

SKRIPSI
ANALISIS PELAKSANAAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN INTERN
PEMERINTAH DI KABUPATEN SIJUNJUNG



Oleh:

DODO PUTRA WARISWAN
84399/2007

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : ANALISIS PELAKSANAAN LINGKUNGAN
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH DI
KABUPATEN SIJUNJUNG

Nama : Dodo Putra Wariswan

NIM/BP : 84399/2007

Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Sektor Publik

Fakultas : Ekonomi

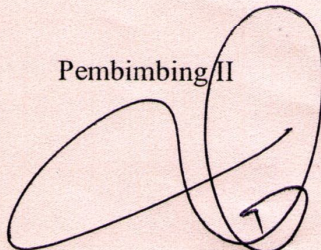
Padang, 26 Maret 2013

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Lili Anita, SE, M.Si, Ak
NIP. 19710302 199802 2 001



Deviani, SE, M.Si, Ak
NIP. 19690610 199802 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi

Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Judul : Analisis Pelaksanaan Lingkungan Pengendalian
Intern Pemerintah Di Kabupaten Sijunjung.

Nama : Dodo Putra Wariswan

Nim/BP : 84399/2007

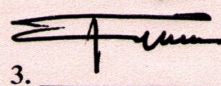
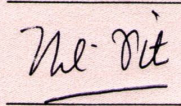
Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Sektor Publik

Fakultas : Ekonomi

Padang, 26 Maret 2013

Tim Penguji

<u>No.</u>	<u>Jabatan</u>	<u>Nama</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1.	Ketua	: Lili Anita, SE, M.Si, Ak	1. 
2.	Sekretaris	: Deviani, SE, M.Si, Ak	2. 
3.	Anggota	: Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak	3. 
4.	Anggota	: Nelvirita, SE, M.Si, Ak	4. 

ABSTRAK

Dodo Putra Wariswan (84399) : Analisis Pelaksanaan Lingkungan Pengendalian Intern Pemerintah Di Kabupaten Sijunjung. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2013.

Pembimbing I : Lili Anita,SE, M.Si, Ak

Pembimbing II : Deviani, SE, M.Si, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah tentang lingkungan pengendalian di Kabupaten Sijunjung.

Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Inspektorat daerah, Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) dan Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Sijunjung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian di Kabupaten Sijunjung sudah dilaksanakan tetapi belum sepenuhnya terlaksana masih ada beberapa penunjang lingkungan pengendalian yang belum diterapkan di instansi pemerintahan Kabupaten Sijunjung. Untuk unsur dari lingkungan pengendalian yang meliputi penegakan integritas dan kode etik didasarkan kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor 28 Tahun 2007 tentang kode etik pengawasan, komitmen terhadap kompetensi yang didasarkan pada tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan yang berpedoman pada Peraturan Bupati, sudah adanya upaya pelaksanaan kepemimpinan yang kondusif dari pimpinan instansi secara maksimal, Pembentukan struktur organisasi belum sesuai dengan kebutuhannya, Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab sudah sangat tepat karena didasarkan pada tugas pokok dan fungsi Pada masing-masing instansi, Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia sudah dilakukan dengan adanya pelatihan/diklat, Peran aparat pengawasan intern pemerintah sudah dirasakan efektif oleh instansi pemerintah dan Sudah adanya hubungan kerja yang baik antar instansi pemerintah di Kabupaten Sijunjung yang sudah terkoordinasi dengan baik karena saling membutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan operasional masing-masing instansi.

Saran dalam penelitian ini, agar Pimpinan Daerah Kabupaten Sijunjung untuk menyusun integritas, agar penegakan terhadap etika lebih kuat, sebaiknya Pemda Sijunjung untuk segera menangani masalah penjabatan dua tugas yang dilakukan beberapa pegawai dan untuk penelitian selanjutnya agar lebih memperbanyak SKPD yang digunakan sebagai objek penelitian.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Lingkungan Pengendalian Intern Pemerintah di Kabupaten Sijunjung”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada Ibu Lili Anita, SE, M.Si, Ak, sebagai Pembimbing I dan Ibu Deviani, SE, M.Si, Ak, sebagai Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis selama ini. Selain itu, tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi.
5. Ayah dan Ibu, adik-adik dan seluruh keluarga besar penulis atas kasih sayang dan bantuan moril dan materil.

6. Teman-teman di Fakultas Ekonomi yang banyak memberikan saran, bantuan dan dorongan dalam penyusunan skripsi ini, terutama teman-teman Program Studi Akuntansi Angkatan 2007.
7. Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Perumusan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL	14
A. Kajian Teori	14
1. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	14
2. Lingkungan Penegndalian	20
B. Penelitian Relevan	29
C. Kerangka Konseptual	30
BAB III. METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32

C. Informan Penelitian	33
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	34
E. Pengolahan dan Analisis Data	36
F. Definisi Operasional	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum	39
B. Karakteristik Informan.....	41
C. Hasil Penelitian.....	43
D. Pembahasan.....	61
BAB V. PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Keterbatasan	72
C. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 1 Opini BPK atas LKPD Prov. Sumatera Barat 2007-2010	7
2. Tabel 2 Karakteristik Informan Wawancara.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	31
2. Siklus Kegiatan Dalam Analisis Data.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Bagan Susunan Organisasi Inspektorat Daerah
2. Bagan Susunan Organisasi DPKD
3. Bagan Susunan Organisasi Dinas SOSNAKERTRANS
4. Pedoman Wawancara
5. Matrik Hasil Wawancara Mendalam

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka upaya mereformasi bidang keuangan, pemerintah telah mengeluarkan 3 paket perundang-undangan di bidang keuangan negara, yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan Negara. Dengan adanya tiga paket tersebut telah memberikan implikasi pengelolaan keuangan negara yang terdesentralisasi yang diwujudkan dalam suatu sistem yang transparan, akuntabel dan terukur.

Guna mewujudkan itu semua, diperlukan suatu sistem pengendalian intern yang dapat memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan instansi. Sistem pengendalian intern menurut PP Nomor 60 tahun 2008 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. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah atau SPIP didalam PP Nomor 60 Tahun 2008 adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh dilingkungan pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Menurut Arens (2004:432) pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang layak mengenai pencapaian dari sasaran manajemen. Tujuan dari pengendalian intern akan tercapai jika kelima elemen pengendalian intern telah cukup dilaksanakan. Lima elemen pengendalian intern yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan.

Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa sistem pengendalian intern tidak bisa dilaksanakan secara parsial, ia harus terintegrasi dalam bentuk tindakan dan kegiatan. Dilaksanakan oleh semua anggota organisasi tidak terkecuali baik pimpinan maupun staf, pimpinan tertinggi (*top manajemen*), *middle manajemen* maupun *lower manajemen*. Semua bersatu padu membentuk konfigurasi yang terpola dalam satu kesatuan, yang satu tidak merasa lebih penting dari yang lain, dan yang lain tidak boleh merasa dilangkahi atau melangkahi yang lain dengan tekad yang sama yaitu mencapai tujuan organisasi sebagaimana termasuk dalam visi dan misinya.

Dengan membangun SPIP secara berkelanjutan pada akhirnya ditujukan untuk menciptakan pelaporan keuangan pemerintah yang handal, kegiatan yang efektif dan efisien, taat pada peraturan, serta iklim yang kondusif untuk mencegah korupsi (*clean government*), memperkuat akuntabilitas yang akhirnya menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Arens (2004:402) menyebutkan salah satu komponen Pengendalian Internal adalah lingkungan pengendalian. Lingkungan pengendalian adalah suatu tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap dari

manajemen puncak, para direktur, dan pemilik dari suatu entitas mengenai pengendalian internal dan arti penting bagi entitas yang bersangkutan. Dalam PP No 60 Tahun 2008 ditegaskan pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian internal dan manajemen yang sehat.

Menurut Guy et al, (2002) lingkungan pengendalian merupakan pondasi dari pengendalian internal lainnya, Hal ini menegaskan lingkungan pengendalian sangat penting bagi pemerintah dalam melaksanakan tanggungjawabnya kepada masyarakat. *The Committee of Sponsoring of the Treadway Commission* (COSO:1992) menjelaskan bahwa lingkungan pengendalian menentukan suasana organisasi, yang mempengaruhi kesadaran orang-orangnya terhadap pengendalian. Pengendalian internal sangat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pertanggungjawaban pemerintah kepada publik.

Dalam PP No 60 Tahun 2008 untuk melihat pelaksanaan lingkungan pengendalian di pemerintah, maka pelaksanaannya dapat dilihat melalui; a) penegakan integritas dan nilai etika; b) komitmen terhadap kompetensi; c) kepemimpinan yang kondusif; d) pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan; e) pendelagasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat; f) penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia; g) perwujudan peran aparat pengawasan internal pemerintah yang efektif; h) hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

Penegakan Integritas dan nilai etika merupakan dasar penilaian, preferensi, dan gaya organisasi. Etika adalah pemikiran moral tentang apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan, etika memuat nilai-nilai moral yang diyakini benar. Nilai adalah pencerminan kualitas yang berguna dan bermakna penting. Integritas dapat didefinisikan sebagai suatu kepribadian yang dilandasi oleh unsur jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal. Penegakan atas tindakan yang jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab adalah salah satu pondasi sistem pengendalian intern yang efektif. Nilai etika dalam organisasi dituangkan dalam bentuk aturan atau standar perilaku yang memberikan kerangka perilaku bagi pegawai. Nilai etika ini juga membimbing pegawai dalam proses pelaksanaan kegiatan dan pengambilan keputusan. Penegakan secara konsekuen dan konsisten nilai etika yang ditetapkan merupakan sarana penyanggah konsep tata kelola yang baik (*good governance*) dalam organisasi.

Komitmen terhadap kompetensi. Komitmen merupakan kesepakatan yang diambil secara bersama-sama dalam suatu organisasi yang berguna sebagai pondasi dalam pengambilan keputusan. Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Komitmen terhadap kompetensi mengharuskan organisasi untuk mempertimbangkan tingkat kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dan menggunakan karyawan dengan keahlian serta pengetahuan yang sesuai atas masing-masing pekerjaan. Penempatan seorang pegawai pada posisi yang tidak

sesuai dengan kompetensinya akan berdampak pada kegagalan pencapaian kinerja dan dapat melemahkan sistem pengendalian intern dalam organisasi. Pengetahuan dan keahlian ini tergantung dari hasil pelatihan atau pengalaman individu. Komitmen yang telah dilaksanakan tersebut perlu dipantau dan dalam pelaksanaannya perlu diimbangi dengan adanya kepemimpinan yang kondusif.

Kepemimpinan yang kondusif. Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang kondusif adalah kemauan dan kepiawaian seorang pemimpin organisasi yang dapat menciptakan suasana atau iklim yang kondusif yang mampu mendorong proses pemotivasian stafnya agar mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setiap aspek pada lingkungan pengendalian dipengaruhi oleh filosofi manajemen dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada waktu membuat keputusan. Pimpinan harus selalu mengkomunikasikan dan mempraktekkan secara jernih serta menunjukkan kepada staf gaya dan filosofi kepemimpinannya sehingga terbangun suatu iklim yang sehat dalam organisasi yang mendukung sistem pengendalian intern yang efektif. Merespon secara positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan pertanggungjawaban keuangan merupakan salah satu contoh implementasi gaya kepemimpinan yang kondusif terhadap sistem pengendalian intern.

Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan. Struktur organisasi adalah bentuk dan sifat dari sub unit-sub unit yang dimiliki serta fungsi organisasi dan hubungan pelaporan yang berkaitan dengan sub unit tersebut. Pembentukan struktur organisasi setidaknya-tidaknya memiliki empat sasaran, yaitu:

a) mengakomodasi seluruh rincian pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan; b) membagi beban pekerjaan yang seimbang; c) menciptakan koordinasi dalam struktur organisasi yang terpadu dan harmonis; d) meyakinkan adanya pemisahan fungsi yang jelas sehingga menciptakan adanya internal check antara fungsi yang satu dengan fungsi yang lain, seperti: pemisahan antara fungsi pencatatan dengan penyimpangan dan fungsi penerimaan uang dengan fungsi pencatatan. Struktur organisasi mempengaruhi pemberian kewenangan dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Struktur organisasi merupakan kerangka yang didalamnya terdapat kegiatan-kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pemantauan untuk mencapai tujuan. Aspek terpenting dalam penetapan struktur organisasi adalah merumuskan secara jelas mengenai area kunci kewenangan dan tanggung jawab serta penetapan garis pelaporan yang tepat. Penetapan struktur organisasi hendaknya disesuaikan dengan kegiatan dan kebutuhan organisasi.

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat. Pendelegasian wewenang yang semakin banyak ke tingkat bawah umumnya dalam rangka efisiensi dan efektivitas kegiatan organisasi. Namun demikian, pendelegasian tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan kapasitas staf yang menerima pendelegasian tersebut. Kapasitas staf yang dimaksud meliputi; pengetahuan dan keahlian staf, pemahaman yang tepat terhadap tujuan organisasi secara menyeluruh dan pemahaman yang tepat terhadap tindakannya terkait dengan pencapaian tujuan. Walaupun kewenangan tersebut dapat didelegasikan kepada staf di tingkat yang lebih rendah, namun akuntabilitasnya harus terdefinisikan dengan

jelas karena tanggungjawab akhir tetap pada pimpinan organisasi. Akuntabilitas didefinisikan secara jelas dan dikomunikasikan ke seluruh organisasi. Di sisi lain otoritas juga diselaraskan dengan beban tanggungjawab, dimana tanggungjawab secara jelas dikomunikasikan dan dipahami individu yang terkait.

Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia. Instansi membangun kebijakan dan prosedur sumber daya manusia sesuai dengan aturan perilaku dan nilai-nilai etika. Kebijakan dan prosedur tersebut mencakup rekrutmen, pelatihan, promosi dan kompensasi pegawai. Kebijakan dan prosedur rekrutmen sumber daya manusia meliputi; perekrutan kandidat pegawai yang terbaik, pemeriksaan latar belakang pegawai, pendidikan dan pengalaman. Prosedur wawancara harus diorganisir secara baik dan dalam. Di samping itu, kebijakan dan prosedur pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kebijakan dan prosedur promosi dan kompensasi pegawai harus diciptakan mengingat bahwa setiap pegawai memiliki motivasi untuk meningkatkan posisi dan kedudukannya. Melalui kebijakan dan prosedur promosi dan kompensasi yang transparan dan konsisten serta konsekuen maka akan memberikan dorongan motivasi kerja dan loyalitas yang tinggi dari para pegawai terhadap organisasi. Kebijakan ini sekaligus untuk menangkal atau menekan potensi untuk melakukan penyimpangan.

Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif. Peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif akan dapat menjalankan fungsi lingkungan pengendalian dengan baik. Hal ini dapat meminimalkan

kemungkinan bagi instansi maupun pegawai untuk melanggar rambu-rambu pengendalian sebab adanya pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan setiap tahunnya, yang nantinya setiap temuan yang di dapat oleh aparat pengawasan akan dilaporkan dalam laporan hasil pemeriksaan dan ditindak lanjuti untuk kemajuan kedepannya. Oleh karena itu perannya sangat besar bagi terselenggaranya pengendalian yang efektif.

Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait. Kegiatan suatu instansi seringkali berhubungan dengan instansi lainnya, oleh karena itu perlu dibina hubungan kerja yang baik antar instansi. Keselarasan dan keharmonisan yang terpadu antar instansi pemerintah menciptakan lingkungan yang kondusif untuk lebih memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Didalam instansi pemerintah, terdapat mekanisme untuk memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Adanya koordinasi antar pimpinan SKPD dalam melaksanakan kegiatan yang melibatkan beberapa SKPD merupakan mekanisme saling uji antar SKPD terkait.

Dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) 2010 dijelaskan opini Tidak Memberikan Pendapat (TMP) dan Tidak Wajar (TW) diberikan oleh BPK sebagian besar disebabkan kelemahan Sistem Pengendalian Intern (SPI) atas laporan keuangan pemerintah daerah. Kelemahan pengendalian intern atas pemerintah daerah sebagian besar disebabkan belum memadainya unsur lingkungan pengendalian dan kegiatan pengendalian. Lingkungan pengendalian yang diciptakan seharusnya menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk

menerapkan SPI bukan menjadi kelemahan yang mengakibatkan permasalahan dalam pengendalian dan menimbulkan kasus-kasus kelemahan SPI.

Selain itu masih banyaknya Kabupaten dan Kota yang mendapatkan opini wajar dengan pengecualian, bahkan ada daerah yang mendapatkan opini tidak memberikan pendapat, sehingga perlu dilihat bagaimana pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern terutama lingkungan pengendalian pada pemerintah kabupaten dan kota di Sumatera Barat. Berikut data Iktisar Hasil Pemeriksaan Provinsi Sumatera Barat dari tahun 2007-2010 yang diperoleh dari www.bpk.go.id

Tabel 1
LKPD Prov. Sumatera Barat 2007- 2010

No.	Entitas Pemerintah Daerah	Opini Tahun 2007	Opini Tahun 2008	Opini Tahun 2009	Opini Tahun 2010 semester 1
1	Prov. Sumatera Barat	WDP	WDP	TMP	TMP
2	Kab. Agam	WDP	WDP	WDP	WDP
3	Kab. Dharmasraya	WDP	WDP	WDP	WDP
4	Kab.Kepulauan Mentawai	WDP	WDP	*	WDP
5	Kab.Lima Puluh Kota	WDP	WDP	*	WDP
6	Kab.Padang Pariaman	WDP	WTP	WDP	WDP
7	Kab. Pasaman	WDP	WDP	WDP	WDP
8	Kab. Pasaman Barat	TMP	TMP	*	TMP
9	Kab. Pesisir Selatan	WDP	WDP	WDP	WDP
10	Kab. Sijunjung	TMP	WDP	WDP	WDP

11	Kab. Solok	WDP	WDP	WDP	WDP
12	Kab. Solok Selatan	TMP	TMP	TMP	TMP
13	Kab. Tanah Datar	TMP	WDP	WTP	WTP
14	Kota Bukittinggi	WDP	WDP	WDP	WDP
15	Kota Padang	WDP	WDP	WDP	WDP
16	Kota Padang Panjang	WDP	WDP	WDP	WDP
17	Kota Pariaman	WDP	WTP	WDP	WDP
18	Kota Payakumbuh	WDP	WDP	WDP	WDP
19	Kota Sawahlunto	WDP	WDP	WDP	WDP
20	Kota Solok	WDP	WDP	WDP	WDP

ket : * belum menyerahkan LKPD

Data tersebut memperlihatkan dari tahun 2007 sampai 2010 dari 19 Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat masih memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian, bahkan ada yang mendapatkan opini tidak memberi pendapat.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil satu Kabupaten di Sumatera barat sebagai objek penelitian yaitu Kabupaten Sijunjung, alasan pemilihan daerah tersebut dikarenakan hasil pemeriksaan laporan keuangan, yang diperoleh Data Iktisar Hasil Pemeriksaan Provinsi Sumatera Barat, pada tahun 2007, Kabupaten Sijunjung mendapatkan opini Tidak Memberi Pendapat (*disclaimer of opinion*), satu tahun kemudian Kabupaten Sijunjung mendapatkan opini wajar dengan pengecualian, hal ini memperlihatkan adanya perubahan, tetapi pada tahun 2009 dan 2010, Kabupaten Sijunjung masih saja mendapatkan opini wajar dengan pengecualian, maka itulah peneliti tertarik untuk melihat

bagaimana pelaksanaan lingkungan pengendalian intern pemerintah Kabupaten Sijunjung.

Penelitian ini sangat penting dilakukan, hal ini dikarenakan lingkungan pengendalian yang merupakan pondasi dari komponen lingkungan pengendalian lainnya, akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pertanggung jawaban pemerintah kepada publik, namun jika dilihat dari hasil pemeriksaan, Kabupaten Sijunjung masih mendapatkan opini WDP. Masih rendahnya opini Kabupaten Sijunjung menggambarkan kurangnya pelaksanaan SPIP dilingkungan pemerintah daerah Kabupaten Sijunjung, terutama pada lingkungan pengendalian karena salah satu yang mendorong terciptanya laporan keuangan yang baik dilihat dari pelaksanaan SPIP lingkungan pengendalian di Kabupaten Sijunjung, mengingat laporan keuangan yang diperoleh Kabupaten Sijunjung.

Adapun penelitian mengenai analisis sistem pengendalian intern pemerintah belum banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Kebanyakan penelitian dilakukan mengenai pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan dan penelitian yang dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan. Diantaranya pada penelitian Sanyoto (2006) tentang Analisis Kondisi Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*) Dalam Sistem Pengendalian Intern, hasil penelitian menunjukkan hasil uji *one sample t test* yaitu 5 unsur lingkungan pengendalian keseluruhan menciptakan sistem pengendalian intern yang efektif.

Ayomi (2008) melakukan penelitian yang menguji Analisis Manfaat Laporan Pengendalian Internal dalam Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan Perusahaan. Dalam penelitian Ayomi bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh manfaat laporan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan perusahaan. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara statistik antara manfaat laporan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Analisis Pelaksanaan Lingkungan Pengendalian Intern Pemerintah Di Kabupaten Sijunjung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Bagaimana Pelaksanaan lingkungan pengendalian di Kabupaten Sijunjung?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan lingkungan pengendalian di Kabupaten Sijunjung?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan pengendalian dalam terciptanya laporan keuangan yang baik.?

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, masalah yang dapat dirumuskan peneliti adalah bagaimana pelaksanaan lingkungan pengendalian di Kabupaten Sijunjung?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan lingkungan pengendalian Intern Pemerintah di Kabupaten Sijunjung

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang SPIP khususnya lingkungan pengendalian.

2. Bagi Pemerintah Daerah

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi instansi pemerintah khususnya SKPD, agar dapat menerapkan dan menjalankan Sistem Pengendalian intern pemerintah ini secara optimal.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu bagi dunia akademik tentang bagaimana Pelaksanaan SPIP tentang Lingkungan Pengendalian oleh Aparat Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teori

1. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

a. Pengertian Sistem Pengendalian Intern

Dalam PP N0. 8 Tahun 2006, sistem pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keandalan penyajian laporan keuangan pemerintah.

Dalam PP No 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, Pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Dalam PP No. 60 Tahun 2008, sistem pengendalian intern pemerintah adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (1992:29), “Sistem Pengendalian intern meliputi organisasi semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam suatu perusahaan untuk melindungi harta miliknya, mengecek

kecermatan dan kehandalan data akuntansi, meningkatnya efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah digariskan” *Auditing Standards Board SAS No. 94/2001 mendefinisikan internal control sebagai: “a process.. designed to provide reasonable assurance regarding the objectives in the following categories: (a) reliability of financial reporting, (b) effectiveness and efficiency of operations, and (c) compliance with applicable laws and regulations”.*

Hampir senada dengan SAS, Indra Bastian dalam bukunya *Audit Sektor Publik* (2007:7) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh eksekutif (kepala daerah, instansi/dinas, dan segenap personel) yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan yang terdiri atas: (1). Keandalan laporan keuangan, (2). Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, (3). Efektivitas dan efisiensi operasi

b. Tujuan Sistem Pengendalian Intern

Menurut *The Committee of Sponsoring of the Treadway Commission* (COSO) ada tiga tipe tujuan yang harus dimiliki:

1) Tujuan operasi (*Operation Objectives*)

Berhubungan dengan efektivitas dan efisiensi dari kegiatan operasi entitas, seperti kinerja dan target keuntungan (*profit*). Tujuan-tujuan ini didasarkan pada pilihan manajemen mengenai struktur dan kinerja.

2) Tujuan pelaporan (*Reporting Objectives*)

Berhubungan dengan efektivitas pelaporan entitas. Tujuan pelaporan, yang lebih dikenal dengan laporan keuangan, sekarang meliputi semua laporan yang dibuat oleh entitas, untuk kemudian disebar untuk internal maupun eksternal. Pelaporan juga harus menampilkan informasi keuangan dan non-keuangan. Informasi non-keuangan seringkali digunakan untuk pengambilan keputusan yang memiliki pengaruh keuangan bagi entitas.

3) Tujuan kepatuhan (*Compliance Objectives*) berhubungan dengan kepatuhan entitas terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Aren (2004 : 397) sasaran hasil yang luas, dalam merancang suatu sistem kendali yang efektif :

1) Keandalan pelaporan keuangan

Manajemen bertanggung jawab atas menyiapkan laporan keuangan untuk investor, kreditur dan para pemakai lainnya. Manajemen mempunyai tanggung jawab baik hukum dan profesional untuk yakin bahwa informasi tersebut di siapkan secara wajar menurut sistem pelaporan seperti GAAP.

2) Efisiensi dan efektivitas operasional

Kendali didalam suatu organisasi di maksudkan untuk mendorong penggunaan yang efektif dan efisien atas sumber dayanya, mencakup personil, untuk mengoptimalkan sasaran perusahaan. Bagian penting dikendali ini adalah informasi yang akurat untuk pengambilan keputusan internal.

3) Pemenuhan ketentuan hukum dan regulasi yang bisa diterapkan, organisasi diminta untuk mengikuti banyak hukum dan peraturan.

c. Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Intern

Aren (2004:402) lima komponen Pengendalian Internal:

1) Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang dapat membangun kesadaran semua personil akan pentingnya pengendalian dalam organisasi dalam menjalankan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga meningkatkan efektivitas pengendalian intern. Terdiri dari tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap dari manajemen puncak, para direktur, dan pemilik dari suatu entitas mengenai pengendalian internal dan arti penting bagi entitas yang bersangkutan.

2) Penilaian Risiko

Penilaian risiko adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah yang meliputi kegiatan identifikasi, analisis dan mengelola risiko yang relevan bagi proses atau kegiatan organisasi.

3) Aktivitas Pengendalian

Aktivitas 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.

4) Informasi dan Komunikasi

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

instansi pemerintah. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian intern dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti.

Dalam PP No. 60 Tahun 2008, unsur-unsur sistem pengendalian intern dalam pemerintah mengacu pada unsur sistem pengendalian intern yang telah di praktikan di lingkungan pemerintahan diberbagai Negara, yang meliputi :

1) Lingkungan pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat, lingkungan pengendalian mencakup :

- a) Penegakan integritas dan nilai etika
- b) Komitmen terhadap kompetensi
- c) Kepemimpinan yang kondusif
- d) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan
- e) Pendelagasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat
- f) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia
- g) Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif

h) Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

2) Penilaian risiko

Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang di hadapi unit organisasi baik di luar maupun di dalam. Penilaian risiko terdiri atas:

- a) identifikasi risiko.
- b) analisis risiko.

3) Kegiatan pengendalian.

Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa asal pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. kegiatan pengendalian terdiri atas:

- a) rivew atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan.
- b) pembinaan sumber daya manusia
- c) pengendalian atas pengelolaan sistem informasi.
- d) pengendalian fisik atas aset.
- e) pemisahan fungsi.
- f) pencapaian yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kajadian
- g) dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.
- h) pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatanya.

4) Informasi dan komunikasi

Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada instansi pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi di sajikan dalam suatu bentuk dansarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan instansi pemerintah

melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya. Untuk menyelenggarakan sistem informasi yang efektif pimpinan instansi pemerintah harus :

- a) Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi
- b) Mengelola, mengembangkan dan memperbaharui sistem informasi secara terus menerus.

5) Pemantauan

Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya dapat segera di tindak lanjuti. Pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah dan tindak lanjut hasil rekomendasi audit dan reviu lainnya.

2. Lingkungan Pengendalian

a. Pengertian Lingkungan Pengendalian

Aren (2004:402) mengatakan bahwa lingkungan pengendalian terdiri dari tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap dari manajemen puncak, para direktur, dan pemilik dari suatu entitas mengenai pengendalian internal dan arti penting bagi entitas yang bersangkutan.

Dalam PP No 60 Tahun 2008 ditegaskan Pimpinan Instansi Pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat.

Guy et al (2002) menjelaskan lingkungan pengendalian menentukan kualitas entitas dengan mempengaruhi kesadaran akan pengendalian dari orang-orang sekitarnya. Lingkungan pengendalian merefleksikan keseluruhan sikap, kesadaran, dan tindakan dewan direksi, manajemen, karyawan, serta pihak-pihak lainnya mengenai pentingnya pengendalian tersebut dan penekanan yang diberikannya dalam sebuah entitas. Hal itu merupakan pondasi kedisiplinan dan struktur dari semua komponen pengendalian internal lainnya.

Sedangkan COSO (1992) menjelaskan lingkungan pengendalian, yaitu:

*“The control environment sets the tone of organization, influencing the control consciousness of its people. It is the foundation for all other components of internal control, providing discipline and structure. **Control environment factors** include the integrity, ethical values and competence of the entity’s people; management’s philosophy and operating style; the way management assigns authority and responsibility, and organizes and develops its people; and attention and direction provided by the board of directors”.*

Dari pengertian tersebut, dijelaskan bahwa lingkungan pengendalian menentukan suasana (*sets the tone*) organisasi, yang mempengaruhi kesadaran orang-orangnya terhadap pengendalian. Hal ini berarti bahwa kunci kegiatan suatu organisasi/perusahaan terletak pada manusia, terkait dengan atribut pribadi manusia seperti integritas, nilai etika, kompetensi dan lingkungan kerjanya.

b. Unsur-unsur Lingkungan Pengendalian

Dalam PP No 60 Tahun 2008 Lingkungan pengendalian mencakup:

1) Penegakan Integritas dan nilai etika;

Etika adalah pemikiran moral tentang apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan. Etika memuat nilai-nilai moral yang diyakini benar. Nilai

adalah pencerminan kualitas yang berguna dan bermakna penting. Integritas dapat didefinisikan sebagai suatu kepribadian yang dilandasi oleh unsur jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal. Penegakan atas tindakan yang jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab adalah salah satu pondasi sistem pengendalian intern yang efektif.

Dalam praktiknya nilai etika dalam organisasi dituangkan dalam bentuk aturan atau standar perilaku yang memberikan kerangka perilaku bagi pegawai. Nilai etika ini juga membimbing pegawai dalam proses pelaksanaan kegiatan dan pengambilan keputusan. Penegakan secara konsekuen dan konsisten nilai etika yang ditetapkan merupakan sarana penyanggah konsep tata kelola yang baik (*good governance*) dalam organisasi.

Seluruh pegawai mengetahui aturan untuk berintegritas yang baik dan melaksanakan kegiatannya dengan sepenuh hati dengan berlandaskan pada nilai etika yang berlaku untuk seluruh pegawai tanpa terkecuali. Integritas dan nilai etika tersebut perlu dibudayakan, sehingga akan menjadi suatu kebutuhan bukan keterpaksaan. Oleh karena itu, budaya kerja yang baik pada instansi pemerintah perlu dilaksanakan secara terus menerus tanpa henti. Selanjutnya, dibuat pernyataan bersama untuk melaksanakan integritas dan nilai etika tersebut dengan menuangkannya pada suatu pernyataan komitmen untuk melaksanakan integritas. Pernyataan ini berupa pakta (pernyataan tertulis) tentang integritas yang berisikan komitmen untuk melaksanakannya.

Dalam penegakan integritas dan nilai etika, pimpinan instansi sekurang-kurangnya melakukan tindakan sebagai berikut.

- a) Melakukan penyusunan dan penerapan aturan perilaku dilingkungannya
 - b) Memberikan keteladanan pelaksanaan aturan perilaku
 - c) Menegakan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan, prosedur dan aturan perilaku
 - d) Menjelaskan dan mempertanggungjawabkan adanya intervensi atau pengabaian atas sistem pengendalian
 - e) Menghapus kebijakan atau penugasan yang memberikan ruang untuk berperilaku tidak etis.
- 2) Komitmen terhadap kompetensi;

Komitmen merupakan kesepakatan yang diambil secara bersama-sama dalam suatu organisasi yang berguna sebagai pondasi dalam pengambilan keputusan. Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Komitmen terhadap kompetensi mengharuskan organisasi untuk mempertimbangkan tingkat kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dan menggunakan karyawan dengan keahlian serta pengetahuan yang sesuai atas masing-masing pekerjaan. Pengetahuan dan ketrampilan ini tergantung dari hasil pelatihan dan pengalaman individu. Komitmen yang telah dilaksanakan tersebut perlu dipantau dan dalam pelaksanaannya perlu diimbangi dengan adanya kepemimpinan yang kondusif.

Dalam memenuhi komitmen terhadap kompetensi, pimpinan instansi sekurang-kurangnya harus melakukan tindakan sebagai berikut.

- a) Mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada setiap posisi dalam instansinya
 - b) Menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam instansinya
 - c) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan serta pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya
 - d) Memilih pimpinan instansi yang memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan instansinya.
- 3) Kepemimpinan yang kondusif;

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan yang kondusif adalah kemauan dan kepiawaian seorang pemimpin organisasi yang dapat menciptakan suasana atau iklim yang kondusif yang mampu mendorong proses pemotivasian stafnya agar mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. sebagai pemberi teladan untuk dituruti seluruh pegawai. Agar dapat mendorong terwujudnya hal tersebut, maka diperlukan aturan kepemimpinan yang baik. Aturan tersebut perlu disosialisasikan kepada seluruh pegawai untuk diketahui bersama.

Untuk menciptakan kepemimpinan yang kondusif, pimpinan instansi sekurang-kurangnya harus melakukan tindakan sebagai berikut.

- a) Selalu mempertimbangkan risiko dalam setiap pengambilan keputusan
 - b) Menerapkan manajemen berbasis kinerja di instansinya
 - c) Mendukung fungsi tertentu dalam penerapan sistem pengendalian instansi pemerintah
 - d) Melindungi asset dan informasi dari akses dan penggunaan yang tidak sah
 - e) Melakukan interaksi secara intensif dengan pejabat pada tingkatan yang lebih rendah
 - f) Menanggapi secara positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program dan kegiatan.
- 4) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;

Struktur organisasi adalah bentuk dan sifat dari sub unit-sub unit yang dimiliki serta fungsi organisasi dan hubungan pelaporan yang berkaitan dengan sub unit tersebut. Struktur organisasi mempengaruhi pemberian kewenangan dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Struktur organisasi merupakan kerangka yang didalamnya terdapat kegiatan-kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pemantauan untuk mencapai tujuan. Aspek terpenting dalam penetapan struktur organisasi adalah merumuskan secara jelas mengenai area kunci kewenangan dan tanggung jawab serta penetapan garis pelaporan yang tepat. Penetapan struktur organisasi hendaknya disesuaikan dengan kegiatan dan kebutuhan organisasi.

Dalam membangun struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, sekurang-kurangnya pimpinan instansi harus melakukan tindakan sebagai berikut.

- a) Melakukan penyesuaian struktur organisasi dengan ukuran dan sifat kegiatan instansi
 - b) Memberikan kejelasan tentang wewenang dan tanggungjawab dalam instansinya
 - c) Memberikan kejelasan tentang hubungan dan jenjang pelaporan intern dalam instansinya
 - d) Melaksanakan evaluasi dan penyesuaian secara periodik terhadap struktur organisasi sehubungan dengan adanya perubahan lingkungan strategis
 - e) Menetapkan jumlah pegawai yang sesuai terutama untuk posisi pimpinan
- 5) Pendelagasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;

Pemberian tanggung jawab dan pendelegasian wewenang menjadi dasar dan mendukung kelancaran pelaksanaan, pertanggungjawaban dan pengendalian kegiatan organisasi. Peran individu dalam organisasi ditentukan berdasarkan pembagian tugas dan tanggung jawab. Tujuannya mendorong kreatifitas dan inisiatif serta kemampuan bereaksi secara cepat guna. Pendelegasian juga harus mempertimbangkan toleransi risiko.

Untuk mewujudkan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, sekurang-kurangnya pimpinan instansi harus melakukan tindakan sebagai berikut.

- a) Pemberian wewenang hendaknya dilakukan kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan instansi
 - b) Pegawai yang diberikan wewenang harus memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan pihak lain dalam instansinya
 - c) Pegawai yang diberi wewenang harus memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggungjawab terkait dengan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah
- 6) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;

Kebijakan dan praktek yang menyangkut pegawai suatu organisasi sangat memperhatikan kemampuan ini. Kebijakan dan praktek seperti itu berkaitan dengan memperkerjakan, melatih, mengevaluasi, mempromosikan dan mengkompensasi pegawai serta memberikan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Kebijakan dan praktek sumber daya manusia menyampaikan pesan kepada pegawai mengenai tingkat integritas, perilaku etis dan kompetensi yang diharapkan. Mulai dari rekrutment, training, evaluasi, promosi dan kompensasi sampai tindakan indisipliner akan mempengaruhi kualitas lingkungan pengendalian Program kompensasi berupa insentif/bonus adalah untuk memotivasi dan mendukung kinerja unggul.

Dalam menyusun dan menerapkan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, pimpinan instansi sekurang-kurangnya harus melakukan tindakan sebagai berikut.

- a) Menetapkan kebijakan dan prosedur pengelolaan sumber daya manusia sejak rekrutmen pegawai sampai dengan pemberhentiannya
 - b) Melakukan penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen
 - c) Melakukan supervisi secara periodik yang memadai terhadap pegawai
- 7) Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif;

Peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif akan dapat menjalankan fungsi lingkungan pengendalian dengan baik. Hal ini dapat meminimalkan kemungkinan bagi instansi maupun pegawai untuk melanggar rambu-rambu pengendalian. Oleh karena itu perannya sangat besar bagi terselenggaranya pengendalian yang efektif.

Dalam mewujudkan peran APIP yang efektif, pimpinan instansi sekurang-kurangnya harus melakukan tindakan sebagai berikut.

- a) Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efesiensi dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansinya
- b) Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansinya
- c) Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansinya

8) Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

Kegiatan suatu instansi seringkali berhubungan dengan instansi lainnya, oleh karena itu perlu dibina hubungan kerja yang baik antar instansi. Keselarasan dan keharmonisan yang terpadu antar instansi pemerintah menciptakan lingkungan yang kondusif untuk lebih memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Hubungan kerja tersebut dapat dibangun melalui suatu koordinasi antar instansi.

Didalam instansi pemerintah, terdapat mekanisme untuk memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Adanya koordinasi antar pimpinan SKPD dalam melaksanakan kegiatan yang melibatkan beberapa SKPD merupakan mekanisme saling uji antar SKPD terkait.

B. Penelitian Relevan

Penelitian Ayomi (2008) melakukan penelitian yang menguji Analisis Manfaat Laporan Pengendalian Internal dalam Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan Perusahaan. Dalam penelitian Ayomi bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh manfaat laporan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan perusahaan. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara statistik antara manfaat laporan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan perusahaan.

Penelitian Sanyoto (2006) tentang Analisis Kondisi Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*) Dalam Sistem Pengendalian Intern, hasil

penelitian menunjukkan hasil uji *one sample t test* yaitu 5 unsur lingkungan pengendalian keseluruhan menciptakan sistem pengendalian intern yang efektif.

C. Kerangka Konseptual

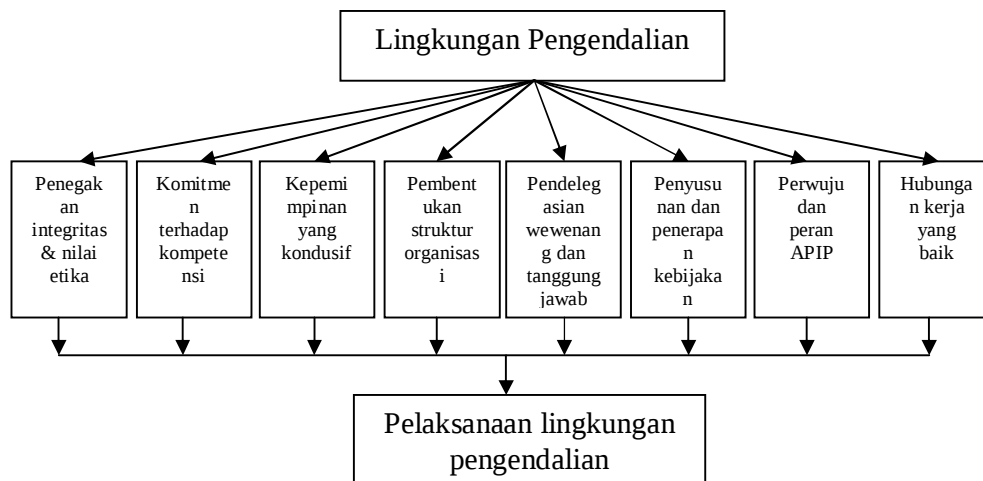
Dalam IHPS 2010 dijelaskan opini Tidak Memberikan Pendapat dan Tidak Wajar diberikan oleh BPK sebagian besar disebabkan kelemahan sistem pengendalian intern (SPI) atas laporan keuangan pemerintah daerah. Perlunya menerapkan SPIP dilatar belakangi oleh adanya beberapa isu pokok dalam pengelolaan keuangan negara, antara lain : opini *disclaimer* (tidak memberikan pendapat) oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas laporan keuangan. Opini disclaimer yang diberikan BPK itu dapat mengakibatkan menurunnya kepercayaan publik terhadap kemampuan pemerintah dalam mengelola keuangan negara/daerah. Dengan membangun SPIP secara berkelanjutan pada akhirnya ditujukan untuk menciptakan pelaporan keuangan pemerintah yang handal, kegiatan yang efektif dan efisien, taat pada peraturan, serta iklim yang kondusif untuk mencegah korupsi (*clean government*), memperkuat akuntabilitas yang akhirnya menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

SPIP memiliki beberapa komponen dimana yang menjadi dasar semua komponen SPIP adalah lingkungan pengendalian. Lingkungan pengendalian mencakup: penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, pendelagasian 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, hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

Lingkungan pengendalian yang bertujuan untuk menciptakan perilaku positif namun dari hasil pemeriksaan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tahun 2009 menunjukkan bahwa hal tersebut belum terlaksana secara optimal. Hal ini terlihat dari banyaknya Kabupaten dan Kota yang mendapatkan opini wajar dengan pengecualian, bahkan ada daerah yang mendapatkan opini tidak memberikan pendapat, sehingga perlu dilihat bagaimana pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terutama lingkungan pengendalian pada pemerintah Kabupaten Sijunjung.

Berikut merupakan gambar dari kerangka konseptual analisis pelaksanaan lingkungan pengendalian intern pemerintah di Kabupaten Sijunjung :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil Analisis data dan Pembahasan yang dilakukan, dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk penegakan integritas dan kode etik telah dilaksanakan di Kabupaten Sijunjung walaupun belum optimal, sebab pegawai tidak ada menandatangani pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku. kode etik tersebut berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat, pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dan Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor 28 Tahun 2007 tentang kode etik Pengawasan
2. Untuk komitmen terhadap kompetensi telah dilaksanakan oleh instansi pemerintah Kabupaten Sijunjung, ini terlihat dari pemberian tugas kepada pegawai sudah sesuai dengan kompetensinya sesuai peraturan yang diterbitkan oleh Bupati Kabupaten Sijunjung tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan
3. Kepemimpinan yang kondusif telah dilaksanakan oleh setiap pimpinan instansi di Pemerintahan daerah Kabupaten Sijunjung, ini terlihat dari tindakan-tindakan/kebijakan yang diambil oleh pimpinan instansi sudah tepat.
4. Pembentukan struktur organisasi pada dasarnya belum sesuai dengan kebutuhannya instansi di Kabupaten Sijunjung, karena masih ada beberapa hal

yang dapat memicu lemahnya SPIP seperti tugas yang dipegang pegawai lebih dari satu bidang.

5. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab sudah sangat tepat di instansi pemerintahan Kabupaten Sijunjung karena didasarkan pada Peraturan Bupati Kabupaten Sijunjung menyangkut tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan.
6. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia di Instansi Pemerintah Kabupaten Sijunjung sudah dilakukan seperti dengan adanya pelatihan/diklat dan pendidikan, tetapi masih ada beberapa hal yang belum dilaksanakan.
7. Peran aparat pengawasan intern pemerintah sudah dirasakan efektif oleh instansi pemerintah di Kabupaten Sijunjung, terlihat dari pemeriksaan yang dilakukan oleh aparat pengawasan intern setiap tahunnya, yang kemudian dibuat laporan hasil pemeriksaanya.
8. Sudah adanya hubungan kerja yang baik antar instansi pemerintah di Kabupaten Sijunjung yang mana dirasakan sangat perlu untuk koordinasi kebijakan yang akan di ambil, seperti koordinasi antara dinas sosnakertrans dengan dinas kesehatan dan kehutanan.

B. Keterbatasan Penelitian

Mengingat rancangan penelitian bersifat kualitatif maka baik subjektif jawaban informan maupun subjektivitas terhadap interpretasi mungkin terjadi, untuk mengatasi hal tersebut dalam pembahasan peneliti tidak menyebutkan

nama informan dan hal-hal lain yang bersifat subjektif dalam pembahasan serta keterbasan jumlah informan dan SKPD yang di ambil oleh peneliti.

C. Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada masing-masing instansi Pemda Sijunjung untuk menyusun integritas, agar penegakan terhadap etika lebih kuat.
2. Sebaiknya Pemda Sijunjung untuk segera menangani masalah penjabatan dua tugas yang dilakukan beberapa pegawai karena hal ini dapat berdampak fatal.
3. Pemda Sijunjung untuk lebih selektif dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai dan kompetensi pegawai
4. Hendaknya penelitian mendatang lebih baik lagi dari penelitian yang sekarang, memperbanyak informan dalam penelitian dan mengambil lebih banyak SKPD.

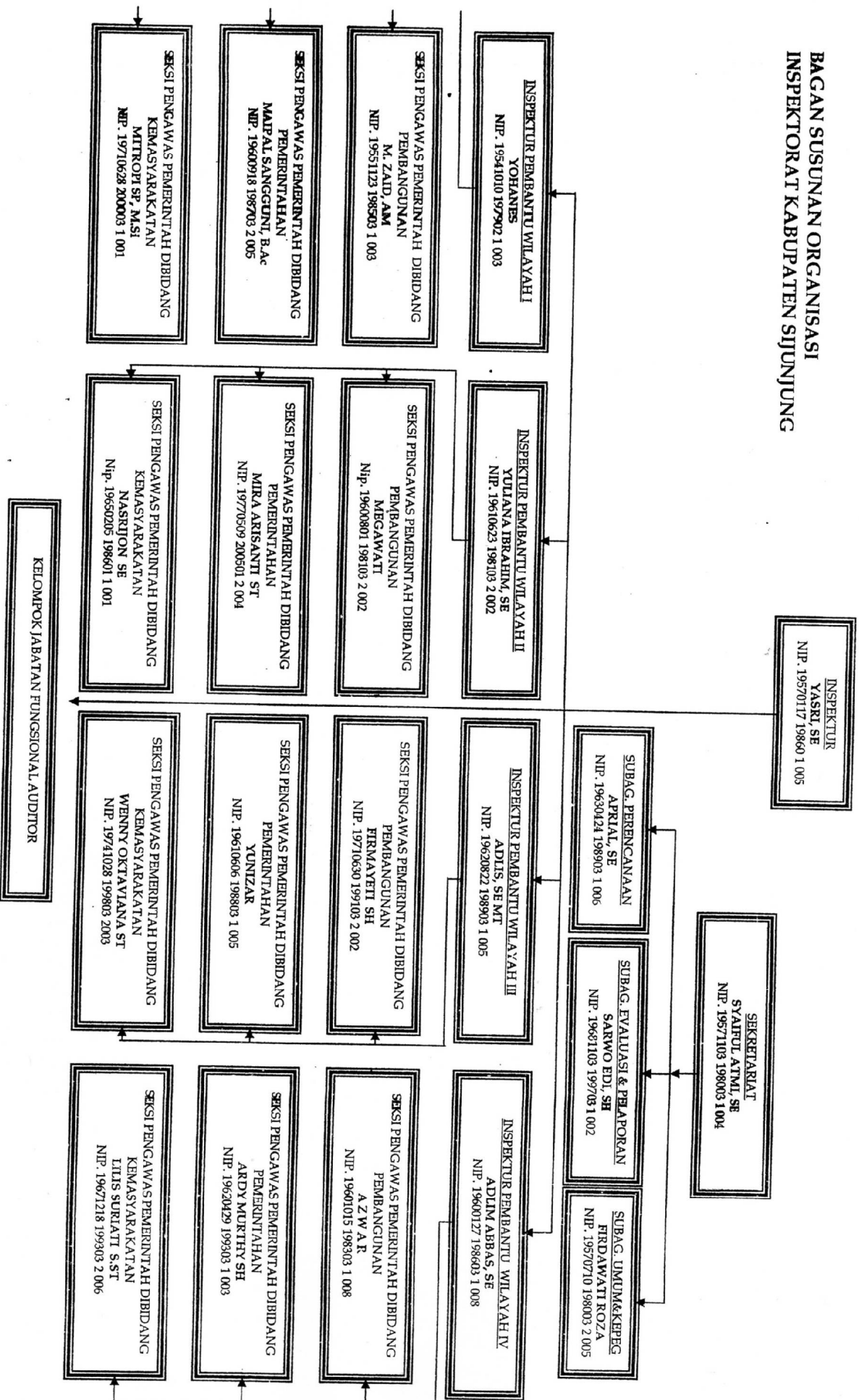
DAFTAR PUSTAKA

- Aren, Alvin A, Randal J, Beasley, dan Mark S. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*. Edisi Keduabelas. Jakarta: PT Indeks IKAPI
- Ayomi, Rindang Sri. 2008. Analisis Manfaat Laporan Pengendalian Internal dalam Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan Perusahaan. *Thesis* Bandung: FE-UGM
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Guy et al. 2002. *Auditing* Jilid 1. 5th edition. Erlangga. Jakarta. Indonesia.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2010 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Daerah.
- Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2010 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2010 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah. Melalui (www.google.com) [07/01/2009]
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- _____, Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Melalui (www.google.com) [07/01/2009]
- Undang-Undang Nomor Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara. Melalui (www.google.com) [07/01/2009]
- _____, Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan TanggungJawab Keuangan Negara. Melalui (www.google.com) [07/01/2009]

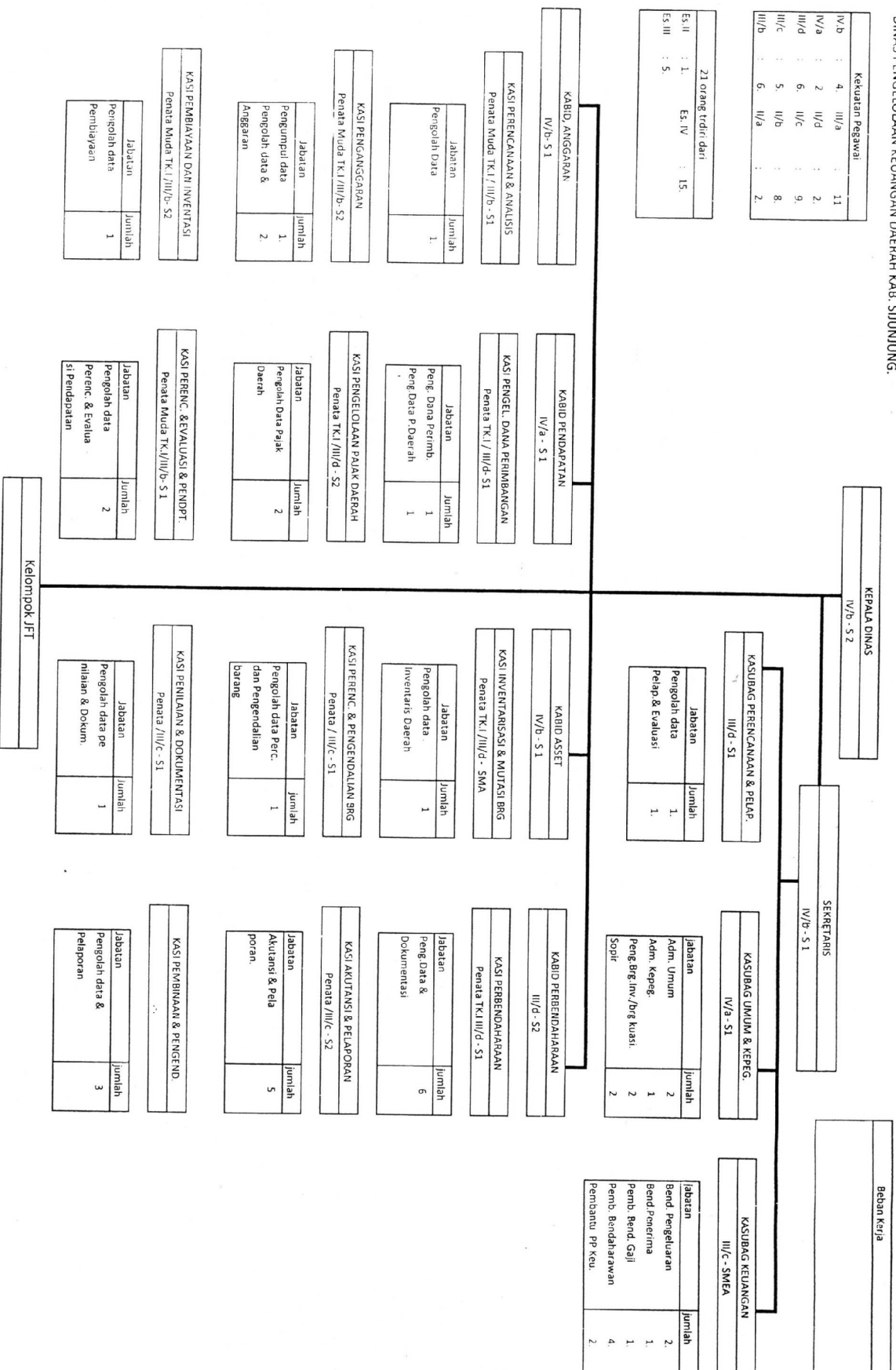
- Rachmat, Sanyoto. 2006. Analisis kondisi lingkungan Pengendalian (Control Environment) Dalam Sistem Pengendalian Intern Bank BTN. *Thesis* Semarang:FE UNDIP
- Satori, Djam'an, Aan, Komariah. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 1998. Riset Akuntansi. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI INSPEKTORAT KABUPATEN SIJUNJUNG



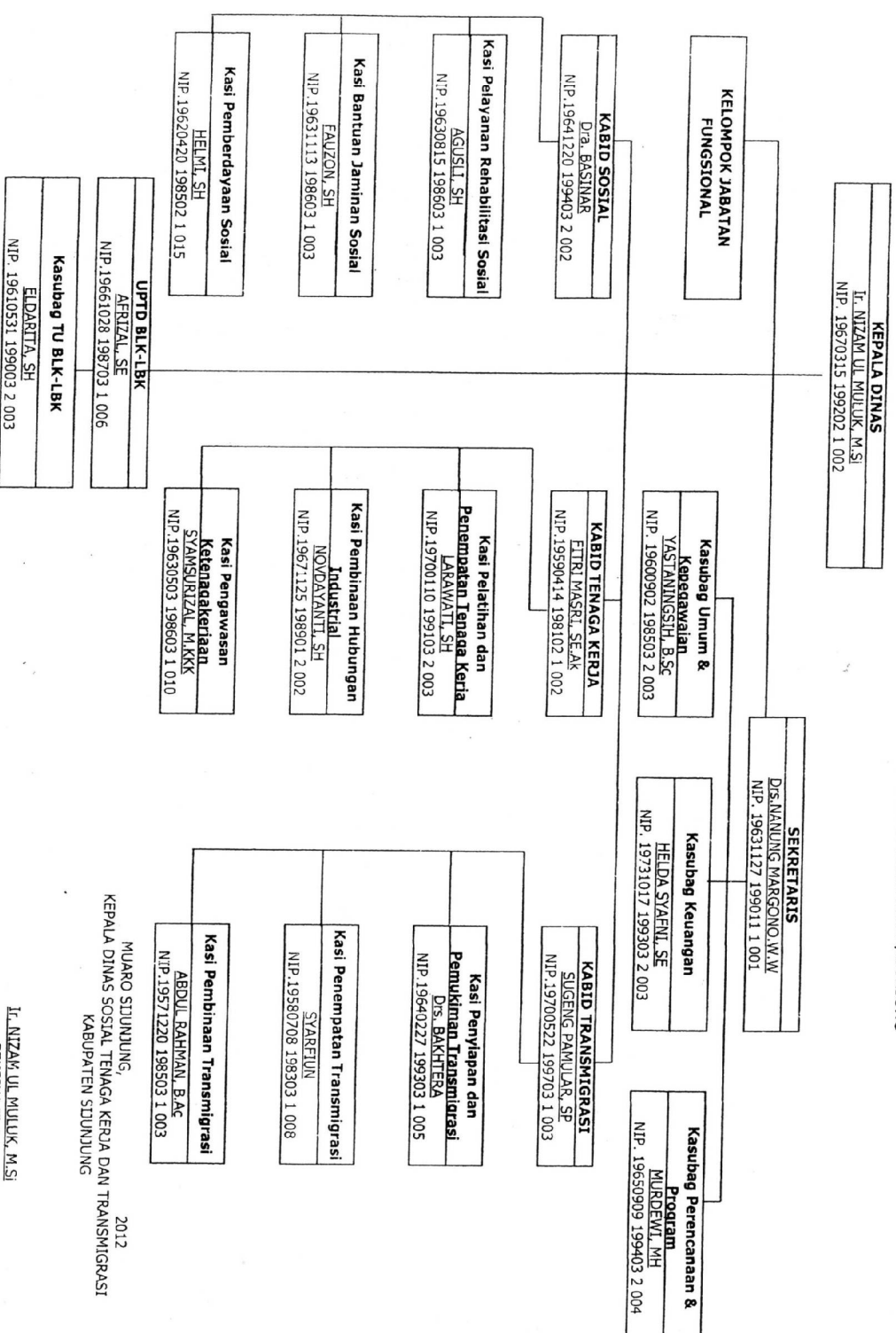
DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KAB. SUJUNG.



LAMPIRAN : PERATURAN DAERAH KABUPATEN SIJUNJUNG NOMOR 5 TAHUN 2008
TENTANG SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN SIJUNJUNG (SUMATERA BARAT)

BAGAN

: SUSUNAN ORGANISASI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIJUNJUNG



MUARO SIJUNJUNG,
2012
KEPALA DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SIJUNJUNG

It. NIZAM UL. MULUK, M.Si
PEMBINA TK.I
NIP. 19670315 199202 1 002

PEDOMAN WAWANCARA
ANALISIS PELAKSANAAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN INTERN
PEMERINTAH DI KABUPATEN SIJUNJUNG

I. Identitas Informan

- A. Nomor Informan :
- B. Jenis Kelamin :
- C. Pendidikan :
- D. Instansi :
- E. Jabatan :
- F. Tempat wawancara :
- G. Waktu wawancara :

II. Pedoman Wawancara

A. PENEGAKAN INTEGRITAS DAN NILAI ETIKA

1. Instansi Pemerintah telah menyusun dan menerapkan aturan perilaku serta kebijakan lain.
 - a. 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.
 - b. Secara berkala pegawai menandatangani pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku tersebut.
 - c. Pegawai mengetahui tentang kode etik tersebut dan hukuman yang diterima jika melanggar kode etik tersebut.
2. Suasana etis dibangun pada setiap tingkat pimpinan Instansi Pemerintah dan dikomunikasikan di lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan.

- a. 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 lain-lain
 - b. Pegawai memperlihatkan adanya dorongan sejawat untuk menerapkan sikap perilaku dan etika yang baik.
 - c. Pimpinan Instansi Pemerintah melakukan tindakan yang cepat dan tepat segera setelah timbulnya gejala masalah.
-
3. Pekerjaan yang terkait dengan masyarakat, anggota badan legislatif, pegawai, rekanan, auditor, dan pihak lainnya dilaksanakan dengan tingkat etika yang tinggi.
 - a. Pimpinan Instansi Pemerintah mengungkapkan masalah dalam instansi yang bersangkutan serta menerima komentar dan rekomendasi pada saat auditor dan evaluator melakukan tugasnya.
 - b. Pimpinan Instansi Pemerintah dan auditor memantau temuan audit dan review serta rekomendasinya untuk meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilaksanakan.
-
4. Tindakan disiplin yang tepat dilakukan terhadap penyimpangan atas kebijakan dan prosedur atau atas pelanggaran aturan perilaku.
 - a. Pimpinan Instansi Pemerintah mengambil tindakan atas pelanggaran kebijakan, prosedur, atau aturan perilaku.
 - b. Jenis sanksi dikomunikasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan Instansi Pemerintah sehingga pegawai mengetahui konsekuensi dari penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukan.

5. Pimpinan Instansi Pemerintah menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis.
 - a. Pimpinan Instansi Pemerintah sesuai dengan kewenangannya memberikan penghargaan untuk meningkatkan penegakan integritas dan kepatuhan terhadap nilai-nilai etika.
 - b. Kompensasi dan kenaikan jabatan atau promosi didasarkan pada prestasi dan kinerja.

B. KOMITMEN TERHADAP KOMPETENSI

1. Pimpinan Instansi Pemerintah mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam Instansi Pemerintah.
 - a. Pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan dan memutakhirkan uraian jabatan atau perangkat lain untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan tugas khusus.
2. Instansi Pemerintah menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam Instansi Pemerintah.
 - a. Pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang diperlukan untuk setiap jabatan diidentifikasi dan diberitahukan kepada pegawai.
3. Instansi Pemerintah menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya.
 - a. Adanya program pelatihan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pegawai

C. KEPEMIMPINAN YANG KONDUSIF

1. Pimpinan Instansi Pemerintah memiliki sikap yang selalu mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan.
2. Pimpinan Instansi Pemerintah mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP, antara lain pencatatan dan pelaporan keuangan, sistem manajemen informasi, pengelolaan pegawai, dan pengawasan baik intern maupun ekstern.
 - a. Pimpinan Instansi Pemerintah menyelenggarakan akuntansi dan anggaran untuk pengendalian kegiatan dan evaluasi kinerja.
- 3 Perlindungan atas aset dan informasi dari akses dan penggunaan yang tidak sah.
- 4 Interaksi yang intensif dengan pimpinan pada tingkatan yang lebih rendah.
- 5 Pimpinan Instansi Pemerintah memiliki sikap yang positif dan responsif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program, dan kegiatan.
 - a. Pimpinan Instansi Pemerintah mengetahui dan ikut berperan dalam isu penting pada laporan keuangan serta mendukung penerapan prinsip-prinsip dan estimasi akuntansi yang konservatif.
 - b. Pimpinan Instansi Pemerintah mengungkapkan semua informasi keuangan, anggaran, dan program yang diperlukan agar kondisi kegiatan dan keuangan Instansi Pemerintah tersebut dapat dipahami sepenuhnya.
 - c. Pimpinan Instansi Pemerintah menghindari penekanan pada pencapaian hasil-hasil jangka pendek.
 - d. Pegawai tidak menyampaikan laporan pencapaian target yang tidak tepat atau tidak akurat.

- e. Fakta tidak dibesar-besarkan dan estimasi anggaran tidak ditinggikan sehingga menjadi tidak wajar.
- 6 Tidak ada 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.
 - a. tidak adanya mutasi pimpinan Instansi Pemerintah yang berlebihan yang berkaitan dengan masalah-masalah pengendalian intern.
 - b. pegawai yang menduduki posisi penting tidak keluar (mengundurkan diri) dengan alasan yang tidak terduga.
 - c. adanya tingkat perputaran (turnover) pegawai yang tinggi yang dapat melemahkan pengendalian intern.
 - d. perputaran pegawai yang tidak berpola yang mengindikasikan kurangnya perhatian pimpinan Instansi Pemerintah terhadap pengendalian intern.

D. STRUKTUR ORGANISASI

- 1. Kejelasan hubungan dan jenjang pelaporan intern dalam Instansi Pemerintah
 - a. Pegawai memahami hubungan dan jenjang pelaporan yang telah ditetapkan.
 - b. Pimpinan Instansi Pemerintah dapat dengan mudah saling berkomunikasi.
- 2. Instansi Pemerintah menetapkan jumlah pegawai yang sesuai, terutama untuk posisi pimpinan.

- a. Pegawai tidak boleh bekerja lembur secara berlebihan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
- b. Pimpinan Instansi Pemerintah tidak merangkap tugas dan tanggung jawab bawahannya lebih dari satu orang.

E. PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB

- 1. Pegawai yang diberi wewenang memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diterimanya terkait dengan pihak lain dalam Instansi Pemerintah yang bersangkutan.
 - a. uraian tugas secara jelas menunjukkan tingkat wewenang dan tanggung jawab yang didelegasikan pada jabatan yang bersangkutan.

F. KEBIJAKAN DAN PRAKTIK PEMBINAAN SDM

- 1. Penetapan kebijakan dan prosedur sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai.
 - 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.
2. Penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen.
- 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

G. PERWUJUDAN PERAN APIP YANG EFEKTIF

1. Di dalam Instansi Pemerintah, terdapat mekanisme untuk memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan

efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.

- a. aparat pengawasan intern pemerintah membuat laporan hasil pengawasan setelah melaksanakan tugas pengawasan.
 - b. untuk menjaga mutu hasil pemeriksaan aparat pengawasan intern pemerintah, secara berkala dilaksanakan telaahan sejawat.
2. Di dalam Instansi Pemerintah terdapat mekanisme peringatan dini dan peningkatan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.

H. HUBUNGAN KERJA YANG BAIK DENGAN INSTANSI LAIN

1. Adanya koordinasi antar pimpinan SKPD dalam melaksanakan kegiatan yang melibatkan beberapa SKPD

MATRIK HASIL WAWANCARA
ANALISIS PELAKSANAAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN
INTERNAL
PEMERINTAH DI KABUPATEN SIJUNJUNG

A. PENEGAKAN INTEGRITAS DAN KODE ETIK

INFORMAN	LINGKUNGAN PENGENDALIAN
	PENEGAKAN INTEGRITAS DAN KODE ETIK
IF_1	1. Kami di Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah telah menerapkan aturan perilaku yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil a. Aturan tersebut sudah bersifat menyeluruh b. Tidak ada pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku tersebut c. Pegawai sudah mengetahui kode etik tersebut dan hukuman yang diterima jika melanggar. 2. Suasana etis sudah kami bangun dan dikomunikasikan, dimana informasi yang diberikan secara berjenjang sesuai dengan tingkat jabatan a. Saya sering memberikan penekanan pentingnya nilai-nilai integritas dan etika pada saat apel pagi b. Kalau untuk dorongan sejawat untuk menerapkan sikap perilaku dan etika yang baik memang ada, tetapi tidak selalu atau jarang. c. Benar, saya selaku kepala dinas akan melakukan tindakan yang cepat dan tepat segera setelah timbulnya gejala masalah 3. Untuk pekerjaan yang terkait dengan masyarakat, anggota badan legislatif, dan lain sebagainya kami memang melaksanakannya dengan tingkat etika yang lebih tinggi a. Iya, Ada saya laporkan masalah yang terjadi dan menerima komentar serta rekomendasi dari evaluator. b. Untuk temuan audit langsung kami tindak lanjuti sehingga lebih cepat teratasi. 4. Tindakan disiplin yang tepat sudah kami lakukan, apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. a. kebijakan yang saya ambil jika ada pelanggaran terhadap disiplin seperti ditegur secara lisan atau tertulis. b. Jenis sanksi yang kami berikan sudah kami komunikasikan kepada seluruh pegawai. 5. Saya akan menghapus kebijakan atau penugasan yang mana dapat mendorong perilaku tidak etis. a. Tidak ada penghargaan khusus yang diberikan untuk meningkatkan integritas dan nilai etika ini, tapi nanti bisa dijadikan sebagai acuan untuk promosi jabatan. b. Kenaikan jabatan atau promosi kami dasarkan pada prestasi

	dan kinerja pegawai
IF_2	1. Ada, didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil a. Iya, Aturan tersebut bersifat menyeluruh b. Tidak ada pernyataan komitmen dalam menerapkan aturan pelaku di Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah c. Ya, Pegawai sudah mengetahui kode etik tersebut dan hukuman yang diterima jika melanggar. 2. Ada, Suasana etis sudah bangun dan dikomunikasikan, misalnya dalam rapat staf dan apel. a. Ada, pimpinan sering memberikan penekanan pentingnya nilai-nilai integritas dan etika pada saat apel pagi dan rapat b. Ada, terutama dari atasan ke bawahan c. Iya, kalau ada kejanggalan langsung dipanggil secara berjenjang. 3. iya, Untuk pekerjaan yang terkait dengan masyarakat, anggota badan legislatif, dan lain sebagainya dilaksanakan dengan tingkat etika yang lebih tinggi a. Ada, karena Untuk pengungkapan masalah dalam DPKD ada diungkapkan. b. Iya, langsung ditindak lanjuti. 4. Iya, Tindakan disiplin yang tepat sudah lakukan, apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. a. Ada, kepala dinas mengambil kebijakan jika ada pelanggaran terhadap disiplin seperti ditegur secara lisan atau tertulis. b. Ada, Jenis sanksi yang diberikan sudah dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. 5. Ada, kepala dinas akan menghapus kebijakan atau penugasan yang mana dapat mendorong perilaku tidak etis. a. Ada, penghargaannya seperti promosi jabatan. b. iya, promosi didasarkan pada prestasi kerja yang bagus.
IF_3	1. Iya, telah menerapkan aturan perilaku yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil a. Iya, Aturan tersebut bersifat menyeluruh b. Tidak ada Pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku tersebut c. Pegawai sudah mengetahui kode etik tersebut dan hukuman yang diterima jika melanggar. 2. Sudah, Suasana etis sudah dibangun dan dikomunikasikan. a. iya, memberikan penekanan pentingnya nilai-nilai integritas dan etika pada saat apel pagi b. Ada, tetapi tidak selalu atau jarang. c. Iya, kepala dinas akan melakukan tindakan yang cepat dan tepat segera setelah timbulnya gejala masalah

	3. Iya, Untuk pekerjaan yang terkait dengan masyarakat, anggota badan legislatif, dan lainnya harus dilaksanakannya dengan tingkat etika yang lebih tinggi a. Ada, kepala dinas akan mengungkapkan masalah yang terjadi pada saat evaluator melaksanakan tugasnya b. Ada, Untuk temuan audit langsung ditindak lanjuti sehingga lebih cepat teratasi. 4. Iya, Tindakan disiplin yang tepat sudah dilakukan, apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. a. Ya, kebijakan yang diambil oleh kadis jika ada pelanggaran terhadap disiplin seperti ditegur secara lisan atau tertulis. b. Ya, Jenis sanksi yang diberikan sudah dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. 5. Ya, kepala dinas akan menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis. a. Tidak ada penghargaan khusus yang diberikan untuk meningkatkan integritas dan nilai etika ini. b. Iya, Kenaikan jabatan atau promosi didasarkan pada prestasi dan kinerja pegawai
IF_4	1. Iya, di Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi telah menerapkan aturan perilaku yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil a. Iya, Aturan tersebut sudah bersifat menyeluruh b. Tidak ada Pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku c. Iya, Pegawai sudah mengetahui kode etik tersebut dan hukuman yang diterima jika melanggar. 2. Suasana etis sudah kami bangun dan dikomunikasikan dilingkup dinas, biasanya tercipta dalam rapat staf dan apel pagi a. Iya, Saya sering memberikan penekanan pentingnya nilai-nilai integritas dan etika pada saat rapat dan apel pagi b. Dorongan sejawat untuk menerapkan sikap perilaku dan etika yang baik memang ada, tetapi tidak selalu atau jarang. c. Iya, saya selaku kepala dinas akan melakukan tindakan yang cepat dan tepat segera setelah timbulnya gejala masalah 3. Benar, Untuk pekerjaan yang terkait dengan masyarakat, anggota badan legislatif, dan lain sebagainya kami memang melaksanakannya dengan tingkat etika yang lebih tinggi a. Ada, Untuk pengungkapan masalah dalam instansi karena berguna untuk peningkatan kinerja untuk berikutnya. b. Iya, Untuk temuan audit langsung kami tindak lanjuti 4. Tindakan disiplin yang tepat sudah kami lakukan, apabila ada

	pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. a. kebijakan yang saya ambil jika ada pelanggaran terhadap disiplin seperti ditegur secara lisan atau tertulis. b. Iya, Jenis sanksi yang kami berikan sudah dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. 5. Iya, Saya akan menghapus kebijakan atau penugasan yang mana dapat mendorong perilaku tidak etis, apabila bertentangan dengan peraturan. a. Tidak ada penghargaan khusus yang diberikan untuk meningkatkan integritas dan nilai etika ini. b. Iya, Kenaikan jabatan atau promosi kami dasarkan pada prestasi dan kinerja pegawai
IF_5	1. Iya, menerapkan aturan perilaku yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil a. Iya, Aturan tersebut sudah bersifat menyeluruh b. Tidak ada pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku tersebut c. Iya, saya sebagai Pegawai sudah mengetahui kode etik tersebut dan hukuman yang diterima jika melanggar. 2. Iya, Suasana etis sudah dibangun dan dikomunikasikan. a. Ada, pimpinan Sering memberikan penekanan pentingnya nilai-nilai integritas dan etika pada saat apel pagi tetapi tidak selalu b. Ada, dorongan sejawat untuk menerapkan sikap perilaku dan etika yang baik, tetapi jarang dilakukan. c. Ada, kepala dinas akan melakukan tindakan yang cepat dan tepat segera setelah timbulnya gejala masalah 3. Ada, Untuk pekerjaan yang terkait dengan masyarakat, anggota badan legislatif, dan lain sebagainya kami memang melaksanakannya dengan tingkat etika yang lebih tinggi a. Ada, Untuk pengungkapan masalah yang dilakukan oleh evaluator pada saat melaksanakan tugasnya. b. Iya, Untuk temuan audit langsung ditindak lanjuti. 4. Ada, Tindakan disiplin yang tepat sudah dilakukan, apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. a. Ada, kebijakannya seperti ditegur secara lisan atau tertulis. b. Ada, Jenis sanksi yang diberikan sudah kami komunikasikan kepada seluruh pegawai. 5. Ada, pimpinan kami akan menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis a. Tidak ada penghargaan khusus yang diberikan untuk meningkatkan integritas dan nilai etika b. Memang Kenaikan jabatan atau promosi didasarkan pada prestasi dan kinerja pegawai
IF_6	1 Iya, aturan perilaku di dinas sosnakertrans didasarkan pada

	Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil - Iya, Aturan tersebut bersifat menyeluruh - Tidak ada pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku tersebut - Iya, Pegawai sudah mengetahui kode etik tersebut dan hukuman yang diterima jika melanggar. - Suasana etis sudah dibangun dan dikomunikasikan - Ada, pimpinan kami memberikan penekanan pentingnya nilai-nilai integritas dan etika pada saat apel pagi - Ada, Dorongan sejawat untuk menerapkan sikap perilaku dan etika yang baik, tapi jarang sekali - Ada, kepala dinas akan melakukan tindakan yang cepat dan tepat segera setelah timbulnya gejala masalah. - Iya, Untuk pekerjaan yang terkait dengan masyarakat, anggota badan legislatif, dan lain sebagainya dinas sosnakertrans melaksanakannya dengan tingkat etika yang lebih tinggi - Ada, pengungkapan masalah dalam instansi yang dilaporkan oleh kepala dinas - Iya, Untuk temuan audit langsung ditindak lanjuti sehingga lebih cepat teratasi. - Sudah, Tindakan disiplin yang tepat sudah dilakukan, apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai karena didasarkan dengan tingkat pelanggarannya - Ada, kebijakan seperti ditegur secara lisan atau tertulis. - Jenis sanksi yang diberikan sudah dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. - Iya, kepala dinas akan menghapus kebijakan atau penugasan yang mana dapat mendorong perilaku tidak etis. - Tidak ada penghargaan khusus yang diberikan untuk meningkatkan integritas dan nilai etika - Kenaikan jabatan atau promosi didasarkan pada prestasi dan kinerja pegawai
IF_7	- Instansi pemerintah telah menerapkan aturan perilaku dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Khusus untuk Inspektorat daerah Kabupaten Sijunjung menerapkan aturan perilaku sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Norma dan kode etik pejabat Pengawas Pemerintah - Iya, bersifat menyeluruh - Tidak ada Pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku tersebut - Iya, Pegawai sudah mengetahui kode etik tersebut dan hukuman yang diterima jika melanggar.

	2. Iya, Penegakan etika yang saya lakukan, dikomunikasikan melalui rapat-rapat staf ataupun melalui aturan-aturan sewaktu apel pagi dan sore a. Ada, waktu rapat ataupun waktu apel pagi dan sore b. Ada, dorongan sejawat untuk menerapkan sikap perilaku dan etika c. Ya, saya akan melakukan tindakan yang cepat dan tepat segera setelah timbulnya gejala masalah 3. Iya, Pelaksanaan pekerjaan/pemeriksaan harus dilakukan berdasarkan kode etik yang tinggi. Aturan yang telah ditetapkan tersebut adalah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 tentang pedoman tata cara pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah a. ya, selalu b. ya, saya akan memantau temuan audit dan pelaksanaannya karena harus dituntaskan secara cepat 4. Tindakan disiplin yang dilakukan terhadap penyimpangan atas kebijakan dan prosedur yang berlaku adalah memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar secara administratif seperti teguran-teguran baik lisan maupun tertulis a. Ya b. Ya, jenis sanksi dikomunikasikan kepada seluruh pegawai 5. Untuk menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis didasarkan kepada aturan/ketentuan yang berlaku. a. Ada, penghargaan seperti promosi jabatan b. Tidak, contohnya saja untuk kenaikan jabatan terjadi dalam jangka waktu sekali 4 Tahun yang merupakan ketetapan dari Pemerintah pusat
IF_8	1. Iya, Untuk Inspektorat daerah menerapkan aturan perilaku sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Norma dan kode etik pejabat Pengawas Pemerintah a. Iya, aturan tersebut bersifat menyeluruh b. Tidak ada Pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku tersebut c. Iya, Pegawai sudah mengetahui kode etik tersebut dan hukuman yang diterima jika melanggar. 2. Iya, Penegakan etika dilakukan oleh pemimpin dan dikomunikasikan melalui rapat-rapat staf ataupun melalui aturan-aturan sewaktu apel pagi dan sore a. Ada, waktu rapat ataupun waktu apel pagi dan sore b. Ada, dorongan sejawat untuk menerapkan sikap perilaku dan etika tetapi jarang. c. Ya, Inspektur akan melakukan tindakan yang cepat dan tepat

	segera setelah timbulnya gejala masalah 3. Iya, pelaksanaan pekerjaan yang terkait dengan masyarakat memang menggunakan kode etik yang tinggi. Kode etik tersebut berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 tentang pedoman tata cara pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah a. Ya, inspektur ada mengungkapkan masalah pada saat evaluator melaksanakan tugasnya b. Ya, inspektur ada memantau temuan audit dan rekomendasinya 4. Sudah, tindakan disiplin yang dilakukan terhadap penyimpangan atas kebijakan dan prosedur yang berlaku adalah memberikan teguran baik lisan maupun tertulis a. Ya, inspektur kami telah mengambil tindakan atas pelanggaran yang dilakukan b. Ya, jenis sanksi dikomunikasikan kepada seluruh pegawai 5. Iya, Untuk menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis didasarkan kepada aturan/ketentuan yang berlaku. a. Ada, penghargaan seperti promosi jabatan b. Tidak selalu didasarkan pada prestasi kerja.
IF_9	1. Untuk Inspektorat daerah Kabupaten Sijunjung menerapkan aturan perilaku sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Norma dan kode etik pejabat Pengawas Pemerintah a. Iya, aturan tersebut bersifat menyeluruh b. Tidak ada Pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku c. Iya, Pegawai sudah mengetahui kode etik tersebut dan hukuman yang diterima jika melanggar. 2. Ada, Penegakan etika dilakukan oleh pemimpin dan dikomunikasikan melalui rapat atau sewaktu apel pagi dan sore a. Ada, waktu rapat dan waktu apel pagi dan sore b. Ada, dorongan sejawat untuk menerapkan sikap perilaku dan etika tetapi jarang sekali c. Ya, inspektur akan melakukan tindakan yang cepat dan tepat segera setelah timbulnya gejala masalah 3. kode etik dalam pelaksanaan tugas di inspektorat didasarkan pada Aturan yang telah ditetapkan yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 tentang pedoman tata cara pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah a. Ya, selalu mengungkapkan b. Ya, karena temuan audit ini langsung ditindaklanjuti. 4. Ada, Tindakan disiplin yang dilakukan terhadap penyimpangan

	atas kebijakan yang berlaku dengan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar secara administratif seperti teguran lisan maupun tertulis a. Inspektur selalu mengambil tindakan atas pelanggaran kebijakan, prosedur atau aturan b. Ya, jenis sanksi dikomunikasikan kepada seluruh pegawai 5. Ya, Untuk menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis didasarkan kepada ketentuan yang berlaku. a. Ada, penghargaan seperti promosi jabatan b. Tidak selalu karena kenaikan jabatan itu ada yang didasarkan pada masa kerja.
--	--

B. KOMITMEN TERHADAP KOMPETENSI

INFORMAN	LINGKUNGAN PENGENDALIAN
	KOMITMEN TERHADAP KOMPETENSI
IF_1	1. Kami diDPKD menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2008 tentang tugas pokok dan fungsi jabatan kepala dinas dan eselon III serta uraian tugas eselon IV. a. Untuk menetapkan uraian tugas khusus yang diberikan didasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2008 2. Untuk menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi didasarkan pada analisis jabatan. a. Iya, ada diberitahukan kepada pegawai, biasanya berdasarkan kepada prestasi kerja atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya. 3. Kami menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya a. Ada, berupa diklat yang diikuti baik itu pribadi maupun diklat dari instansi lain.
IF_2	1. Iya, menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2008 a. Ada, didasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun

	2008. 2. Ada, berdasarkan analisis jabatan, dimana untuk suatu jabatan tertentu diperlukan pegawai yang berpendidikan sesuai dengan jabatan tersebut a. Ada, biasanya berdasarkan kepada prestasi kerja atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya. 3. Ada, menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya a. Ada, berupa diklat yang diikuti baik itu pribadi maupun diklat dari instansi lain, dimana sesuai jabatan , pelatihan untuk setiap tingkatan
IF_3	1. Ada, menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2008 tentang tugas pokok dan fungsi serta uraian tugas a. Ada, sesuai dengan tupoksi 2. Ada, Untuk menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi didasarkan pada analisis jabatan. a. Diberitahukan kepada pegawai ada, tetapi belum diterapkan secara penuh. 3. Ada, menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya a. Ada, berupa diklat, baik itu pribadi maupun diklat dari instansi lain.
IF_4	1. Ada, di Dinas sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2008 tentang tupoksi. a. Ada, berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2008. 2. Ada, Untuk menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas

	dan fungsi didasarkan pada analisis jabatan. a. Ada, biasanya berdasarkan kepada prestasi kerja atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya. 3. Ada, menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya a. Ada, berupa pelatihan-pelatihan atau diklat
IF_5	1. Ada, menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2008 a. Ada, Untuk menetapkan uraian tugas khusus yang diberikan didasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2008. 2. Ada, Untuk menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi didasarkan pada analisis jabatan. a. Ada, diberitahukan posisi jabatan tersebut berdasarkan kepada prestasi kerja atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya. 3. Kami menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya a. Ada, berupa pelatihan-pelatihan dalam menanggulangi bencana.
IF_6	1. Menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2008 a. Untuk menetapkan uraian tugas khusus yang akan diberikan didasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2008. 2. Untuk menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi didasarkan pada analisis jabatan. a. Iya, biasanya berdasarkan kepada prestasi kerja atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya.

	3. Kami menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya a. Ada, berupa diklat, yang mana untuk program pelatihan ini kami menganggarkan setiap tahunnya
IF_7	1. Inspektorat Daerah melaksanakan tugasnya berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 serta Peraturan Bupati Nomor 46 tentang Tugas pokok dan fungsi Jabatan Struktural dan fungsional dan eselon III serta uraian tugas eselon IV pada Inspektorat Daerah. a. Ya, Untuk menetapkan uraian tugas khusus yang diberikan juga didasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2008. 2. Inspektorat daerah tidak menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi, tetapi menerapkan standar kompetensi yang telah ada. a. Ada, biasanya berdasarkan kepada prestasi kerja atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya. 3. Inspektorat daerah dalam melakukan peningkatan dan mempertahankan kompetensi pekerjaan dengan mengirim pegawai mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan tupoksinya. a. Ada, berupa pelatihan yang sesuai dengan tupoksi pegawai.
IF_8	1. Kami di Inspektorat Daerah menetapkan kegiatan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2008 dan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 a. Untuk menetapkan uraian tugas khusus yang diberikan didasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2008. 2. Kami tidak ada menyusun standar kompetensi tetapi menerapkan standar sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati a. Ada, biasanya didasarkan kepada prestasi kerja atau

	jabatan yang pernah dipegang sebelumnya. 3. Inspektorat Daerah menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya a. Ada, berupa pelatihan-pelatihan, diklat, kursus-kursus singkat serta pendidikan untuk menambah kompetensi pegawai dalam bidang pengawasan.
IF_9	1. Inspektorat menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2008 dan Perda Nomor 6 Tahun 2008 a. Untuk menetapkan uraian tugas khusus yang diberikan pada Pegawai Inspektorat didasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2008. 2. Inspektorat daerah menerapkan kompetensi berdasarkan standar kompetensi yang telah ada a. Iya, biasanya berdasarkan kepada prestasi kerja atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya. 3. Iya, Kami menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya a. Ada, berupa diklat-diklat, pelatihan, seminar dan lain sebagainya

C. KEPEMIMPINAN YANG KONDUSIF

INFORMAN	LINGKUNGAN PENGENDALIAN
	KEPEMIMPINAN YANG KONDUSIF
IF_1	1. Saya selalu mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan karena tanpa mempertimbangkan risiko akan berdampak buruk atas output yang dihasilkan. 2. Saya mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP misalnya laporan keuangan yang dilaporkan terlebih dahulu kepada kepala dinas.

	3. Iya, ini menjadi dasar bagi saya untuk melihat kinerja pegawai misalnya melihat anggaran yang digunakan, apakah sudah sesuai dengan realisasinya dan masa kerjanya sesuai dengan target. 4. Perlindungan atas yang saya lakukan seperti penggunaan kendaraan dinas ditunjuk menggunakan Surat Keputusan(SK) yang didasarkan pada tugas pokok dan fungsi, misalnya kendaraan dinas yang diberikan kepada petugas yang memungut pajak bumi dan bangunan ke kecamatan-kecamatan. 5. Ada, karena diperlukan untuk koordinasi tugas yang akan diberikan. 6. Saya sebagai kepala dinas harus memiliki sikap yang positif terhadap pelaporan karena dengan adanya pelaporan ini, saya bisa melihat kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. - Mesti harus mengetahui dan berperan dalam isu penting pada laporan keuangan. - Harus mengungkapkan informasi keuangan, anggaran dan program yang diperlukan, karena untuk kelancaran dalam pelaksanaannya. - Iya, karena hasil jangka pendek akan menghasilkan output yang kurang maksimal - Kalau untuk penyampaian laporan target yang tidak tepat ini kadang-kadang masih terjadi. - Tidak, karena estimasi anggaran yang tinggi dapat menimbulkan pemborosan yang dilakukan oleh pegawai, oleh karena itu anggaran ditetapkan sesuai dengan kebutuhan 7. Untuk mutasi pegawai yang berlebihan difungsi-fungsi kunci belum ada terjadi di Dinas Pengelolaan keuangan daerah ini. - Sejauh ini belum ada mutasi kepala DPKD secara berlebihan, justru belum ada mutasi selama saya menjabat sebagai kepala dinas.
--	---

	b. Untuk pegawai yang menduduki posisi penting selama ini belum ada yang keluar. c. Tidak ada perputaran pegawai yang tinggi karena disesuaikan dengan kebutuhan. d. Perputaran pegawai yang tidak berpola juga tidak ada karena disesuaikan dengan kebutuhan.
IF_2	1. Iya, pimpinan kami selalu mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan 2. Ada, mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP misalnya laporan keuangan yang dibuat perbulan, triwulan yang dilaporkan terlebih dahulu kepada kepala dinas. 3. Ada, karena dengan adanya anggaran yang diberikan dapat melihat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kegiatan lebih terkendali karena pegawai bekerja berdasarkan anggaran yang telah ditetapkan oleh pimpinan 4. Ada, Perlindungan atas asset yang lakukan seperti penggunaan kendaraan dinas ditunjuk menggunakan Surat Keputusan(SK) dan ada seorang personil sebagai penanggung jawab 5. Ada, selalu karena diperlukan untuk koordinasi tugas yang diberikan. 6. Ada dilakukan oleh kepala dinas, karena ini sangat penting untuk kegiatan pengendalian kegiatan operasional Dinas a. ada dan sangat berperan. b. Ada, karena untuk kelancaran dalam pelaksanaann tugas yang nantinya akan diberikan oleh kepala dinas c. Tidak selalu, karena ada beberapa kebutuhan yang mendesak sehingga diperlukan waktu yang pendek d. Hal ini jarang terjadi. e. Tidak, karena anggaran yang dibuat berdasarkan kebutuhan dan tingkat kewajaran 7. Tidak ada mutasi pegawai yang berlebihan difungsi-fungsi

	kunci yang terjadi sejauh ini. - Tidak ada mutasi pimpinan yang berlebihan - Tidak ada pegawai yang menduduki posisi penting keluar dengan alasan yang tidak terduga - Tidak ada tingkat perputaran pegawai yang tinggi - Perputaran pegawai yang tidak berpola juga tidak ada
IF_3	- Pimpinan kami selalu mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan, apalagi sekarang banyak terjadi tindakan yang merugikan instansi pemerintah seperti tindakan korupsi - Pimpinan kami juga mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP seperti turut serta dalam pengawasan terhadap kinerja pegawai - Iya, dengan adanya akuntansi dan anggaran dapat menilai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. - Ada, Perlindungan yang lakukan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan seperti penempatan rumah dinas yang didasarkan pada surat keputusan dinas - Ada, seperti surat tugas yang langsung dari kepala dinas. - Ada, Kepala dinas memiliki sikap yang positif terhadap pelaporan karena dengan adanya pelaporan dapat melihat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. - Iya, suatu laporan tanpa diketahui oleh kepala dinas tidak akan terjadi. - Ada, mengungkapkan melalui rapat dengan DPRD dan Bupati dan dari itu timbul Peraturan agar semua informasi yang akan digunakan menjadi terarah - Tidak selalu misalnya untuk kebutuhan yang mendesak tentunya menekankan pada hasil –hasil jangka pendek - Pegawai telah melaporkan sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan.

	e. Iya, dihitung berdasarkan kebutuhan dari kegiatan. 7. Iya, Untuk mutasi pegawai yang berlebihan difungsi-fungsi kunci tidak ada terjadi a. Iya, Sejauh ini belum ada mutasi kepala DPKD secara berlebihan b. Tidak ada, pegawai yang menduduki posisi penting keluar dengan alasan yang tidak jelas. c. Tidak ada perputaran pegawai yang tinggi d. Perputaran pegawai yang tidak berpola tidak ada
IF_4	1. Ya, Saya sebagai kepala dinas selalu mempertimbangkan risiko dalam setiap pengambilan keputusan 2. Iya, Saya mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP seperti pencatatan dan pelaporan keuangan 3. Iya, ini menjadi dasar bagi saya untuk melihat kinerja pegawai dengan melihat anggaran yang digunakan. 4. Perlindungan atas aset yang dilakukan dengan adanya personil yang mengurus dan bertanggung jawab terhadap aset. 5. Ada, karena diperlukan untuk koordinasi tugas yang akan diberikan. 6. Iya, kepala dinas harus memiliki sikap yang positif terhadap pelaporan a. Iya, kepala dinas mengetahui dan berperan dalam isu penting pada laporan keuangan. b. Iya, kepala dinas harus mengungkapkan informasi keuangan, anggaran dan program yang diperlukan, karena untuk kelancaran dalam pelaksanaannya. c. Iya, karena hasil jangka pendek akan menghasilkan output yang kurang maksimal d. Kalau untuk penyampaian laporan target yang tidak tepat ini kadang-kadang masih terjadi.

	e. Iya, karena penyusunan anggaran didasarkan pada tingkat kebutuhan yang diperlukan 7. Untuk mutasi pegawai yang berlebihan difungsi-fungsi kunci tidak ada terjadi a. Ya, tidak ada mutasi kepala dinas sosnakertrans secara berlebihan b. Tidak ada pegawai yang menduduki posisi penting yang keluar c. Tidak ada perputaran pegawai yang tinggi d. Tidak ada Perputaran pegawai yang tidak berpola
IF_5	1. Ya,selalu mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan 2. Ya, kepala dinas selalu mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP seperti pencatatan dan pelaporan keuangan, pengawasan dan lainnya 3. Iya, ini menjadi dasar bagi kepala dinas untuk melihat kinerja pegawai, apakah anggaran sudah sesuai dengan realisasinya dan masa kerjanya sesuai dengan target. 4. Perlindungan atas aset yang dilakukan seperti adanya personil yang bertanggung jawab terhadap aset dinas 5. Ada, karena diperlukan untuk koordinasi tugas yang akan diberikan. 6. Ada, kepala dinas memiliki sikap yang positif terhadap pelaporan karena dengan adanya pelaporan ini, bisa melihat kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. a. Ya, mengetahui dan berperan dalam isu penting pada laporan keuangan. b. Ya, Harus mengungkapkan informasi keuangan, anggaran dan program yang diperlukan. c. Ada, penekanan untuk menghindari hasil-hasil jangka pendek.

	d. Kalau untuk penyampaian laporan target yang tidak tepat ini kadang-kadang masih terjadi. e. Iya, karena estimasi anggaran yang tinggi dapat menimbulkan pemborosan yang dilakukan oleh pegawai, oleh karena itu anggaran ditetapkan sesuai dengan kebutuhan 7. Untuk mutasi pegawai yang berlebihan difungsi-fungsi kunci tidak ada terjadi a. Ya, sejauh ini belum ada mutasi kepala dinas secara berlebihan b. Ya, untuk pegawai yang menduduki posisi penting selama ini belum ada yang keluar. c. Tidak ada perputaran pegawai yang tinggi karena disesuaikan dengan kebutuhan. d. Perputaran pegawai yang tidak berpola tidak ada karena disesuaikan dengan kebutuhan.
IF_6	1. Ya, pimpinan selalu mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan 2. Ya, kepala dinas mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP seperti selalu mengawasi kerja bawahan 3. Iya, ini menjadi dasar bagi kepala dinas untuk melihat kinerja pegawai 4. Perlindungan atas yang saya lakukan seperti penggunaan kendaraan dinas ditunjuk menggunakan Surat Keputusan(SK) 5. Ada, karena diperlukan untuk koordinasi tugas yang akan diberikan. 6. Ya, kepala dinas harus memiliki sikap yang positif terhadap pelaporan karena pelaporan diperlukan untuk mengukur kinerja bawahan. a. Ya, harus mengetahui dan berperan dalam isu penting pada laporan keuangan.

	b. Ya, harus mengungkapkan informasi keuangan, anggaran dan program yang diperlukan, karena untuk kelancaran dalam pelaksanaannya. c. Iya, karena hasil jangka pendek akan menghasilkan output yang kurang maksimal d. Untuk penyampaian laporan target yang tidak tepat ini masih ada terjadi. e. Iya, karena estimasi anggaran yang tinggi dapat menimbulkan indikasi pemborosan yang akan dilakukan oleh pegawai 7. Ya, Untuk mutasi pegawai yang berlebihan difungsi-fungsi kunci tidak ada terjadi a. Ya, Sejauh ini belum ada mutasi kepala dinas secara berlebihan b. Ya, Untuk pegawai yang menduduki posisi penting selama ini belum ada yang keluar. c. Tidak ada perputaran pegawai yang tinggi d. Perputaran pegawai yang tidak berpola tidak ada
IF_7	1. Setiap tindakan atau kebijakan yang diambil selalu mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi. 2. Iya, sesuai dengan SOTK Inspektorat daerah, maka setiap fungsi-fungsi yang melaksanakan tugas dan fungsinya didukung oleh pimpinan dengan pembinaan-pembinaan terhadap pelaksanaan tugasnya. 3. Inspektorat Daerah juga menyelenggarakan akuntansi pemerintahan dan anggaran melalui penyusunan laporan keuangan secara berkala setiap bulannya, dan di akhir tahun melaksanakan evaluasi kinerja dengan penyusunan LAKIP SKPD. 4. Inspektorat daerah telah melakukan pengamanan aset, artinya dengan melakukan pengelolaan barang dan aset oleh pengelola barang melalui pencatatan barang dengan kartu inventaris

	5. Interaksi yang dilakukan melalui rapat-rapat staf untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang akan diterapkan. 6. Iya, semua kegiatan pelaporan yang dilakukan oleh inspektorat daerah dilaksanakan dan dikendalikan oleh inspektur - Ya, harus mengetahui dan berperan dalam isu penting pada laporan keuangan. - Ya, Harus mengungkapkan informasi keuangan, anggaran dan program yang diperlukan, karena untuk kelancaran dalam pelaksanaannya. - Ya, karena hasil jangka pendek akan menghasilkan output yang kurang maksimal - Untuk penyampaian laporan target yang tidak tepat belum ada terjadi di inspektorat daerah. - Ya, karena estimasi anggaran yang tinggi dapat menimbulkan pemborosan yang dilakukan oleh pegawai. 7. Mutasi yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah dilakukan sesuai dengan ketentuan, dengan proses pertimbangan oleh tim yang telah dibentuk (Baperjakat) sehingga mutasi yang dilakukan telah dilakukan dengan pertimbangan yang matang - Ya, Sejauh ini belum ada mutasi pimpinan secara berlebihan - Ya, Untuk pegawai yang menduduki posisi penting selama ini belum ada yang keluar. - Tidak ada perputaran pegawai yang tinggi - Perputaran pegawai yang tidak berpola juga tidak ada
IF_8	1. Ya, Setiap tindakan atau kebijakan yang diambil selalu mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi. 2. Iya, Inspektur mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP seperti dalam bidang pengawasan. 3. Iya, inspektur menyelenggarakan akuntansi pemerintahan dan

	anggaran melalui penyusunan laporan keuangan secara berkala setiap bulannya, dan di akhir tahun melaksanakan evaluasi kinerja dengan penyusunan LAKIP SKPD. 4. Ya, Inspektorat telah melakukan pengamanan asset, dengan melakukan pengelolaan barang dan asset oleh pengelola barang 5. Ya, Interaksi efektif yang dilakukan oleh inspektur tercipta melalui rapat-rapat staf untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang akan diterapkan. 6. Iya, semua kegiatan pelaporan yang dilakukan oleh inspektorat daerah dilaksanakan dan dikendalikan oleh inspektur a. Ya, harus mengetahui dan berperan dalam isu penting pada laporan keuangan. b. Ya, Harus mengungkapkan informasi keuangan, anggaran dan program yang diperlukan, karena untuk kelancaran dalam pelaksanaannya. c. Ya, inspektur menghindari pencapaian hasil-hasil jangka pendek d. Untuk penyampaian laporan target yang tidak tepat belum ada terjadi e. Ya, karena besarnya anggaran disesuaikan dengan kebutuhan 7. Ya, Mutasi yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah dilakukan sesuai dengan ketentuan, dengan proses pertimbangan oleh tim yang telah dibentuk, sehingga dengan adanya tim tersebut dapat menghindari mutasi pegawai yang berlebihan a. Ya, Sejauh ini belum ada mutasi pimpinan secara berlebihan b. Ya, Untuk pegawai yang menduduki posisi penting selama ini belum ada yang keluar. c. Tidak ada perputaran pegawai yang tinggi
--	---

	d. Perputaran pegawai yang tidak berpola juga tidak ada
IF_9	1. Ya, Setiap tindakan atau kebijakan yang diambil selalu mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi. 2. Iya, pimpinan mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP sesuai dengan SOTK Inspektorat daerah, misalnya dalam hal pencatatan dan pelaporan keuangan 3. Iya, Inspektorat menyelenggarakan akuntansi pemerintahan dan anggaran melalui penyusunan laporan keuangan secara berkala setiap bulannya, dan di akhir tahun melaksanakan evaluasi kinerja 4. Iya, Inspektorat telah melakukan pengamanan asset, dengan pengelolaan barang dan asset oleh pengelola barang melalui pencatatan barang dengan kartu inventaris 5. Iya, Interaksi yang dilakukan adalah melalui rapat staf untuk mengambil kebijakan yang akan diterapkan 6. Iya, semua kegiatan pelaporan yang dilakukan oleh inspektorat dilaksanakan dan dikendalikan oleh inspektur a. Ya, harus mengetahui dan berperan dalam isu penting pada laporan keuangan. b. Ya, Harus mengungkapkan informasi keuangan, anggaran dan program yang diperlukan, karena untuk kelancaran dalam pelaksanaannya. c. Ya, pimpinan menghindari penekanan pada hasil-hasil jangka pendek d. Iya, Untuk penyampaian laporan target yang tidak tepat selalu kami hindari e. Ya, karena estimasi anggaran sesuai dengan kebutuhan 7. Ya, selama ini tidak ada mutasi yang berlebihan terjadi terhadap pegawai a. Ya, Sejauh ini belum ada mutasi pimpinan secara berlebihan

	b. Ya, Untuk pegawai yang menduduki posisi penting selama ini belum ada yang keluar. c. Tidak ada perputaran pegawai yang tinggi d. Perputaran pegawai yang tidak berpola juga tidak ada
--	---

D. STRUKTUR ORGANISASI SESUAI DENGAN KEBUTUHAN

INFORMAN	LINGKUNGAN PENGENDALIAN
	STRUKTUR ORGANISASI SESUAI DENGAN KEBUTUHAN
IF_1	1. a. Sudah sangat memahami hubungan dan jenjang pelaporan yang telah ditetapkan karena kegiatan itu yang kami lakukan secara rutin. b. Iya, dengan komunikasi secara berjenjang komunikasi antara kepala dinas dengan bawahan dapat lebih mudah 2. Pada dasarnya sudah sesuai a. Untuk lembur secara berlebihan boleh-boleh saja, karena mengingat tugas pegawai DPKD yang banyak. b. Ada yang memegang dua tugas karena kekurangan pegawai.
IF_2	1. a. Pegawai sudah memahami hubungan dan jenjang pelaporan yang telah ditetapkan a, karena informasi yang diberikan sifatnya berjenjang dapat lebih mudah berkomunikasi 2. Untuk posisi pimpinan pada dasarnya sudah sesuai a. Kalau untuk lembur secara berlebihan tidak ada di atur, karena pekerjaan yang sangat banyak di Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah b. Untuk tugas dan tanggung jawab bawahan memang ada yang memegang dua tugas karena kami kekurangan

	b. Untuk tugas dan tanggung jawab bawahan ada yang memegang tugas dua posisi karena kekurangan pegawai.
IF_7	1. Hubungan pelaporan intern dilakukan sesuai dengan ketentuan dimana untuk Inspektorat Daerah, pelaporan atas kegiatan pengawasan diberikan kepada bupati, instansi terkait.sedangkan tembusannya disampaikan ke BPK RI perwakilan dan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat a. Ya, pegawai sangat memahami hubungan dan jenjang pelaporan yang telah ditetapkan b.Ya, karena informasi yang diberikan sifatnya berjenjang 2. Penetapan jumlah pegawai terutama untuk pimpinan telah diatur dengan SOTK Inspektorat Daerah a. Ya, pegawai tidak boleh lembur secara berlebihan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. b. Ya, tidak ada merangkap tugas lebih dari satu orang.
IF_8	1. Hubungan pelaporan intern dilakukan sesuai dengan ketentuan, untuk Inspektorat Daerah, pelaporan atas kegiatan pengawasan diberikan kepada Bupati. a. Ya, pegawai memahami hubungan dan jenjang pelaporan yang telah ditetapkan b.Ya, karena informasi yang diberikan sifatnya berjenjang atau sesuai dengan tingkatan jabatan. 2. Untuk posisi pimpinan pada dasarnya sudah sesuai, berdasarkan SOTK . a.Ya, pegawai tidak boleh lembur secara berlebihan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. b. Ya, tidak ada merangkap tugas lebih dari satu orang.
IF_9	1. Hubungan pelaporan intern dilakukan sesuai dengan ketentuan dimana untuk Inspektorat Daerah, pelaporan atas

	kegiatan pengawasan diberikan kepada Bupati a. Ya, pegawai memahami hubungan dan jenjang pelaporan yang telah ditetapkan b. Ya, karena informasi yang diberikan sifatnya berjenjang sehingga pimpinan dapat dengan mudah berkomunikasi dengan bawahanya 2. Penetapan jumlah pegawai di inspektorat daerah telah diatur dengan SOTK. a. Ya, pegawai tidak boleh lembur secara berlebihan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. b. Ya, tidak ada merangkap tugas lebih dari satu orang.
--	---

E. PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB YANG TEPAT

INFORMAN	LINGKUNGAN PENGENDALIAN
	PENDELEGASIAN WEWENANG YANG TEPAT
IF_1	Pegawai tentunya mengetahui wewenang yang diterimanya, karena wewenang tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2008
IF_2	Wewenang yang diberikan didasarkan pada tugas pokok dan fungsi Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2008
IF_3	Pegawai mengetahui wewenang yang diterimanya, karena wewenang tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi
IF_4	Pegawai sangat mengetahui wewenang yang diterimanya, karena wewenang tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2008
IF_5	Pegawai mengetahui wewenang yang diterimanya, karena wewenang tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2008
IF_6	Pegawai tentunya mengetahui wewenang yang diterimanya, karena wewenang tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2008
IF_7	Pendelegasian wewenang telah di atur dengan Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2008 tentang uraian tugas masing-masing pegawai dan terhadap pelaksanaan tugas tersebut selalu

	disosialisasikan dalam rapat-rapat staf.
IF_8	Pegawai mengetahui wewenang yang diterimanya, karena wewenang tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2008
IF_9	Pegawai mengetahui wewenang yang diterima, karena wewenang tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi

F. KEBIJAKAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA

INFORMAN	LINGKUNGAN PENGENDALIAN
	KEBIJAKAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
IF_1	1. a. Untuk merekrut pegawai pimpinan merekomendasikan sesuai dengan yang dibutuhkan saat ini. b. Ya, sesuai dengan standar karena pendidikan dan pengalaman sangat menentukan. c. Iya, persyaratan jabatan dilihat pangkatnya, pengalamannya dan prestasinya. d. Iya, diadakan pelatihan dan orientasi pada masing-masing bidang sehingga mengerti tentang tugasnya. e. Ya, promosi berdasarkan penilaian kinerja dan pangkat f. Iya g. Nilai integritas itu merupakan komitmen pegawai dengan kepala dinas dalam melaksanakan tugas tentu termasuk kriteria juga. h. Ya, setiap bulan diadakan rapat sebagai evaluasi kegiatan. i. Ada diberikan sanksi disiplin atas pelanggaran kebijakan atau kode etik. j. Ya, dilakukan sesuai dengan undang-undang 2. a. Pegawai yang sering berpindah tidak selalu diberikan perhatian khusus b. Kalau untuk investigasi tidak ada, tetapi surat kelakuan baik dari kepolisian

	c. Tidak ada dikonfirmasi. d. iya, dengan adanya legalisir ijazah
IF_2	1.a Ada, pimpinan akan menyampaikannya kepada Badan Kepegawaian Daerah b. Sudah, tetapi lebih menekankan kepada pendidikan c. sudah, merupakan usulan dari kepala dinas d. Ada, adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan seperti LPJ selama 15 hari. e. Ya, promosi pegawai berdasarkan penilaian kinerja f. Iya. g. Iya h. Ya, setiap bulan diadakan rapat sebagai evaluasi kegiatan. i. Iya, Diberikan sanksi disiplin atas pelanggaran kebijakan atau kode etik baik lisan maupun tulisan. j. Iya, dilakukan sesuai dengan undang-undang 2. a. Tidak selalu, Pegawai yang sering berpindah tidak selalu diberikan perhatian khusus b.Ada, berupa surat kelakuan baik dari kepolisian c. Tidak ada dikonfirmasi. d. Ada, dengan adanya legalisir ijazah
IF_3	1. a.Untuk merekrut pegawai pimpinan merekomendasikan sesuai dengan yang dibutuhkan saat ini. a, sesuai dengan standar karena pendidikan dan pengalaman sangat menentukan. ya, persyaratan jabatan dilihat pangkatnya, pengalamannya dan prestasinya. ya, diadakan pelatihan dan orientasi pada masing-masing bidang sehingga mengerti tentang tugasnya. a, promosi berdasarkan penilaian kinerja dan pangkat a

	ya a, setiap bulan diadakan rapat sebagai evaluasi kegiatan. da diberikan sanksi disiplin atas pelanggaran kebijakan atau kode etik. a, dilakukan sesuai dengan undang-undang 2. a. Pegawai yang sering berpindah tidak selalu diberikan perhatian khusus b. Kalau untuk investigasi tidak ada, tetapi surat kelakuan baik dari kepolisian c. Tidak ada dikonfirmasi. d. iya, dengan adanya legalisir ijazah
IF_4	1. a. Iya, Untuk merekrut pegawai saya selaku pimpinan merekomendasikan sesuai dengan yang dibutuhkan saat ini. a, sesuai dengan standar karena pendidikan sangat menentukan. a, persyaratan jabatan dilihat pangkatnya, pengalamannya dan prestasinya. a, diadakan pelatihan dan orientasi pada masing-masing bidang dengan tujuan agar ada pedoman dalam menjalani tugasnya nanti. a, promosi berdasarkan penilaian kinerja dan pangkat a, penilaian kinerja didasarkan pada tujuan dan sasaran rencana strategis instansi ya, etika juga termasuk kriteria dalam penilaian kinerja a, saat diadakannya rapat staf satu kali dalam sebulan

	a, Ada diberikan sanksi disiplin atas pelanggaran kebijakan atau kode etik. a, dilakukan sesuai dengan undang-undang 2. a. Pegawai yang sering berpindah tidak selalu diberikan perhatian khusus b. Ada, berupa surat kelakuan baik dari kepolisian c. Tidak ada dikonfirmasi. d. Iya, dengan adanya legalisir ijazah
IF_5	1. a. Iya, Untuk merekrut pegawai pimpinan kami merekomendasikan sesuai dengan yang dibutuhkan saat ini. b. Ya, sesuai dengan standar, lebih menekankan pada pendidikan dan prestasi c. Iya, persyaratan jabatan dilihat pangkatnya, pengalamannya dan prestasinya. a, diadakan pelatihan selama 15 hari untuk CPNS a, promosi berdasarkan penilaian kinerja dan pangkat a, penilaian kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran instansi g. Iya, Nilai integritas dan etika termasuk kriteria a, setiap bulan diadakan rapat sebagai evaluasi kegiatan. i. Iya, ada diberikan sanksi disiplin atas pelanggaran kebijakan atau kode etik. a, dilakukan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. 2. a. Pegawai yang sering berpindah tidak selalu diberikan perhatian khusus

	b. Ada, Surat kelakuan baik dari kepolisian c. Tidak ada dikonfirmasi. d. iya, dengan adanya legalisir ijazah
IF_6	1. a. Untuk perekrutan pegawai, kepala dinas merekomendasikan sesuai dengan yang dibutuhkan saat ini. b. Ya, standar yang digunakan lebih mengacu kepada pendidikan dan prestasi calon pegawai c. Iya, persyaratan jabatan dilihat pangkat, pengalaman dan prestasi pegawai. d. Iya, diadakan pelatihan dan orientasi pada masing-masing bidang sehingga mengerti tentang tugasnya. a, promosi berdasarkan penilaian kinerja a, penilaian kinerja berdasarkan tujuan dinas ya, nilai integritas dan etika juga menjadi dasar dalam penilaian kinerja h. Ya, setiap bulan diadakan rapat sebagai evaluasi kegiatan yang telah dilakukan i. Ada diberikan sanksi disiplin atas pelanggaran kebijakan atau kode etik, baik lisan maupun tulisan. a, dilakukan sesuai dengan undang-undang 2. a. Pegawai yang sering berpindah tidak selalu diberikan perhatian khusus b. Ada, berupa surat kelakuan baik dari kepolisian c. Tidak ada dikonfirmasi.

	d. Iya, dengan adanya legalisir ijazah
IF_7	1. Pelaksanaan rekrutmen sampai Pemberhentian Pegawai Mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku a, Untuk merekrut pegawai pimpinan merekomendasikan sesuai dengan yang dibutuhkan saat ini. a, sesuai dengan standar karena pendidikan dan pengalaman sangat menentukan. a, persyaratan jabatan dilihat pangkatnya, pengalamannya dan prestasinya. a, diadakan pelatihan dan orientasi pada masing-masing bidang sehingga mengerti tentang tugasnya. a, promosi berdasarkan penilaian kinerja dan pangkat a a, integritas dan nilai etika termasuk dalam penilaian kinerja. a, adanya rapat evaluasi kegiatan. a, diberikan sanksi disiplin atas pelanggaran kebijakan atau kode etik a, dilakukan sesuai dengan undang-undang 2. Setiap rekrutmen dilakukan dengan memperhatikan latar belakang calon pegawai seperti disiplin ilmu, pengalaman dan lain sebagainya a, Pegawai yang sering berpindah diberikan perhatian khusus b. Ada, berupa surat kelakuan baik dari kepolisian c. Tidak ada dikonfirmasi.

	d. iya, dengan adanya legalisir ijazah
IF_8	1. a. Iya, Untuk merekrut pegawai pimpinan merekomendasikan sesuai dengan yang dibutuhkan saat ini. b. Ya, sesuai dengan standar karena pendidikan dan pengalaman sangat menentukan. c. Iya, persyaratan jabatan dilihat pangkatnya, pengalamannya dan prestasinya. d. Iya, diadakan pelatihan dan orientasi pada masing-masing bidang sehingga mengerti tentang tugasnya. e. Ya, promosi berdasarkan penilaian kinerja dan pangkat f. Ya, penilaian kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran instansi g. Iya, nilai integritas dan etika itu termasuk kriteria dalam penilaian kinerja. h. Ya, biasanya pembimbingan dilakukan dalam rapat staf i. Ya, ada diberikan sanksi disiplin atas pelanggaran kebijakan atau kode etik. j. Ya, dilakukan sesuai dengan undang-undang 2. a. Iya, Pegawai yang sering berpindah diberikan perhatian khusus b. Ya, Surat kelakuan baik dari kepolisian c. Tidak ada dikonfirmasi. d. Iya, dengan adanya legalisir ijazah
IF_9	1. a. Memang, Untuk merekrut pegawai pimpinan merekomendasikan sesuai dengan yang dibutuhkan saat ini.

	a, sesuai dengan standar karena pendidikan dan pengalaman sangat menentukan. ya, persyaratan jabatan dilihat pangkatnya, pengalamannya dan prestasinya. ya, diadakan pelatihan dan orientasi pada masing-masing bidang sehingga mengerti tentang tugasnya. a, promosi berdasarkan penilaian kinerja dan pangkat ya ya, nilai integritas dan etika juga termasuk kriteria penilaian kinerja a, pembinaan yang dilakukan melalui rapat staf ya, ada diberikan sanksi disiplin atas pelanggaran kebijakan atau kode etik. a, dilakukan sesuai dengan undang-undang 2. a.Ya, Pegawai yang sering berpindah diberikan perhatian khusus b.Ada, Surat kelakuan baik dari kepolisian c. Tidak ada dikonfirmasi. d. iya, dengan adanya legalisir ijazah
--	---

G. PERAN APARAT PENGAWASAN INTERN YANG EFEKTIF

INFORMAN	LINGKUNGAN PENGENDALIAN
	PERAN APARAT PENGAWASAN INTERN YANG EFEKTIF
IF_1	1. Ada, dengan adanya masa kerja yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dan pelaporan atas anggaran yang digunakan untuk menyelesaikan tugas

	a. Ada, dengan membuat Laporan Hasil Pemeriksaan b. Tidak ada dilakukan telaahan sejawat terhadap hasil pemeriksaan aparat pengawasan tetapi penuntasan yang akan dilakukan oleh instansi apabila terjadi temuan. 2. Ada, dengan melakukan pembinaan untuk mekanisme peringatan dini
IF_2	1. Ada, membuat masa kerja tugas a. Ada, dengan membuat Laporan Hasil Pemeriksaan b. Tidak ada telaahan sejawat terhadap hasil pemeriksaan aparat pengawasan intern pemerintah 2. Ada, dengan melakukan pembinaan
IF_3	1. Ada, dengan membuat laporan kerja yang telah dilaksanakan a. Ada, membuat Laporan Hasil Pemeriksaan b. Bukan berkala tetapi langsung dituntaskan 2. Ada, pembinaan yang dilakukan melalui rapat staf
IF_4	1. Ada, karena nantinya dalam rapat staf akan dibahas masa kerja dalam menyelesaikan tugas tersebut Ada, dengan membuat Laporan Hasil Pemeriksaan akan berkala, tetapi langsung dituntaskan 2. Ada, dengan melakukan pembinaan
IF_5	1. Ada. a. Ada, dengan membuat Laporan Hasil Pemeriksaan b. Bukan secara berkala, tetapi langsung dituntaskan 2. Ada, dengan melakukan pembinaan
IF_6	1. Ada. a. Ada, dengan membuat Laporan Hasil Pemeriksaan

	b. Bukan berkala, tetapi langsung dituntaskan 2. Ada, dengan melakukan pembinaan
IF_7	1. Dalam melakukan pengawasan internal terhadap SKPD, aparat pengawasan Inspektorat Daerah menetapkan beberapa sasaran-sasaran pemeriksaan, salah satu diantaranya adalah pemeriksaan anggaran yang bersifat hemat, efektif dan efisien a. Ada, dengan membuat Laporan Hasil Pemeriksaan b. Tidak ada melakukan telaahan sejawat untuk hasil penelitian. 2. Ada, mekanisme peringatan dini dilakukan melalui sistem pemeriksaan yang dilakukan pada masa tahun berjalan, yang artinya kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh SKPD bisa dilakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan rekomendasi Laporan Hasil Pengawasan
IF_8	1. Ada. a. Ada, dengan membuat Laporan Hasil Pemeriksaan b. Tidak ada, karena yang melakukan SKPD yang bersangkutan 2. Ada, dengan melakukan pembinaan berdasarkan Laporan Hasil Pengawasan
IF_9	1. Ada. a. Ada, dengan membuat Laporan Hasil Pemeriksaan b. Tidak ada 2. Ada, dengan melakukan pembinaan sesuai dengan temuan yang didapatkan.

H. HUBUNGAN KERJA YANG BAIK DGN INSTANSI LAIN

INFORMAN	LINGKUNGAN PENGENDALIAN
	HUBUNGAN KERJA YANG BAIK DGN INSTANSI LAIN
IF_1	Ada, sebagai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten akan selalu berkoordinasi dengan SKPD lainnya, baik kegiatan

	maupun keuangannya, sehingga tujuannya tercapai.
IF_2	Ada, koordinasi yang kami jalin dengan Instansi lain, dengan seluruh SKPD yang di Kabupaten Sijunjung
IF_3	Ada, koordinasi dengan seluruh SKPD.
IF_4	Ada, Untuk Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi koordinasi kerja dengan dinas terkait yang telah kami jalin antara lain : d) BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) dalam hal penanggulangan bencana yang terkait dengan bidang sosial e) Dinas kehutanan, dalam hal pembangunan kawasan Transmigrasi di padang tarok f) Dinas kesehatan, Polisi Pamong Praja, Kementrian agama(lintas sektoral) dalam hal penanggulangan permasalahan anak terlantar.
IF_5	Ada, Hubungan kerja sangat terjalin dengan baik dengan Instansi lain karena kegiatan yang dilakukan oleh dinas sosnakertrans tidak akan terealisasi tanpa adanya koordinasi dari instansi lain yang terkait
IF_6	Ada, koordinasi yang dilakukan dengan SKPD lain
IF_7	Ada, Pada dasarnya antara Inspektorat Daerah dengan semua instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung pasti akan melakukan koordinasi, karena semua instansi pemerintah tersebut merupakan pembantu Bupati dalam mencapai visi dan misinya. Disamping itu inspektorat juga menjalin kerja sama dengan aparat pengawas internal lainnya seperti Inspektorat Provinsi Sumatera Barat dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Pembahasan yang sering dilakukan adalah koordinasi dan konsultasi tentang pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengawasan.
IF_8	Ada, koordinasi dilakukan dengan SKPD lainnya dalam rangka melakukan penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK dan pengawasan lainnya.
IF_9	Tentunya ada, tanpa adanya koordinasi dengan instansi lain tentunya akan menyulitkan kami dalam menjalankan tugas dalam bidang pengawasan.