



# **PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES PENGENDALIAN INTERN**

**PERWAKILAN BPKP PROVINSI JAWA BARAT**

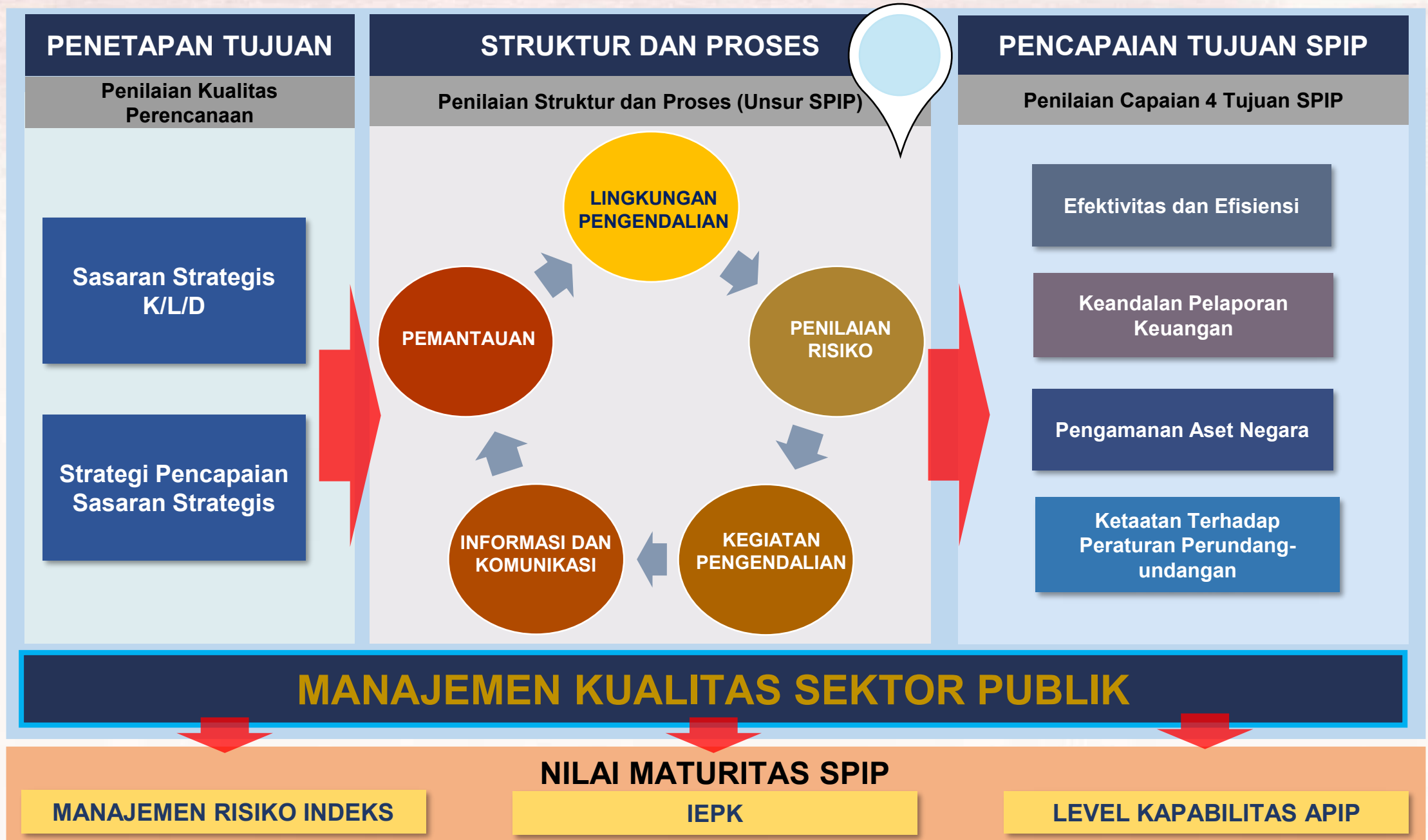
**Bogor, 5 Oktober 2022**

**PEMBARUAN DALAM PENILAIAN  
STRUKTUR DAN PROSES  
(UNSUR SUBUNSUR SPIP)**



**NEW**

# FRAMEWORK PENILAIAN PENYELENGGARAN SPIP

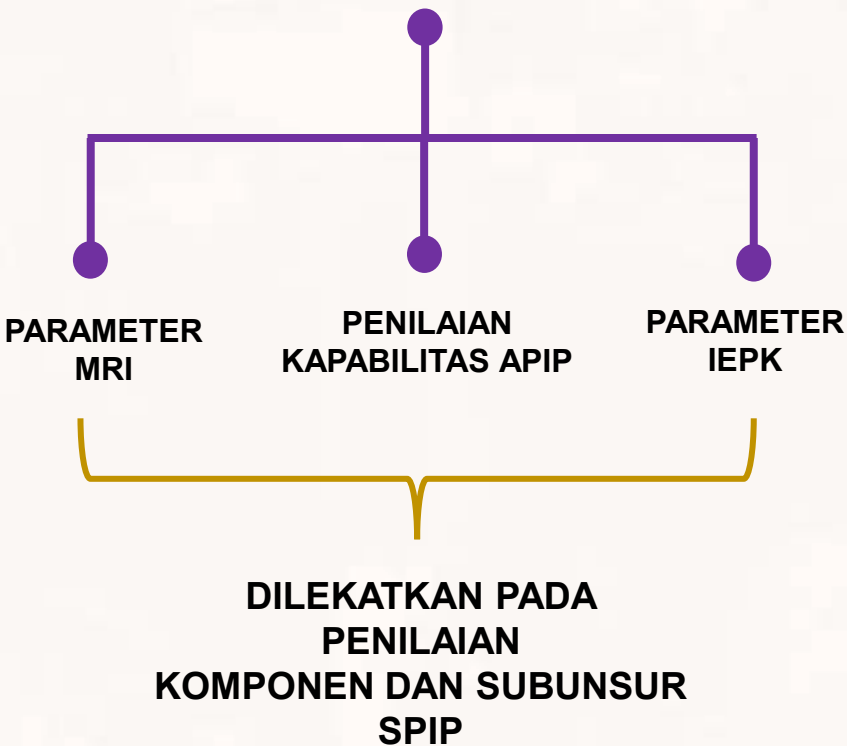


# POIN PEMBARUAN PENILAIAN *RESULT BASED* - SPIP

1

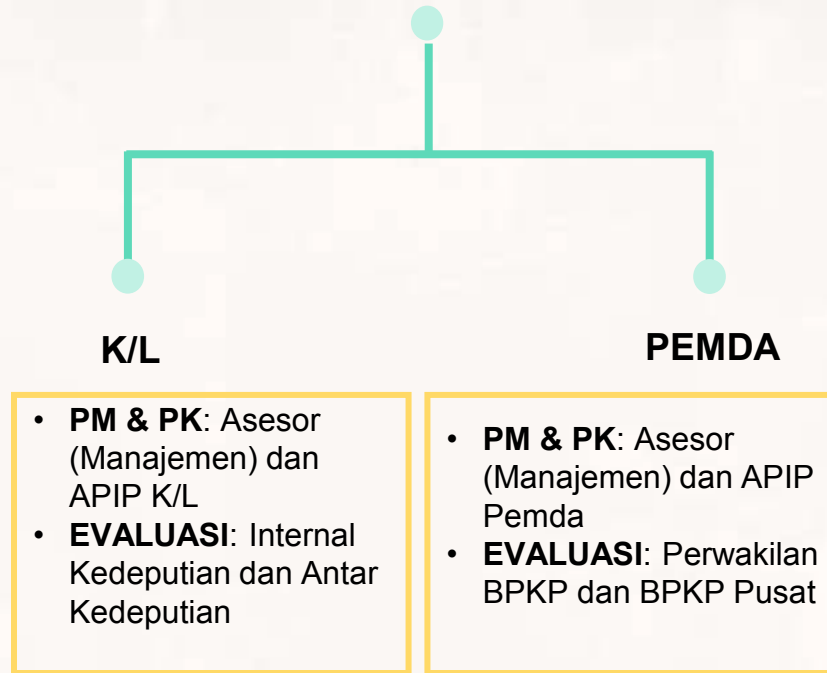
## PARAMETER PENILAIAN TERINTEGRASI

### INTEGRASI PARAMETER PENILAIAN



2

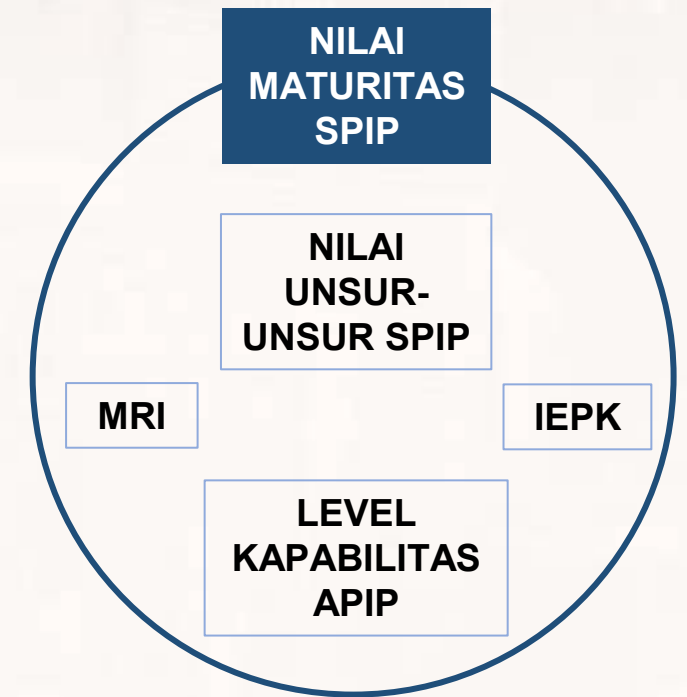
## KOLABORASI K/L/D DAN BPKP DALAM PENILAIAN MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP



\***PM:** Penilaian Mandiri    **PK:** Penjaminan Kualitas

3

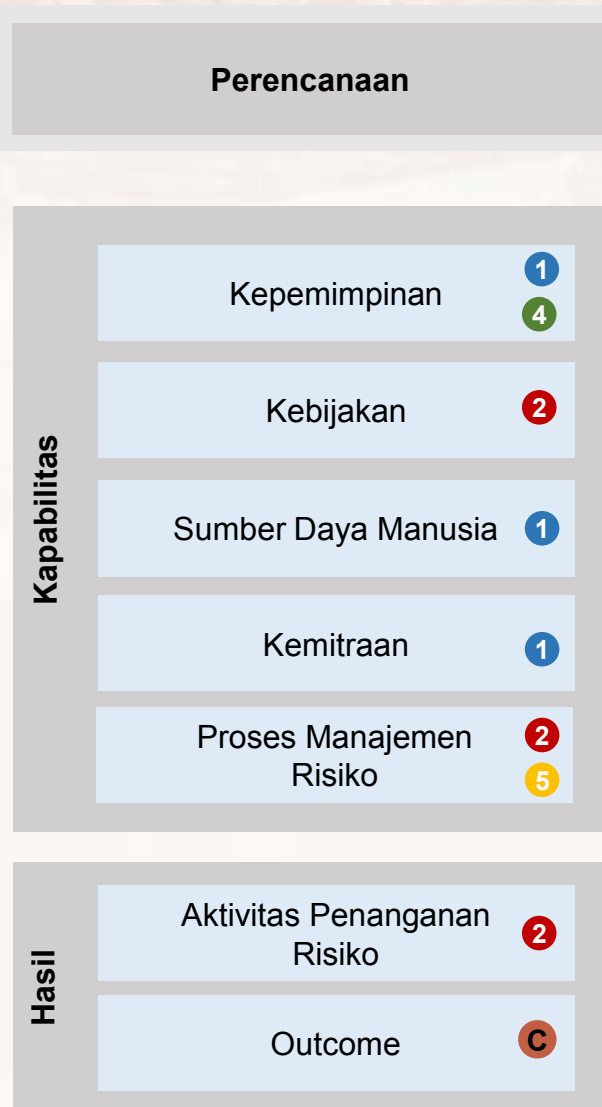
## 4 NILAI DALAM MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP



\***MRI:** Manajemen Risiko Indeks  
**IEPK:** Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi

# INTEGRASI PARAMETER PENILAIAN

## MANAJEMEN RISIKO INDEKS



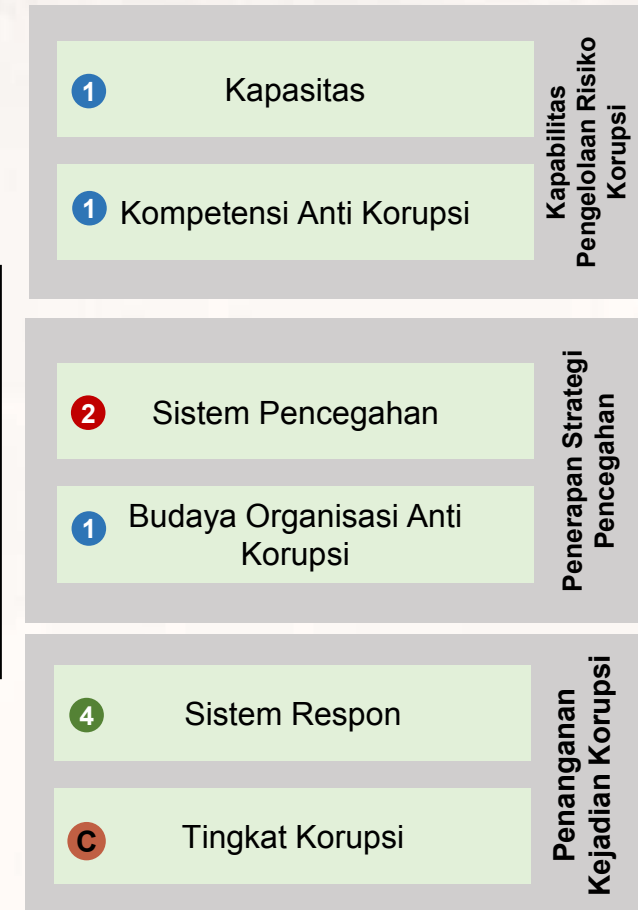
Adaptasi: HM Treasury

## SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH



Sumber: PP No. 60 Tahun 2008 tentang SPIP

## INDEKS EFEKTIVITAS PENGENDALIAN KORUPSI

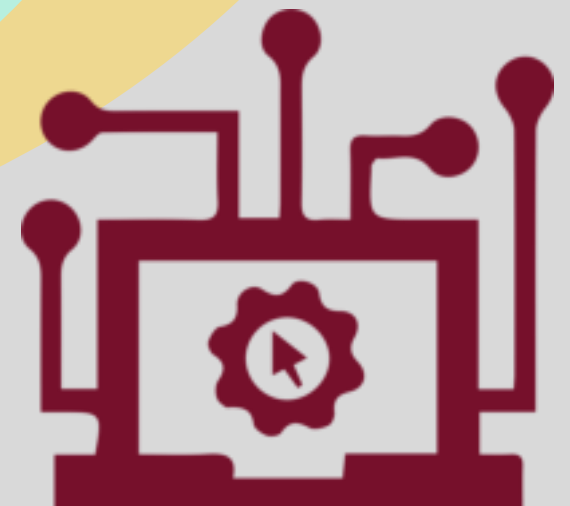


Sumber: FRM

1



# ***OVERVIEW* PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES**



# DALAM PP 60 TAHUN 2008

## PIMPINAN INSTANSI PEMERINTAH MEMILIKI TANGGUNG JAWAB UNTUK:



Sumber: gambar diolah dari PP 60 Tahun 2008

PERENCANAAN/PENETAPAN TUJUAN

MEMBANGUN SISTEM PENGENDALIAN INTERN

PENCAPAIAN TUJUAN

PROV/KAB/KOTA: .....

TUJUAN:  
SASARAN: .....

INDIKATOR: .....

STRATEGI PENCAPAIAN  
PROGRAM:  
KEGIATAN: .....

INDIKATOR: .....

APAKAH SUDAH TEPAT?



CAPAIAN KINERJA (OUTCOME DAN OUTPUT): .....

PENURUNAN/KENAIKAN JUMLAH TEMUAN DALAM LAPKEU: .....

KONDISI KEAMANAN ASET (FISIK DAN ADMINISTRASI): .....

PENURUNAN/KETERJADIAN FRAUD/TIPIKOR: .....

PEMBAHARUAN METODOLOGI PENILAIAN DIPERLUKAN DALAM RANGKA MENGAITKAN 3 ASPEK TERSEBUT.



# ILUSTRASI



## INSTANSI XXX



### TUJUAN

**Tujuan:** SDM yang berkualitas  
**Sasaran:** Meningkatnya derajat Kesehatan masyarakat

**Indikator:** Angka Harapan Hidup

**Program:** Rumah Sakit inklusif  
**Kegiatan:** Standarisasi yankes

**Indikator:** Jumlah faskes terakreditasi



### PENGENDALIAN

RISIKO

Budaya tepat waktu,  
budaya integritas

Perumusan standar

Pelatihan nakes

Pemisahan wewenang

Koordinasi antar unit

Pengadaan fasilitas  
yankes

Pendokumentasian untuk  
akuntabilitas

Pemantauan berkala  
capaian kinerja



### CAPAIAN

**T1:**

- AHH mencapai target
- Faskes terakreditasi

**T2:** Diperoleh Opini WTP

**T2:** Tidak ada catatan yang material terkait aset yankes dalam LHP BPK

**T4:** Penurunan temuan BPK, tidak terjadi kasus korupsi/fraud pada program yankes



- Pahami probis pencapaian tujuan
- Bangun pengendalian intern (kebijakan, implementasi)
- Evaluasi capaian

# EXERCISE – mengidentifikasi kondisi pengendalian intern/pengendalian yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan.

## DISKUSI INTERAKTIF

- 1 Baca RPJMD Pemda atau Renstra Suatu K/L dan Perjanjian Kinerja.



**Tujuan** : Memperkuat Struktur Perekonomian Kota Dengan Fokus Pengembangan Ekonomi Kreatif

**Sasaran** : Meningkatnya nilai PDRB sektor ekonomi kreatif

**Indikator:** Persentase laju pertumbuhan PDRB sektor ekonomi kreatif

**Program:** Program Pengembangan Pemasaran Pariwisata

**Kegiatan:** Promosi Pariwisata

**Indikator:** Jumlah kunjungan wisatawan



- 2 Perhatikan bab isu dan permasalahan dalam dokumen tsb.

- 3 Identifikasi Pengendaliannya.



- 4 Masih ingat unsur-subunsur SPIP?



## PENGENDALIAN

Kompetensi SDM-nya harus seperti apa? Integritasnya? Ada upaya pembinaan? Standar Kompetensi?

Sarana Pendukungnya bagaimana?

Organisasinya? Proses Bisnisnya? Kemitraan yang dibutuhkan?

Dan pengendalian2 lain yang dibutuhkan menurut pendapat saudara.

# EXERCISE – mengidentifikasi kondisi pengendalian intern/pengendalian yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan.

- 1 Baca RPJMD Pemda atau Renstra Suatu K/L dan Perjanjian Kinerja.



**TUJUAN**

**Tujuan** : Peningkatan kelancaran konektivitas dan akses jalan yang lebih merata

**Sasaran** : Meningkatnya Konektivitas Jaringan Jalan Nasional

**Indikator:** Waktu Tempuh pada Jalan Lintas Utama Pulau (dalam Jam per 100 Km)

**Program:** Program Infrastruktur Konektivitas

**Indikator:** Tingkat Aksesibilitas Jalan Nasional, Rating Kondisi Jalan Nasional, Rating Keselamatan Jalan Nasional



- 2 Perhatikan bab isu dan permasalahan dalam dokumen tsb.

- 3 Identifikasi Pengendaliannya.



- 4 Masih ingat unsur-subunsur SPIP?

**RISIKO**



**PENGENDALIAN**

Kompetensi SDM-nya harus seperti apa? Integritasnya? Ada upaya pembinaan? Standar Kompetensi?

Sarana Pendukungnya bagaimana?

Organisasinya? Proses Bisnisnya? Kemitraan yang dibutuhkan?

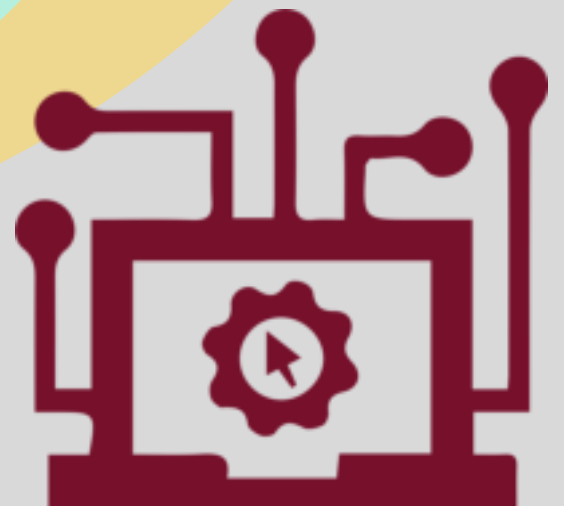
Dan pengendalian2 lain yang dibutuhkan menurut pendapat saudara.

**DISKUSI INTERAKTIF**

2



## **PROSES PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES**

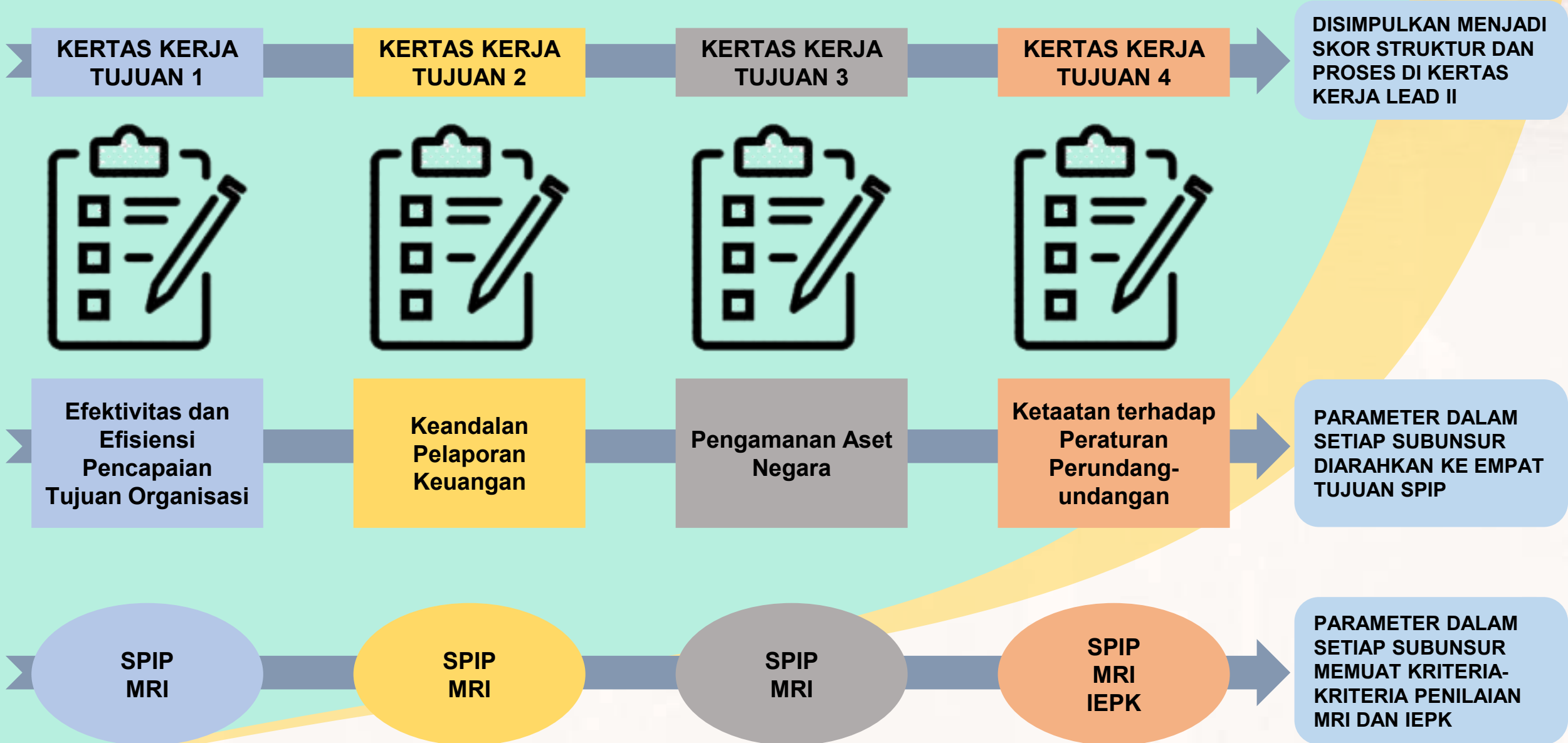


# PEMBOBOTAN PENILAIAN

**PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES MERUPAKAN PENILAIAN PARAMETER SUB UNSUR SPIP (SEPERTI PADA TOOLS PENILAIAN SEBELUMNYA) NAMUN DI-UPDATE UNTUK MASING-MASING TUJUAN SPIP (4 KERTAS KERJA) DAN MENCAKUP PARAMETER MRI SERTA IEPK.**

Komponen, Unsur, dan Subunsur Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP	Bobot Unsur/ Subunsur	Bobot Komponen
<b>PENETAPAN TUJUAN</b>		<b>40.00%</b>
Kualitas Sasaran Strategis	50.00%	
Kualitas Strategi Pencapaian Sasaran Strategis	50.00%	
<b>SUB JUMLAH PERENCANAAN</b>	<b>100.00%</b>	
<b>STRUKTUR DAN PROSES</b>		<b>30.00%</b>
<b>Lingkungan Pengendalian</b>		
Penegakan Integritas dan Nilai Etika (1.1)	3.75%	
Komitmen terhadap Kompetensi (1.2)	3.75%	
Kepemimpinan yang Kondusif (1.3)	3.75%	
Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan (1.4)	3.75%	
Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat (1.5)	3.75%	
Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM (1.6)	3.75%	
Perwujudan Peran APIP yang Efektif (1.7)	3.75%	
Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait (1.8)	3.75%	
<b>Penilaian Risiko</b>		
Identifikasi Risiko (2.1)	10%	
Analisis Risiko (2.2)	10%	
<b>Kegiatan Pengendalian</b>		
Reviu atas Kinerja Instansi Pemerintah (3.1)	2.27%	
Pembinaan Sumber Daya Manusia (3.2)	2.27%	
Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi (3.3)	2.27%	
Pengendalian Fisik atas Aset (3.4)	2.27%	
Penetapan dan Reviu atas Indikator dan Ukuran Kinerja (3.5)	2.27%	
Pemisahan Fungsi (3.6)	2.27%	
Otorisasi atas Transaksi dan Kejadian yang Penting (3.7)	2.27%	
Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas Transaksi dan Kejadian (3.8)	2.27%	
Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Pencatatannya (3.9)	2.27%	
Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya (3.10)	2.27%	
Dokumentasi yang Baik atas SPI serta Transaksi dan Kejadian Penting (3.11)	2.27%	
<b>Informasi dan Komunikasi</b>		
Informasi yang Relevan (4.1)	5%	
Komunikasi yang Efektif (4.2)	5%	
<b>Pemantauan</b>		
Pemantauan Berkelanjutan (5.1)	7.50%	
Evaluasi Terpisah (5.2)	7.50%	
<b>SUB JUMLAH STRUKTUR DAN PROSES</b>	<b>100.00%</b>	
<b>PENCAPAIAN TUJUAN</b>		<b>30.00%</b>
<b>Efektivitas dan Efisiensi Pencapaian Tujuan Organisasi</b>		
Capaian Outcome	15%	
Capaian Output	15%	
<b>Keandalan Pelaporan Keuangan</b>		
Opini LK	25%	
<b>Pengamanan atas Aset</b>		
Keamanan Administrasi	10%	
Keamanan Fisik	5%	
Keamanan Hukum	10%	
<b>Ketaatan pada Peraturan Perundang-undangan</b>		
Temuan Ketaatan	20%	
<b>SUB JUMLAH HASIL</b>	<b>100.00%</b>	
<b>TOTAL BOBOT</b>		<b>100.00%</b>

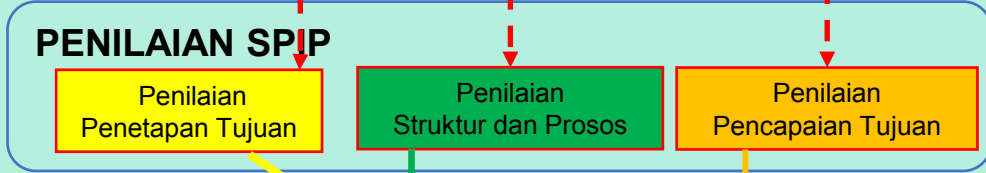
# KERTAS KERJA STRUKTUR DAN PROSES



# PENGUKURAN MRI DALAM PARAMETER SUBUNSUR SPIP

MAPPING PARAMETER PENGUKURAN MRI DALAM PENGUKURAN SPIP

PENILAIAN SPIP	AREA/KOMPONEN PENILAIAN MRI							
	PERENCANAAN	KAPABILITAS						HASIL
	KUALITAS PERENCANAAN	KEPEMIMPINAN	KEBIJAKAN MR	SUMBER DAYA MANUSIA	KEMITRAAN	PROSES MR	AKTIVITAS PENANGANAN RISIKO	OUTCOMES
1. PENILAIAN PENETAPAN TUJUAN	2 Parameter							
2. PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES								
Subunsur 1.3		3 Parameter						
Subunsur 1.6				2 Parameter				
Subunsur 1.8					1 Parameter			
Subunsur 2.1			1 Parameter					
Subunsur 2.2						2 Parameter	2 Parameter	
Subunsur 4.1		1 Parameter				3 Parameter		
Subunsur 5.1						2 Parameter		
3. PENILAIAN PENCAPAIAN TUJUAN								1 Parameter
<b>JUMLAH</b>	2 Parameter	4 Parameter	1 Parameter	2 Parameter	1 Parameter	10 Parameter	2 Parameter	1 Parameter



AREA/KOMPONEN PENILAIAN MRI	SKOR	BOBOT	NILAI (SKOR X BOBOT)
<b>PERENCANAAN</b>		<b>40,00%</b>	<b>1,40</b>
KUALITAS PERENCANAAN	3,50	40,00%	1,40
<b>KAPABILITAS</b>		<b>30,00%</b>	<b>0,59</b>
KEPEMIMPINAN	1,89	5,00%	0,09
KEBIJAKAN MANAJEMEN RISIKO	1,75	5,00%	0,09
SUMBER DAYA MANUSIA	2,00	5,00%	0,10
KEMITRAAN	3,00	2,50%	0,08
PROSES MANAJEMEN RISIKO	1,86	12,50%	0,23
<b>HASIL</b>		<b>30,00%</b>	<b>0,68</b>
AKTIVITAS PENANGANAN RISIKO	1,82	18,75%	0,34
OUTCOMES	3	11,25%	0,34
			<b>2,67</b>

❖ SKOR Komponen = Nilai Rata2 Parameter Pada komponen

# PENGUKURAN IEPK DALAM PARAMETER SUBUNSUR SPIP

MAPPING PARAMETER PENGUKURAN IEPK DALAM PENGUKURAN SPIP

PENILAIAN SPIP	AREA/KOMPONEN PENILAIAN IEPK											
	KAPABILITAS PENGELOLAAN RISIKO KORUPSI					PENERAPAN STRATEGI PENCEGAHAN					PENANGANAN KEJADIAN KORUPSI	
	KEBIJAKAN ANTI KORUPSI	SEPERANGKAT SISTEM ANTI KORUPSI	DUKUNGAN SUMBER DAYA	POWER (KUASA DAN WEWENANG)	PEMBELAJARAN ANTI KORUPSI	ASESMEN DAN MITIGASI RISIKO KORUPSI	SALURAN PELAPORAN INTERNAL YANG EFEKTIF DAN KREDIBEL	KEPEMIMPINAN ETIS	INTEGRITAS ORGANISASIONAL	IKLIM ETIS PRINSIP	INVESTIGASI	TINDAKAN KOREKTIF
2. PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES												
Subunsur 1.1	1 parameter	1 parameter			1 parameter				1 parameter	1 parameter	1 parameter	1 parameter
Subunsur 1.3			1 parameter	1 parameter				1 parameter				
Subunsur 2.2						1 parameter						
Subunsur 4.1							1 parameter					
Jumlah	1 parameter	1 parameter	1 parameter	1 parameter	1 parameter	1 parameter	1 parameter	1 parameter	1 parameter	1 parameter	1 parameter	1 parameter

PILAR	BOBOT	SKOR	NILAI
<b>KAPABILITAS PENGELOLAAN RISIKO KORUPSI</b>	48%		0,80
KEBIJAKAN ANTIKORUPSI	9,60%	1,50	0,14
SEPERANGKAT SISTEM ANTIKORUPSI	7,20%	1,50	0,11
DUKUNGAN SUMBER DAYA	7,20%	1,88	0,14
POWER (KUASA & WEWENANG)	14,40%	1,88	0,27
PEMBELAJARAN ANTIKORUPSI	9,60%	1,50	0,14
<b>PENERAPAN STRATEGI PENCEGAHAN</b>	36%		0,62
ASESMEN DAN MITIGASI RISIKO KORUPSI	9,00%	1,82	0,16
SALURAN PELAPORAN INTERNAL YANG EFEKTIF DAN KREDIBEL	3,60%	1,95	0,07
KEPEMIMPINAN ETIS	9,00%	1,88	0,17
INTEGRITAS ORGANISASIONAL	7,20%	1,50	0,11
IKLIM ETIS PRINSIP	7,20%	1,50	0,11
<b>PENANGANAN KEJADIAN KORUPSI</b>	16%		0,24
INVESTIGASI	8,00%	1,50	0,12
TINDAKAN KOREKTIF	8,00%	1,50	0,12
<b>TOTAL</b>	100%		1,66



**T 1** Efektivitas dan Efisiensi Pencapaian Tujuan Organisasi

- Capaian *Outcome* (efektivitas)
- Capaian *Output* (efisiensi)

**PENGENDALIAN**

1.1 Integritas dibangun sesuai karakter organisasi (misal: kode etik tenaga kesehatan, kode etik penyuluh pertanian, kode etik pelayanan, kode etik tenaga pendidik, dsb.) dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

1.5 Pendelegasian wewenang diberikan untuk memperlancar pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan misal pendelegasian wewenang perizinan, pencetakan dokumen kependudukan di kecamatan s.d. kelurahan, dsb.

3.3 Sistem informasi dibangun dan dikelola untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi misalnya sistem yang terkait dengan pengelolaan data perizinan, kependudukan, dsb.

**T 2** Keandalan Pelaporan Keuangan

Opini BPK-RI atas LK K/L/P

**PENGENDALIAN**

1.1 Integritas dibangun dalam proses pengelolaan keuangan di organisasi tsb. misal larangan rangkap jabatan pengelola keuangan untuk menghindari *conflict of interest*, penandatanganan SPTJM untuk pengeluaran tanpa bukti yang memadai, dsb.

1.5 Pendelegasian wewenang diberikan untuk memperlancar pelaksanaan pengelolaan keuangan misal dari PA kepada KPA, Bendahara kepada Bendahara Pembantu, dsb. Pendelegasian terkait pembebedan anggaran dsb.

3.3 Sistem informasi dibangun dan dikelola untuk mendukung keandalan pencatatan dan akuntabilitas penggunaan sumber daya keuangan misal SIMDA, SIPD, SPAN, dsb.

**T 3** Pengamanan Aset Negara

- Pengamanan Administrasi;
- Pengamanan Hukum; dan
- Pengamanan Fisik.

**PENGENDALIAN**

1.1 Integritas dibangun dalam proses pengelolaan aset di organisasi tsb. misal adanya keharusan pejabat pengadaan dan pemeriksa barang dijabat orang yg berbeda untuk memastikan spesifikasi yg diterima tepat, larangan bertemu antara penyedia dengan PPK, larangan penggunaan aset untuk keperluan pribadi dsb.

1.5 Pendelegasian wewenang diberikan untuk memperlancar pelaksanaan pengelolaan aset

3.3 Sistem informasi dibangun dan dikelola untuk mendukung keandalan pencatatan aset, pengamanan aset, dan pengelolaan aset lainnya dari pengadaan s.d penggunaan misal SIMDA BMD

**T 4** Ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan

- Temuan Ketidapatuhan dalam LHP BPK
- Keterjadian Tipikor

**PENGENDALIAN**

1.1 Integritas dibangun dalam upaya mencegah ketidapatuhan thdp peraturan perundangan dan upaya pencegahan fraud/korupsi seperti kegiatan penyuluhan anti korupsi, pembangunan value organisasi melalui ICV, bintal/kerohanian sesuai keyakinan masing-masing, dsb.

1.5 Pendelegasian wewenang misal dalam penjatuhan hukuman disiplin secara berjenjang (Gol IV s.d. I)

3.3 Sistem informasi dibangun dan dikelola dalam rangka mencegah penyimpangan thdp SOP dan mengurangi risiko fraud dalam pelaksanaan tugas pemerintahan seperti system *Wistle Blowing*, pengaduan masyarakat, pemantauan pelayanan publik, dsb.

# PENENTUAN TEKNIK PENGUJIAN



## WAWANCARA



## DOKUMEN



## OBSERVASI

### OBJEK PENILAIAN

- Pihak yang memahami proses bisnis organisasi,
- Bukti/berkas yang sesuai/relevan dengan parameter, dan
- Kegiatan yang berlangsung/kondisi yang didapati di lingkungan organisasi yang dinilai.

### PENDEKATAN

- Kaitkan dengan 4 Tujuan SPIP,
- Berdasarkan kriteria dalam parameter subunsur SPIP, manajemen risiko, dan pengendalian korupsi

### LINGKUP

- Wawancara, observasi, dan penggalian bukti dokumen disesuaikan dengan proses bisnis organisasi;
- Dilakukan dalam lingkup pengujian kualitas perencanaan, struktur dan proses, pencapaian hasil.

# ALUR PENYIMPULAN



WAWANCARA



URAIAN  
HASIL  
PENGUJIAN



DAFTAR  
URAIAN  
PARAMETER  
PENGUJIAN

BANDINGKAN

SIMPULKAN  
GRADE YANG  
DICAPAI

Narasikan hasil pengujian dengan lengkap, runut, dan rapi, serta mampu menjawab substansi parameter dan kriteria penilaian

DOKUMEN



OBSERVASI



- A KARAKTERISTIK A
- B KARAKTERISTIK B
- C KARAKTERISTIK C
- D KARAKTERISTIK D
- E KARAKTERISTIK E

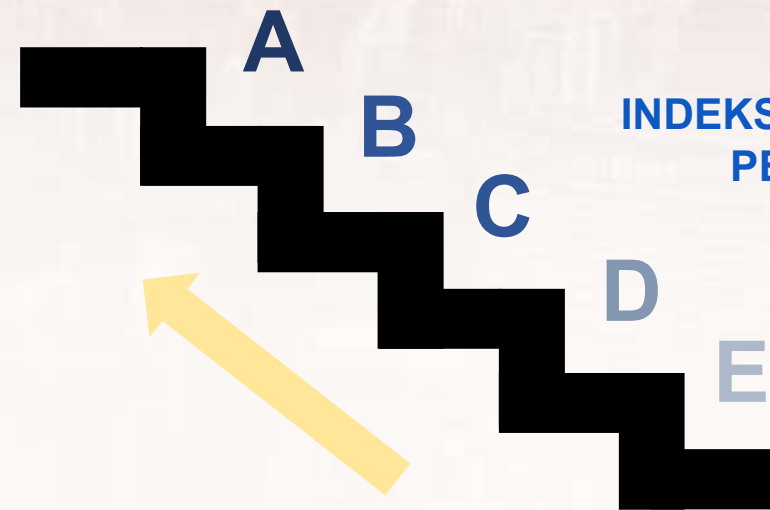
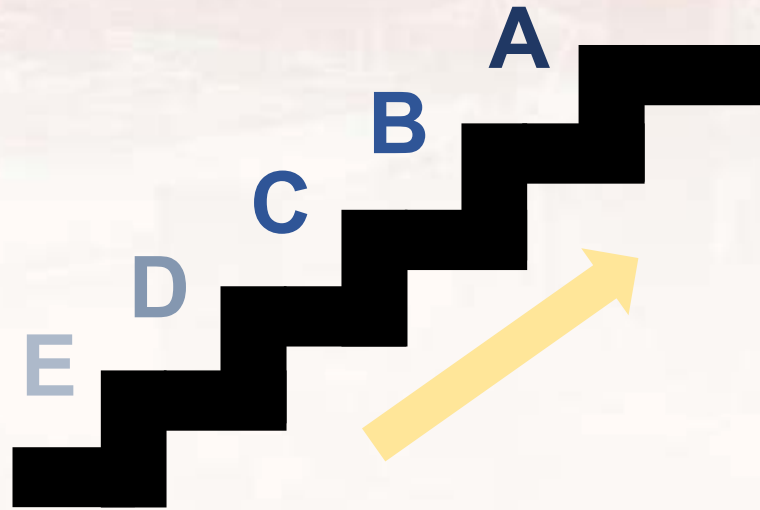
NILAI/SKOR

3



# PILIHAN JAWABAN KERTAS KERJA STRUKTUR DAN PROSES

SPIP



MANAJEMEN RISIKO  
INDEKS

INDEKS EFEKTIVITAS  
PENGENDALIAN  
KORUPSI

PERBAIKAN BERKELANJUTAN DAN  
PENGENDALIAN OPTIMAL

EVALUASI ATAS KEBIJAKAN DAN  
IMPLEMENTASINYA

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN

PENGGOMUNIKASIAN & PEMAHAMAN  
ATAS SUBSTANSI KEBIJAKAN

FORMALITAS DAN KUALITAS  
KEBIJAKAN

**A**  
**B**  
**C**  
**D**  
**E**

Pilihan "A" merupakan pilihan yang menggambarkan kondisi optimal dan digradasi menurun hingga pilihan "E" yang menunjukkan kondisi pengendalian paling lemah

# CONTOH KERTAS KERJA DAN PENYIMPULAN HASIL PENGUJIAN

No	Uraian Parameter	Kode Parameter			Grade	Kriteria	Penjelasan	Cara Pengujian	Hasil Pengujian Satker 1	Hasil Pengujian Satker 2	Hasil Pengujian Satker 3	Kesimpulan Akhir (Y/T)
		SPIP	MRI	IEPK								
1.3	<b>KEPEMIMPINAN YANG KONDUSIF</b>										<b>3</b>	
2	Pimpinan K/L/D mengalokasikan sumber daya untuk penerapan manajemen risiko	V	V	-	A	.....	.....	Wawancara/ Dokumentasi/ Observasi				
		V	V	-	B	.....	.....	Wawancara/ Dokumentasi/ Observasi	(..narasi..) Simpulan: Y			
		V	V	-	C	.....	.....	Wawancara/ Dokumentasi/ Observasi		MODUS (..narasi..) Simpulan: Y	(..narasi..) Simpulan: Y	Y
		V	V	-	D	.....	.....	Wawancara/ Dokumentasi/ Observasi				
		V	V	-	E	.....	.....	Wawancara/ Dokumentasi/ Observasi				

**PENENTUAN  
SKOR DAN  
AREA OF  
IMPROVEMENT**

**KERTAS KERJA  
T1**



**Efektivitas dan Efisiensi  
Pencapaian  
Tujuan Organisasi**



**KERTAS KERJA  
T2**



**Keandalan  
Pelaporan  
Keuangan**



**KERTAS KERJA  
T3**



**Pengamanan Aset  
Negara**



**KERTAS KERJA  
T4**



**Ketaatan terhadap  
Peraturan  
Perundang-  
undangan**

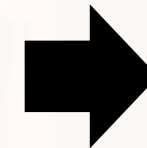


**KERTAS KERJA LEAD II**



**SKOR  
STRUKTUR  
DAN  
PROSES**

Catatan Hasil  
Penilaian

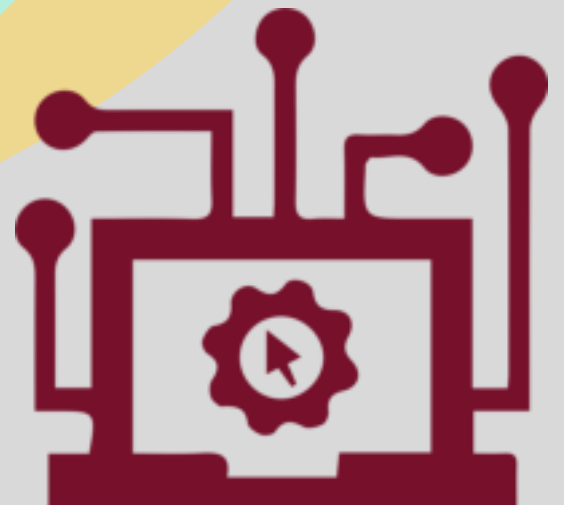


**AREA OF  
IMPROVEMENT**

3



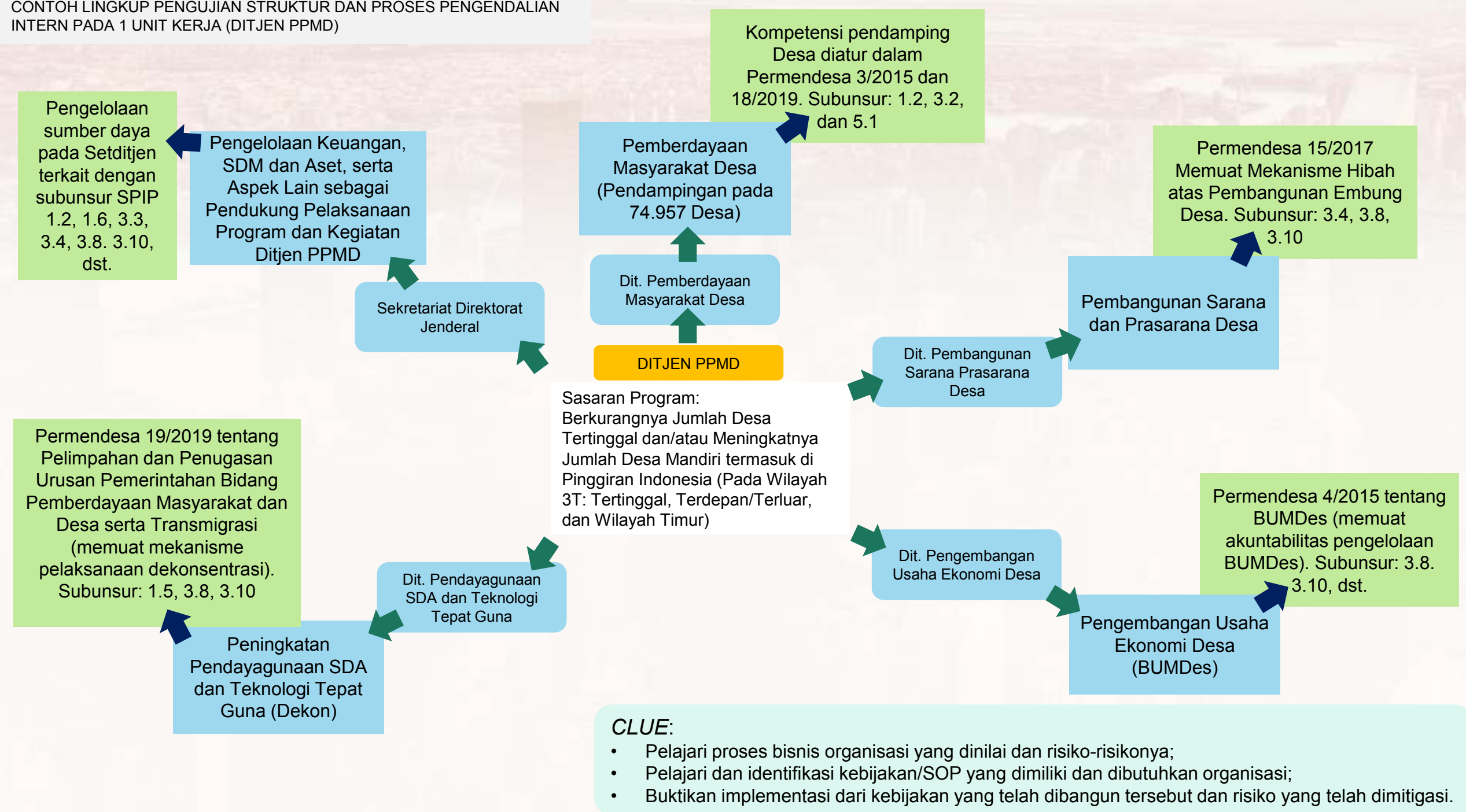
## CONTOH KASUS PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES



# **CONTOH PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES PADA K/L**



CONTOH LINGKUP PENGUJIAN STRUKTUR DAN PROSES PENGENDALIAN INTERN PADA 1 UNIT KERJA (DITJEN PPMD)



**BERITA NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA**

No.1092, 2017 KEMEN-DEPTT, Pemindahtanganan BMN, Perubahan,

PERATURAN MENTERI

DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 15 TAHUN 2017

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH

TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI NOMOR 11 TAHUN 2016 TENTANG

TATA CARA PELAKSANAAN PEMINDAHTANGINAN BARANG MILIK NEGARA

DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH

TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI



Kebijakan terkait dengan pengendalian fisik atas aset antara lain diatur dengan kebijakan Permendesa Nomor 15 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Permendesa Nomor 11 tahun 2016 tentang Tata Cara Pemindahtanganan BMN di lingkungan Kementerian Desa PDTT. Bentuk pemindahtanganan Barang Milik Negara pada Peraturan Menteri ini meliputi penjualan dan hibah di lingkungan Kementerian Desa PDTT.

**Tata Cara Pelaksanaan Hibah:**

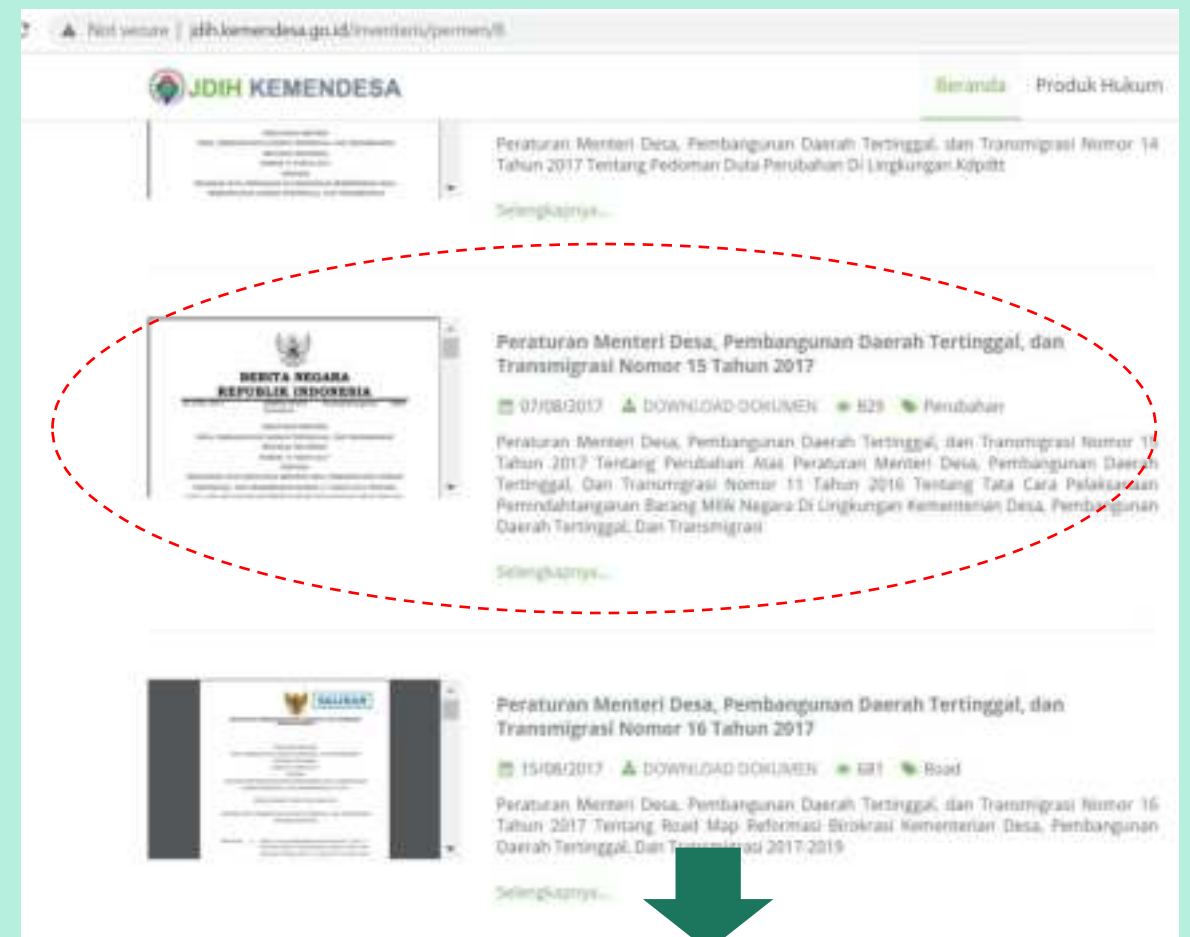
1. BMN yang dari awal pengadaannya direncanakan untuk dihibahkan sebagaimana tercantum dalam dokumen penganggaran.
  - a. Perolehan sampai dengan 1 Juli 2015
    - 1) Kuasa Pengguna Barang/Pejabat Struktural Yang di tunjuk mengajukan permohonan persetujuan Hibah kepada Pengguna Barang dengan ketentuan:

www.peraturan.go.id

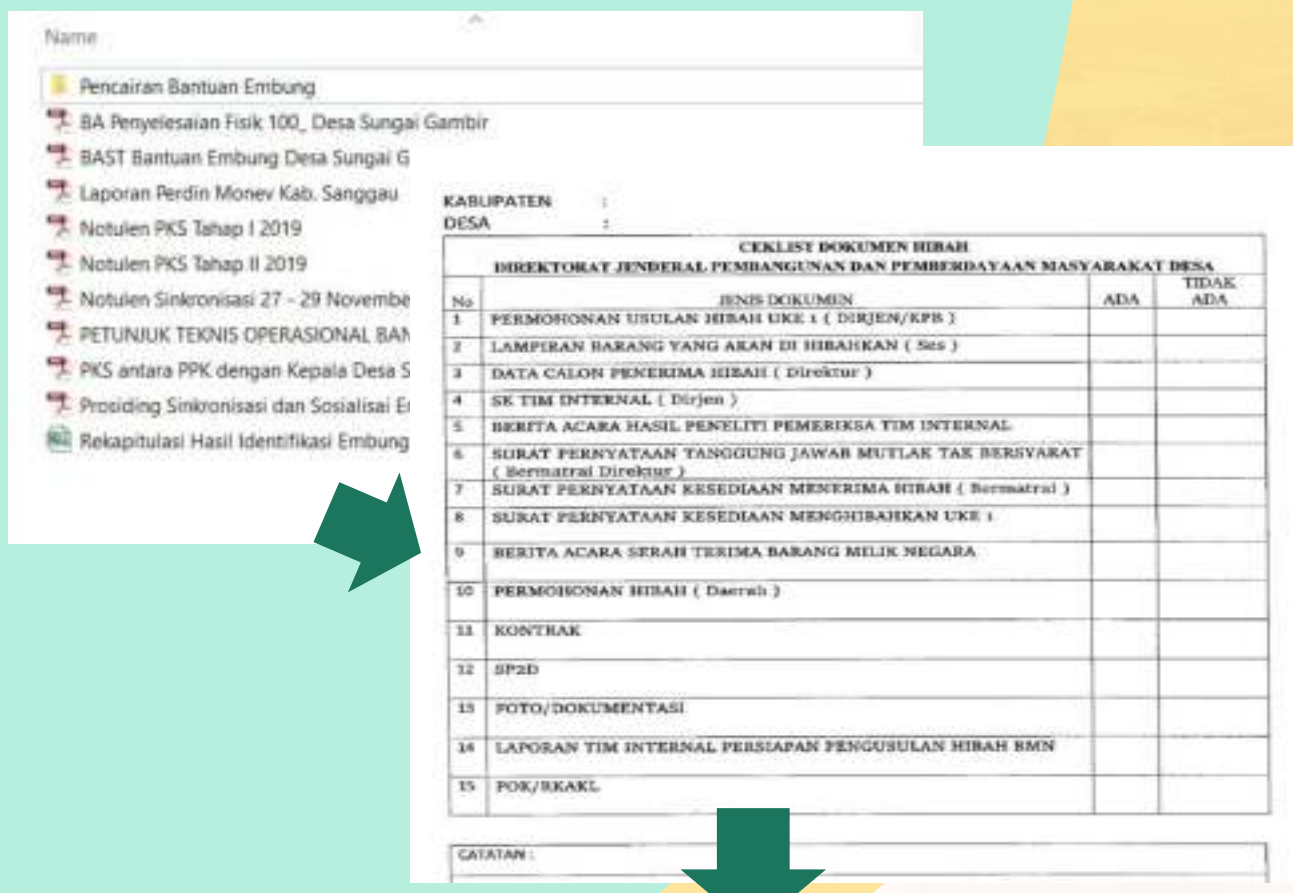
- a) Kuasa Pengguna Barang/Pejabat Struktural yang ditunjuk membuat surat pernyataan atas pelaksanaan Hibah tersebut;
- b) terdapat laporan aparat pengawasan intern pemerintah atas pelaksanaan Hibah yang dilakukan Kuasa Pengguna Barang;
- c) permohonan Kuasa Pengguna Barang/Pejabat Struktural yang ditunjuk disampaikan kepada Pengguna Barang paling lama 5 (lima) tahun setelah Peraturan Menteri ini diundangkan; dan
- d) segala alibab hukum yang menyertai proses Hibah sebelum diberikannya persetujuan Pengelola



Sesuai dengan salah satu program pada Ditjen PPMD yaitu Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa dengan kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Desa, salah satu outputnya adalah Bantuan Pembangunan/ Rehabilitasi Embung Desa Skala Kecil dan Bangunan Penampung Air Lainnya dengan anggaran 31,5 Milyar pada Tahun 2019, maka pengujian atas sub unsur ini diarahkan kepada proses pengalihan aset tersebut kepada Desa, apakah sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan atau tidak.



Bukti pengkomunikasian kebijakan Permendesa Nomor 15 Tahun 2017 antara lain dilakukan melalui JDIH Kementerian Desa PDTT (dapat diketahui bahwa dokumen kebijakan telah dilihat sebanyak 829 kali). Selain itu pada tahun 2019 juga dilaksanakan kegiatan penyusunan laporan BMN yang didalamnya antara lain terdapat kegiatan penyampaian substansi Permendesa Nomor 15 Tahun 2017 terkait dengan mekanisme hibah barang (bukti pendukung berupa laporan kegiatan).



Bukti implementasi yang disampaikan antara lain bukti pengaman fisik aset terkait penggunaan BMN di lingkungan Ditjen PPMD (BA penggunaan BMN), pengendalian fisik aset terkait dengan penggunaan persediaan (BA Stock Opname Persediaan), dan Proses Hibah kepada Desa (Dokumen Proses Hibah Embung Desa). Pengujian parameter atas sub unsur ini secara umum sudah memadai namun terdapat dokumen yang belum dilengkapi antara lain **beberapa kelengkapan persyaratan dokumen atas hibah yang diserahkan kepada Desa sesuai dengan checklist yang disyaratkan oleh kebijakan (Permendesa Nomor 15 Tahun 2017).** -----> AOI.

# **CONTOH PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES PADA PEMDA**

INDIKATOR PROGRAM

INDIKATOR SASARAN (IKU)

RPJMD

Misi:  
Memperkuat  
Kapasitas Ekonomi  
Rakyat

Tujuan:  
Stabilitas Ekonomi Daerah yang  
Berkualitas, Menyebar, dan Inklusif  
Berdasarkan Potensi Unggulan

Sasaran:  
Meningkatnya Pertumbuhan Sektor Unggulan Daerah Disertai  
Kesejahteraan Petani, dan Peran Investasi Terhadap Ekonomi  
Daerah

Peningkatan Produksi Padi  
dan Hasil Tani Lainnya

Menurunnya Gangguan  
Keamanan Sumber Daya  
Hutan

Peningkatan Sentra Industri  
Agro Menjadi Pemasok  
Industri Besar

Peningkatan Sertifikasi Mutu  
Barang dan Komoditi Ekspor  
Daerah

Peningkatan Destinasi Wisata  
dgn Keunikan Lokal Khas  
Daerah

Peningkatan Capaian  
Realisasi PMA dan PMDN

RENSTRA DINAS  
PERTANAN & PERIKANAN

RENSTRA DINAS  
KEHUTANAN

RENSTRA DINAS  
PERINDUSTRIAN

RENSTRA DINAS  
PERDAGANGAN

RENSTRA DINAS  
PARIWISATA

RENSTRA DINAS MODAL  
PTSP

DINAS PERTANAN & PERIKANAN

DINAS KEHUTANAN

DINAS PERINDUSTRIAN

DINAS PERDAGANGAN

DINAS PARIWISATA

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

Pertumbuhan Sektor Pertanian, Kehutanan, dan  
Perikanan

Pertumbuhan Sektor Industri Pengolahan

Pertumbuhan Sektor Perdagangan dan Jasa

Nlai Tukar Petani

Pertumbuhan Kontribusi Pariwisata pada PAD

Pertumbuhan Investasi

DIUJI PENETAPAN  
TUJUANNYA DAN  
INDIKATORNYA

Sasaran Tepat?

Strategi sudah dipilih dengan  
sesuai?

Indikator ditetapkan dengan  
tepat?

KERTAS KERJA  
PERENCANAAN

Skor  
Adl terkait Strategy & Planning

Penilaian Kualitas  
Perencanaan

# PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES

- DINAS PM DAN PTSP
- DINAS PERINDUSTRIAN
- DINAS PERDAGANGAN
- DINAS PARIWISATA
- DINAS KEHUTANAN

UJI DAHULU BAGAIMANA INSTANSI PEMERINTAH (IP) MEMBANGUN LINGKUNGAN PENGENDALIAN

## DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

### INDIKATOR TUJUAN SPIP

		Efektivitas dan Efisiensi	Keandalan Pelaporan Keuangan	Pengamanan Aset Negara	Ketaatan Terhadap Per-UU-an	KESIMPULAN
1.1	Pegawai menegakan integritas dan nilai etika dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi	▼	▼	▼	▼	▼
1.2	Tugas dan jabatan dalam organisasi dilaksanakan dan diisi oleh SDM yang kompeten	▼	▼	▼	▼	▼
1.3	Pimpinan organisasi mendukung penerapan pengendalian intern dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja	▼	▼	▼	▼	▼
1.4	Struktur organisasi dibentuk dalam rangka mendukung pelaksanaan probis dan masing-masing unit mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi	▼	▼	▼	▼	▼
1.5	Wewenang dan tanggung jawab diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai tingkatannya untuk mendukung efektivitas dan efisiensi	▼	▼	▼	▼	▼
1.6	Penerapan kebijakan manajemen dan praktik pembinaan SDM sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi	▼	▼	▼	▼	▼
1.8	Pimpinan organisasi menjalin hubungan kerja yang baik (kemitraan) dengan instansi lain terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi	▼	▼	▼	▼	▼

LINGKUNGAN PENGENDALIAN DIBANGUN SEBAGAI PONDASI PELAKSANAAN KEGIATAN PENGENDALIAN UNTUK MENCAPAI TUJUAN SPIP, MR, DAN PENGENDALIAN KORUPSI



4.1

PIMPINAN INSTANSI PEMERINTAH

MENGUATKAN PERAN APIP

1.7

AUDIT CHARTER

5.2

MELAKSANAKAN EVALUASI TERPISAH

KAP APIP

Menetapkan Visi Misi Tujuan Strategis

Menetapkan Kebijakan-Kebijakan Penyelenggaraan SPIP

Kebijakan Pengendalian Intern, Manajemen Kinerja, Manajemen Risiko, Manajemen SDM, Manajemen Keuangan dan Aset, Kebijakan TI dan E-Gov, Reformasi Birokrasi, dan Lainnya

INDIKATOR TUJUAN SPIP

Efektivitas dan Efisiensi

Keandalan Pelaporan Keuangan

Pengamanan Aset Negara

Ketaatan Terhadap Per-UU-an

DINILAI CAPAIANNYA DENGAN KK STRUKTUR DAN PROSES

SKOR DAN AREA OF IMPROVEMENT

INFORMASI & KOMUNIKASI

1.8

1.6

1.5

1.4

1.3

1.2

1.1

MEMBANGUN LINGKUNGAN PENGENDALIAN

PIMPINAN ORGANISASI/UNIT KERJA

MELAKUKAN PENILAIAN RISIKO

IKU

Uraian IKU

2.1

2.2

RISIKO STRATEGIS

RISIKO OPERASIONAL

DAFTAR RISIKO STRATEGIS

DAFTAR RISIKO OPERASIONAL

RISIKO PRIORITAS (HIGH RISK) DITETAPKAN SESUAI SELERA RISIKO

P I B R R

3.1 REVIU KINERJA	3.2 PEMBINAAN SDM	3.3 PENGENDALIAN SISTEM TI	MELAKUKAN KEGIATAN PENGENDALIAN
3.4 PENGENDALIAN ASET	3.5 INDIKATOR KINERJA	3.6 PEMISAHAN FUNGSI	3.10 AKUNTABILITAS
3.7 OTORISASI TRANSAKSI	3.8 PENCATATAN AKURAT	3.9 PEMBATASAN AKSES	3.11 DOKUMENTASI SPI



4.2

5.1

PEMANTAUAN BERKELANJUTAN ATAS PELAKSANAAN KEGIATAN PENGENDALIAN, MONEV KINERJA, TL HASIL PENGAWASAN/PEMERIKSAAN, DSB.



# **CONTOH PENGISIAN KERTAS KERJA**

**KERTAS KERJA T1**  
**Subunsur 3.2**  
**Pembinaan SDM**

**Parameter:**  
**Pembinaan SDM dilakukan sehingga setiap pegawai dapat memberikan manfaat optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.**

**Kriteria E:**  
Terdapat kebijakan yang mengatur pembinaan SDM untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi

**Kriteria D:**  
Kebijakan terkait pembinaan SDM telah dikomunikasikan dan dipahami oleh pihak yang berkepentingan

**Kriteria C:**  
Pembinaan SDM telah dilaksanakan sesuai kebijakan/prosedur yang ditetapkan organisasi

**Kriteria B:**  
Kebijakan dan implementasi terkait pembinaan SDM organisasi telah dievaluasi sehingga dapat diketahui efektivitasnya

**Kriteria A:**  
Pembinaan SDM organisasi telah diperbaiki secara berkelanjutan dan secara optimal mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi

**Penjelasan:**  
Kebijakan telah mengatur:  
- Prosedur pendidikan dan pelatihan pegawai  
- Rencana pengembangan karir pegawai  
- Sistem penilaian kinerja pegawai  
- Sistem kompensasi, program kesejahteraan, dan fasilitas pegawai untuk seluruh pegawai baik pimpinan maupun staf

**Penjelasan:**  
- Kebijakan telah dipahami oleh penanggungjawab pengelolaan SDM  
- Kebijakan telah dikomunikasikan kepada pimpinan (struktural) dan pegawai

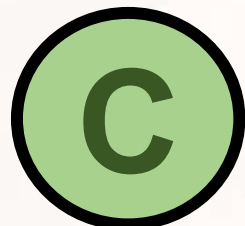
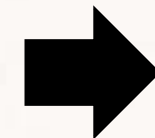
**Penjelasan:**  
- Pembinaan SDM dilakukan sebagai upaya untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi  
- Pembinaan SDM dilakukan sesuai dengan perencanaan yang disusun  
- Perencanaan pembinaan SDM disusun dengan mempertimbangkan gap kompetensi pegawai dan penugasan yang akan dilaksanakannya  
- Pembinaan SDM dilakukan sebagai upaya untuk menangani risiko yang disebabkan kelemahan SDM/Man

**Penjelasan:**  
Kebijakan dan implementasi telah dievaluasi dengan ketentuan:  
- Berkala  
- Terdokumentasi  
- Dilakukan untuk menangani residual risk  
- Hasil evaluasi telah ditindak lanjuti  
- Perbaikan telah menghasilkan kinerja yang lebih baik

**Penjelasan:**  
- Pembinaan SDM telah mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan strategis  
- Pembinaan SDM telah berhasil meningkatkan kinerja yang memberikan dampak bagi pencapaian tujuan organisasi  
- Keberhasilan pencapaian kinerja organisasi dapat dihubungkan dengan pembinaan SDM-nya

**Kondisi Kabupaten Sunagakure:**

Pemkab Sunagakure sudah memiliki Perbup No. 17 Tahun 2019 tentang Manajemen SDM yang diantaranya mengatur pelaksanaan diklat. Perbup tersebut telah disosialisasikan melalui kegiatan tatap muka dan website. DPMPSTSP telah menugaskan pegawainya untuk mengikuti Diklat Investasi dan Penanaman Modal sebagai upaya mengembangkan SDM-nya dalam rangka mencapai Sasaran Strategis Pemkab.



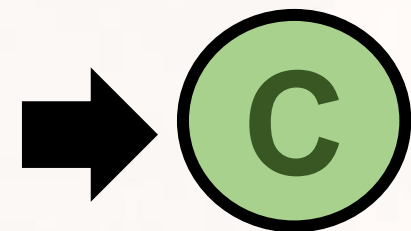
**KERTAS KERJA T2**  
**Subunsur 3.2**  
**Pembinaan SDM**

**Parameter:**  
**Pembinaan SDM terkait pengelolaan keuangan dilakukan sehingga setiap pegawai dapat memberikan manfaat optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.**

<p><b>Kriteria E:</b>          Terdapat kebijakan yang mengatur pembinaan SDM untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi</p>	<p><b>Kriteria D:</b>          Kebijakan terkait pembinaan SDM telah dikomunikasikan dan dipahami oleh pihak yang berkepentingan</p>	<p><b>Kriteria C:</b>          Pembinaan SDM telah dilaksanakan sesuai kebijakan/prosedur yang ditetapkan organisasi</p>	<p><b>Kriteria B:</b>          Kebijakan dan implementasi terkait pembinaan SDM organisasi telah dievaluasi sehingga dapat diketahui efektivitasnya</p>	<p><b>Kriteria A:</b>          Pembinaan SDM organisasi telah diperbaiki secara berkelanjutan dan secara optimal mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi</p>
<p><b>Penjelasan:</b>          Kebijakan telah mengatur:          - Prosedur pendidikan dan pelatihan pegawai          - Rencana pengembangan karir pegawai          - Sistem penilaian kinerja pegawai          - Sistem kompensasi, program kesejahteraan, dan fasilitas pegawai untuk seluruh pegawai baik pimpinan maupun staf</p>	<p><b>Penjelasan:</b>          - Kebijakan telah dipahami oleh penanggungjawab pengelolaan SDM          - Kebijakan telah dikomunikasikan kepada pimpinan (struktural) dan pegawai</p>	<p><b>Penjelasan:</b>          - Pembinaan SDM dilakukan sebagai upaya untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi          - Pembinaan SDM dilakukan sesuai dengan perencanaan yang disusun          - Perencanaan pembinaan SDM disusun dengan mempertimbangkan gap kompetensi pegawai dan penugasan yang akan dilaksanakannya          - Pembinaan SDM dilakukan sebagai upaya untuk menangani risiko yang disebabkan kelemahan SDM/Man</p>	<p><b>Penjelasan:</b>          Kebijakan dan implementasi telah dievaluasi dengan ketentuan:          - Berkala          - Terdokumentasi          - Dilakukan untuk menangani residual risk          - Hasil evaluasi telah ditindak lanjuti          - Perbaikan telah menghasilkan kinerja yang lebih baik</p>	<p><b>Penjelasan:</b>          - Pembinaan SDM telah mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan strategis          - Pembinaan SDM telah berhasil meningkatkan kinerja yang memberikan dampak bagi pencapaian tujuan organisasi          - Keberhasilan pencapaian kinerja organisasi dapat dihubungkan dengan pembinaan SDM-nya</p>

**Kondisi Kabupaten Sunagakure:**

Pemkab Sunagakure sudah memiliki Perbup No. 17 Tahun 2019 tentang Manajemen SDM yang diantaranya mengatur pelaksanaan diklat. Perbup tersebut telah disosialisasikan melalui kegiatan tatap muka dan website. DPMPTSP telah menugaskan pegawainya untuk mengikuti Diklat Pengelolaan Keuangan dan Diklat Pelaporan Keuangan sebagai upaya mengembangkan SDM-nya dalam rangka mendukung keandalan pelaporan keuangan.



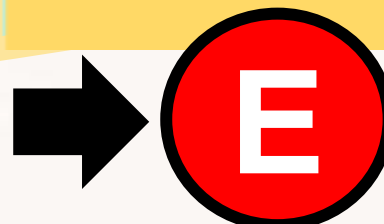
**KERTAS KERJA T1**  
**Subnsur 1.3**  
**Kepemimpinan yang Kondusif**

**Parameter:**  
**Pimpinan Instansi Pemerintah mengalokasikan sumber daya untuk penerapan manajemen risiko.**

<b>Kriteria E:</b> Sudah mengalokasikan sumber daya untuk penerapan manajemen risiko pada tingkat operasional unit kerja namun belum memadai	<b>Kriteria D:</b> Sudah mengalokasikan sumber daya secara memadai untuk penerapan manajemen risiko pada tingkat operasional unit kerja namun pada tingkat strategis unit kerja belum memadai	<b>Kriteria C:</b> Sudah mengalokasikan sumber daya secara memadai untuk penerapan manajemen risiko pada tingkat operasional unit kerja dan strategis unit kerja	<b>Kriteria B:</b> Sudah mengalokasikan sumber daya secara memadai untuk penerapan manajemen risiko pada tingkat operasional unit kerja dan strategis unit kerja namun pada tingkat strategis K/L/D belum memadai	<b>Kriteria A:</b> Sudah mengalokasikan sumber daya secara memadai untuk penerapan manajemen risiko pada tingkat operasional unit kerja, strategis unit kerja, dan strategis K/L/D
<b>Penjelasan:</b> a. Instansi Pemerintah telah mengalokasikan dana implementasi manajemen risiko pada tingkat operasional unit kerja seperti rapat terkait manajemen risiko, identifikasi dan analisis risiko, penyusunan profil risiko, implementasi RTP, kegiatan monitoring dan reviu dalam rencana kerja/DPA/DIPA namun belum memadai, dan/atau b. Kurang dari 70% SDM yang menjadi anggota UPR pada tingkat operasional Unit Kerja diisi oleh orang yang berkompeten dalam bidang manajemen risiko	<b>Penjelasan:</b> a. Instansi Pemerintah telah mengalokasikan dana implementasi manajemen risiko pada tingkat operasional unit kerja seperti rapat terkait manajemen risiko, identifikasi dan analisis risiko, penyusunan profil risiko, implementasi RTP, kegiatan monitoring dan reviu dalam rencana kerja/DPA/DIPA secara memadai, namun belum memadai pada tingkat strategis unit kerja, dan/atau b. Kurang dari 70% SDM yang menjadi anggota UPR pada tingkat operasional Unit Kerja diisi oleh orang yang berkompeten dalam bidang manajemen risiko	<b>Penjelasan:</b> a. Instansi Pemerintah telah mengalokasikan dana implementasi manajemen risiko seperti rapat terkait manajemen risiko, identifikasi dan analisis risiko, penyusunan profil risiko, implementasi RTP, kegiatan monitoring dan reviu dalam rencana kerja/DPA/DIPA dan dalam implementasi manajemen risiko tidak terkendala kekurangan dana implementasi ditingkat operasional dan strategis unit kerja b. Minimal 70% SDM yang menjadi anggota UPR pada tingkat operasional dan strategis unit kerja diisi oleh orang yang berkompeten dalam bidang manajemen risiko	<b>Penjelasan:</b> a. Instansi Pemerintah telah mengalokasikan dana implementasi manajemen risiko seperti rapat terkait manajemen risiko, identifikasi dan analisis risiko, penyusunan profil risiko, implementasi RTP, kegiatan monitoring dan reviu dalam rencana kerja/DPA/DIPA dan dalam implementasi manajemen risiko tidak terkendala kekurangan dana implementasi ditingkat operasional dan strategis unit kerja, namun masih terkendala kekurangan dana pada tingkat strategis K/L/D dan b. Minimal 70% SDM yang menjadi anggota UPR pada tingkat operasional dan strategis unit kerja diisi oleh orang yang berkompeten dalam bidang manajemen risiko serta kurang dari 70% SDM yang menjadi anggota UPR pada tingkat Strategis K/L/D diisi oleh orang yang berkompeten dalam bidang manajemen risiko	<b>Penjelasan:</b> a. Instansi Pemerintah telah mengalokasikan dana implementasi manajemen risiko seperti rapat terkait manajemen risiko, identifikasi dan analisis risiko, penyusunan profil risiko, implementasi RTP, kegiatan monitoring dan reviu dalam rencana kerja/DPA/DIPA dan dalam implementasi manajemen risiko tidak terkendala kekurangan dana implementasi ditingkat operasional unit kerja, strategis unit kerja, dan strategis K/L/D b. Minimal 70% SDM yang menjadi anggota UPR pada tingkat operasional dan strategis unit kerja serta strategis K/L/D diisi oleh orang yang berkompeten dalam bidang manajemen risiko

**Kondisi Kabupaten Sunagakure:**

DPMPTSP belum mengalokasikan anggaran yang spesifik akan digunakan dalam rangka implementasi MR di unit kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara, anggaran yang digunakan untuk implementasi MR melekat dengan anggaran kegiatan yang akan dilaksanakan oleh unit kerja



**KERTAS KERJA T4**  
**Subunsur 2.2**  
**Analisis Risiko**

**Parameter:**

Terdapat kegiatan yang terstruktur dan sistematis dalam mengidentifikasi, menganalisis probabilitas dan signifikansi dampak bila suatu praktik korupsi terjadi dan mengevaluasinya dalam rangka menentukan respons yang tepat terhadapnya, yang menjangkau seluruh kegiatan utama organisasi dan menghasilkan rancangan tindak pengendalian memitigasi risiko korupsi yang sudah terpetakan.

**Kriteria E:**  
Penilaian risiko korupsi tidak berjalan

**Kriteria D:**  
Unit kerja telah melakukan identifikasi skenario/modus dan penyebab korupsi namun belum dilakukan penilaian atas risiko korupsi yang teridentifikasi

**Kriteria C:**  
Asesmen risiko korupsi pada beberapa kegiatan utama telah menghasilkan peta risiko korupsi dan rencana tindak pengendalian dan terjadwal

**Kriteria B:**  
Asesmen risiko korupsi pada kegiatan utama telah menghasilkan peta risiko korupsi dan rencana tindak pengendalian dan terjadwal. Ada bukti RTP dilaksanakan.

**Kriteria A:**  
Rencana tindak pengendalian hasil asesmen risiko korupsi baik pada kegiatan utama maupun kegiatan pendukung telah dilaksanakan dan updating register risiko korupsi dilakukan secara periodik dan konsisten

**Penjelasan:**  
Unit kerja tidak pernah melakukan penilaian risiko korupsi yang dapat digunakan dalam rangka mitigasi risiko dan penyusunan kebijakan.

**Penjelasan:**  
Unit kerja telah melakukan identifikasi risiko korupsi namun belum dilakukan penilaian atas risiko tersebut sehingga belum diketahui risiko mana yang mempunyai tingkat keterjadian dan dampak yang tinggi maupun yang rendah.

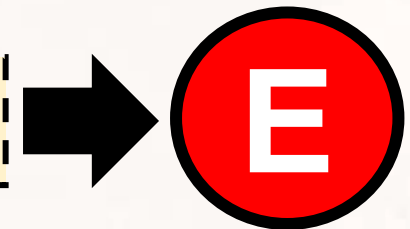
**Penjelasan:**  
Penilaian risiko korupsi telah dilakukan atas risiko yang diidentifikasi unit organisasi atau unit manajemen risiko. Peta risiko telah disusun dan rencana mitigasi dan pengendalian risiko korupsi telah diputuskan namun belum terdapat evaluasi atas rencana pengendalian risiko tersebut.

**Penjelasan:**  
Asesmen risiko yang dilakukan unit kerja dapat digunakan sebagai bahan penyusunan rencana tindak pengendalian dan unit kerja secara berkala mencatat dan mengevaluasi pelaksanaan rencana tindak pengendalian.

**Penjelasan:**  
Seluruh proses manajemen risiko telah dilaksanakan oleh unit organisasi mulai dari identifikasi risiko korupsi, asesmen risiko korupsi, penyusunan rencana tindak pengendalian, evaluasi pelaksanaan rencana tindak pengendalian dan pemutahiran risiko korupsi secara berkala.

**Kondisi Kabupaten Sunagakure:**

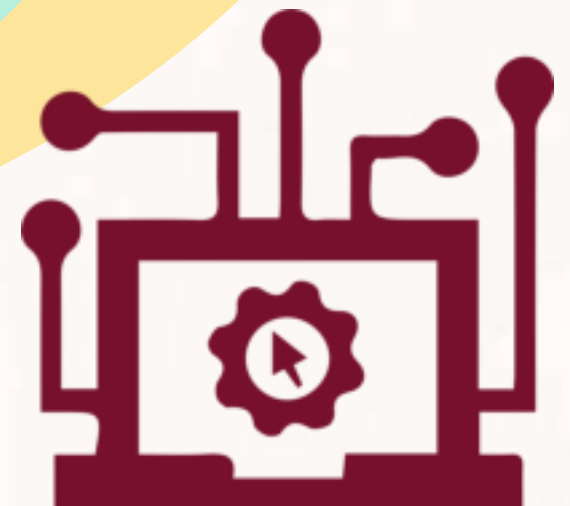
DPMPTSP pada Pemkab Sunagakure sudah mengidentifikasi risiko, menyusun Risk Register dan RTP. Namun risiko terkait risiko korupsi belum diidentifikasi dan dimasukkan dalam Risk Register dan belum disusun RTP-nya.



4



# STUDI KASUS PENILAIAN STRUKTUR DAN PROSES



# INSTRUKSI Pengerjaan

---

1

Unduh bahan studi kasus pada link berikut:  
<http://bit.ly/.....>

2

Lakukan analisis dokumen masing-masing subunsur, identifikasi pengendalian yang ada sesuai dengan bukti dukung yang disediakan

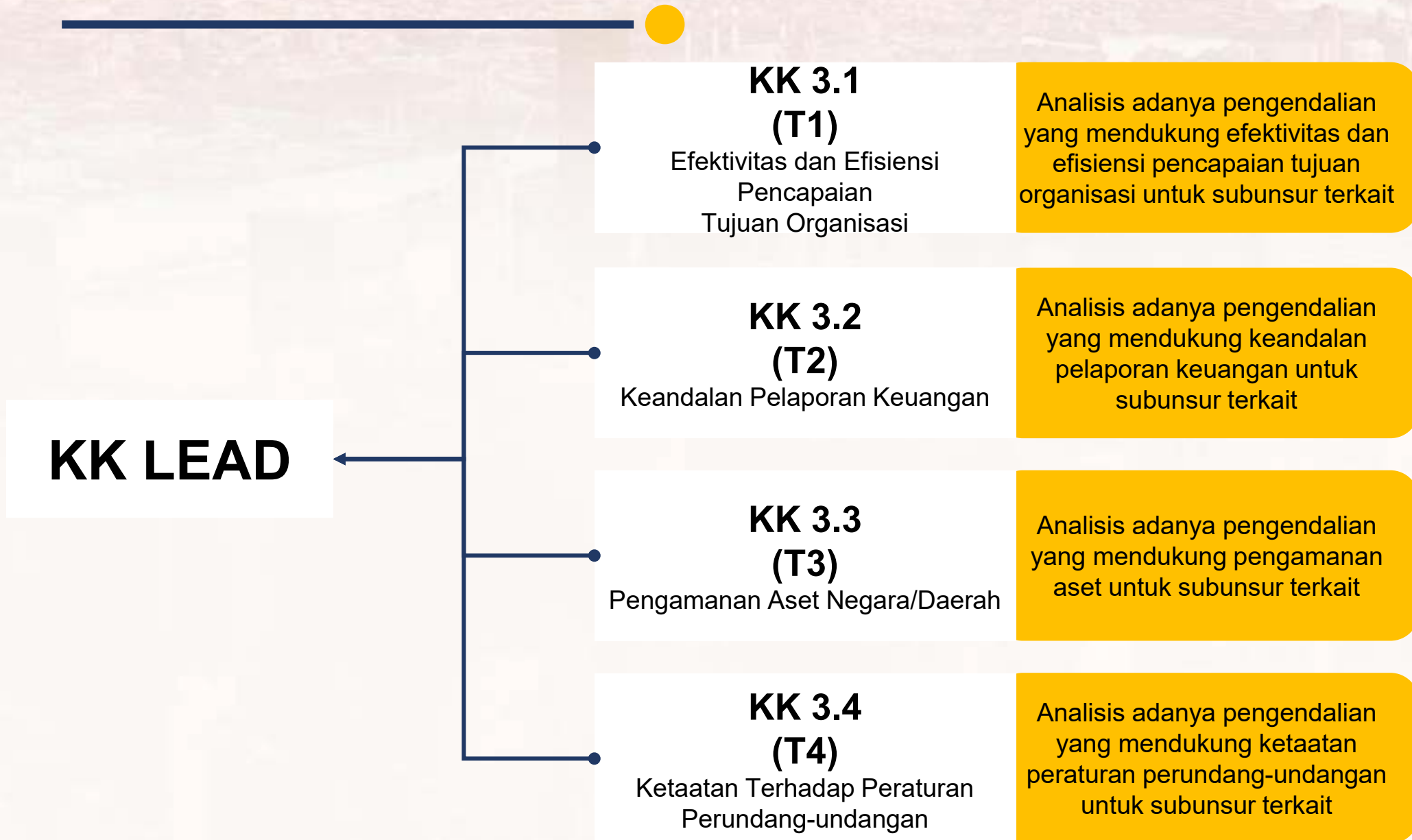
3

Kaitkan pengendalian yang ada dengan 4 tujuan SPIP  
KK 3.1 untuk T1, KK 3.2 untuk T2, KK 3.3 untuk T3, KK 3.4 untuk T4

4

Tuangkan hasil analisis ke dalam KK pada kolom L sesuai dengan kematangan parameter yang didukung (level A/B/C/D/E)

# FLOWCHART KERTAS KERJA





# CONTOH ISIAN ANALISIS

SUBUNSUR  
1.1

## KK LEAD II

**KK 3.1  
(T1)**  
Efektivitas dan Efisiensi  
Pencapaian  
Tujuan Organisasi

Bahwa di satker Kesehatan telah terdapat implementasi penegakan integritas yang dilaksanakan oleh para pegawai dan nakes di lingkungan satker A. Hal ini dibuktikan dgn adanya kebijakan kode etik, penandatanganan kode etik, dan proses pemberian sanksi bagi nakes yang melanggar

C

**KK 3.2  
(T2)**  
Keandalan Pelaporan Keuangan

Bahwa di satker Kesehatan telah dibangun budaya integritas untuk pengurusan keuangan, yang meliputi larangan menerima suap untuk pengurusan keuangan, larangan rangkap jabatan, dan penindakan bagi yang melakukan penyuaipan

C

**KK 3.3  
(T3)**  
Pengamanan Aset Negara/Daerah

Bahwa di satker Kesehatan telah dibangun budaya etika dalam menggunakan aset dan fasilitas. Hal ini dibuktikan dengan adanya kebijakan penggunaan aset kantor khusus untuk keperluan kantor, sosialisasi kebijakan penggunaan aset, dan proses implementasinya.

C

**KK 3.4  
(T4)**  
Ketaatan Terhadap Peraturan  
Perundang-undangan

Bahwa di satker Kesehatan telah dibangun budaya integritas untuk mematuhi peraturan perundang-undangan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kebijakan yang mengatur tentang larangan KKN, suap, dan mekanisme pengaduannya, serta telah disosialisasikan dan diimplementasikan dengan bukti proses pemecatan bagi pegawai yang menerima suap.

C

# PRAKTIK SIMULASI PENGISIAN KERTAS KERJA STRUKTUR DAN PROSES

PEMBAGIAN KELOMPOK - KELAS A					
	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
	<a href="http://bit.ly/.....">http://bit.ly/.....</a>	<a href="http://bit.ly/.....">http://bit.ly/.....</a>	<a href="http://bit.ly/.....">http://bit.ly/.....</a>	<a href="http://bit.ly/.....">http://bit.ly/.....</a>	<a href="http://bit.ly/.....">http://bit.ly/.....</a>
	Pemda A	Pemda B	Pemda C	Pemda D	Pemda E



**LINK BAHAN:**

<http://bit.ly/.....>

# PRAKTIK SIMULASI PENGISIAN KERTAS KERJA STRUKTUR DAN PROSES

PEMBAGIAN KELOMPOK - KELAS B					
	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
	<a href="http://bit.ly/.....">http://bit.ly/.....</a>	<a href="http://bit.ly/.....">http://bit.ly/.....</a>	<a href="http://bit.ly/.....">http://bit.ly/.....</a>	<a href="http://bit.ly/.....">http://bit.ly/.....</a>	<a href="http://bit.ly/.....">http://bit.ly/.....</a>
	Pemda A	Pemda B	Pemda C	Pemda D	Pemda E



**LINK BAHAN:**

<http://bit.ly/.....>



**TERIMA KASIH**

