetak (*pre-numbered*), secara fisik diamankan, dan akses ke formulir tersebut dikendalikan.
7. Penanda tangan cek mekanik dan stempel tanda tangan secara fisik dilindungi dan aksesnya dikendalikan dengan ketat.
8. Peralatan yang berisiko dicuri diamankan dengan dilekatkan atau dilindungi dan aksesnya dikendalikan dengan ketat.
9. Identitas aset dilekatkan pada *meubelair*, peralatan dan inventarisasi kantor lainnya.

10. Persediaan dan perlengkapan disimpan ditempat yang diamankan secara fisik dan dilindungi dari kerusakan.
11. Seluruh fasilitas dilindungi dari api dengan menggunakan alarm kebakaran dan sistem pemadam kebakaran.
12. Akses ke gedung dan fasilitas dikendalikan dengan pagar, penjaga, atau pengendalian fisik lainnya.
13. Akses ke fasilitas di luar jam kerja dibatasi dan dikendalikan.

Selain hal tersebut pimpinan instansi harus menetapkan, mengimplementasikan, dan mengkomunikasikan rencana pemulihan setelah bencana (*disaster recovery plan*) kepada seluruh pegawai.

E. Penetapan dan Review atas Indikator dan Ukuran Kinerja

Aktivitas untuk mengendalikan capaian kinerja organisasi meliputi :

1. Menetapkan ukuran dan indikator kinerja untuk tingkat Instansi Pemerintah, kegiatan, dan pegawai.
2. *Mereview* dan melakukan validasi secara periodik atas ketetapan dan keandalan ukuran dan indikator kinerja.
3. Mengevaluasi faktor penilaian pengukuran kinerja untuk meyakinkan bahwa faktor tersebut seimbang dan terkait dengan misi, sasaran, dan tujuan serta mengatur insentif yang pantas untuk mencapai tujuan dengan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan.
4. Membandingkan data capaian kinerja secara terus-menerus dengan sasaran yang ditetapkan dan selisihnya dianalisis lebih lanjut.

F. Pemisahan Fungsi

Pimpinan instansi menjamin bahwa seluruh aspek utama transaksi atau kejadian tidak dikendalikan oleh 1 (satu) orang. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

1. Tidak seorangpun diperbolehkan mengendalikan seluruh aspek utama transaksi atau kejadian.
2. Tanggung jawab dan tugas atas transaksi atau kejadian dipisahkan di antara pegawai berbeda yang terkait dengan otorisasi, persetujuan, pemrosesan dan pencatatan, pembayaran atau penerimaan dana, *review*, dan audit, serta fungsi-fungsi penyimpanan dan penanganan aset.
3. Tugas dilimpahkan secara sistematis ke sejumlah orang untuk memberikan keyakinan adanya *checks and balances*.
4. Jika memungkinkan, tidak seorang pun diperbolehkan menangani sendiri uang tunai, surat berharga, dan aset berisiko tinggi lainnya.
5. Saldo Bank direkonsiliasi oleh pegawai yang tidak memiliki tanggung jawab atas penerimaan, pengeluaran, dan penyimpanan kas.
6. Pimpinan Instansi Pemerintah mengurangi kesempatan terjadinya kolusi-kolusi karena adanya kesadaran bahwa kolusi mengakibatkan ketidak-efektifan pemisahan fungsi.

G. Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting

Pimpinan instansi menetapkan dan mengkomunikasikan syarat dan ketentuan otorisasi kepada pegawai. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengendalian untuk memberikan keyakinan bahwa hanya transaksi dan kejadian yang valid

diproses dan *dientry*, sesuai dengan keputusan dan arahan pimpinan Instansi Pemerintah.

2. Terdapat pengendalian untuk memastikan bahwa hanya transaksi dan kejadian signifikan yang *dientry* adalah yang telah diotorisasi dan dilaksanakan hanya oleh pegawai sesuai lingkup otorisasinya.
3. Otorisasi yang secara spesifik memuat kondisi dan syarat otorisasi dikomunikasikan secara jelas kepada pimpinan dan pegawai Instansi Pemerintah.
4. Terdapat persyaratan otorisasi yang sejalan dengan arahan dan dalam batasan yang ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan dan ketentuan pimpinan instansi.

H. Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas Transaksi dan Kejadian

Transaksi dan kejadian diklasifikasikan dengan tepat dan dicatat dengan segera sehingga tetap relevan, bernilai, dan berguna bagi pimpinan Instansi Pemerintah dalam mengendalikan kegiatan dan dalam pengambilan keputusan. Klasifikasi dan pencatatan yang tepat dilaksanakan untuk seluruh siklus transaksi atau kejadian yang mencakup otorisasi, pelaksanaan, pemrosesan, dan klasifikasi akhir dalam pencatatan ikhtisar.

I. Pembatasan akses atas sumber Daya dan Pencatatannya

Pimpinan Instansi memberikan akses hanya kepada pegawai yang berwenang dan melakukan *review* atas pembatasan tersebut secara berkala.

Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

1. Risiko penggunaan secara tidak sah atau kehilangan dikendalikan dengan membatasi akses ke sumber

daya dan pencatatannya hanya kepada pegawai yang berwenang.

2. Penetapan pembatasan akses untuk penyimpanan secara periodik *direview* dan dipelihara.
3. Pimpinan instansi mempertimbangkan faktor-faktor seperti nilai aset, kemudahan dipindahkan, kemudahan ditukarkan ketika menentukan tingkat pembatasan akses yang tepat.

J. Akuntabilitas Terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya

Pimpinan Instansi Pemerintah menugaskan pegawai yang bertanggung jawab terhadap penyimpanan sumber daya dan pencatatannya serta melakukan reuiu atas penugasan tersebut secara berkala. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

1. Pertanggungjawaban atas penyimpanan, penggunaan, dan pencatatan sumber daya ditugaskan pegawai khusus.
2. Penetapan pertanggungjawaban akses untuk penyimpanan sumber daya secara periodik *direviu* dan dipelihara.
3. Perbandingan berkala antara sumber daya dengan pencatatan akuntabilitas dilakukan untuk menentukan kesesuaiannya dan jika tidak sesuai, dilakukan audit.
4. Pimpinan Instansi Pemerintah menginformasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawab atas akuntabilitas sumber daya dan catatan kepada pegawai dalam organisasi dan meyakinkan bahwa petugas tersebut memahami tanggungjawabnya.

K. Dokumentasi yang Baik atas Sistem Pengendalian Intern serta Transaksi dan Kejadian Penting

Pimpinan Instansi Pemerintah memiliki, mengelola, memelihara, dan secara berkala memutakhirkan dokumentasi yang mencakup seluruh Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat dokumentasi tertulis yang mencakup Sistem Pengendalian Intern Instansi Pemerintah dan seluruh transaksi dan kejadian penting.
2. Dokumentasi tersedia setiap saat untuk diperiksa.
3. Dokumentasi atas Sistem Pengendalian Intern mencakup identifikasi, penerapan, dan evaluasi atas tujuan dan fungsi Instansi Pemerintah pada tingkat-tingkat kegiatan serta pengendaliannya yang tercermin dalam kebijakan administratif, pedoman akuntansi, dan pedoman lainnya.
4. Dokumentasi atas Sistem Pengendalian Intern mencakup dokumentasi yang menggambarkan sistem informasi otomatis, pengumpulan dan penanganan data, serta pengendalian umum dan pengendalian aplikasi.
5. Terdapat dokumentasi atas transaksi dan kejadian penting yang lengkap dan akurat sehingga memudahkan penelusuran transaksi dan kejadian penting sejak otorisasi dan inisiasi, pemrosesan, hingga penyelesaian.
6. Terdapat dokumentasi, baik dalam bentuk cetakan maupun elektronik yang berguna bagi pimpinan Instansi Pemerintah dalam mengendalikan kegiatan dan bagi pihak lain yang terlibat dalam evaluasi dan analisis kegiatan.
7. Seluruh dokumentasi dan catatan dikelola dan dipelihara secara baik serta dimutakhirkan secara berkala.

BAB III

PENILAIAN TERHADAP PELAKSANAAN KEGIATAN PENGENDALIAN

Penilaian terhadap unsur kegiatan pengendalian dilakukan untuk mengukur tingkat efektivitas dan memberi keyakinan bahwa kegiatan pengendalian yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah telah dilakukan secara tepat dan memadai baik terhadap implementasi SPIP, pencapaian tujuan organisasi, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

A. Sarana dan Aspek Penilaian

Sarana penilaian yang diperlukan dalam rangka kegiatan pengendalian intern disajikan pada tabel di bawah ini :

No	Unsur/Sub Unsur	Aspek Penilaian	Dokumen yang Diperlukan
	Kegiatan Pengendalian	a. Ada/tidaknya visi, misi organisasi secara tertulis di unit kerja/satker yang bersangkutan.	<ul style="list-style-type: none"> - Renstra Intansi Pemerintah - KAK/TOR untuk masing-masing kegiatan - Penetapan Tim/Petugas Pemantau kegiatan pengendalian - Kumpulan Peraturan atau kriteria lainnya - Prosedur tertulis - Dokumen Kebijakan tertulis - TOR/KAK Kegiatan - Dokumen Keuangan - Dokumen Kepegawaian - Dokumen Perencanaan
		b. Visi, misi dan tujuan mengacu pada tugas pokok dan fungsi dari unit kerja/satker.	
		c. Efektifitas kegiatan pengendalian sebagai acuan kegiatan di unit kerja/satker.	
		d. Ada/tidaknya KAK/TOR sebagai acuan dalam masing-masing kegiatan sebagai sarana untuk penilaian risiko	
		e. Ada/tidaknya prosedur dan kebijakan pada unit kerja/satker guna mendukung pelaksanaan kegiatan, dan tupoksi.	
		f. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pengendalian.	
		g. Pelaksanaan <i>review</i> atas kinerja dari unit kerja/satker secara berkala dan berkelanjutan.	
		h. Pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia pada unit kerja/Satker.	
		i. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi, seperti pengamanan sistem informasi, pengendalian atas akses dan pengembangan serta perubahan perangkat lunak di unit kerja/satker.	

		j. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi, seperti membatasi akses berdasarkan tanggung jawab.	
		k. Ada/tidaknya pemisahan tugas sesuai dengan pemisahan fungsi yang ditetapkan.	
		l. Ada/tidaknya pengendalian terhadap kelengkapan, akurasi dan pemrosesan data.	
		m. Ada/tidaknya pengendalian aplikasi seperti pengendalian otorisasi, pengesahan dokumen sumber.	
		n. Pengendalian atas fisik (asset) dan keuangan.	
		o. Pengendalian atas indikator dan ukuran kinerja.	
		p. Ada/tidaknya personel yang ditunjuk dan ditetapkan untuk melakukan pemantauan indikator dan ukuran kinerja.	
		q. Ada/tidaknya pemisahan fungsi dari masing-masing bagian dan kegiatan	
		r. Ada/tidaknya otorisasi atas transaksi dan kejadian penting pada unit kerja/satker.	
		s. Ada/tidaknya pencatatan yang akurat dan tepat atas transaksi dan kejadian di unit kerja/satker.	
		t. Ada/tidaknya pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatan	
		u. Ada/tidaknya akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya.	
		v. Ada/tidaknya dokumentasi yang baik atas SPI terhadap transaksi dan kejadian penting di unit kerja/satker.	

B. Pelaksanaan Penilaian

Penilaian dilakukan berdasarkan 2 (dua) unsur lingkup kegiatan pengendalian intern yang meliputi aktivitas pengendalian dan pendukung pengendalian. Masing-masing sub unsur diberi bobot tertentu berdasarkan justifikasi nilai penting (signifikansi) terhadap pemantauan pengendalian intern, yang jumlah seluruhnya 100%. Setiap sub unsur diuraikan dalam beberapa item penilaian dengan bobot yang ditentukan sesuai relevansinya dengan masing-masing sub unsur tersebut. Rincian lengkap pelaksanaan penilaian disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel Pelaksanaan Penilaian

NO.	URAIAN	YA	TIDAK
	KEGIATAN PENGENDALIAN:		
1.	Pimpinan telah menetapkan visi, misi organisasi secara tertulis di unit kerja/ satker yang bersangkutan.		
2.	Visi, misi dan tujuan mengacu pada tugas pokok dan fungsi dari unit kerja/ satker.		
3.	Kegiatan pengendalian dapat digunakan secara efektif sebagai acuan kegiatan di unit kerja/satker.		
4.	Penanggungjawab kegiatan telah menyusun KAK/TOR sebagai acuan dalam masing-masing kegiatan sebagai sarana untuk penilaian resiko		
5.	Pimpinan menetapkan prosedur dan kebijakan pada unit kerja/satker guna mendukung pelaksanaan kegiatan, dan tupoksi.		
6.	Pelaksanaan pemantauan/ evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pengendalian telah berjalan baik dan efektif.		
7.	Pelaksanaan review atas kinerja dari unit kerja/ satker secara berkala/ berkelanjutan.		
8.	Pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia pada unit kerja/ Satker.		
9.	Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi, seperti pengamanan sistem informasi, pengendalian atas akses dan pengembangan serta perubahan perangkat lunak di unit kerja/Satker.		
10.	Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi, seperti pembatasan akses berdasarkan tanggung jawab.		
11.	Pimpinan telah melakukan pemisahan tugas sesuai dengan pemisahan fungsi yang ditetapkan.		
12.	Pimpinan telah melakukan pengendalian terhadap kelengkapan pemrosesan data.		
13.	Pimpinan telah melakukan pengendalian terhadap akurasi pemrosesan data.		
14.	Pimpinan telah melakukan pengendalian aplikasi seperti pengendalian otorisasi, pengesahan dokumen sumber, serta pengendalian fisik dan keuangan di unit kerja.		
15.	Pimpinan telah melakukan pengendalian atas indikator dan ukuran kinerja.		
16.	Pimpinan menunjuk/ menetapkan personil untuk melakukan pemantauan indikator/ ukuran kinerja.		
17.	Pimpinan melakukan pemisahan fungsi dari masing-masing bagian/ kegiatan		
18.	Pimpinan menunjuk/ menetapkan otorisasi atas transaksi/ kejadian penting pada unit kerja/Satker.		
19.	Pencatatan yang akurat/tepat atas transaksi/ kejadian di unit kerja/ satker.		
20.	Prosedur tetap pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatan telah dibuat.		
21.	Akuntabilitas terhadap sumberdaya dan pencatatannya.		
22.	Dokumentasi yang baik atas SPI terhadap transaksi/ kejadian penting di unit kerja/ Satker.		



MODUL - 4

INFORMASI DAN KOMUNIKASI



KEMENTERIAN PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN





**MODUL PELATIHAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN**

**INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN**

Gedung B Lantai 2
Jl. Harsono RM No. 3 Ragunan
Ps. Minggu - Jakarta Selatan



DAFTAR ISI

GAMBARAN UMUM	237
A. Tujuan Pembelajaran Umum.....	237
B. Tujuan Pembelajaran Khusus.....	238
C. Deskripsi Singkat Struktur Modul.....	238
D. Metodologi Pembelajaran.....	239
BAB I PENDAHULUAN	241
A. Latar Belakang	241
B. Pengertian Informasi dan Komunikasi	242
C. Bentuk dan Sarana Komunikasi.....	249
BAB II PENCATATAN	251
A. Tujuan	251
B. Fungsi Pencatatan	251
C. Sistem Pencatatan.....	253
D. Aspek Penting Pencatatan	255
E. Pembatasan Akses Atas Sumber Daya dan Pencatatannya	256
F. Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya	257
BAB III PELAPORAN	259
A. Tujuan Instruksi Khusus.....	259
B. Pengertian.....	259
C. Fungsi Pelaporan	260
D. Ciri Mutu dan Karakteristik Laporan	260
E. Syarat Pelaporan	265
F. Prinsip-prinsip Laporan	267
G. Klasifikasi Laporan.....	268

H. Jenis-jenis Laporan	270
I. Laporan SPIP	272

BAB IV PENILAIAN TERHADAP PELAKSANAAN

INFORMASI DAN KOMUNIKASI	275
A. Sarana dan Aspek Penilaian.....	275
B. Pelaksanaan Penilaian.....	277

GAMBARAN UMUM

A. Tujuan Pembelajaran Umum

Informasi dan komunikasi adalah kajian deskriptif. Konsepnya dikembangkan dari hasil pembelajaran, dan pengamatan terhadap apa yang dilakukan manajemen organisasi khususnya dalam bidang informasi dan komunikasi dalam mengarahkan organisasinya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Dalam praktiknya, sistem informasi dan komunikasi merupakan salah satu unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), sangat bervariasi baik kedalam maupun formalitasnya. Variasinya sangat akan tergantung dari tujuan yang akan dicapai, ukuran/bentuk organisasi, serta budaya dan karakteristik dari masing-masing unit kerja. Oleh karenanya, sistem informasi dan komunikasi hanya akan membantu jika dipandang sebagai sesuatu yang secara khusus dirancang dan diterapkan dalam organisasi untuk suatu tujuan tertentu. Sistem informasi dan komunikasi dalam SPIP tidak boleh dipandang sebagai kriteria normatif yang dapat dicontoh penerapannya secara umum walaupun dari suatu organisasi.

Pola pikir yang sama harus digunakan dalam pelaksanaan evaluasi penerapan SPIP khususnya unsur informasi dan komunikasi. Semua harus memandang juga bahwa sistem informasi dan komunikasi selalu lebih spesifik sesuai dengan tuntutan SPIP yang sedang dievaluasi. Setelah mempelajari modul ini, diharapkan dapat memahami bagaimana cara merancang, menerapkan dan mengevaluasi sistem informasi dan komunikasi serta

evaluasi untuk melihat peluang dan kendala organisasi dalam mencapai tujuannya.

B. Tujuan Pembelajaran Khusus

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan akan memahami:

1. Arti penting sistem informasi dan komunikasi dalam penerapan SPIP bagi unit kerja/organisasi sesuai dengan PP No.60 Tahun 2008;
2. Perkembangan konsep sistem informasi dan komunikasi dalam SPIP;
3. Variasi penerapan sistem informasi dan komunikasi dalam SPIP menurut tujuan, bentuk, ukuran dan pertimbangan kekuasaan dalam suatu unit kerja/organisasi.
4. Arti penting dan keterbatasan sistem informasi dan komunikasi dalam SPIP;
5. Pendekatan evaluasi pengendalian organisasi oleh yang berkepentingan yaitu manajemen, auditor, pengatur dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang memiliki kepentingan langsung maupun tidak langsung.
6. Aspek-aspek yang mempermudah pelaksanaan evaluasi sistem informasi dan komunikasi dalam SPIP.

C. Deskripsi Singkat Struktur Modul

Modul ini berisi dua kelompok bab yang berbeda sifatnya. Kelompok bab yang pertama memuat definisi dan deskripsi fakta yang melatar-belakangi pengembangan konsep pengendalian intern. Karena sifatnya yang hanya merupakan paparan maka kelompok bab ini disusun dengan pendekatan deskriptif. Agar dapat dicapai pemahaman yang maksimal terhadap isi bab-

bab ini, pada setiap akhir bab diberikan contoh sebagai bahan untuk membantu dalam menguasai materi.

Kelompok bab yang kedua adalah kelompok bab yang menjelaskan unsur-unsur SPIP. Sebagai konsep deskriptif, dengan mengingat fakta bahwa organisasi selalu memiliki keunikan, berbeda antara satu dengan yang lain, maka tidak terdapat suatu bentuk unsur SPIP yang ideal. Setiap unit kerja/organisasi harus merancang secara khusus bentuk sistem pengendalian intern yang paling tepat dengan karakteristik unit kerja/organisasinya. Karena sifatnya yang demikian, maka dipilih cara dengan menggunakan diskusi, konsultasi untuk mendefinisikan suatu organisasi contoh yang hendak dibahas sesuai bentuk sistem pengendaliannya.

Sistematika penyajian Modul Informasi dan Komunikasi dapat disajikan sebagai berikut:

Gambaran Umum Tujuan umum, Tujuan Khusus, dan Diskripsi Singkat Modul

Bab I Pendahuluan

Bab II Pencatatan

Bab III Pelaporan

Bab IV Penilaian Terhadap Pelaksanaan Informasi dan Komunikasi

D. Metodologi Pembelajaran

Untuk mempelajari modul ini, sebagian besar dapat dilakukan dengan membaca catatan pengantar yang ada pada masing-masing bab, kemudian contoh-contoh kasusnya.

Untuk lebih mempercepat proses pemahaman, pembaca dapat melakukan konsultasi secara intensif kepada

tim Pembina SPIP, dengan demikian diharapkan akan membantu memberikan pemahaman dan pemecahan masalah secara sistematis dalam memberikan pemahaman mengenai uraian yang terdapat dalam catatan pengantar, bagi pembaca jika ditemukan permasalahan.

Contoh kasus disertakan dalam modul ini diharapkan dapat membantu mempercepat pemahaman serta memberikan bentukan. Hal tersebut dapat merangkai-kan seluruh unsur sistem informasi dan komunikasi dalam sistem pengendalian intern yang efektif dan efisien.

* * *

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Unsur pengendalian intern keempat pada PP 60 Tahun 2008 adalah **informasi dan komunikasi**. Satuan kerja (satker) harus memiliki informasi yang relevan dan dapat diandalkan baik informasi maupun nonkeuangan, yang berhubungan dengan peristiwa-peristiwa eksternal dan internal. Informasi tersebut harus direkam dan dikomunikasikan kepada pimpinan dan pengguna lainnya di seluruh unit kerja yang bersangkutan dalam bentuk dan kerangka waktu, sehingga yang bersangkutan dapat melaksanakan pengendalian intern dan tanggung jawab operasional.

Satuan Kerja (Satker) semakin dituntut untuk memperlihatkan keberhasilan pencapaian tugas pokok dan fungsinya. Keberhasilan sebuah organisasi banyak dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menyampaikan informasi secara terbuka, seimbang dan merata bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Dengan penguasaan informasi yang seimbang akan mempengaruhi pihak-pihak yang terkait dengan satker dapat mengambil keputusan yang wajar. Dalam kenyataannya, sampai dengan era saat ini masih banyak terjadi kesenjangan informasi (*asymmetrical information*) antara pengguna laporan/informasi, terutama pihak manajemen yang mempunyai akses langsung dengan subyek yang diinformasikan dengan konstituen yang berada diluar manajemen.

Terdapat dua sisi negatif dari kesenjangan informasi. *Pertama*, pihak yang menguasai informasi akan mudah bertindak untuk keuntungan dirinya, dengan kerugian pihak lain (*moral hazard problem*). *Kedua*, pihak lain yang kurang memiliki informasi akan cenderung apatis dan tidak percaya pada apa yang diinformasikan kepadanya.

Upaya untuk mengatasi akibat buruk dari kesenjangan informasi tersebut, satker diwajibkan untuk menyiapkan, menyusun dan menyampaikan informasi kinerja secara tertulis, periodik dan melembaga sebagai perwujudan normatif pertanggungjawaban dari satker. Penyampaian informasi ini dimaksudkan sebagai pengungkapan/komunikasi capaian kinerja dari satker dalam satu tahun anggaran berdasarkan komitmen yang telah ditetapkan sebelumnya antara penanggung jawab kegiatan dengan pimpinan satker, sebagai pertanggungjawaban dan menjelaskan terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Pimpinan satuan kerja (satker) wajib mengidentifikasi, mencatat dan mengomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif, pimpinan unit kerja harus menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi, mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi secara terus-menerus.

B. Pengertian Informasi dan Komunikasi

1. Informasi

Informasi adalah data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi satker.

Informasi dapat ditinjau dari 2 (dua) hal yaitu :

a. Informasi dari sumber internal dan eksternal didapat dan disampaikan kepada pimpinan satker sebagai bagian dari pelaporan institusi, sehubungan dengan pencapaian kinerja operasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- 1) Informasi internal yang penting dalam mencapai tujuan satker, termasuk informasi yang berkaitan dengan faktor-faktor keberhasilan yang kritis, dan diidentifikasi secara teratur dilaporkan kepada pimpinan satker.
- 2) Satker sudah mendapatkan dan melaporkan kepada pimpinan, semua informasi eksternal relevan yang dapat mempengaruhi tercapainya misi, maksud, dan tujuan satker, terutama yang berkaitan dengan perkembangan peraturan perundang-undangan serta perubahan politik dan ekonomis.
- 3) Pimpinan satker di semua tingkatan harus memperoleh informasi internal dan eksternal yang diperlukan.

b. Informasi terkait diidentifikasi, diperoleh dan didistribusikan kepada pihak yang berhak dengan rincian yang memadai, bentuk, dan waktu yang tepat, sehingga memungkinkan mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan satker sudah menerima informasi hasil analisa yang dapat membantu dalam mengidentifikasi tindakan khusus yang perlu dilaksanakan.

- 2) Informasi sudah disiapkan dalam bentuk rincian yang tepat sesuai dengan tingkatan pimpinan satker.
- 3) Informasi yang relevan diringkas dan disajikan secara memadai sehingga memungkinkan dilakukannya pengecekan secara rinci sesuai keperluan.
- 4) Informasi disediakan tepat waktu agar dapat dilaksanakannya pemantauan kejadian, kegiatan, dan transaksi sehingga memungkinkan dilakukan tindakan korektif secara cepat.
- 5) Pimpinan bertanggung jawab terhadap suatu program, wajib menerima informasi operasional dan keuangan untuk membantu mengukur dan menentukan pencapaian rencana kinerja strategis tahunan dan target satker sehubungan dengan pertanggungjawaban penggunaan sumber daya.
- 6) Informasi operasional tersedia bagi pimpinan satker sehingga mereka dapat menentukan pelaksanaan program sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 7) Informasi keuangan dan anggaran yang memadai sudah disediakan guna mendukung pe-yusunan pelaporan keuangan internal dan eksternal.

Informasi yang berkualitas adalah informasi yang dapat mengubah opini penggunaannya mengenai suatu subyek tertentu. Hal tersebut berkaitan dengan kepentingannya dalam rangka pengambilan keputusan. Informasi yang disajikan secara berkualitas merupakan salah satu sumber penting bagi para pengambil keputusan untuk menetapkan

berbagai upaya yang diperlukan untuk perbaikan-perbaikan di masa mendatang. Informasi dapat mengubah opini manusia dan manusia pun dapat mengubah bentuk dan substansi informasi. Informasi yang baik adalah informasi yang dapat memberikan nilai tambah (*value added*) kepada para pengguna dalam proses pengambilan keputusan dan pengukuran capaian kinerja secara obyektif dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Permasalahan komunikasi informasi dalam sistem informasi dapat dikategorikan pada tiga tingkatan, yaitu:

- a. Tingkat teknis, seberapa akurat informasi dapat dikirimkan
- b. Tingkat semantik (presentasi), seberapa akurat/ tepat simbol-simbol yang dikirim menyampaikan sesuatu arti yang dikehendaki.
- c. Tingkat efektivitas, seberapa cocok dan tepat pesan-pesan penting untuk memotivasi pengambilan keputusan.

Pada dasarnya informasi berasal dari sumber informasi yang dikirim melalui media komunikasi (*communication channel*) kepada penerima. Di tengah-tengah aktivitas pengiriman itu dapat terjadi distorsi-distorsi (gangguan) yang mungkin akan mengganggu penyampaian dan kualitas informasi. Untuk itu, diperlukan langkah-langkah pengendalian dan pengamanannya. Pengendalian dan pengamanan yang dilaksanakan diberbagai tingkatan dapat saja berbeda-beda, dari yang bersifat teknis, semantik hingga pada tingkat efektivitas sebuah informasi.

Kebutuhan akan informasi pada dasarnya disebabkan oleh adanya ketidakpastian dan adanya pilihan-pilihan yang tersedia. Oleh karenanya, pendekatan teori informasi dan komunikasi ini juga terkait dengan teori pengambilan keputusan dan ilmu pengetahuan mengenai perilaku manusia.

Terdapat empat karakteristik kualitatif yang membuat informasi berguna bagi pemakai, yaitu: (a) dapat difahami, (b) relevan, (c) handal dan (d) dapat diperbandingkan. Informasi yang handal (*reliable information*) sangat diperlukan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dan mengidentifikasi risiko. Untuk itu, diperlukan beberapa hal-hal sebagai berikut: (a) penetapan metode pengukuran secara hati-hati, dan (b) ditampilkan secara benar, akurat dan tidak bias.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik. Komunikasi dapat di bagi 2 (dua) jenis yaitu:

- a. Pimpinan satker harus memastikan terjalannya **komunikasi internal yang efektif**. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:
 - 1) Pimpinan satker sudah memberikan arahan yang jelas kepada seluruh tingkatan organisasi bahwa tanggung jawab pengendalian intern adalah masalah penting dan harus diperhatikan secara serius.
 - 2) Tugas yang dibebankan kepada pegawai sudah dikomunikasikan dengan jelas dan

sudah dimengerti aspek pengendalian internnya, peranan masing-masing pegawai, dan hubungan pekerjaan antar pegawai.

- 3) Pegawai sudah diinformasikan bahwa, jika ada hal yang tidak diharapkan terjadi dalam pelaksanaan tugas, perhatian harus diberikan bukan hanya kepada kejadian tersebut, tetapi juga pada penyebabnya, sehingga kelemahan potensial pengendalian intern bisa diidentifikasi dan diperbaiki sebelum kelemahan tersebut menimbulkan kerugian lebih lanjut terhadap satker.
- 4) Sikap perilaku yang bisa dan tidak bisa diterima serta konsekuensinya sudah dikomunikasikan secara jelas kepada pegawai.
- 5) Pegawai memiliki saluran komunikasi informasi ke atas selain melalui atasan langsungnya, dan ada keinginan yang tulus dari pimpinan satker untuk mendengar keluhan sebagai bagian dari proses manajemen.
- 6) Adanya mekanisme yang memungkinkan informasi mengalir ke seluruh bagian dengan lancar dan menjamin adanya komunikasi yang lancar antar kegiatan fungsional.
- 7) Pegawai mengetahui adanya saluran komunikasi informal atau terpisah yang bisa berfungsi, apabila jalur informasi normal gagal digunakan.
- 8) Pegawai mengetahui adanya jaminan tidak akan ada tindakan 'balas dendam' (*reprisal*) jika melaporkan informasi yang negatif, perilaku yang tidak benar, atau penyimpangan.

- 9) Adanya mekanisme yang memungkinkan pegawai menyampaikan rekomendasi penyempurnaan kegiatan, dan pimpinan satker memberikan penghargaan terhadap rekomendasi yang baik berupa hadiah langsung atau bentuk penghargaan lainnya.
 - 10) Pimpinan satker sering berkomunikasi dengan aparat pengawasan internal pemerintah, dan terus melaporkan kepadanya mengenai kinerja, risiko, inisiatif penting, dan kejadian penting lainnya.
- b. Pimpinan satker harus memastikan bahwa sudah terjalin **komunikasi eksternal yang efektif** yang memiliki dampak signifikan terhadap program, proyek, operasi dan kegiatan lain termasuk penganggaran dan pendanaannya. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:
- 1) Adanya saluran komunikasi yang terbuka dan efektif dengan masyarakat, rekanan, konsultan, dan aparat pengawasan intern pemerintah serta kelompok lainnya yang bisa memberikan masukan yang signifikan terhadap kualitas pelayanan satker.
 - 2) Semua pihak eksternal yang berhubungan dengan satker sudah diinformasikan mengenai kode etik yang berlaku bahwa tindakan yang tidak benar, seperti pemberian komisi tidak diperkenankan.
 - 3) Komunikasi dengan eksternal sangat didorong untuk dapat mengetahui berfungsinya pengendalian intern.
 - 4) Pengaduan, keluhan, dan pertanyaan mengenai layanan satker, ditindaklanjuti dengan

baik karena dapat menunjukkan adanya permasalahan dalam pengendalian.

- 5) Pimpinan Instansi Pemerintah memastikan bahwa saran dan rekomendasi aparat pengawasan intern pemerintah, auditor, dan evaluator lainnya sudah dipertimbangkan sepenuhnya dan ditindaklanjuti dengan memperbaiki masalah atau kelemahan yang diidentifikasi.
- 6) Komunikasi dengan badan legislatif, satker pengelola anggaran dan perbendaharaan, satker lain, media, dan masyarakat harus berisi informasi sehingga misi, tujuan, risiko yang dihadapi satker lebih dapat dipahami.

C. Bentuk dan Sarana Komunikasi

Guna mendukung kelancaran informasi dan komunikasi dalam pelaksanaan kegiatan pada satker diperlukan format (bentuk) dan sarana

1. Pimpinan satker menggunakan berbagai bentuk dan sarana dalam mengkomunikasikan informasi penting kepada pegawai dan lainnya. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:
 - a. Pimpinan satker harus menggunakan bentuk dan sarana komunikasi efektif, berupa buku pedoman kebijakan dan prosedur, surat edaran, memorandum, papan pengumuman, situs internet dan intranet, rekaman video, *e-mail*, dan arahan lisan.
 - b. Pimpinan melakukan komunikasi dalam bentuk tindakan positif saat berhubungan dengan pegawai di seluruh organisasi dan memperlihatkan dukungan terhadap pengendalian intern.
2. Satker mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi untuk meningkatkan keguna-

an dan keandalan komunikasi informasi secara terus menerus. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen sistem informasi dilaksanakan berdasarkan suatu rencana strategis sistem informasi yang merupakan bagian dari rencana strategis satker secara keseluruhan.
 - b. Adanya mekanisme untuk mengidentifikasi berkembangnya kebutuhan informasi.
 - c. Sebagai bagian dari manajemen informasi, satker telah memantau, menganalisis, mengevaluasi, dan memanfaatkan perkembangan dan kemajuan teknologi untuk dapat memberikan pelayanan lebih cepat dan efisien.
 - d. Pimpinan satker secara terus menerus memantau mutu informasi yang dikelola, diukur dari segi kelayakan isi, ketepatan waktu, keakuratan, dan kemudahan aksesnya.
3. Dukungan pimpinan satker terhadap pengembangan teknologi informasi (TI) ditunjukkan dengan komitmennya dalam menyediakan pegawai dan pendanaan yang memadai terhadap upaya pengembangan TI.

Salah satu sarana informasi dan komunikasi yang dimaksud dalam modul ini lebih difokuskan pada pencatatan dan pelaporan pada satker. Uraian tentang pencatatan dan pelaporan lebih rinci akan disampaikan pada bab berikut pada modul ini.

* * *

BAB II PENCATATAN

A. Tujuan

Setelah mempelajari bab ini, menjawab pertanyaan dan mengerjakan latihan-latihan yang terdapat pada bab ini, maka pembaca akan memahami:

1. Fungsi pencatatan
2. Sistem pencatatan
3. Aspek Penting Pencatatan
4. Pembatasan akses atas sumberdaya dan pencatatan
5. Akuntabilitas terhadap sumberdaya dan pencatatan

B. Fungsi Pencatatan

Pencatatan merupakan fungsi untuk mendokumentasikan transaksi/kejadian atau peristiwa yang terjadi pada suatu unit kerja/organisasi dari unit terendah sampai dengan unit tertinggi. Catatan sangat diperlukan karena memungkinkan para pihak yang berkepentingan untuk mendapatkan informasi, membaca, mempelajari kembali peristiwa atau fakta yang telah terjadi. Dari sisi sistem pengendalian, pencatatan memberikan sumbangan kepada manajemen untuk melakukan pemantauan terhadap aktivitas operasional. Sementara itu, dari sisi teknis pencatatan diperlukan karena berbagai kepentingan seperti daya ingat manusia dan kemampuan individual atau organisasi yang terbatas, dan tidak selalu dapat diandalkan sebagai bukti adanya transaksi atau peristiwa kejadian dalam suatu unit kerja/organisasi, terutama untuk peristiwa-peristiwa yang telah lama terjadi. Disamping itu, catatan juga diperlukan mengingat kemampuan organisasi untuk

memproses setiap informasi dan data sesegera mungkin sehingga memerlukan penyimpanan sementara.

Dalam proses pengolahan data dilakukan klasifikasi data transaksi/kejadian yang melibatkan faktor manusia, sistem yang bersifat manual ataupun otomatis di lingkungan satker. Pencatatan meliputi kegiatan tata persuratan, pembukuan/akuntansi, administrasi kepegawaian, administrasi barang dan jasa serta dokumentasi kegiatan lainnya.

Efektivitas pengendalian yang memadai di bidang pencatatan akan menjamin keandalan proses pengolahan data menjadi keluaran yang bebas dari kekeliruan dan kesalahan yang fatal/signifikan.

Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif pimpinan satker harus sekurang-kurangnya, menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk sarana komunikasi (pencatatan), mengelola, mengembangkan, serta memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan satker dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan satker melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya.

Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting dilakukan untuk memberikan keyakinan bahwa hanya transaksi dan kejadian yang valid yang dilaksanakan.

Syarat dan ketentuan otorisasi sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu bertujuan agar tersedia informasi yang relevan dan terpercaya untuk pengambilan keputusan.

Klasifikasi dan pencatatan segera dilakukan agar informasi yang diperoleh tetap relevan, bernilai, dan bermanfaat bagi pimpinan satker dalam mengendalikan kegiatan dan mengambil keputusan. Klasifikasi yang tepat atas transaksi dan kejadian mencakup pengaturan informasi pada dokumen sumber dan catatan ikhtisar (*summary record*) sebagai sumber pelaporan. Siklus transaksi atau kejadian mencakup otorisasi, pelaksanaan, pemrosesan, dan klasifikasi akhir dalam pencatatan ikhtisar.

C. Sistem Pencatatan

Pencatatan dapat diselenggarakan secara manual, dengan mesin ketik atau dengan komputer. Yang perlu diperhatikan dalam menyelenggarakan pencatatan adalah harus diselenggarakan secara memadai dan harus mencerminkan kegiatan yang benar-benar terjadi (tidak ada penyimpangan) dan merekam data atau informasi yang relevan dan cukup. Untuk menjamin bahwa tujuan ini dapat dicapai, biasanya unit kerja/ organisasi membakukan kegiatan pencatatan ini dalam suatu sistem pencatatan. Supaya integritas pencatatan dapat terjaga, catatan yang dihasilkan harus dapat dipercaya keandalannya. Beberapa persyaratan dalam sistem pencatatan yang harus dipenuhi:

1. Data dan informasi yang dikumpulkan mempunyai makna dan berguna;

2. Data dan informasi yang dikumpulkan dapat dipercaya;
3. Data dan informasi yang dikumpulkan disusun dengan aturan yang jelas;
4. Data dan informasi yang dikumpulkan dijaga dan dipelihara supaya tetap mutakhir.

Jika pencatatan dilakukan melalui pemrosesan data secara otomatis (menggunakan komputer), beberapa persyaratan yang harus dipenuhi:

1. Otorisasi transaksi yang tepat, editing yang cukup, penjaminan yang cukup terhadap *input* yang sensitif untuk menjamin akurasi, ketepatan, kelengkapan dan ketepatan waktu informasinya;
2. Data dijaga untuk menghindarkan pemakaian dan perubahan tanpa hak dan kemungkinan hilang;
3. Pengendalian yang tepat untuk menghindarkan penggunaan sistem tanpa hak;
4. Keluaran (*output*) dihasilkan secara akurat, lengkap dan tepat waktu.

Hasil suatu sistem pencatatan akan berbentuk dokumen-dokumen yang merupakan penyimpanan data. Dokumen-dokumen ini dalam organisasi berfungsi untuk:

1. Menetapkan hasil suatu proses, kegiatan atau operasi;
2. Memantau proses, kegiatan atau operasi beserta hak dan kewajibannya;
3. Untuk melaksanakan proses, kegiatan atau operasi;
4. Untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian proses, kegiatan atau operasi.

Secara sistematis yang relevan dengan kepentingan organisasi instansi. Pencatatan juga mencakup proses pengolahan data yang diperoleh informasi dalam bentuk keluaran olahan data atau laporan.

D. Aspek Penting Pencatatan

Agar pencatatan dapat berfungsi sebagai salah satu unsur pengendalian intern yang efektif, maka pencatatan harus memenuhi syarat-syarat berikut:

1. Sistem pencatatan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi;
2. Prosedur pencatatan keuangan dan manualnya harus disusun dengan baik dan cermat;
3. Sistem pencatatan harus didukung dengan kebijakan pimpinan yang jelas dan memadai;
4. Pencatatan harus menggunakan dokumen sumber, formulir, tabulasi, daftar-daftar statistik dan buku-buku yang dirancang secara memadai;
5. Pencatatan harus lengkap dan informatif;
6. Pencatatan harus menaati sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan;
7. Diselenggarakan secara akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;
8. Diselenggarakan secara sederhana, konsisten, runtut dan terintegrasi;
9. Dipisahkan dari fungsi penguasaan dan fungsi penyimpanan, *direview* secara berkala;
10. Adanya pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya;
11. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya;
12. Sebagai dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting;

13. Pencatatan harus dipisahkan dari fungsi penguasaan penyimpanan; dan
14. Pencatatan harus *direview* secara berkala.

Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian dapat dicirikan sebagai berikut:

1. Transaksi dan kejadian diklasifikasikan dengan tepat dan dicatat dengan segera sehingga tetap relevan, bernilai, dan berguna bagi pimpinan satker dalam mengendalikan kegiatan dan dalam pengambilan keputusan.
2. Klasifikasi dan pencatatan yang tepat dilaksanakan untuk seluruh siklus transaksi atau kejadian yang mencakup otorisasi, pelaksanaan, pemrosesan, dan klasifikasi akhir dalam pencatatan ikhtisar.

E. Pembatasan Akses Atas Sumber Daya dan Pencatatannya

Pimpinan satker memberikan akses hanya kepada pegawai yang berwenang dan melakukan *review* atas pembatasan tersebut secara berkala. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Risiko penggunaan secara tidak sah atau kehilangan dikendalikan dengan membatasi akses ke sumber daya dan pencatatannya hanya kepada pegawai yang berwenang.
2. Penetapan pembatasan akses untuk penyimpanan secara periodik *direview* dan dipelihara.
3. Pimpinan satker mempertimbangkan faktor-faktor seperti nilai aset, kemudahan dipindahkan
4. Kemudahan ditukarkan ketika menentukan tingkat pembatasan akses yang tepat.

F. Akuntabilitas Terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya

Pimpinan satker menugaskan pegawai yang bertanggung jawab terhadap penyimpanan sumber daya dan pencatatannya serta melakukan *review* atas penugasan tersebut secara berkala. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Pertanggungjawaban atas penyimpanan, penggunaan, dan pencatatan sumber daya ditugaskan pegawai khusus.
2. Penetapan pertanggungjawaban akses untuk penyimpanan sumber daya secara periodik *direview* dan dipelihara.
3. Perbandingan berkala antara sumber daya dengan pencatatan akuntabilitas dilakukan untuk menentukan kesesuaiannya dan, jika tidak sesuai, dilakukan audit.
4. Pimpinan satker menginformasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawab atas akuntabilitas sumber daya dan catatan kepada pegawai dalam organisasi dan meyakinkan bahwa petugas tersebut memahami tanggung jawabnya.

* * *



BAB III PELAPORAN

A. Tujuan Instruksi Khusus

Setelah mempelajari bab ini diharapkan akan memahami:

1. Pengertian;
2. Fungsi Laporan
3. Ciri Mutu dan Karakteristik Laporan
4. Syarat Pelaporan
5. Jenis-jenis Laporan
6. Prinsip-prinsip Laporan
7. Klasifikasi Laporan
8. Laporan Sistem Pengendalian Intern

B. Pengertian

Laporan adalah bentuk media *output* (keluaran) yang dihasilkan oleh suatu informasi. Laporan merupakan salah satu alat komunikasi yang digunakan oleh unit kerja/organisasi. Dari sudut pandang sistem pengendalian intern, laporan adalah sarana untuk meyakinkan bahwa setiap anggota organisasi mendapatkan informasi yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran suatu unit kerja/organisasi. Bagi anggota organisasi fungsi laporan: 1) sekedar menginformasikan, 2) meyakinkan, hingga 3) menggerakkan mereka untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan derajat formalitasnya, laporan dapat berbentuk laporan lisan maupun laporan tulisan. Isi laporan dapat menyajikan informasi mengenai apa

yang telah terjadi (*what*), dimana kejadiannya (*where*), kapan terjadinya (*when*), mengapa hal itu terjadi (*why*), siapa yang terlibat dalam kejadian (*who*) dan bagaimana hal tersebut terjadi (*how*).

C. Fungsi Pelaporan

Pada dasarnya laporan dapat dijadikan dasar bagi anggota organisasi untuk mengambil keputusan. Oleh karena itu diperlukan suatu syarat mutu tertentu agar laporan dapat secara aman digunakan. Setiap organisasi biasanya membangun suatu sistem pelaporan yang digunakan untuk menjamin konsistensi mutu laporan. Penyusunan sistem pelaporan melalui langkah-langkah sebagai berikut: identifikasi masalah, perumusan alternatif laporan, pengumpulan dan analisis data, dan pemilihan alternatif pelaporan.

Suatu laporan dan mekanisme pelaporannya jika dipandang dari segi manajemen merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, khususnya dalam menjalankan fungsi pemantauan (*monitoring*) pelaksanaan aktivitas dan pengendalian (*controlling*). Laporan tertulis merupakan alat komunikasi yang lebih bersifat formal dan dapat dijadikan referensi yang baik bagi pihak-pihak lain yang akan menindaklanjuti atau menggunakannya sebagai umpan balik atau perbandingan (*benchmarking*).

D. Ciri Mutu dan Karakteristik Laporan

Laporan yang disusun dan disampaikan kepada pihak lain pada dasarnya bukan untuk pihak manajemen suatu unit kerja/satker. Laporan dikatakan bermanfaat apabila dapat menyajikan informasi yang kredibel bagi penggunanya. Dengan informasi yang kredibel maka

pengguna akan terpengaruh dalam melakukan pengambilan keputusannya yang terbaik.

Pada dasarnya terdapat 3 (tiga) ciri mutu (standar minimal) pelaporan yang harus dipenuhi, yaitu laporan harus dapat dimengerti, relevan dan dapat dipercaya. Ciri-ciri tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dapat dimengerti

Muatan mutu yang paling dasar yang harus ada dalam laporan adalah dapat dimengerti. Untuk mencapai mutu ini, maka laporan harus dibuat dengan format dan bahasa teknis. Disisi lain, ada pembatasan dalam prinsip pelaporan, yaitu format dan istilah teknis sehingga suatu laporan menjadi sulit dimengerti oleh setiap orang. Hal ini tergantung dari variasi dan latar belakang pengguna laporan. Laporan dapat dibuat dengan tujuan khusus atau dengan tujuan umum. Tujuan ini akan membedakan ketat atau longgarnya pemakaian format dan istilah teknis yang digunakan dalam pelaporan.

2. Relevan

Suatu laporan dikatakan relevan untuk mengambil keputusan apabila isi laporan tersebut mampu membuat keputusan yang diambil menjadi berbeda antara sebelum dan sesudah membaca laporan tersebut. Secara sederhana, laporan dikatakan relevan jika isinya sesuai dengan tujuan dan kepentingan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, semakin beragam kepentingan pemakai suatu laporan maka akan semakin sulit merumuskan isi laporan. Untuk mengatasinya maka dibuat standarisasi yang merujuk pada kepentingan seluruh pemakai laporan secara umum.

Isi laporan harus memiliki muatan prediktif yang membuat pengambil keputusan mampu memprediksi sesuatu yang akan terjadi di masa depan. Selain itu, isi laporan juga harus memuat umpan balik yang membuat pengambil keputusan mampu belajar dari apa yang sudah terjadi. Persyaratan lain yang harus dipenuhi dalam suatu laporan agar tetap relevan yaitu ketepatan waktu penyampaian laporan.

3. Dapat dipercaya

Muatan mutu laporan lainnya agar dapat berguna bagi pengambil keputusan yaitu dapat dipercaya. Pemakai laporan harus dapat menyandarkan risiko keputusannya pada laporan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Agar laporan dapat dipercaya maka isinya harus dapat diuji kebenarannya. Prinsip tidak memihak dalam proses penulisan laporan (*netralitas*) akan menambah derajat dapat dipercayanya suatu laporan. Hal lain yang dapat menambah tingkat kepercayaan suatu laporan yaitu adanya itikat baik yang terkandung dalam proses penyajian laporan.

Untuk dapat menyajikan laporan dengan kualitas baik, suatu satker perlu memperhatikan beberapa karakteristik laporan sebagai berikut:

1. Memfokuskan pada hal-hal kunci (*Focusing on Critical Thing*)

Laporan yang baik hendaknya fokus pada aspek-aspek kunci yang menunjukkan pencapaian kinerja unit kerja/satker. Untuk itu perlu dijelaskan mengenai hal-hal yang mendasari aspek-aspek kritis yang telah diambil oleh unit kerja/satker dalam menjalan-

kan tupokasinya untuk mencapai kinerja yang telah disepakati. Fokus kinerja unit kerja/satker adalah mengarahkan daya upaya untuk mencapai sasaran dan tujuan melalui pelaksanaan kegiatan dan program tahunan yang telah dibiayai Negara.

2. Mengkaitkan dengan tujuan dan hasil-hasilnya
(Relating Goals and Result)

Laporan menyampaikan informasi mengenai pencapaian kinerja dengan membandingkan antara realisasi dengan yang direncanakan. Ukuran pencapaian kinerja unit kerja/satker tidak hanya terbatas pada pencapaian tahunan secara parsial, tetapi juga menginformasikan perkembangan kinerja yang dicapai pada tahun sebelumnya dan terhadap rencana strategis yang telah ditetapkan. Agar dapat bermanfaat, informasi harus relevan untuk memenuhi kebutuhan pemakai laporan dalam proses pengambilan keputusan. Informasi memiliki kualitas relevan kalau dapat mempengaruhi kebutuhan pemakai dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini atau masa depan, menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka dimasa lalu.

3. Menempatkan hasil dalam konteknya
(Putting Result in Context)

Laporan menjelaskan posisi unit kerja/satker dalam pencapaian target tahunan dan target jangka panjang. Laporan harus menjelaskan interpretasi data. Pencapaian kinerja tersebut dikaitkan dengan komitmen dalam rencana kinerja dan rencana kinerja anggaran (RKA).

4. Mengaitkan sumberdaya dengan hasil yang dicapai
(Relating Resources to Results)

Penjelasan mengenai pencapaian kinerja yang di-

kaitkan dengan penggunaan sumber daya menjadi pokok penting dalam sebuah laporan. Analisa yang harus dilakukan berkaitan dengan ukuran efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tupoksi dari unit kerja/satker. Efisiensi berkaitan dengan jumlah output (keluaran) yang dicapai oleh unit kerja/satker dengan memanfaatkan atau mengalokasikan sejumlah sumberdaya tertentu. Sedangkan efektivitas merupakan keberhasilan unit kerja/satker dalam merealisasikan rencana yang telah ditetapkannya.

5. Menyajikan perbandingan informasi (*Presenting Comparative Information*)

Laporan yang baik tak hanya menjelaskan kinerja tahunan akan tetapi juga memperlihatkan *trend* dengan periode masa lampau, dan prediksi dimasa mendatang. Disamping itu, laporan hendaknya membandingkan capaian kinerja unit kerja/satker yang lain. Hal ini untuk mendapatkan gambaran mengenai posisi unit kerja/satker dalam pencapaian kinerja jangka panjangnya dan kemungkinan untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diperlihatkan oleh organisasi yang lebih unggul.

6. Mengarahkan pada kehandalan isu (*Addressing the Reliability Issue*)

Laporan harus didasarkan pada data-data yang handal dan valid. Keandalan data akan mendukung kredibilitas informasi yang dikandungnya. Informasi yang kredibel berguna untuk mendukung keputusan-keputusan yang akan diambil oleh penggunanya. Agar bermanfaat, informasi juga harus handal (*reliable*). Informasi memiliki kualitas handal jika bebas dari pengertian yang menyesatkan, bebas dari kesalahan yang material dan dapat diandalkan pemakaiannya karena berisi data/informasi yang

obyektif, akurat dan tepat waktu. Akurasi dapat terjadi pada waktu pengukuran maupun pengolahan data. Akurasi dapat ditingkatkan melalui kehati-hatian dalam memperoleh dan memproses data dan menyampaikannya kepada pengguna laporan. Pengendalian dan ukuran-ukuran keamanan data yang terbangun dalam sistem informasi sangat diyakini sebagai cara yang efektif untuk memperoleh keakuratan suatu informasi.

7. Bermanfaat bagi masyarakat (*Benefits to the community*)

Laporan yang bermanfaat adalah laporan yang mengandung informasi tentang hasil yang dicapai, menunjukkan kontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan membandingkan dengan biaya yang digunakan untuk mencapai kinerja tersebut. Bermanfaat bagi masyarakat artinya menginformasikan capaian *outcome* yang diukur dari berfungsinya *output* bagi perbaikan kehidupan masyarakat.

8. Berpandangan jauh ke depan (*Forward looking*)

Laporan hendaknya mampu menggambarkan kontribusi suatu unit kerja/satker terhadap kehidupan masyarakat. Unit kerja/satker juga perlu menjelaskan kegagalan dalam pencapaian komitmen (rencana kinerja) yang telah ditetapkan. Instansi pemerintah melaporkan tantangan dan arah kebijaksanaan masa depan terutama yang berkaitan dengan kegagalan-kegagalan di tahun sebelumnya.

E. Syarat Pelaporan

Penulisan laporan sangat berpengaruh pada daya tarik dari suatu laporan. Penulisan laporan yang singkat, sistematis, dan jelas akan mendorong pembaca laporan

untuk membacanya sampai selesai sehingga maksud dan tujuannya dapat dimengerti secara baik oleh pembaca/pengguna laporan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah penggunaan tata bahasa yang baik dan ringkas serta persuasif akan sangat membantu dalam menarik minat pembaca untuk menuntaskan membaca laporan. Dalam menulis laporan sebaiknya menghindari penggunaan istilah yang terlalu teknis. Bahasa yang berlebihan (hyperbola) dan cenderung memberikan kesan kurang/tidak obyektif harus dihindarkan, karena pembaca/pengguna laporan yang bervariasi dan berasal dari latar belakang pengetahuan dan pengalaman yang berbeda.

Agar laporan dapat digunakan sebagai alat pengendalian intern, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sistem pelaporan antara lain:

1. Laporan harus mengandung kebenaran, obyektif, dan dapat dibuktikan;
2. Laporan harus jelas dan cermat;
3. Laporan harus langsung tepat sasaran;
4. Laporan harus lengkap;
5. Laporan harus tegas dan konsisten;
6. Laporan harus tepat waktu;
7. Laporan harus ditujukan kepada penerima yang tepat;
8. Pembuatan laporan harus mempertimbangkan faktor manfaat dan biaya;
9. Laporan harus menjelaskan pengaruh negatif yang mungkin timbul;
10. Laporan harus dibuat oleh pihak yang kompeten.

F. Prinsip-Prinsip Laporan

Laporan harus mengikuti prinsip laporan, yaitu harus disusun secara jujur, obyektif, akurat dan transparan. Disamping itu perlu memperhatikan beberapa prinsip, yaitu:

1. **Prinsip lingkup pertanggungjawaban (*responsibility center*)**, hal-hal yang dilaporkan harus proporsional dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dan memuat kegagalan maupun keberhasilan pelaksanaan program/kegiatan. Laporan harus dibuat sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan individu-individu atau unit-unit harus diminta melaporkan hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya.
2. **Prinsip prioritas (pengecualian)**, yang dilaporkan adalah hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban instansi yang diperlukan untuk upaya-upaya tindak-lanjutnya. Jika kinerja tidak bisa dilaporkan secara kuantitatif, maka laporan harus dirancang untuk menekankan pengecualian atau hal-hal yang membutuhkan perhatian manajemen.
3. **Prinsip manfaat**, manfaat laporan harus lebih besar daripada biaya penyusunannya dan harus mempunyai manfaat bagi peningkatan pencapaian kerja. Biaya mengakumulasi data dan menyiapkan laporan harus dibandingkan dengan manfaat yang akan diperoleh.
4. **Prinsip perbandingan**, laporan dapat memberikan gambaran keadaan yang dilaporkan dibandingkan dengan periode-periode lain atau unit kerja/satker lainnya.

5. Prinsip akuntabilitas, sejalan dengan prinsip pertanggungjawaban dan prinsip prioritas diatas, maka prinsip ini mensyaratkan bahwa yang terutama laporan adalah hal-hal yang dominan yang membuat sukses atau gagalnya pelaksanaan rencana.

Sehubungan dengan itu perlu pula diperhatikan beberapa ciri laporan yang baik, yaitu relevan, tepat waktu, dapat dipercaya/diandalkan, mudah dimengerti (jelas dan cermat), dalam bentuk yang berdaya banding tinggi (*reliable*), berdaya uji (*verifiable*), lengkap, netral, padat dan mengikuti standar laporan yang ditetapkan, serta ekonomis. Selain itu, laporan harus dibuat sangat sederhana dan konsisten dengan sifat subyek yang menjadi masalah dan berisi informasi yang melayani kebutuhan penggunanya. Klasifikasi dan terminologi umum harus digunakan sebanyak mungkin untuk menghindari kebingungan.

Penerima laporan harus ditanyai secara periodik untuk mengetahui apakah mereka masih membutuhkan laporan yang diterima atau ada yang bisa dari laporan tersebut.

G. Klasifikasi Laporan

Pada dasarnya laporan dapat diklasifikasikan dalam dua kelompok yaitu, laporan yang ditujukan kepada pihak internal (manajemen) dan pihak eksternal. Secara lebih rinci laporan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penerima laporannya;
2. Berdasarkan tujuannya;
3. Berdasarkan lingkupnya;
4. Berdasarkan kepadatannya;

5. Berdasarkan kejadian (pembuatannya);
6. Berdasarkan kerangka waktu (*time frame*);
7. Berdasarkan metode dan formatnya;
8. Berdasarkan fungsi operasionalnya.

Berdasarkan pengelompokan di atas, maka yang perlu mendapat perhatian adalah pengelompokan berdasarkan penerima laporan dan berdasarkan tujuan dibuatnya laporan. Laporan yang dikategorikan berdasarkan penerima laporan merupakan pengelompokan yang lebih cenderung kepada laporan khusus yang ditujukan kepada pejabat atau kelompok orang atau organisasi tertentu. Hal ini akan menyebabkan beban pembuatan laporan oleh pihak yang melaporkan bertambah. Untuk itu pertimbangan efisiensi dan *cost benefit* harus dilakukan.

Tabel Klasifikasi Laporan

Ditinjau dari segi desainnya, laporan dapat ditujukan untuk:

3. Menyampaikan informasikan tentang aktivitas di masa lalu, status sekarang dan proyeksi masa depan;
4. Memberikan sinyal tentang kejadian-kejadian penting, kesempatan/peluang, permasalahan, ataupun peringatan;
5. Memicu tindakan;
6. Mengkonfirmasi tindakan.

Walaupun laporan hanya merupakan penyampaian informasi/berita, namun kata-kata dan kalimat di dalamnya diatur sedemikian rupa sehingga berita yang disampaikan cukup jelas, tegas, logis, obyektif dan teratur urut-urutannya.

Disamping penetapan satu atau beberapa tujuan dalam pembuatan laporan diatas, perlu juga diidentifikasi hal-hal yang merupakan jawaban dari berbagai pertanyaan kunci seputar laporan dan pelaporannya, yaitu:

1. Siapa yang akan menerima laporan tersebut?
2. Apa kegunaannya?
3. Seberapa rinci diperlukan?
4. Apakah data/informasi sudah akurat dan obyektif?
5. Kapan dan seberapa sering dibutuhkan?
6. Bagaimana penyajiannya?
7. Perancangan laporan harus menjawab pertanyaan-pertanyaan itu untuk menyakinkan bahwa tujuan pelaporan dapat dicapai.

H. Jenis – Jenis Laporan

Pimpinan unit kerja/satuan kerja (satker) lingkup Kementerian Pertanian, selaku Kuasa Pengguna Anggaran/barang berkewajiban menyusun dan menyampaikan laporan kinerja yang merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan dan penggunaan Anggaran

Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) lingkup Kementerian Pertanian baik dana dekonsentrasi maupun dana tugas pembantuan provinsi dan kabupaten/kota. Jenis-jenis laporan kinerja terdiri dari **laporan keuangan dan substansi teknis kegiatan** pada unit Eselon I, Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan Dana Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan Dinas Provinsi/Kabupaten/Kota.

Laporan tersebut, mencakup laporan keuangan dan substansi teknis kegiatan.

1. Laporan keuangan terdiri dari laporan realisasi anggaran, neraca, catatan atas laporan keuangan (CaLK), dan laporan barang milik negara (SABMN). Penyusunan dan penyampaian laporan lingkup Eselon I dengan mekanisme Pimpinan Unit Eselon Kementerian Pertanian berkewajiban menyusun dan menyampaikan laporan keuangan setiap bulan, triwulan, semesteran, dan tahunan kepada Menteri Pertanian.
2. Laporan substansi teknis kegiatan terdiri atas perkembangan pencapaian target/realisasi penyerapan dana, pencapaian target fisik, kendala yang dihadapi, pemecahan permasalahan/kendala, saran tindak lanjut secara berkala serta laporan akhir, LAKIP dan laporan lainnya sesuai kebutuhan. Penanggung jawab program menetapkan jenis, bentuk dan periode waktu penyusunan dan pengiriman laporan dimaksud dan menyampaikan kepada atasan langsung dengan tembusan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, setiap bulan, triwulan, semesteran dan tahunan.

I. Laporan SPIP

Agar laporan SPIP dapat lebih berguna sebagai umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan, maka isinya diseragamkan tanpa mengabaikan keunikan masing-masing Unit kerja/satker. Format laporan SPIP ini dimaksudkan untuk mengurangi perbedaan isi dan cara penyajian yang dimuat dalam laporan SPIP sehingga memudahkan membandingkan ataupun evaluasi akuntabilitas yang harus dilakukan.

Penanggungjawab SPIP Pusat maupun daerah wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan SPIP di masing – masing unit kerjanya secara berkala sesuai dengan tahapan kegiatannya, yaitu:

1. Laporan Triwulan

Laporan Triwulan menginformasikan perkembangan pelaksanaan, permasalahan, kendala dan solusi penyelesaiannya serta tingkat keberhasilan yang telah dicapai dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam tahun anggaran. Laporan Triwulan disampaikan paling lambat tanggal 15 setiap bulan Maret, Juni, September, dan Desember tahun berjalan.

2. Laporan Tahunan

Laporan tahunan menginformasikan perkembangan pelaksanaan, permasalahan, kendala dan solusi penyelesaiannya serta tingkat keberhasilan yang telah dicapai dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam tahun anggaran. Laporan tahunan disampaikan paling lambat tanggal 15 Januari tahun berikutnya.

Laporan SPIP disampaikan melalui mekanisme pelaporan yang melibatkan pihak yang berwenang membuat, menerima, dan pengguna laporan SPIP. Instansi ber-

wenang membuat laporan SPIP adalah Eselon I, Kepala UPT, Pejabat SKPD yang membidangi pertanian baik provinsi maupun kabupaten/kota.

Laporan-laporan tersebut disampaikan secara berjenjang mulai dari tingkat kabupaten/kota dan provinsi yang ditujukan kepada : Unit Eselon I dengan tembusan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

* * *



BAB IV

PENILAIAN TERHADAP PELAKSANAAN INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Penilaian unsur informasi dan komunikasi dilakukan untuk mengukur tingkat efektivitas pemantauan yang dilakukan dan memberi keyakinan bahwa informasi dan komunikasi yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah telah dilakukan secara tepat dan memadai baik terhadap implementasi SPIP, pencapaian tujuan organisasi, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

A. Sarana dan Aspek Penilaian

Sarana penilaian yang diperlukan dalam rangka kegiatan informasi dan komunikasi pemantauan pengendalian intern disajikan pada Tabel di bawah ini :

Tabel Sarana Penilaian Informasi dan Komunikasi Pengendalian Intern

No	Unsur/Sub Unsur	Aspek Penilaian	Dokumen yang Diperlukan
1.	Informasi	a. Ada/tidaknya mekanisme atau prosedur informasi secara tertulis di satker yang bersangkutan.	<ul style="list-style-type: none"> - Prosedur informasi - KAK/TOR untuk masing-masing informasi - Penetapan Tim/Petugas pengelola informasi - Kumpulan peraturan atau kriteria lainnya tentang informasi - Laporan informasi - Laporan tindak lanjut terhadap perbaikan sistem informasi
		b. Kesesuaian mekanisme dengan format standar suatu prosedur informasi yang telah ditetapkan.	
		c. Efektifitas mekanisme/prosedur sebagai acuan kegiatan informasi.	
		d. Ada/tidaknya KAK/TOR sebagai acuan dalam masing-masing kegiatan informasi.	
		e. Susunan Tim dan Kompetensi Tim yang membidangi/ mengelola Informasi.	
		f. Ketepatan waktu dalam penyampaian informasi.	
		g. Kesesuaian penggunaan kriteria, referensi, sumber data dalam informasi.	
		h. Pembatasan ruang lingkup informasi dan komunikasi sesuai tahap kegiatan yang diinformasikan.	
		i. Ketepatan penggunaan perangkat kerja pendukung dalam melakukan penilaian pada kegiatan informasi.	

		j. Ada tidaknya output laporan kegiatan informasi.	
		k. Ada/tidaknya penyajian kondisi, kendala dan rekomendasi dalam laporan informasi.	
		l. Penyajian kondisi informasi yang ada dibandingkan dengan kriteria, referensi/literature atau ketentuan terkait lainnya	
		m. Ketepatan waktu penyelesaian dan penyampaian informasi kepada pimpinan instansi atau pemberi tugas	
		n. Dokumentasi informasi untuk memudahkan pencarian ketika diperlukan	
		o. Pemanfaatan informasi oleh pimpinan instansi pemerintah atau pihak-pihak terkait lainnya	
2.	Komunikasi	a. Ada/tidaknya mekanisme atau prosedur komunikasi tertulis di unit kerja/satker yang bersangkutan.	<u>Dokumen:</u> - Prosedur dan mekanisme komunikasi
		b. Kesesuaian mekanisme dengan format standar suatu prosedur komunikasi.	baik intern maupun eksternal.
		c. Efektifitas mekanisme/prosedur sebagai acuan komunikasi di satker.	- KAK/TOR untuk komunikasi.
		d. Ada/tidaknya KAK/TOR sebagai acuan komunikasi di satker.	- Penetapan Tim/Petugas yang menangani komunikasi
		e. Ada/tidaknya saluran komunikasi yang jelas di satker.	- Kumpulan Peraturan atau kriteria tentang komunikasi yang efektif dan efisien.
		f. Ada/tidaknya saluran komunikasi yang informal di satker.	
		g. Ada/tidaknya jaminan dari pimpinan jika terjadi adanya penyampaian informasi negatif tentang perilaku yang tidak benar atau penyimpangan di satker.	
		h. Ada/tidaknya komunikasi dengan APIP di satker.	
		i. Ada/tidaknya saluran komunikasi yang terbuka dan efektif dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.	
		j. Ada/tidaknya perangkat kerja pendukung dalam menampung keluhan dan pengaduan masyarakat.	
		k. Ada/tidaknya prosedur dan mekanisme dalam menindaklanjuti rekomendasi APIP guna memperbaiki kelemahan yang terjadi.	
		l. Ada/tidaknya mekanisme dan prosedur komunikasi dengan legislatif, Depkeu, media dan masyarakat, guna menyampaikan visi, misi, tujuan dan risiko.	
3.	Bentuk dan sarana Komunikasi	a. Ada/tidaknya bentuk/sarana komunikasi yang efektif.	<u>Dokumen:</u> - Prosedur tertulis tentang informasi dan komunikasi.
		b. Ada/tidaknya bentuk tindakan komunikasi nyata antara pimpinan dengan bawahan guna mendukung sistem pengendalian intern yang efektif.	- LHP APIP dan BPK
		c. Ada/tidaknya pengelolaan/ pengembangan (<i>updating</i>) sistem informasi untuk meningkatkan kegunaan dan keandalan komunikasi secara terus menerus.	- Hasil pemantauan tindak lanjut terhadap rekomendasi APIP khususnya tentang Teknologi Informasi (TI).
		d. Ada/tidaknya rencana strategis sistem informasi secara menyeluruh.	- Bukti-bukti pendukung
		e. Ada/tidaknya mekanisme untuk mengidentifikasi berkembangnya kebutuhan informasi.	
		f. Ada/tidaknya komitmen pimpinan satker untuk menindaklanjuti temuan hasil audit atau hasil review lainnya secara tuntas dan tepat waktu	

		g. Perbaikan/ pemantauan secara kontinu terhadap mutu, ketepatan waktu, akurasi, dan kemudahan akses informasi yang dikelola.	
		h. Ada/tidaknya penyediaan dana dan SDM yang kompeten guna pengembangan teknologi informasi	
		i. Pemantauan dan pelaporan secara berkala yang dilakukan oleh satker terhadap temuan/ rekomendasi yang belum tuntas khususnya untuk pengembangan teknologi informasi.	

B. Pelaksanaan Penilaian

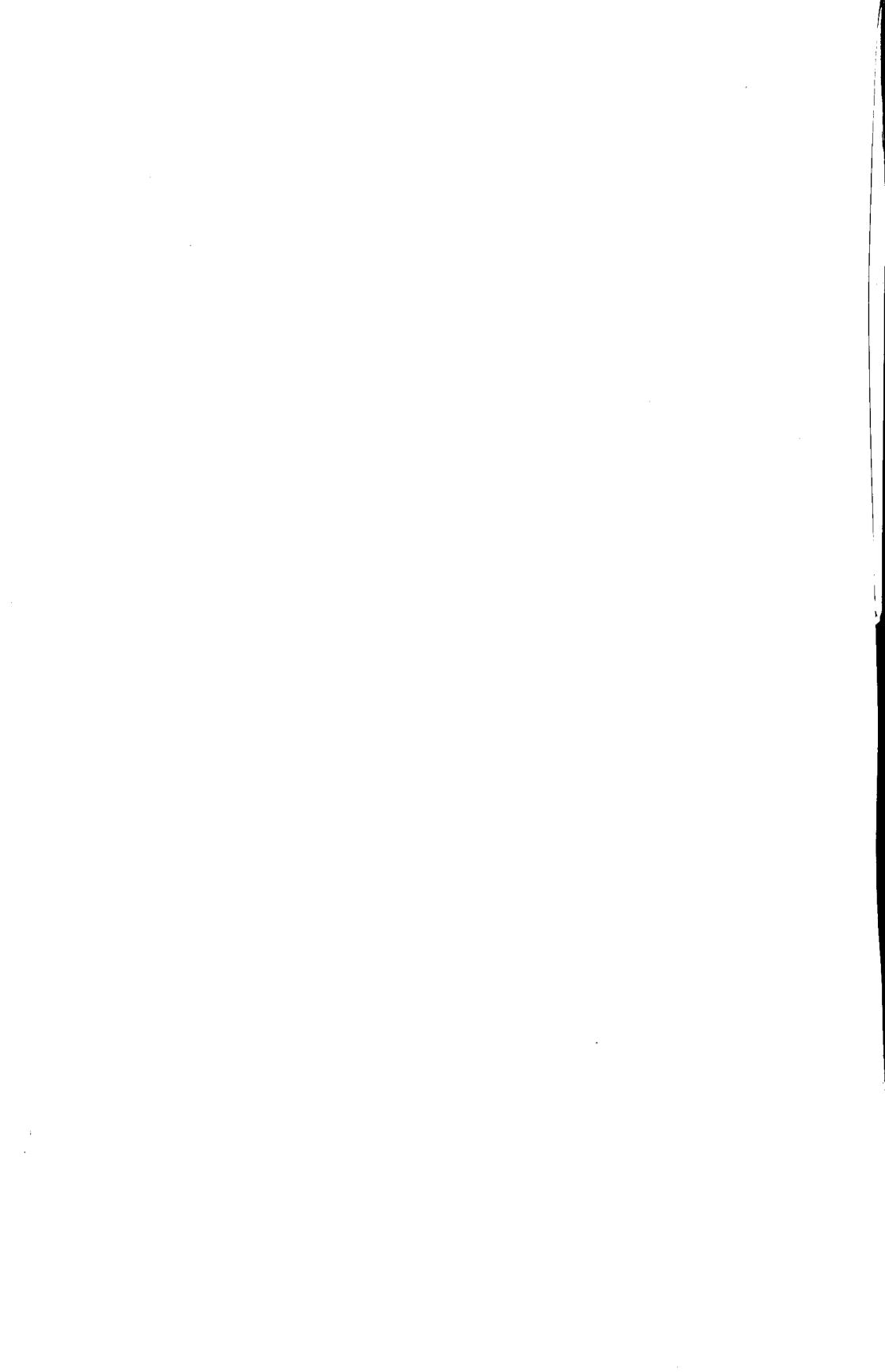
Penilaian dilakukan menurut 3 (tiga) sub unsur pada lingkup informasi dan komunikasi yang meliputi informasi, komunikasi serta bentuk dan sarana komunikasi. Masing-masing sub unsur diberi bobot tertentu berdasarkan justifikasi nilai penting (signifikansi) terhadap informasi dan komunikasi, yang jumlah seluruhnya 100%. Setiap sub unsur diuraikan dalam beberapa item penilaian dengan bobot yang ditentukan sesuai relevansinya dengan masing-masing sub unsur tersebut. Rincian lengkap pelaksanaan penilaian disajikan dalam Tabel di bawah ini :

Tabel Pelaksanaan Penilaian Informasi dan Komunikasi Pengendalian Intern

NO.	URAIAN	YA	TIDAK
A.	INFORMASI:		
	1. Pimpinan Instansi Pemerintah telah memiliki mekanisme/prosedur tertulis mengenai informasi pada satker yang bersangkutan		
	2. Mekanisme atau prosedur yang dibuat telah cukup operasional sebagai acuan dalam penyampaian informasi lingkup satker, seperti memuat rencana evaluasi berkala, kriteria/persyaratan yang digunakan dalam penyusunan dan penyampaian informasi, metodologi, dan sebagainya		
	3. Mekanisme/Prosedur telah digunakan dalam penyusunan/penyampaian informasi pada satker yang bersangkutan		
	4. Penyusunan informasi menggunakan KAK/TOR yang dibuat khusus untuk masing-masing pemantauan yang dilakukan.		
	5. Penyampaian informasi menggunakan KAK/TOR yang dibuat khusus untuk masing-masing pemantauan yang dilakukan.		
	6. Pengelola informasi dilakukan oleh para personil yang kompeten		
	7. Pengelola informasi dilaksanakan secara periodik sesuai tahapan kegiatan atau jadwal waktu yang ditetapkan		
	8. Pengelola informasi telah menggunakan kriteria atau persyaratan yang tepat sebagai dasar pelaksanaan pemantauan		
	9. Ruang lingkup/frekuensi informasi telah mencakup pengendalian intern, keuangan, aset negara, pelaksanaan kegiatan dan pemantauan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dengan memperhatikan/ mempertimbangkan tahap kegiatan yang dipantau		

	10. Pengelolaan informasi menggunakan perangkat daftar periksa (<i>check list</i>), daftar kuesioner, atau perangkat lainnya yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan		
	11. Pengelolaan informasi telah menghasilkan <i>output</i> berupa laporan		
	12. Materi dalam laporan minimal menyajikan kondisi lapangan, kendala dan rekomendasi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi		
	13. Pengelolaan informasi dilakukan dengan menganalisis hasil dibandingkan dengan kriteria yang sudah ditetapkan		
	14. Hasil pengelolaan informasi dilaporkan tepat waktu kepada pimpinan Instansi Pemerintah atau pemberi tugas		
	15. Hasil pengelolaan informasi didokumentasikan sebagaimana mestinya dapat dengan mudah didapat ketika diperlukan		
	16. Kelemahan yang ditemukan selama pengelolaan informasi segera ditindaklanjuti oleh pimpinan Instansi Pemerintah/pihak-pihak terkait lainnya		
	17. Kelemahan yang ditemukan segera dikomunikasikan kepada pihak yang bertanggung jawab atas fungsi tersebut/atasan langsungnya		
B.	KOMUNIKASI :		
	1. Pimpinan Instansi Pemerintah telah memiliki mekanisme atau prosedur tertulis mengenai pelaksanaan komunikasi di lingkup satker yang bersangkutan		
	2. Mekanisme yang dibuat minimal telah memuat tahapan/waktu pelaksanaan, susunan personil pelaksana, metodologi, dan sebagainya		
	3. Mekanisme/Prosedur telah digunakan sebagai acuan dalam kegiatan komunikasi lingkup satker tersebut		
	4. Pengelolaan komunikasi telah sesuai SOP untuk masing-masing kegiatan		
	5. Informasi/komunikasi telah dilakukan oleh personil yang kompeten, serta dipimpin oleh pejabat yang berwenang/pengalaman memadai		
	6. Pengelola informasi/komunikasi evaluasi memahami secara memadai mengenai visi, misi, dan tujuan satker serta kegiatannya		
	7. Pengelola informasi/komunikasi memahami bagaimana pengendalian intern Instansi Pemerintah seharusnya bekerja/bagaimana implementasinya		
	8. Evaluasi terhadap informasi dan komunikasi dilaksanakan secara periodik sesuai rencana dan luasnya program/ kegiatan yang dilaksanakan		
	9. Evaluasi terhadap informasi/komunikasi dilakukan pada saat adanya kejadian misalnya perubahan besar dalam rencana atau strategi manajemen, pemekaran atau penciptaan Instansi Pemerintah, atau perubahan operasional atau pemrosesan informasi keuangan dan anggaran.		
	10. Ruang lingkup informasi/komunikasi didasarkan atas hasil penilaian risiko dan pemantauan berkelanjutan.		
	11. Frekuensi informasi/komunikasi didasarkan atas hasil penilaian risiko dan pemantauan berkelanjutan.		
	12. Evaluasi informasi/komunikasi menggunakan perangkat daftar periksa (<i>check list</i>), daftar kuesioner, atau perangkat lainnya yang tepat/dapat dipertanggungjawabkan.		
	13. Evaluasi informasi/komunikasi telah menggunakan kriteria atau persyaratan yang tepat sebagai dasar penilaian pelaksanaan evaluasi.		
	14. Kegiatan informasi/komunikasi telah menghasilkan <i>output</i> berupa laporan hasil kegiatan.		
	15. Evaluasi informasi/komunikasi telah menilai keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan dan sasaran program/kegiatan.		
	16. Evaluasi kegiatan informasi/komunikasi telah menyajikan analisis terhadap 3E + 1T		
	17. Dalam laporan evaluasi informasi/komunikasi disajikan kendala dan rekomendasi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi		
	18. Hasil evaluasi informasi/komunikasi didokumentasikan dengan baik sehingga dengan mudah didapat ketika diperlukan		
	19. Kelemahan yang ditemukan selama evaluasi kegiatan informasi/komunikasi segera diselesaikan oleh pimpinan Instansi Pemerintah dan pihak-pihak terkait lainnya		
	20. Kelemahan yang ditemukan segera dikomunikasikan kepada pihak yang bertanggung jawab atas fungsi tersebut dan atasan langsungnya.		
	21. Hasil pelaksanaan evaluasi informasi/komunikasi segera dilaporkan kepada pimpinan Instansi Pemerintah atau pihak-pihak terkait lainnya.		
C.	BENTUK DAN SARANA KOMUNIKASI :		
	1. Satker telah memiliki mekanisme secara tertulis sebagai prosedur untuk pengembangan sistem informasi dan komunikasi.		

	2. Mekanisme atau prosedur tersebut materinya telah cukup operasional untuk pengembangan sistem informasi/komunikasi.		
	3. Mekanisme atau prosedur tersebut telah digunakan secara optimal dalam mengembangkan sistem informasi/komunikasi pada unit kerja/satker yang bersangkutan.		
	4. Pimpinan satker telah menunjuk Tim atau petugas khusus untuk memantau dan mengembangkan sistem informasi/komunikasi.		
	5. Pimpinan satker telah menindaklanjuti rekomendasi hasil Monev yang dilakukan oleh petugas/pengelola sistem informasi/komunikasi guna pengembangannya.		
	6. Tindakan korektif di bidang sistem informasi/komunikasi dilaksanakan oleh Pimpinan satker dalam jangka waktu yang ditetapkan.		
	7. Pimpinan satker telah menggunakan rekomendasi hasil monev sistem informasi/komunikasi atau review lainnya untuk memperkuat terciptanya pengendalian intern		
	8. Pimpinan satker telah mencegah terjadinya kesalahan yang berulang di bidang informasi/komunikasi.		
	9. Pimpinan satker telah memantau tindak lanjut atas rekomendasi tim pengelola sistem informasi/komunikasi		
	10. Pimpinan satker secara berkala melaporkan status pengembangan sistem informasi/komunikasi.		



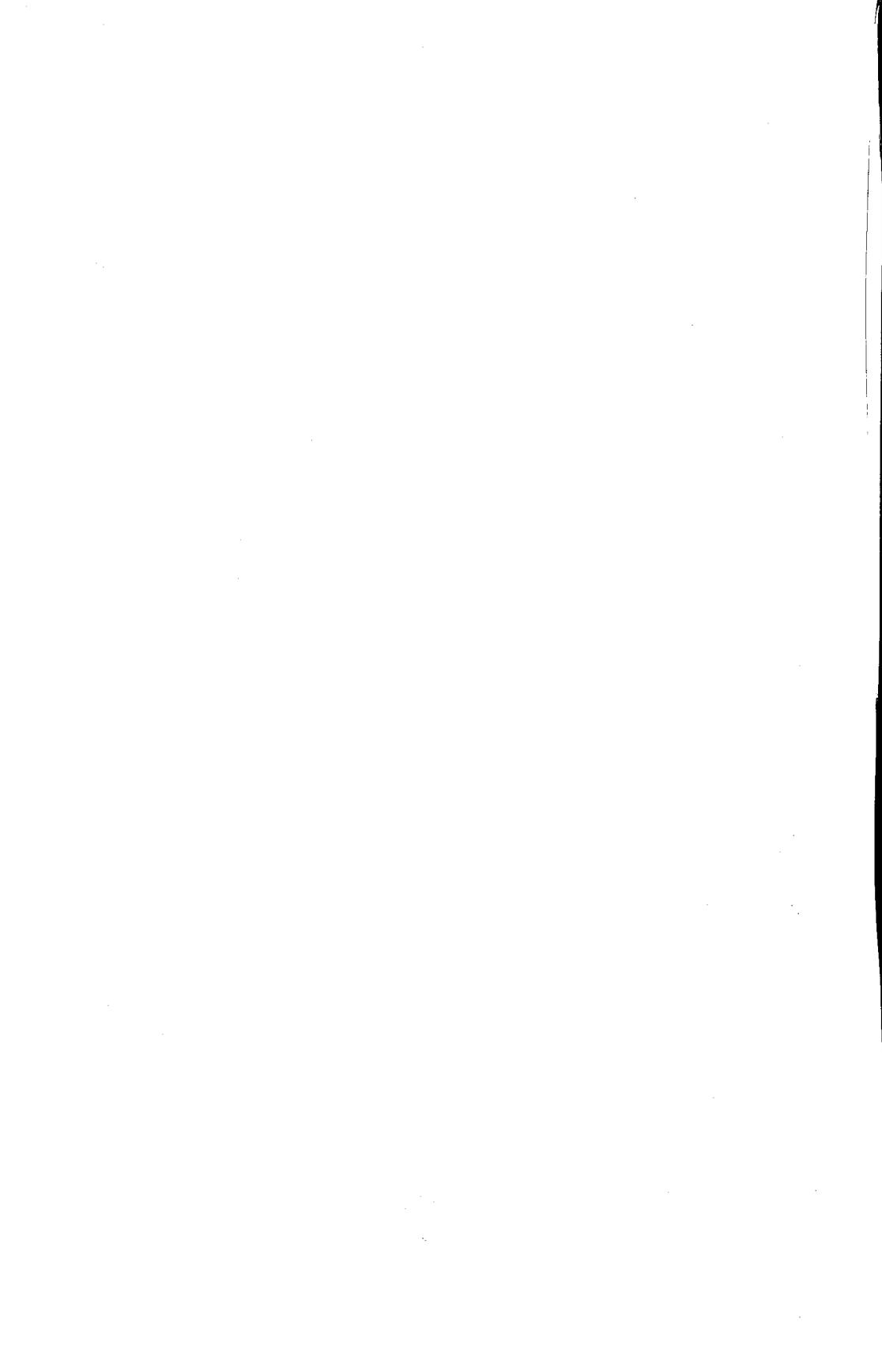
MODUL - 5

PEMANTAUAN



DEPARTEMEN PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN





**MODUL PELATIHAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN**

**INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN**

Gedung B Lantai 2
Jl. Harsono RM No. 3 Ragunan
Ps. Minggu - Jakarta Selatan



DAFTAR ISI

GAMBARAN UMUM	287
A. Umum.....	287
B. Tujuan.....	288
C. Deskripsi Singkat Struktur Modul.....	290
D. Metodologi.....	290
BAB I PENDAHULUAN	291
A. Latar Belakang	291
B. Prosedur / Metode Pemantauan.....	294
BAB II PEMANTAUAN BERKELANJUTAN	297
A. Penyusunan Kriteria.....	298
BAB III EVALUASI TERPISAH	307
BAB IV TINDAK LANJUT REKOMENDASI AUDIT	313
A. Tindak Lanjut Hasil Audit.....	313
B. Penguatan Efektivitas SPI	321
BAB V PENILAIAN TERHADAP PELAKSANAAN PEMANTAUAN PENGENDALIAN INTERN	331
A. Sarana dan Aspek Penilaian.....	331
B. Pelaksanaan Penilaian.....	334



GAMBARAN UMUM

A. Umum

Perubahan yang terjadi akibat dinamika tuntutan masyarakat tercermin dari penetapan peraturan perundang-undangan yang mendukung penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dan peningkatan peranan daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Peraturan perundang-undangan yang mendukung pemerintahan yang baik terutama berupa Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Selain itu dalam bidang keuangan telah ditetapkan paket Undang-Undang Keuangan Negara yang terdiri atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 yang mendorong penerapan sistem administrasi keuangan negara yang berbasis kinerja serta lebih transparan dan akuntabel. Sementara itu, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan peranan daerah diwujudkan melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang kemudian diubah dengan

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004.

Terkait dengan keberadaan paket Undang-Undang Keuangan Negara di atas membawa implikasi : (a) perlunya sistem pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel dan transparan, (b) seluruh tingkat pimpinan perlu menyelenggarakan kegiatan pengendalian atas seluruh kegiatan di masing-masing instansi, dan (c) penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efektif dan efisien.

Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai agar penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah dapat : mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, melaporkan pengelolaan keuangan Negara secara andal, mengamankan aset negara dan mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem dimaksud dikenal sebagai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sebagaimana telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008

B. Tujuan

1. Tujuan Instruksi Umum (TIU)

Penerapan unsur SPIP dilaksanakan menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan Instansi Pemerintah. Tuntutan PP Nomor 60 Tahun 2008 yang mengamanatkan pimpinan instansi untuk bertanggung jawab terhadap efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan

masing-masing menjadikan substansi modul dirancang sedemikian rupa guna memberikan pembekalan yang memadai bagi pimpinan instansi serta pejabat berwenang lainnya agar dapat melaksanakan pembinaan atas penyelenggaraan SPIP dan meningkatkan efektivitas pengawasan dan pengendalian di lingkungan masing-masing instansi. Tujuan Instruksi Umum dari modul ini adalah setelah mempelajari materi ini peserta diharapkan mampu memahami konsepsi Sistem Pengendalian Instansi Pemerintah (SPIP) khususnya Pemantauan Pengendalian Intern serta penerapannya dalam pembinaan penyelenggaraan SPIP di instansi pemerintah lingkup Kementerian Pertanian.

2. Tujuan Instruksi Khusus (TIK)

Berdasarkan tujuan instruksi umum di atas, maka tujuan instruksi khusus dari modul ini adalah setelah mempelajari modul ini, peserta diharapkan mampu:

- a. Menjelaskan latar belakang Sistem Pengendalian Intern pemerintah (SPIP), pengertian dan konsep dasar pemantauan pengendalian intern;
- b. Menjelaskan sub unsur pemantauan pengendalian intern, gambaran mengenai pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah dan Tindak Lanjut rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya;
- c. Menjelaskan sarana dan komponen dari SPIP khususnya sub unsur pemantauan pengendalian intern; dan
- d. Melaksanakan prosedur dan metode pemantauan pengendalian intern serta memahami konsep penilaian pengendalian intern.

C. Deskripsi Singkat Struktur Modul

Modul ini dibagi dalam beberapa bagian yang terdiri atas empat bahasan sebagai berikut :

- Bagian A. Pendahuluan mencakup Latar Belakang, Tujuan, Deskripsi Singkat Struktur Modul dan Metodologi;
- Bagian B. Konsepsi menjelaskan mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) beserta unsur-unsurnya serta Pemantauan Pengendalian Intern yang merupakan salah satu unsur dari SPIP;
- Bagian C. Prosedur/Metode Pemantauan Pengendalian Intern menjabarkan mekanisme dalam melaksanakan pemantauan pengendalian intern; dan
- Bagian D. Penilaian Terhadap Pelaksanaan Pemantauan Pengendalian Intern memuat sarana dan aspek yang dinilai serta cara pelaksanaan penilaian.

D. Metodologi

Proses sosialisasi menggunakan pendekatan pembelajaran orang dewasa (*andragogi*). Dengan metode ini, peserta dipacu untuk berperan serta secara aktif melalui komunikasi dua arah. Metode pembelajaran ini menerapkan kombinasi proses belajar mengajar dengan cara ceramah, tanya jawab, dan diskusi pemecahan kasus. Instruktur akan membantu peserta dalam memahami materi dengan metode ceramah dan pembahasan contoh kasus. Dalam proses ini peserta diberi kesempatan untuk mengajukan tanya jawab. Agar proses pendalaman materi dapat berlangsung dengan lebih baik, dilakukan pula diskusi kelompok sehingga peserta benar-benar dapat secara aktif terlibat dalam proses belajar mengajar.

* * *

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemantauan merupakan unsur pengendalian intern yang kelima atau terakhir. Pemantauan Sistem Pengendalian Intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan Tindak Lanjut atas rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, perbandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, *review*, dan pengujian efektivitas SPIP yang dapat dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau pihak eksternal pemerintah dengan menggunakan daftar uji pengendalian intern. Sedangkan Tindak Lanjut rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya harus segera diselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyelesaian rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya yang ditetapkan.

Yang dimaksud dengan “pemantauan berkelanjutan” adalah penilaian atas mutu kinerja Sistem Pengendalian Intern secara terus menerus dan menyatu dalam kegiatan Instansi Pemerintah. Yang dimaksud dengan “evaluasi terpisah” adalah penilaian atas mutu kinerja Sistem Pengendalian Intern dengan ruang lingkup dan frekuensi tertentu berdasarkan pada penilaian risiko dan efektivitas prosedur pemantauan yang berkelanjutan. Evaluasi terpisah Instansi Pemerintah dilakukan

dengan mempertimbangkan lingkup dan frekuensi evaluasi, metodologi, dan sumber daya. Dalam melakukan evaluasi terpisah, apabila diperlukan, evaluator dapat menggunakan metode atau alat lain yang sesuai seperti perbandingan (*benchmarking*), kuisioner, bagan arus (*flowchart*), dan teknik kuantitatif.

Pada bagian lain dalam Peraturan Pemerintah tersebut juga dinyatakan bahwa evaluasi, dan pemantauan merupakan kegiatan yang berkaitan langsung dengan penjaminan kualitas (*quality assurance*). Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan hasil atau prestasi suatu kegiatan dengan standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan, dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan. Sedangkan pemantauan adalah proses penilaian kemajuan suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam Kebijakan Pengawasan Nasional Tahun 2007 disebutkan bahwa pemantauan adalah monitoring yang dilakukan secara terus-menerus terhadap seluruh tahap pelaksanaan tugas pokok instansi pemerintah sejak tahap perencanaan, sebagai salah satu bentuk pengarahan dan penjagaan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah, agar tetap berjalan sesuai dengan kebijakan, rencana, prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Terkait dengan kegiatan pemantauan tersebut, aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) memberikan saran/rekomendasi kepada pimpinan instansi pemerintah/unit kerja yang bertanggungjawab, jika hasil monitoring menunjukkan bahwa ada hal-hal yang perlu

dikoreksi untuk menjamin agar tujuan/sasaran program/kegiatan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Saran/rekomendasi tersebut antara lain dapat berupa perbaikan dalam penerapan Sistem Pengendalian Intern, misalnya penyempurnaan kebijakan, pengorganisasian, perencanaan, prosedur, dan sistem pelaporan.

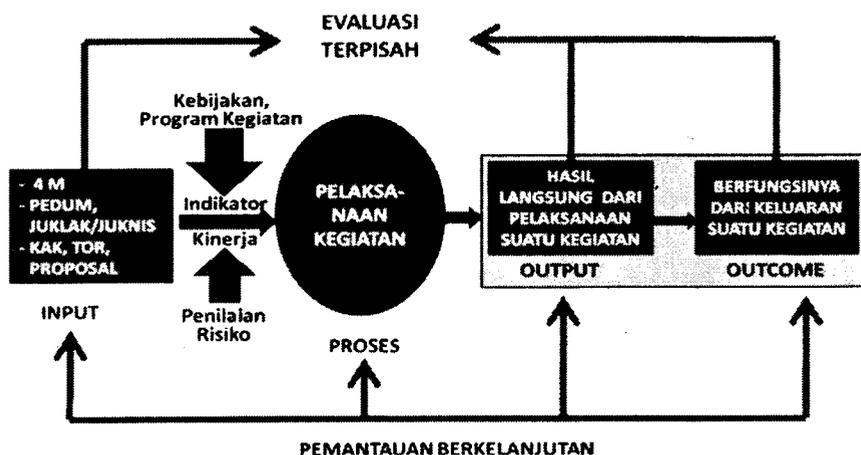
Selain itu, untuk mencapai hasil pengawasan yang optimal dan memberikan nilai tambah bagi penyelenggaraan pemerintahan, setiap APIP wajib untuk memantau Tindak Lanjut dari rekomendasi hasil pengawasan intern, ekstern dan pengawasan masyarakat dan mendorong pimpinan instansi untuk memperhatikan dan melaksanakan Tindak Lanjut tersebut. Pemantauan Tindak Lanjut ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa instansi pemerintah telah melaksanakan Tindak Lanjut sebagaimana mestinya. Apabila dari pemantauan Tindak Lanjut hasil pengawasan tersebut ditemukan adanya rekomendasi yang tidak dilaksanakan, maka pimpinan instansi pemerintah dapat mengenakan sanksi kepada pimpinan unit kerja atau personil yang bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana disebutkan dalam SE Meneg PAN No. SE/02/M.PAN/01/ 2005 tanggal 7 Januari 2005.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas terlihat bahwa pemantauan berkelanjutan dan evaluasi terpisah serta Tindak Lanjut rekomendasi hasil audit yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 mempunyai ruang lingkup terbatas yaitu hanya terhadap Sistem Pengendalian Intern. Namun dengan mengacu pada ketentuan lain pada PP tersebut

terutama pada Bagian Kedua (Pasal 48 hingga Pasal 58) tentang Pengawasan Intern atas Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Instansi Pemerintah dapat disimpulkan bahwa untuk Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pemantauan pengendalian intern yang dilakukan oleh aparat pengawasan lebih mengarah kepada penilaian terhadap akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah termasuk program dan kegiatan yang dilaksanakannya. Meskipun demikian penilaian terhadap penyelenggaraan SPIP oleh instansi yang bersangkutan tetap menjadi fokus untuk tetap direview dan dievaluasi.

B. Prosedur/Metode Pemantauan

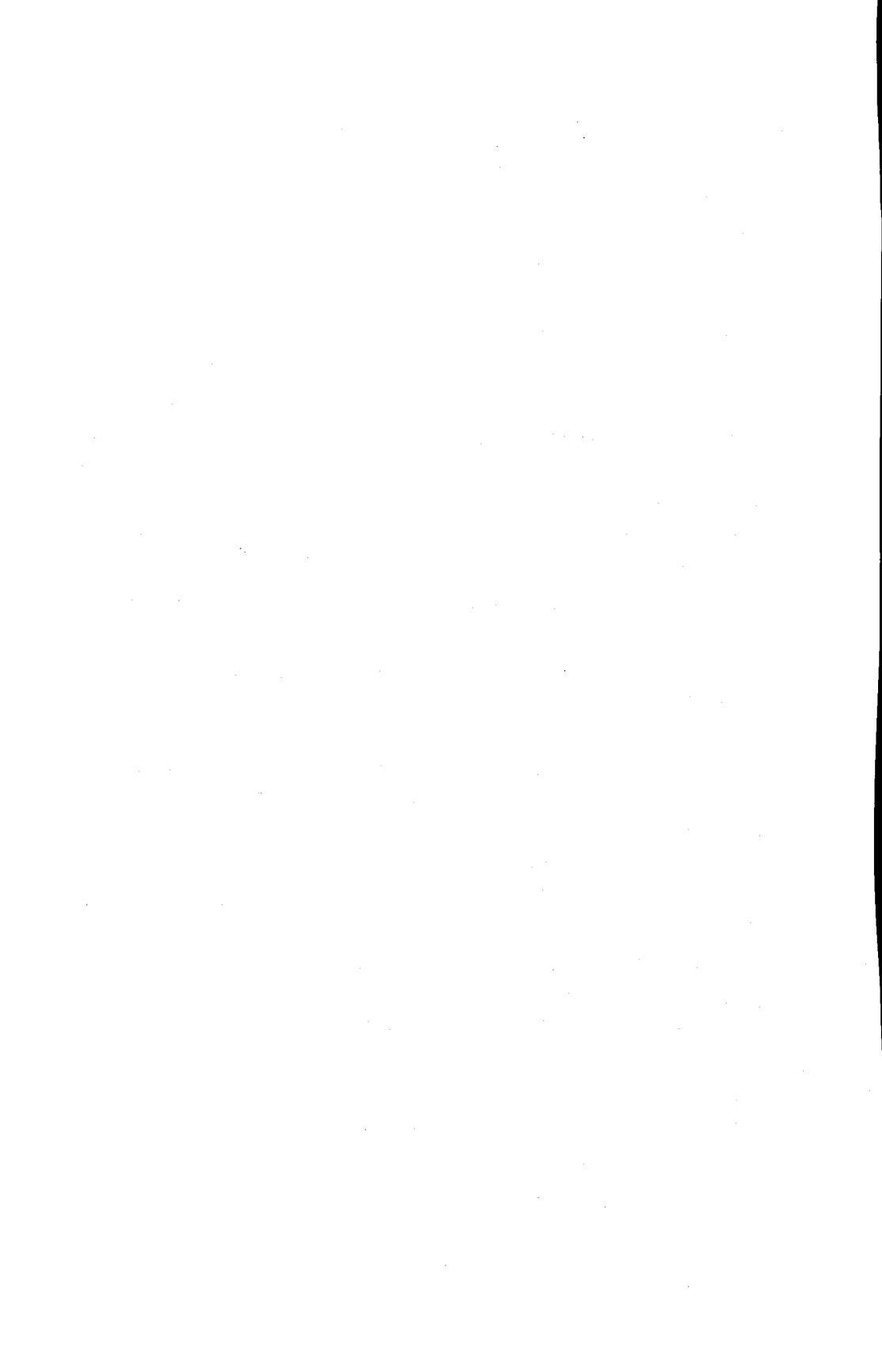
Untuk dapat lebih memahami pemantauan pengendalian intern secara lebih holistik, berikut disajikan bagan hubungan antar sub sistem yang mendukung sub-sub unsur lingkup pemantauan pengendalian intern sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa kegiatan pemantauan berkelanjutan dapat dilakukan terhadap keseluruhan tahapan kegiatan baik dalam tahap input

(persiapan dan perencanaan kegiatan), tahap proses (pelaksanaan kegiatan *on-going*), tahap *output* (hasil kegiatan) maupun *outcome* (berfungsinya hasil kegiatan). Pemantauan terhadap tahap-tahap kegiatan tersebut dimaksudkan agar pelaksanaan kegiatan dapat sesuai dengan yang diharapkan dan hasil kegiatan dapat sesuai dengan yang direncanakan. Pelaksanaan pemantauan selalu menggunakan kriteria sebagai acuan untuk menentukan apakah pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan yang direncanakan. Kriteria dalam pemantauan terhadap tahapan proses, *output* dan *outcome*, antara lain berupa Pedum, Juklak/Juknis, KAK/TOR dan proposal atau dokumen terkait dengan penganggaran/keuangan atau pengelolaan aset negara. Sedangkan evaluasi terpisah cenderung dilakukan pada tahap *output* atau *outcome* karena dari hasil evaluasi dapat disimpulkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program atau kegiatan serta hal-hal yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan. Kegiatan evaluasi pada prinsipnya membandingkan antara hasil yang diperoleh dengan kriteria yang ditetapkan yang dalam hal ini berupa indikator kinerja atau tujuan/sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam Pedum, Juklak/Juknis, dokumen perencanaan lain serta dokumen keuangan atau dokumen pengelolaan aset negara. Selain hal diatas fokus evaluasi juga diarahkan pada penilaian 3E + 1T, yaitu terhadap efektivitas (pencapaian tujuan organisasi/program/kegiatan), efisiensi (kesesuaian penggunaan sumber daya dengan hasil yang diperoleh), keekonomisan (kehemaatan penggunaan sumberdaya yang sewajarnya) serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

* * *



BAB II

PEMANTAUAN BERKELANJUTAN

Pemantauan berkelanjutan berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008 diartikan sebagai penilaian atas mutu kinerja Sistem Pengendalian Intern secara terus menerus dan menyatu dalam kegiatan Instansi Pemerintah. Sesuai pengertian ini terlihat bahwa ruang lingkup pemantauan berkelanjutan terbatas pada penerapan SPIP. Namun, dengan memperhatikan bahwa SPIP dimaksudkan 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, maka **pemantauan berkelanjutan mencakup aspek-aspek pencapaian tujuan organisasi, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.**

Pada bagian lain dalam Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa, pemantauan adalah proses penilaian kemajuan suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demikian pula dalam Kebijakan Pengawasan Nasional Tahun 2007 disebutkan bahwa pemantauan adalah monitoring yang dilakukan secara terus-menerus terhadap seluruh tahap pelaksanaan tugas pokok instansi pemerintah sejak tahap perencanaan, sebagai salah satu bentuk pengarah dan penjagaan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah, agar tetap berjalan sesuai dengan kebijakan, rencana, prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari penjelasan di atas bahwa pemantauan berkelanjutan dapat dilaksanakan pada berbagai tahap kegiatan sejak perencanaan hingga tahap akhir kegiatan. Aspek yang dipantau meliputi keandalan SPIP dalam mendukung tupoksi dan kelancaran pelaksanaan program/kegiatan serta pencapaian tujuan organisasi, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Kegiatan Pemantauan dilaksanakan oleh unit kerja yang bersangkutan sebagai implementasi dari *built-in control* pimpinan terhadap kebijakan/program/kegiatan yang dilaksanakannya, atau oleh instansi lain dalam rangka pelaksanaan tupoksinya seperti Setjen Kemtan dalam rangka pembinaan administrasi dan keuangan, atau oleh Inspektorat Jenderal sebagai salah satu aspek pengawasan fungsional.

Tahapan pemantauan meliputi (a) penyusunan kriteria, (b) pelaksanaan pemantauan, dan (c) perumusan rekomendasi. Penjelasan untuk masing-masing tahapan tersebut sebagai berikut :

A. Penyusunan Kriteria

1. Penyusunan kriteria

Penyusunan kriteria menggunakan berbagai peraturan perundang-undangan terkait seperti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan turunan peraturan/ketentuan lainnya, serta dokumen yang dibuat sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan seperti Renstra, Rencana Kinerja Tahunan, Pedoman Umum, Juklak/Juknis, Kerangka Acuan Kegiatan (KAK), *Term of Reference* (TOR) atau proposal. Terkait dengan pengelolaan anggaran, dokumen yang diperlukan meliputi DIPA/POK/RKA-

KL, Rencana Operasional Kegiatan (ROK), Rencana Anggaran Biaya (RAB), atau dokumen keuangan lain yang dipersamakan sebagai kriteria tersebut.

Untuk menjamin dokumen perencanaan di atas dapat digunakan sebagai kriteria untuk pemantauan maka prasyarat yang harus ada adalah : **penetapan tujuan dan sasaran yang jelas, penetapan program yang baik, dan penetapan indikator kinerja (*input, output, outcome, benefit, impact*) yang memadai (cukup).**

Penetapan tujuan dan sasaran diarahkan untuk jangka pendek dan jangka menengah dengan mempertimbangkan hasil analisis lingkungan internal dan eksternal, serta nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut. Terkait dengan kegiatan yang bersifat *multi years* maka perlu ditetapkan tujuan/sasaran antara dan tujuan/sasaran akhir, serta ditetapkan tahapan kegiatan dan target pencapaian tujuan/sasaran setiap tahunnya serta rencana pendanaan untuk tahun selanjutnya. Hal ini diperlukan mengingat bahwa banyak kegiatan yang bersifat *multi years* yang tidak berlanjut pada tahun berikutnya karena bergesernya skala prioritas kegiatan atau terkendala alokasi dana.

Penataan program yang baik diarahkan untuk menentukan dan memprediksi tahap-tahap pelaksanaan program/kegiatan, serta mengidentifikasi hasil yang hendak dicapai.

Penetapan indikator kinerja digunakan untuk mengukur kinerja unit kerja dan mempunyai dimensi utama yaitu tingkat capaian tujuan/sasaran

serta tingkat efisiensi dan efektivitas program/kegiatan dalam mencapai tujuan/sasaran tersebut. Indikator kinerja terdiri dari indikator input (masukan), indikator *process* (proses), indikator *output* (hasil), indikator *outcome* (manfaat), dan indikator *impact* (dampak). **Indikator masukan** mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), SDM, material dan masukan lain, yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumber daya, suatu lembaga dapat menganalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran. **indikator hasil** digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan output instansi dapat menganalisis sejauh mana kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana. **Indikator manfaat** menggambarkan berfungsinya dari keluaran suatu kegiatan. Pada umumnya para pembuat kebijakan paling tertarik pada tolak ukur ini dibandingkan dengan tolak ukur-tolak ukur lainnya. Namun, pengukuran indikator manfaat seringkali rancu dengan pengukuran indikator hasil dan indikator manfaat seringkali tidak mudah untuk diukur/dinilai dan memerlukan waktu yang tidak pendek karena validitas dan reliabilitasnya tergantung pada skala penerapannya. **Indikator dampak** memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari manfaat yang diperoleh dari hasil kegiatan.

Seperti halnya indikator manfaat, indikator dampak juga baru dapat diketahui dalam jangka waktu menengah atau jangka panjang.

Setelah dilakukan penetapan indikator kinerja, disusun standar capaian pengukuran yang baik untuk setiap periode pengukuran, misalnya standar tahunan dan bulanan. Periodisasi ukuran standar ini disesuaikan dengan kebutuhan pelaporan dan pengukuran yang akan dilakukan. Penetapan standar pengukuran memiliki kriteria :

- a. Dapat dicapai (*attainable*)
- b. Ekonomis
- c. Dapat diterapkan (*applicable*)
- d. Konsisten
- e. Menyeluruh (*all-inclusive*)
- f. Dapat dimengerti (*understandable*)
- g. Dapat diukur (*measurable*)
- h. Stabil, memiliki jangka waktu yang cukup untuk dapat memprediksi hasilnya.
- i. Dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi
- j. Legitimasi, secara resmi disetujui
- k. Seimbang, diterima sebagai dasar perbandingan oleh pihak yang berkaitan

2. Pelaksanaan Pemantauan

Sesuai ruang lingkupnya pelaksanaan pemantauan dilakukan sejak tahap perencanaan hingga tahap akhir pelaksanaan kegiatan. Sedangkan fokus pemantauan meliputi keandalan SPIP, pencapaian tujuan organisasi, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Waktu peman-

tauan dapat ditentukan secara periodik berdasarkan periode waktu bulanan, triwulananan, semesteran atau tahunan.

Pemantauan terhadap keandalan SPIP dilaksanakan pada awal tahun anggaran untuk menjamin kelengkapan unsur-unsur SPIP yang meliputi lingkungan lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan pengendalian intern telah dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selanjutnya, pemantauan dilakukan secara periodik setiap bulan untuk melihat apakah implementasi SPIP telah tepat dan pembinaan terhadap penerapan SPIP telah dilakukan secara memadai. Kriteria yang digunakan adalah dokumen SPIP yang telah dibuat oleh instansi yang bersangkutan dengan menggunakan sarana yang tepat seperti laporan, rapat internal, media komunikasi antar pegawai, dan media informasi lainnya. Pemantauan terhadap SPIP diharapkan dapat menjawab hal-hal antara lain :

- a. Pimpinan Instansi Pemerintah memiliki strategi untuk meyakinkan bahwa pemantauan berkelanjutan efektif,
- b. Pimpinan instansi memiliki rencana *review* dan evaluasi khusus terhadap strategi pemantauan secara berkala
- c. Struktur organisasi dan supervisi telah membantu mengawasi fungsi pengendalian intern.
- d. Strategi pimpinan Instansi Pemerintah menyediakan umpan balik rutin, pemantauan kinerja, dan mengendalikan pencapaian tujuan,
- e. Pimpinan program atau operasional bertanggung jawab atas pengendalian intern dan pemantauan

- efektivitas kegiatan pengendalian sebagai bagian dari tugas mereka secara teratur dan setiap hari.
- f. Pimpinan Instansi Pemerintah mendorong pegawai untuk mengidentifikasi kelemahan pengendalian intern dan melaporkannya ke atasan langsungnya.
 - g. Pegawai secara berkala diminta untuk menyatakan secara tegas apakah mereka sudah mematuhi kode etik atau peraturan sejenis mengenai perilaku yang diharapkan
 - h. Pimpinan Instansi Pemerintah mengambil langkah untuk menindaklanjuti rekomendasi penyempurnaan pengendalian internal yang secara teratur diberikan oleh aparat pengawasan intern pemerintah, auditor, dan evaluator lainnya.

Pemantauan terhadap pencapaian tujuan organisasi dilaksanakan berdasarkan tahap kegiatan seperti perencanaan/persiapan, pelaksanaan kegiatan, dan tahap monev. Kriteria yang digunakan lebih didasarkan pada dokumen perencanaan seperti : Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Pedum, Juklak/Jukns, KAK/TOR atau proposal kegiatan, serta dokumen keuangan terkait lainnya. Dalam melakukan pemantauan terhadap pencapaian tujuan digunakan indikator kinerja dan standar capaian kinerja yang telah terukur (kuantitatif), sehingga diharapkan dari hasil pemantauan ini diperoleh suatu simpulan bahwa pelaksanaan program/kegiatan oleh Instansi Pemerintah telah dilaksanakan sesuai dengan arah kebijakan yang digariskan pimpinan dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Pemantauan terhadap pencapaian

tujuan organisasi diharapkan dapat menjawab hal-hal antara lain :

- a. Pelaksanaan program/kegiatan telah sesuai dengan tahapan yang telah direncanakan pada awal tahun anggaran.
- b. Program/kegiatan telah menghasilkan output yang sesuai dengan yang ditetapkan dan output tersebut telah berfungsi atau dimanfaatkan sesuai dengan tujuan kegiatannya.
- c. Pelaksanaan program/kegiatan telah efektif (mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan) dan efisien (hemat dalam menggunakan sumberdaya yang dimiliki) serta ekonomis (tepat menggunakan sumberdaya yang disediakan).
- d. Dalam melaksanakan program/kegiatan telah mengacu pada ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemantauan terhadap laporan keuangan dan aset negara dilaksanakan secara rutin setiap bulan dengan menggunakan sarana berupa laporan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) dan Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN). Pemantauan terhadap SAI dan SABMN. Ruang lingkup pemantauan tidak hanya terhadap fisik laporan akan tetapi terhadap kesesuaian transaksi dengan kebenaran bukti pertanggungjawabannya. Pemantauan terhadap laporan keuangan dan aset negara diharapkan dapat menjawab hal-hal antara lain :

- a. Laporan operasional sudah terintegrasi atau direkonsiliasi dengan data laporan keuangan
- b. Pimpinan Instansi Pemerintah memperhatikan kelemahan dalam pertanggungjawaban anggaran-

- an yang mengindikasikan adanya masalah pengendalian intern
- c. Pegawai operasional menjamin keakuratan laporan keuangan unit dan bertanggung jawab jika ditemukan kesalahan.
 - d. Tanggung jawab untuk menyimpan, menjaga, dan melindungi aset dan sumber daya lain dibebankan kepada orang yang ditugaskan, dan petugas yang ditugaskan telah mengecek secara berkala tingkat persediaan barang, perlengkapan, dan aset lainnya.

3. Perumusan Rekomendasi

Berdasarkan hasil pemantauan yang dilaksanakan oleh tim atau personil yang ditugaskan oleh pimpinan instansi diidentifikasi berbagai kelemahan yang dijumpai baik dalam implementasi SPIP, pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan keuangan dan pengelolaan asset negara. Pada prinsipnya, kelemahan terjadi sebagai akibat ketidaksesuaian antara kondisi dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya, ditentukan penyebab atas terjadinya kelemahan tersebut dan dirumuskan rekomendasi untuk menghilangkan penyebab. Yang paling penting dalam perumusan rekomendasi bahwa rekomendasi tersebut dapat ditindaklanjuti secara memadai oleh pimpinan instansi atau pimpinan program atau operasional terkait lainnya.

Hasil pemantauan yang telah disusun lengkap dengan atributnya selanjutnya dibuat dalam bentuk laporan yang akan disampaikan segera kepada pimpinan instansi atau kepada pihak-pihak terkait lainnya. Kecepatan dan keakuratan penyampaian

laporan pemantauan merupakan kunci keberhasilan pemanfaatan hasil pemantauan untuk perbaikan/penyempunaan implementasi SPIP dan pelaksanaan tupoksi instansi.

* * *

BAB III

EVALUASI TERPISAH

Evaluasi terpisah, berdasarkan PP No.60 tahun 2008, adalah penilaian atas mutu kinerja Sistem Pengendalian Intern dengan ruang lingkup dan frekuensi tertentu berdasarkan pada penilaian risiko dan efektivitas prosedur pemantauan yang berkelanjutan. Pada bagian lain dalam Peraturan Pemerintah tersebut juga dinyatakan bahwa evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan hasil atau prestasi suatu kegiatan dengan standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan, dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan bahwa ruang lingkup evaluasi adalah penilaian terhadap mutu kinerja implementasi SPIP dan penilaian terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuannya.

Sama seperti halnya dengan Pemantauan berkelanjutan dapat dilakukan oleh Tim Intern dari instansi pemerintah yang bersangkutan sebagai bagian dari aspek pengendalian pimpinan atau oleh aparat pengawasan internal/eksternal pemerintah sesuai dengan ruang lingkup pengawasan yang ditetapkan dalam Pasal 49 Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008, yaitu :

1. BPKP melakukan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara atas kegiatan tertentu yang meliputi: (1) kegiatan yang bersifat lintas sektoral; (2) kegiatan kebendaharaan umum negara berdasarkan penetapan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara

- Umum Negara; dan (3) kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden;
2. Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi kementerian negara/lembaga yang didanai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
 3. Inspektorat Provinsi melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi satuan kerja perangkat daerah provinsi yang didanai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah provinsi;
 4. Inspektorat Kabupaten/Kota melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi satuan kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang didanai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota.

Mengingat pelaksanaan evaluasi merupakan penilaian terhadap mutu kinerja SPIP dan keberhasilan dan kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuannya, maka evaluasi biasanya dilaksanakan pada akhir periode kegiatan. Namun, mengingat bahwa evaluasi dilakukan dengan memperhatikan penilaian analisis risiko dan efektifitas prosedur pemantauan berkelanjutan. Artinya, bilamana suatu kegiatan mempunyai tingkat risiko yang besar atau pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan instansi kurang memadai, maka frekuensi evaluasi dapat dilakukan lebih sering.

Pada prinsipnya pelaksanaan evaluasi tidak jauh berbeda dengan pemantauan berkelanjutan yaitu membandingkan

antara kondisi yang ada dengan standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan, sehingga tahapan kegiatan evaluasi meliputi : (a) penetapan norma, rencana, dan standar, (b) pelaksanaan evaluasi (pengukuran keberhasilan/kegagalan), dan (c) perumusan rekomendasi

1. Penetapan norma, rencana dan standar

Ketiga hal tersebut merupakan kriteria yang akan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan evaluasi. Norma dan standar yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan terkait, sedangkan rencana meliputi dokumen perencanaan seperti Renstra, Rencana Kinerja Tahunan, Pedum, Juklak/Juknis, KAK/TOR atau proposal kegiatan. Prosedur penetapan norma, rencana dan standar di atas mengikuti metode yang telah dijelaskan dalam bahasan mengenai Pemantauan Berkelanjutan.

2. Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi yang dilaksanakan diarahkan pada penilaian terhadap 3E + 1T yaitu efektivitas, efisiensi, ekonomis dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Penilaian terhadap efektivitas menggunakan formula :

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Output yang Dihasilkan}}{\text{Output yang Direncanakan}} = \frac{\text{Outcome yang Dihasilkan}}{\text{Outcome yang Direncanakan}}$$

Penjelasan :

- *Output* adalah hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan, sedangkan *outcome* adalah menggambarkan berfungsinya *output*.
- *Output* atau *outcome* yang dihasilkan adalah wujud kondisi *output* dan *outcome* yang dihasilkan hingga saat evaluasi dilakukan, sedangkan *output* atau *outcome* yang direncanakan merupakan kriteria yang bersumber dari indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, Pedum, Juklak/Juknis, dstnya).

- Penilaian efektivitas dapat dilakukan pula terhadap pencapaian tujuan dan sasaran, baik yang penilaiannya dilakukan secara kualitatif maupun kuantitatif.
- Ukuran efektivitas misalnya : % pembayaran tepat waktu, tingkat kepuasan pelanggan, kecepatan respon, tingkat keberhasilan (*success rate*).

Penilaian terhadap efisiensi menggunakan formula :

$$\text{Efisiensi} = \frac{\text{Output yang Dihasilkan}}{\text{Input yang Digunakan}}$$

Penjelasan :

- Efisiensi merupakan kemungkinan maksimum output yang diperoleh dari suatu input tertentu, atau input yang sekecil-kecilnya (minimum untuk mencapai/memperoleh output tertentu).
- Ukuran efisiensi misalnya : pembayaran per bulan, jumlah kejadian yang dapat ditangani per tim

Penilaian terhadap ekonomis menggunakan formula :

$$\text{Ekonomis} = \frac{\text{Input uang Digunakan}}{\text{Input yang Wajar}}$$

Penjelasan :

- Input yang digunakan merupakan nilai sumberdaya yang digunakan untuk mendapat output tertentu, sedangkan input yang wajar adalah nilai sumberdaya yang seharusnya dikeluarkan berdasarkan kondisi riil pada saat itu.
- Keekonomisan berkaitan dengan kondisi kemahalan harga yaitu bilamana terjadi perbedaan antara nilai input yang digunakan dengan nilai input yang wajar.

Selain hal di atas, evaluasi yang dilakukan terhadap pengendalian intern diarahkan pada hal-hal sebagai berikut :

- a. Ruang lingkup dan frekuensi evaluasi pengendalian intern telah memadai bagi Instansi Pemerintah
- b. Hasil penilaian risiko dan efektivitas pemantauan dipertimbangkan saat menentukan lingkup dan frekuensi evaluasi terpisah
- c. Kegiatan evaluasi dilaksanakan pada saat adanya kejadian misalnya perubahan besar dalam rencana

atau strategi manajemen, pemekaran atau pengurangan Instansi Pemerintah, atau perubahan operasional atau pemrosesan informasi keuangan dan anggaran

- d. Tim evaluasi menyusun suatu rencana evaluasi untuk meyakinkan terlaksananya kegiatan tersebut secara terkoordinasi. Metodologi yang dipergunakan telah mencakup *self assessment* dengan menggunakan daftar periksa (*check list*), daftar kuesioner, atau perangkat lainnya, serta proses evaluasi didokumentasikan sebagaimana mestinya
- e. Evaluasi dilakukan oleh personil yang mempunyai keahlian tertentu dan dapat melibatkan aparat pengawasan intern pemerintah atau auditor eksternal
- f. Jika evaluasi dilakukan oleh pegawai Instansi Pemerintah, maka harus dipimpin oleh seorang pejabat dengan kewenangan, kemampuan, dan pengalaman memadai
- g. Tim evaluasi harus memahami secara memadai mengenai visi, misi, dan tujuan Instansi Pemerintah serta kegiatannya, serta tim tersebut memahami bagaimana pengendalian intern Instansi Pemerintah seharusnya berkerja dan bagaimana implementasinya
- h. Jika evaluasi dilaksanakan oleh APUP, maka unit kerja tersebut harus memiliki sumber daya, kemampuan, dan independensi yang memadai
- i. Kelemahan yang ditemukan selama evaluasi terpisah segera diselesaikan.

3. Perumusan Rekomendasi

Dilakukan setelah dilakukan identifikasi hal-hal yang menjadi penyebab hakiki atas tidak tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, atau penyebab atas timbulnya permasalahan, kendala atau hambatan atas kelancaran pelaksanaan kegiatan. Dari identifikasi penyebab tersebut barulah dapat disusun rekomendasi kepada pihak-pihak terkait. Rekomendasi yang dibuat haruslah konstruktif dan diarahkan untuk mengeliminasi penyebab yang paling mendasar, bukan penyebab sementara atau antara. Untuk itu, pembuatan rekomendasi sebaiknya dilakukan setelah melakukan diskusi atau mendengarkan masukan dari pihak-pihak terkait.

* * *

BAB IV

TINDAK LANJUT REKOMENDASI AUDIT

A. Tindak Lanjut Hasil Audit

Pengawasan yang dilakukan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) bertujuan memberikan masukan terhadap auditan melalui rekomendasinya yang konstruktif, karena itu penyelesaian tindak lanjut sesuai rekomendasi perlu dikendalikan oleh pimpinan agar kelemahan-kelemahan yang ada dapat segera diperbaiki atau *direview*. Berdasarkan rekomendasi yang diberikan APIP, pejabat Negara wajib menindaklanjuti hasil pemeriksaan.

Tindak Lanjut terhadap rekomendasi hasil audit harus dilaksanakan instansi pemerintah sesuai UU No.15 Tahun 2004 pasal 20 ayat (1) dan ayat (5), pasal 26 ayat (2) serta SE Meneg PAN No. SE/02/M.PAN/01/2005 tanggal 7 Januari 2005. SE/02/M.PAN/01/2005, yang menyatakan bahwa pejabat Negara wajib menindaklanjuti Laporan Hasil Audit. Pejabat yang diketahui tidak melaksanakan kewajiban ini akan menerima sanksi administrasi. Setiap orang yang tidak memenuhi kewajiban untuk menindaklanjuti rekomendasi LHP, dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 tahun 6 bulan dan/atau denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Pimpinan APIP ditugaskan untuk berkoordinasi dan melaporkan kepada aparat penegak hukum dan KPK terhadap adanya temuan kerugian keuangan Negara.

Hal-hal yang perlu mendapat perhatian terkait dengan Tindak Lanjut atas rekomendasi hasil audit sebagai berikut :

1. Instansi Pemerintah memiliki mekanisme untuk meyakinkan ditindaklanjutinya temuan audit atau *review* lainnya dengan segera
2. Pimpinan Instansi Pemerintah segera *mereview* dan mengevaluasi temuan audit, hasil penilaian, dan *review* lainnya
3. Pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan tindakan yang memadai untuk menindaklanjuti temuan dan rekomendasi
4. Tindakan korektif dilaksanakan oleh Pimpinan Instansi Pemerintah dalam jangka waktu yang ditetapkan
5. Pimpinan Instansi Pemerintah mempertimbangkan untuk melakukan konsultasi dengan auditor (seperti BPK, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, dan auditor eksternal lainnya) dan *pereview* jika diyakini akan membantu dalam proses penyelesaian audit
6. Pimpinan Instansi Pemerintah tanggap terhadap temuan dan rekomendasi audit dan *review* lainnya guna memperkuat pengendalian intern
7. Pimpinan Instansi Pemerintah mengevaluasi temuan dan rekomendasi dan memutuskan tindakan yang layak untuk memperbaiki atau meningkatkan pengendalian intern
8. Instansi Pemerintah menindaklanjuti temuan dan rekomendasi audit dan *review* lainnya dengan tepat
9. Penyebab yang diungkapkan dalam temuan atau rekomendasi diteliti oleh pimpinan Instansi Pemerintah. Tindakan diambil untuk memperbaiki kondisi atau mengatasi penyebab terjadinya temuan

10. Pimpinan Instansi Pemerintah dan auditor memantau temuan audit dan *review* serta rekomendasinya untuk meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilaksanakan
11. Pimpinan Instansi Pemerintah secara berkala mendapat laporan status penyelesaian audit dan *review* sehingga pimpinan dapat meyakinkan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian setiap rekomendasi

Untuk meyakinkan bahwa rekomendasi hasil pengawasan benar-benar ditindaklanjuti, hal-hal yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan sebagai berikut:

1. Segera *mereview* dan mengevaluasi temuan audit, hasil penilaian, dan *review* lainnya yang menunjukkan adanya kelemahan dan yang mengidentifikasi perlunya perbaikan.
2. Menetapkan tindakan yang memadai untuk menindaklanjuti temuan dan rekomendasi.
3. Melakukan tindakan korektif untuk menyelesaikan masalah yang menarik perhatian pimpinan Instansi Pemerintah dilaksanakan dalam jangka waktu ditetapkan.
4. Dalam hal terdapat ketidaksepakatan dengan temuan atau rekomendasi, pimpinan Instansi Pemerintah menyatakan bahwa temuan atau rekomendasi tersebut tidak tepat atau tidak perlu ditindaklanjuti.
5. Mempertimbangkan untuk melakukan konsultasi dengan auditor (seperti BPK, aparat pengawasan intern pemerintah, dan auditor eksternal lainnya) dan *preview* jika diyakini akan membantu dalam proses penyelesaian audit.

6. Tanggapan terhadap temuan dan rekomendasi audit dan *review* lainnya guna memperkuat pengendalian intern. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut :
 - a. Tanggapan terhadap temuan dan rekomendasi dan memutuskan tindakan yang layak untuk memperbaiki atau meningkatkan pengendalian.
 - b. Melakukan pengendalian intern yang diperlukan, diikuti untuk memastikan penerapannya.
7. Menindaklanjuti temuan dan rekomendasi audit dan *review* lainnya dengan tepat. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut :
 - a. Masalah yang berkaitan dengan transaksi atau kejadian tertentu dikoreksi dengan segera.
 - b. Penyebab yang diungkapkan dalam temuan atau rekomendasi diteliti oleh pimpinan Instansi Pemerintah.
 - c. Tindakan diambil untuk memperbaiki kondisi atau mengatasi penyebab terjadinya temuan.
 - d. Memantau temuan audit dan *review* serta rekomendasinya untuk meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilaksanakan.
 - e. Secara berkala mendapat laporan status penyelesaian audit dan *review* sehingga pimpinan dapat meyakinkan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian setiap rekomendasi.

Selain itu, untuk mencapai hasil pengawasan yang optimal dan memberikan nilai tambah bagi penyelenggaraan pemerintahan, setiap AP/IP wajib untuk memantau Tindak Lanjut dari rekomendasi hasil pengawasan intern, ekstern dan pengawasan masyarakat dan mendorong Pimpinan Instansi untuk memperhatikan dan melaksanakan Tindak Lanjut

tersebut. Pemantauan Tindak Lanjut ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa Instansi Pemerintah telah melaksanakan Tindak Lanjut sebagaimana mestinya. Apabila dari pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan tersebut ditemukan adanya rekomendasi yang tidak dilaksanakan, maka pimpinan Instansi Pemerintah dapat mengenakan sanksi kepada pimpinan unit kerja atau personil yang bertanggungjawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor. 15 tahun 1983 tentang Pedoman Pengawasan, bahwa Tindak Lanjut Hasil Pengawasan fungsional, berupa :

1. Tindakan Administratif

Tindakan administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, termasuk penerapan hukuman disiplin dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Ada beberapa persyaratan dalam menjatuhkan sanksi berdasarkan PP. 30 tahun 1980, antara lain harus dilengkapi dengan Berita Acara Hasil Pemeriksaan (BAP). Apabila rekomendasi hasil pemeriksaan untuk menjatuhkan sanksi administratif PP. 30 tahun 1980 telah dilengkapi dengan BAP maka Pimpinan Instansi segera mengusulkan untuk menjatuhkan sanksi pada pegawai yang dikenakan sanksi kepada pejabat sesuai ketentuan dengan mempertimbangkan berat ringannya sanksi yang akan dijatuhkan. Apabila rekomendasi hasil pemeriksaan belum dilengkapi,

maka Pimpinan Instansi melakukan pembentukan tim untuk melakukan pemeriksaan terhadap pegawai yang bersangkutan, dan hasil pemeriksaan dituangkan dalam BAP.

2. Tindakan Tuntutan/Gugatan Perdata

a. Penggantian Secara Damai

Penggantian Secara Damai dilaksanakan apabila setelah ditemukannya kerugian Negara, langsung disetor ke Kas Negara tanpa melalui tuntutan. Penggantian secara damai dapat diangsur paling lama 2 tahun, dengan dilengkapi Surat Keterangan Tanggung Jawab Mutlak (SKTM) oleh PNS yang berkewajiban mengganti Kerugian Negara tersebut. Didalam SKTM tercantum jaminan yang setara dengan Nilai Kerugian Negara dan bermaterai.

b. Tuntutan Ganti Rugi/Penyetoran Kembali

Tuntutan Ganti Rugi (TGR) berdasarkan ICW pasal 74 ialah suatu proses yang dilakukan terhadap pegawai negeri bukan bendaharawan dengan tujuan untuk menuntut penggantian atas suatu kerugian yang diderita oleh Negara sebagai akibat langsung ataupun tidak langsung dari suatu perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh pegawai tersebut atau kelalaian dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya.

Sesuai dengan proses tuntutan dalam peradilan umum berdasarkan Hukum Perdata, maka dimungkinkan diusahakan untuk mendapatkan penggantian secara damai, dengan alasan Menteri/Ketua Lembaga Negara yang bersangkutan sebagai penuntut dan sebagai pihak yang berkewajiban menjaga kepentingan

keuangan Negara, harus berusaha sedapat mungkin untuk memperoleh penggantian atas kerugian yang diderita Negara itu dengan sepenuhnya, dalam waktu sesingkat-singkatnya dan dengan jaminan yang sekuat-kuatnya. Untuk tertibnya penagihan dan memperoleh pembuktian yang cukup kuat, maka penyelesaian/penggantian secara damai harus dilakukan dengan suatu Surat Keterangan Tanggung Jawab Mutlak (SKTM) dari yang bersangkutan.

Sesuai dengan proses tuntutan dalam peradilan, proses tuntutan ganti rugi melalui tahap-tahap berikut:

- 1) Pemberitahuan kepada pegawai negeri yang bersangkutan
- 2) Surat Keputusan Pembebanan Tingkat Pertama
- 3) Surat Keputusan Pembebanan Tingkat Banding, dan Pelaksanaan Surat Keputusan Pembebanan Ganti Rugi.

c. Tuntutan Perbendaharaan

Tuntutan perbendaharaan merupakan suatu tatacara perhitungan terhadap bendaharawan, jika dalam pengurusannya terjadi/terdapat kekurangan perbendaharaan. Penggantian kekurangan secara damai dimungkinkan sebelum dilaksanakannya tuntutan di peradilan. Apabila jumlah kekurangan perbendaharaan telah ditetapkan dan bendaharawan yang bersangkutan tidak dapat membuktikan bahwa ia bebas dari kesalahan, hendaknya diusahakan supaya bendaharawan mengganti kekurangan

tersebut secara damai, yakni tanpa suatu proses tuntutan perbendaharaan. Penyelesaian yang demikian tidak saja menguntungkan Negara (tidak perlu melakukan tuntutan) tetapi seringkali juga meringankan hukuman yang akan dijatuhkan oleh hakim pidana atau hukuman jabatan yang akan ditetapkan oleh atasannya.

Adapun prosedur Tuntutan Perbendaharaan Biasa adalah sebagai berikut:

- 1) Pembebanan penggantian sementara dan tindakan-tindakan lainnya untuk menjamin kepentingan Negara.
- 2) Tuntutan Tingkat Pertama
- 3) Surat Keputusan Pembebanan Tingkat Banding
- 4) Pelaksanaan dan Kekuatan keputusan Badan Pemeriksa Keuangan.

3. Tindakan Pengaduan Tindak Pidana

Dengan menyerahkan perkaranya kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam hal terdapat indikasi tindak pidana umum, atau kepada Kepala Kejaksaan Republik Indonesia dalam hal terdapat indikasi tindak pidana khusus, seperti korupsi, dan lain-lainnya. Diantara jenis Tindak Lanjut yang dinilai paling lemah penanganannya adalah tindakan pengaduan tindak pidana umum ke Kepolisian dan tindak pidana khusus ke Kejaksaan.

4. Tindakan Penyempurnaan Aparatur Pemerintah di Bidang Kelembagaan, Kepegawaian, dan Ketatalaksanaan

Tindak Lanjut dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf d yang berhubungan dengan penyempurnaan

ketatalaksanaan yang harus ditetapkan/diatur dengan Keputusan Menteri/Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Kementerian/Pimpinan Instansi lainnya, dilakukan setelah berkonsultasi dengan atau mendapat persetujuan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. Tindak Lanjut jenis ini sangat terkait dengan perbaikan kinerja instansi, rekomendasi hasil pengawasan juga menyangkut masalah teknis. Tindak lanjut jenis ini juga kurang diperhatikan oleh petugas yang diberi wewenang untuk memonitor Tindak Lanjut Hasil Pengawasan.

B. Penguatan Efektivitas SPI

Seluruh pimpinan di lingkungan Kementerian Pertanian bertanggungjawab atas efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern di lingkungannya masing-masing. Untuk memperkuat dan menunjang efektivitas Sistem Pengendalian Intern tersebut dilakukan pengawasan internal kementerian yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Pengawasan internal tersebut dilakukan melalui audit dan non audit, dan agar pelaksanaan pengawasan efektif harus didukung dengan auditor profesional yang mematuhi kode etik dan standar audit pemerintah.

1. Jenis Pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian

Inspektorat Jenderal sebagai unsur pembantu pimpinan Kementerian Pertanian melakukan pengawasan intern melalui Audit dan Non Audit, sebagai berikut :

a. Audit

Pengawasan melalui audit dilaksanakan secara

preventif dan represif. Secara preventif dimaksudkan untuk menjaga agar tidak terjadi penyimpangan dalam tahap awal suatu kegiatan. Audit bersifat represif, meliputi :

- 1) **Audit Perencanaan** adalah audit dilaksanakan terhadap proses penyusunan rencana dengan menitikberatkan pada tahap penetapan pagu definitif. Substansi audit adalah kesesuaian antara rencana yang telah disusun dengan tugas pokok dan fungsi, kesesuaian jumlah penganggaran dengan unit biaya yang berlaku, serta kesesuaian rencana dengan kondisi di lapangan.
- 2) **Audit yang Bersifat Pengawasan** adalah audit dengan pendekatan preventif yang diimplementasikan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan pasca pelaksanaan. Pengawasan dilakukan secara berkelanjutan dimana setiap tahun akan dievaluasi dampak dari program/kegiatan serta setiap tahap pengawasan akan dilakukan evaluasi mengenai sejauh mana rekomendasi pengawasan yang telah dilaksanakan telah ditindaklanjuti. Pada hakekatnya merupakan upaya untuk mempercepat proses pencapaian tujuan dan sasaran dari suatu program atau kegiatan, sehingga terselenggara secara efektif, efisien, ekonomis, dan taat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) **Kegiatan yang Bersifat Intelejen** adalah kegiatan identifikasi, penyurupan, penyamaran, penelusuran secara rahasia untuk mendapatkan data dan informasi dalam

rangka tugas kedinasan. Kegiatan intelegensi dilaksanakan secara terkendali dengan satu komando penugasan.

- 4) **Audit dengan Tujuan Tertentu** adalah audit yang dilaksanakan atas perintah pimpinan Kementerian (Menteri Pertanian). Audit tujuan tertentu dilaksanakan terhadap program dan kegiatan yang strategis, dan berdampak terhadap masyarakat luas.
- 5) **Review Laporan Keuangan** adalah prosedur penelusuran angka-angka dalam laporan keuangan, permintaan keterangan, prosedur analitik yang menjadi dasar memadai bagi APIP untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa tidak ada modifikasi material yang harus dilakukan atas laporan keuangan agar laporan keuangan sesuai SAP. Inspektorat Jenderal secara fungsional melaksanakan pengawasan intern melakukan *review* atas laporan keuangan, sebelum disampaikan kepada Menteri Pertanian.

Sedangkan audit yang bersifat represif (post audit) adalah audit yang dilakukan ketika periode kegiatan sedang berlangsung atau sudah selesai. Audit bersifat represif meliputi :

- 1) **Audit Kinerja**, adalah audit yang menilai terhadap operasi suatu organisasi atau audit atas pengelolaan keuangan Negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah atau Satker apakah dapat berjalan dengan efisien, ekonomis, dan efektif.
- 2) **Audit Khusus** adalah audit yang dilakukan atas lingkup audit yang bersifat khusus. Audit

khusus dapat dilaksanakan untuk menilai kasus tidak lancarnya pelaksanaan pembangunan atau digunakan untuk mengungkap kecurangan.

3) Audit Pendalaman Hasil Pemeriksaan adalah audit yang dilaksanakan terhadap hasil audit yang belum tuntas atau belum selesai. Dalam pelaksanaan audit dimungkinkan adanya keterbatasan dana atau waktu, sehingga pelaksanaan audit dapat dihentikan sementara untuk dilanjutkan pada waktu lain. Namun demikian hasil audit tetap dibuat laporan.

4) Audit Sanggahan LHP adalah audit dilaksanakan apabila ada sanggahan dari obyek audit (*Auditan*) terhadap isi Laporan Hasil Pengawasan. Sanggahan yang diterima oleh Inspektorat Jenderal dilakukan analisis secara mendalam, apabila terbukti sanggahan mengandung kebenaran maka wajib dilaksanakan audit kembali untuk menindaklanjuti sanggahan tersebut.

b. Non Audit

Pengawasan dapat dilaksanakan melalui Non Audit, meliputi konsultasi, sosialisasi, dan evaluasi.

- 1) Kegiatan konsultasi dimaksudkan untuk memberikan masukan-masukan dalam rangka membantu mencari solusi dalam melaksanakan tugas kedinasan.
- 2) Sosialisasi dimaksudkan untuk menyebarluaskan kebijakan-kebijakan pengawasan, termasuk didalamnya peraturan perundang-

undangan. Pemahaman peraturan perundang-undangan menjadi sangat penting dalam tingkatan manajemen manapun. Dengan memahami peraturan perundangan yang ada akan menimbulkan ketaatan dan ketertiban sehingga akan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan yang tidak kita harapkan. Karenanya sosialisasi ini harus secara kontinyu dan konsisten dilaksanakan Inspektorat Jenderal, sehingga dapat memperkuat Sistem Pengendalian Intern Lingkup Kementerian Pertanian yang ada.

3) Evaluasi

Hasil pemeriksaan saja belum cukup untuk memberikan penguatan terhadap Sistem Pengendalian Intern yang ada, sebab belum seluruh instansi dan Satker lingkup Kementerian Pertanian dapat dilakukan pemeriksaan. Disamping itu, objek pemeriksaan adalah Satker, sehingga rekomendasi-rekomendasi yang diberikan masih terbatas pada kegiatan Satker. Rencana Strategis instansi dan capaian-capaian kinerja program belum tercakup dalam pemeriksaan kinerja, karena itu perlu adanya evaluasi program dan kegiatan strategis agar Inspektorat Jenderal dapat memberikan masukan-masukan strategis untuk penguatan sistem pengendalian lingkup Eselon I, baik sistem pengendalian pada seluruh jajaran struktural lingkup Eselon yang ada maupun pada tingkat Satker. Selama ini Inspektorat Jenderal telah melaksanakan evaluasi program dan kegiatan strategis setiap

semester dan disampaikan kepada Eselon I masing-masing.

2. Aktivitas Menyikapi Pengawasan

Sebagaimana diuraikan dimuka bahwa pengawasan Inspektorat Jenderal adalah bertujuan untuk menguatkan efektivitas penyelenggaraan SPI, maka pelaksanaan pengawasan harus berjalan lancar dan hasil pengawasan harus dapat memberi masukan-masukan substansial bagi organisasi. Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi manajemen, karena itu pimpinan organisasi harus menyikapi positif terhadap pelaksanaan pengawasan, dan harus disadari bahwa organisasi tanpa pengawasan tidak dapat dijamin keberhasilannya dalam mencapai tujuan.

Ada dua faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran jalannya pelaksanaan pengawasan. Pertama berasal dari pihak pengawas sendiri dan kedua berasal dari pihak yang diperiksa. Dari pihak pengawas ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dan hasil pengawasan, antara lain kemampuan auditor, kepatuhan terhadap standar dan kode etik pengawasan serta sarana penunjangnya.

Dari pihak yang diperiksa (auditan), beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pengawasan dan hasil pengawasan antara lain : sikap penerimaan pelaksanaan pengawasan, penyediaan data yang dibutuhkan dalam proses pemeriksaan, konsultasi aktif dalam rangka analisa resiko, klarifikasi terhadap hasil pemeriksaan,

menanggapi hasil pemeriksaan serta menindaklanjuti hasil pemeriksaan.

a. Sikap penerimaan terhadap pelaksanaan pemeriksaan

Harus disadari oleh seluruh jajaran pimpinan bahwa kontrol adalah salah satu fungsi manajemen, karena keberhasilan manajemen tidak mungkin tercapai tanpa kontrol. Kehadiran pengawasan harus disambut baik oleh manajemen, dengan harapan rekomendasi rekomendasi konstruktif dapat diperoleh untuk memperbaiki manajemen yang ada. Dalam hal ini pihak manajemen harus memberikan informasi-informasi terkait dengan hambatan-hambatan yang dialaminya dalam proses pelaksanaan pekerjaan, potensi masalah apa yang akan timbul pada kegiatankegiatan strategis yang menjadi tanggung jawabnya. Pelaksanaan pemeriksaan diarahkan kepada hal-hal tersebut, demi terlaksananya kegiatan yang efektif dan efisien.

b. Penyediaan data yang dibutuhkan untuk pemeriksaan

Dokumen dan data yang ada pada manajemen pada dasarnya adalah merupakan wujud pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas, dokumen data tersebut sebagai bahan laporan manajemen kepada jenjang lebih tinggi maupun kepada aparaturngawasan fungsional secara resmi. Untuk itu dokumen dan data tidak perlu untuk disembunyikan. Pemeriksaan sesuai standar harus membuat perencanaan strategis pemeriksaan, artinya kegiatan-kegiatan strategis harus diperiksa dengan harapan dapat memberikan perbaikan-perbaikan konkret

terhadap masalah yang ada sehingga sasaran kegiatan tercapai. Dengan demikian dokumen dan data harus tertata dengan tertib, sehingga dapat dievaluasi secara mudah dan obyektif dalam proses pemeriksaan.

c. Konsultasi aktif dalam rangka analisa risiko

Umumnya banyak pihak yang menghindari dengan adanya pemeriksaan, khawatir mendapat masalah dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hal demikian sebenarnya akan menimbulkan persoalan baru, karena akan menghambat proses klarifikasi dalam pelaksanaan pemeriksaan, sehingga temuan hasil pemeriksaan kurang tuntas. Seharusnya penanggungjawab kegiatan konsultasi aktif dengan pemeriksa, untuk mencari solusi permasalahan-permasalahan yang telah ditemukan serta untuk mencari tindakantindakan pengendalian terhadap potensi masalah yang akan terjadi. Pihak pemeriksaan dengan teknik pemeriksaan yang dimilikinya pasti mempunyai cara tersendiri yang obyektif dalam melihat dan menganalisis persoalan yang ada, karena itu keberadaan pemeriksa sebaiknya dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk bersama-sama menganalisis risiko yang ada.

d. Klarifikasi

Sesuai dengan standar audit setiap temuan hasil pemeriksaan diwajibkan untuk diklarifikasikan. Klarifikasi ini tidak hanya terbatas pada temuan hasil pemeriksaan, melainkan terhadap seluruh unsur temuan yang menyangkut kondisi, kriteria yang dipakai, sebab terjadinya masalah, akibat yang ditimbulkan serta rekomendasi yang

diberikan. Klarifikasi ini Mutlak dilaksanakan, karena tanpa klarifikasi hasil pemeriksaan tidak dapat ditindaklanjuti sehingga akan terjadi pemborosan terhadap biaya pemeriksaan. Klarifikasi ini dilaksanakan sebelum proses pemeriksaan selesai, hasilnya dituangkan dalam laporan hasil pemeriksaan. Klarifikasi yang dilaksanakan setelah laporan hasil pemeriksaan adalah sia-sia, karena laporan hasil pemeriksaan adalah dianggap final. Apabila masih terjadi perbedaan pendapat antara pemeriksa dengan pihak yang diperiksa, terkait dengan temuan yang substansial dan material maka kewenangan memutuskan adalah penegak hukum.

e. Tanggapan

Tanggapan dari pihak yang diperiksa (*auditan*), adalah salah satu bentuk klarifikasi tertulis, karena itu wajib pula untuk dilaksanakan oleh pihak yang diperiksa. Pemeriksa akan menilai tanggapan ini, selanjutnya pemeriksa akan menyesuaikan laporan hasil pemeriksaan dengan tanggapan tersebut. Tanggapan yang diberikan setelah laporan hasil pemeriksaan disusun maka tanggapan tersebut terlambat, karena apabila tanggapan tersebut dianggap benar, maka proses pembetulanannya melibatkan banyak pihak terutama yang terkait dengan penyeteroran kerugian Negara.

* * *



BAB V

PENILAIAN TERHADAP PELAKSANAAN PEMANTAUAN PENGENDALIAN INTERN

Penilaian terhadap unsur pemantauan pengendalian intern dilakukan untuk mengukur tingkat efektivitas pemantauan yang dilakukan dan memberi keyakinan bahwa pemantauan yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah telah dilakukan secara tepat dan memadai baik terhadap implementasi SPIP, pencapaian tujuan organisasi, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

A. Sarana dan Aspek Penilaian

Sarana penilaian yang diperlukan dalam rangka kegiatan pemantauan pengendalian intern disajikan pada tabel di bawah ini :

No	Unsur/Sub Unsur	Aspek Penilaian	Dokumen yang Diperlukan
1.	Pemantauan Berkelanjutan	a. Ada/tidaknya mekanisme atau prosedur Pemantauan Berkelanjutan secara tertulis di instansi ybs	<ul style="list-style-type: none"> - Prosedur pemantauan - KAK/TOR untuk masing-masing Pemantauan - Penetapan Tim/Petugas Pemantau - Kumpulan Peraturan atau kriteria lainnya - Laporan Hasil Pemantauan - Laporan Tindak Lanjut hasil Pemantauan
		b. Kesesuaian mekanisme dengan format standar suatu prosedur	
		c. Efektifitas mekanisme/prosedur sebagai acuan kegiatan	
		d. Ada/tidaknya KAK/TOR sebagai acuan dalam masing-masing pemantauan	
		e. Susunan Tim dan Kompetensi Tim Pemantau	
		f. Ketepatan waktu pemantauan dengan kebutuhan pelaksanaan kegiatan	
		g. Kesesuaian penggunaan kriteria, referensi, sumber data dalam pelaksanaan pemantauan	
		h. Pembatasan ruang lingkup pemantauan sesuai tahap kegiatan yang dipantau	
		i. Ketepatan penggunaan perangkat kerja pendukung dalam melakukan penilaian pada kegiatan pemantauan	

		j. Ada tidaknya output laporan hasil pemantauan	
		k. Ada/tidaknya penyajian kondisi, kendala dan rekomendasi dalam laporan hasil pemantauan	
		l. Penyajian kondisi telah dibandingkan dengan kriteria, referensi/literatur atau ketentuan terkait lainnya	
		m. Ketepatan waktu penyelesaian laporan hasil pemantauan dan penyampaiannya kepada pimpinan instansi atau pemberi tugas	
		n. Pendokumentasian hasil pemantauan untuk memudahkan pencarian ketika diperlukan	
		o. Pemanfaatan laporan hasil pemantauan oleh pimpinan instansi pemerintah atau pihak-pihak terkait lainnya	
2.	Evaluasi Terpisah	a. Ada/tidaknya mekanisme atau prosedur Evaluasi tertulis di instansi ybs	Dokumen : - Prosedur Evaluasi - KAK/TOR untuk masing-masing Evaluasi - Penetapan Tim/Petugas Evaluator - Kumpulan Peraturan atau kriteria lainnya - Laporan Hasil Evaluasi - Laporan Tindak Lanjut hasil Evaluasi
		b. Kesesuaian mekanisme dengan format standar suatu prosedur	
		c. Efektifitas mekanisme/prosedur sebagai acuan kegiatan	
		d. Ada/tidaknya KAK/TOR sebagai acuan dalam masing-masing evaluasi	
		e. Susunan Tim dan Kompetensi Tim Evaluator	
		f. Ketepatan waktu evaluasi dengan kebutuhan pelaksanaan kegiatan	
		g. Kesesuaian penggunaan kriteria, referensi, sumber data dalam pelaksanaan evaluasi	
		h. Pembatasan ruang lingkup evaluasi sesuai kebutuhan	
		i. Ketepatan penggunaan perangkat kerja pendukung dalam melakukan penilaian pada kegiatan evaluasi	
		j. Ada tidaknya output laporan hasil evaluasi	
		k. Ada/tidaknya penyajian kondisi, kendala dan rekomendasi dalam laporan hasil evaluasi	
		l. Penyajian kondisi telah dibandingkan dengan kriteria, referensi/literatur atau ketentuan terkait lainnya	
		m. Ketepatan waktu penyelesaian hasil evaluasi dan penyampaiannya kepada pimpinan instansi atau pemberi tugas	
		n. Pendokumentasian hasil evaluasi untuk memudahkan pencarian ketika diperlukan	
		o. Pemanfaatan laporan hasil evaluasi oleh pimpinan instansi pemerintah atau pihak-pihak terkait lainnya	

3.	Tindak Lanjut atas Rekomendasi Hasil Audit	a. Ada/tidaknya mekanisme atau prosedur mengenai Tindak Lanjut hasil audit dan hasil <i>review</i> lainnya	Dokumen : - Prosedur Tertulis Tindak Lanjut - LHP APIP dan BPK - Hasil Pemantauan Tindak Lanjut - Bukti-bukti pendukung
		b. Kesesuaian mekanisme dengan format standar suatu prosedur	
		c. Efektifitas mekanisme/prosedur sebagai acuan kegiatan	
		d. Penetapan Tim/Petugas pemantau penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Audit atau Hasil <i>Review</i> Lainnya	
		e. Komitmen pimpinan instansi untuk menindaklanjuti temuan hasil audit atau hasil <i>review</i> lainnya secara tuntas dan tepat waktu	
		f. Perbaikan pengendalian intern yang dilakukan oleh pimpinan instansi berdasarkan hasil audit atau hasil <i>review</i> lainnya	
		g. Upaya pencegahan oleh pimpinan instansi atas kesalahan atau temuan yang sama berulang terjadi pada tahun berikutnya	
		h. Pemantauan dan pelaporan secara berkala yang dilakukan oleh instansi terhadap temuan/ rekomendasi yang belum tuntas	

B. Pelaksanaan Penilaian

Penilaian dilakukan berdasarkan 3 sub unsur lingkup pemantauan pengendalian intern yang meliputi pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah dan Tindak Lanjut atas rekomendasi hasil audit. Masing-masing sub unsur diberi bobot tertentu berdasarkan justifikasi nilai penting (signifikansi) terhadap pemantauan pengendalian intern, yang jumlah seluruhnya 100%. Setiap sub unsur diuraikan dalam beberapa item penilaian dengan bobot yang ditentukan sesuai relevansinya dengan masing-masing sub unsur tersebut. Rincian lengkap pelaksanaan penilaian disajikan dalam tabel di bawah ini:

NO.	URAIAN	YA	TIDAK
A.	PEMANTAUAN BERKELANJUTAN :		
	1. Pimpinan Instansi Pemerintah telah memiliki mekanisme/prosedur tertulis mengenai pelaksanaan pemantauan berkelanjutan pada instansi pemerintah yang bersangkutan		
	2. Mekanisme atau prosedur yang dibuat telah cukup operasional sebagai acuan dalam pelaksanaan evaluasi lingkup instansi pemerintah tersebut, seperti memuat rencana evaluasi berkala, kriteria/persyaratan yang digunakan dalam pemantauan, metodologi, dsb.		
	3. Mekanisme/Prosedur telah digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan pemantauan lingkup Instansi Pemerintah yang bersangkutan		
	4. Pemantauan didukung dengan KAK/TOR yang dibuat khusus untuk masing-masing pemantauan yang dilakukan.		
	5. Pemantauan dilakukan oleh para personil yang kompeten		
	6. Pemantauan dilaksanakan secara periodik sesuai tahapan kegiatan atau jadwal waktu yang ditetapkan		
	7. Pemantauan telah menggunakan kriteria atau persyaratan yang tepat sebagai dasar pelaksanaan pemantauan		
	8. Ruang lingkup dan frekuensi pemantauan telah mencakup pengendalian intern, keuangan, aset negara, pelaksanaan kegiatan dan pemantauan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dengan memperhatikan/mempertimbangkan tahap kegiatan yang dipantau.		
	9. Pemantauan menggunakan perangkat daftar periksa (<i>check list</i>), daftar kuesioner, atau perangkat lainnya yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.		

	10. Kegiatan pemantauan telah menghasilkan output berupa laporan hasil pemantauan		
	11. Materi dalam laporan minimal menyajikan kondisi lapangan, kendala dan rekomendasi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi		
	12. Pemantauan dilakukan dengan menganalisis hasil pemantauan dibandingkan dengan kriteria yang sudah ditetapkan.		
	13. Hasil pelaksanaan pemantauan segera dilaporkan tepat waktu kepada pimpinan Instansi Pemerintah atau pemberi tugas		
	14. Hasil pemantauan didokumentasikan sebagaimana mestinya/dapat dengan mudah didapat ketika diperlukan		
	15. Kelemahan yang ditemukan selama pemantauan segera ditindaklanjuti oleh pimpinan Instansi Pemerintah/pihak-pihak terkait lainnya		
	16. Kelemahan yang ditemukan segera dikomunikasikan kepada pihak yang bertanggung jawab atas fungsi tersebut/atasan langsungnya.		
B.	EVALUASI TERPISAH :		
	1. Pimpinan Instansi Pemerintah telah memiliki mekanisme atau prosedur tertulis mengenai pelaksanaan evaluasi lingkup instansi pemerintah yang bersangkutan		
	2. Mekanisme yang dibuat minimal telah memuat tahapan dan waktu pelaksanaan evaluasi, susunan personil pelaksana, metodologi, dsb.		
	3. Mekanisme/Prosedur telah digunakan sebagai acuan dalam kegiatan evaluasi lingkup instansi pemerintah tersebut		
	4. Evaluasi menggunakan KAK/TOR yang dibuat khusus untuk masing-masing kegiatan evaluasi yang dilakukan.		
	5. Tim evaluasi dilakukan oleh personil yang kompeten/dipimpin oleh pejabat yang berkewenangan dan pengalaman memadai		
	6. Tim evaluasi memahami secara memadai mengenai visi, misi, dan tujuan Instansi Pemerintah serta kegiatannya.		
	7. Tim evaluasi memahami bagaimana pengendalian intern Instansi Pemerintah seharusnya bekerja dan bagaimana implementasinya.		
	8. Evaluasi dilaksanakan secara periodik sesuai rencana program/kegiatan yang dilaksanakan		
	9. Evaluasi dilaksanakan secara periodik sesuai luasnya program / kegiatan yang dilaksanakan		
	10. Evaluasi dilakukan pada saat adanya kejadian misalnya perubahan besar dalam rencana atau strategi manajemen, pemekaran atau penciptaan Instansi Pemerintah, atau perubahan operasional atau pemrosesan informasi keuangan dan anggaran.		
	11. Ruang lingkup / frekuensi evaluasi didasarkan atas hasil penilaian risiko dan pemantauan berkelanjutan		

	12. Evaluasi menggunakan perangkat daftar periksa (<i>check list</i>), daftar kuesioner, atau perangkat lainnya yang tepat/dapat dipertanggungjawabkan.		
	13. Evaluasi telah menggunakan kriteria atau persyaratan yang tepat sebagai dasar penilaian pelaksanaan evaluasi		
	14. Kegiatan evaluasi telah menghasilkan output berupa laporan hasil pemantauan		
	15. Evaluasi menilai keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan/sasaran program/kegiatan.		
	16. Evaluasi menyajikan analisis terhadap 3E + 1T		
	17. Dalam laporan evaluasi disajikan kendala untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi		
	18. Dalam laporan evaluasi disajikan rekomendasi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi		
	19. Hasil evaluasi didokumentasikan dengan baik sehingga dengan mudah didapat ketika diperlukan		
	20. Kelemahan yang ditemukan selama evaluasi segera diselesaikan oleh pimpinan Instansi Pemerintah dan pihak-pihak terkait lainnya		
	21. Kelemahan yang ditemukan segera dikomunikasikan kepada pihak yang bertanggung jawab atas fungsi tersebut/atasan langsungnya.		
	22. Hasil pelaksanaan evaluasi segera dilaporkan kepada pimpinan Instansi Pemerintah atau pihak-pihak terkait lainnya		
C.	PENYELESAIAN AUDIT :		
	1. Instansi Pemerintah telah memiliki mekanisme secara tertulis sebagai prosedur untuk menindaklanjuti temuan hasil audit atau <i>review</i> lainnya		
	2. Mekanisme atau prosedur tersebut materinya telah cukup operasional untuk menindaklanjuti temuan hasil audit atau <i>review</i> lainnya		
	3. Mekanisme atau prosedur tersebut telah digunakan secara optimal dalam menindaklanjuti temuan hasil audit atau <i>review</i> lainnya		
	4. Pimpinan instansi telah menunjuk Tim atau petugas khusus untuk memantau penyelesaian tindak lanjut hasil audit dan hasil <i>review</i> lainnya		
	5. Pimpinan Instansi Pemerintah telah menindaklanjuti seluruh temuan dan rekomendasi hasil audit dan <i>review</i> lainnya		
	6. Tindakan korektif dilaksanakan oleh Pimpinan Instansi Pemerintah dalam jangka waktu yang ditetapkan		
	7. Pimpinan Instansi Pemerintah telah menggunakan rekomendasi hasil audit atau <i>review</i> lainnya guna memperkuat pengendalian intern		
	8. Pimpinan Instansi Pemerintah telah mencegah terjadinya temuan yang sama berulang terjadi pada tahun berikutnya		
	9. Pimpinan Instansi Pemerintah telah memantau Tindak Lanjut atas temuan hasil audit/ <i>review</i> /rekomendasinya		

	10. Pimpinan Instansi Pemerintah secara berkala melaporkan status penyelesaian audit dan <i>review</i> kepada pimpinan sehingga dapat meyakinkan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian setiap rekomendasi		
--	---	--	--

* * *

