

FORM ELP 1 : HASIL IDENTIFIKASI PERMASALAHAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN

NO	HASIL AUDIT/WAWANCARA/REVIU LAINNYA	REF	KETERKAITAN DENGAN UNSUR LINGKUNGAN PENGENDALIAN							
			SU 1	SU 2	SU 3	SU 4	SU 5	SU 6	SU 7	SU 8
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Para pegawai mendapatkan pesan integritas & nilai etika secara rutin dari pimpinan instansi	kelemahan pada ELP2	v							
2	Kode etik telah disusun	kelemahan pada ELP2	v							
3	Kode etik secara rutin dimutakhirkan	kelemahan pada ELP2	x							
4	Pendapatan pegawai disesuaikan dengan kinerjanya	kelemahan pada ELP2	v							
5	Dokumen Pernyataan Kode etik telah disampaikan kepada seluruh pegawai	kelemahan pada ELP2	x							
6	Sosialisasi kode etik dijelaskan tentang bagaimana prakteknya dalam situasi sehari-hari	kelemahan pada ELP2	x							
7	Kebijakan organisasi dan aturan perilaku setiap tahun telah diinformasikan kepada pihak ketiga	kelemahan pada ELP2	x							
8	Media organisasi (majalah/buletin internal, papan pengumuman, situs resmi, dan lain-lain) menginformasikan pelaksanaan kode etik	kelemahan pada ELP2	v							
9	Seluruh pegawai secara rutin telah menandatangani pernyataan kode etik/aturan perilaku	kelemahan pada ELP2	x							

10	Pernyataan Kode etik telah dibaca oleh semua pegawai	kelemahan pada ELP2	X							
11	Pernyataan Kode etik telah dipahami oleh semua pegawai	kelemahan pada ELP2	X							
12	Sosialisasi kode etik dan aturan perilaku organisasi diikuti oleh semua pegawai	kelemahan pada ELP2	V							
13	Terdapat fungsi khusus yang melayani pengaduan masyarakat	kelemahan pada ELP2	V							
14	Pimpinan instansi mendapat informasi atas kepatuhan etika organisasi	kelemahan pada ELP2	V							
15	Pelanggaran kode etik ditindaklanjuti sesuai ketentuan yang berlaku	kelemahan pada ELP2	V							
16	Tindak lanjut atas pelanggaran kode etik dilakukan oleh petugas yang kompeten dan independen	kelemahan pada ELP2	V							
17	Strategi dan perencanaan kompetensi pegawai dikomunikasikan secara memadai	kelemahan pada ELP2		X						
18	SDM yang memadai tersedia untuk melaksanakan strategi dan perencanaan organisasi	kelemahan pada ELP2		V						
19	Pegawai yang kompeten secara tepat mengisi struktur organisasi	kelemahan pada ELP2		V						
20	Proses seleksi pegawai dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi yang tepat untuk jabatan yang diisi	kelemahan pada ELP2		V						
21	Pimpinan memiliki pemahaman yang luas tidak sekedar tupoksi saja			V						

22	Kompetensi SDM dipantau secara efektif			X					
23	Strategi perencanaan pelatihan meliputi pelatihan lintas bagian	kelemahan pada ELP2		V					
24	Pelatihan yang memadai selalu dilakukan sebelum pegawai menduduki posisi penting	kelemahan pada ELP2		X					
25	Prosedur akuntansi dilaksanakan dengan baik oleh staf keuangan	kelemahan pada ELP2		V					
26	Keahlian yang diperlukan sesuai uraian tugas telah diperhitungkan dalam penilaian kinerja setiap pegawai	kelemahan pada ELP2			V				
27	Pegawai dapat diandalkan untuk mencapai tujuan pengendalian intern	kelemahan pada ELP2			X				
28	Risiko, pengendalian dan ketaatan didiskusikan secara memadai dalam rapat	kelemahan pada ELP2			X				
29	Kepemimpinan organisasi sangat memadai	kelemahan pada ELP2			V				
30	Pegawai memahami tujuan pengendalian intern	kelemahan pada ELP2			X				
31	Setiap pegawai turut serta dalam menetapkan tujuan pengendalian intern	kelemahan pada ELP2			X				
32	Desain struktur organisasi sudah sesuai dengan ukuran dan karakternya	kelemahan pada ELP2				V			
33	Pejabat yang ditunjuk mengerti dan taat pada tanggung jawab pelaporan yang ada	kelemahan pada ELP2				V			

34	Risiko yang muncul dari keberadaan struktur organisasi diperhitungkan pimpinan instansi	kelemahan pada ELP2				v				
35	Struktur organisasi yang ada mempermudah melihat risiko	kelemahan pada ELP2				v				
36	Pejabat yang ditunjuk dalam struktur pengendalian internal mengerti peran dan tanggungjawab mereka	kelemahan pada ELP2				v				
37	Pejabat yang ditunjuk dalam struktur pengendalian internal mengerti uraian pekerjaannya	kelemahan pada ELP2				v				
38	Proses validasi atas tingkat kehandalan, keakuratan, kelengkapan, ketepatan waktu sistem informasi dilakukan secara berkala	kelemahan pada ELP2				v				
39	Peran pengawasan telah dilaksanakan secara tepat oleh pimpinan	kelemahan pada ELP2					v			
40	Diskusi pengawasan yang tepat selalu dilakukan pada saat rapat pimpinan	kelemahan pada ELP2					v			
41	Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dilaksanakan secara tepat	kelemahan pada ELP2					v			
42	Kriteria pendelegasian wewenang telah tepat	kelemahan pada ELP2					v			
43	Pimpinan mengerti tanggung jawab dan kewenangannya	kelemahan pada ELP2					v			
44	Kewenangan direviu secara periodik	kelemahan pada ELP2					x			
45	Kewenangan dan tanggung jawab dimengerti secara jelas	kelemahan pada ELP2					v			

46	Pembatasan kewenangan diverifikasi dan diuji	kelemahan pada ELP2					X			
47	Kebijakan SDM secara efektif dipahami oleh para pegawai	kelemahan pada ELP2						X		
48	Prosedur rekrutmen dan retensi, maupun Prosedur penyaringan SDM telah tersedia	kelemahan pada ELP2						V		
49	Setiap SDM yang direkrut memenuhi kebutuhan posisi yang ada	kelemahan pada ELP2						V		
50	Proses pergantian jabatan untuk posisi kunci memadai	kelemahan pada ELP2						V		
51	Tingkat pengunduran diri pegawai rendah	kelemahan pada ELP2						V		
52	Program perencanaan pelatihan memadai	kelemahan pada ELP2						V		
53	Anggaran yang tersedia untuk pengembangan SDM memadai	kelemahan pada ELP2						X		
54	Evaluasi kinerja manajemen tersedia	kelemahan pada ELP2						V		
55	Proses evaluasi kinerja manajemen dilakukan sesuai ketentuan berlaku	kelemahan pada ELP2						V		
56	Pendapatan/honor pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku	kelemahan pada ELP2						V		
62	Pimpinan instansi membina hubungan kerja yang baik dengan instansi/organisasi lain yang memiliki keterkaitan operasional	kelemahan pada ELP2								V
63	Pimpinan instansi membina hubungan kerja yang baik dengan instansi yang terkait atas fungsi pengawasan (inspektorat, BPKP, dan BPK)	kelemahan pada ELP2								V

KESIMPULAN

- 1 Kelemahan sub unsur 1 (penegakan integritas dan nilai etika) berupa belum adanya kode etik atau aturan perilaku yang diinternalisasikan dengan baik, diantaranya:
 - a. Aturan perilaku
 - b. Sosialisasi aturan perilaku
 - c. Pembacaan dan penandatanganan aturan perilaku
 - d. Pemahaman kode etik
 - e. Tindak lanjut pelanggaran kode etik

- 2 Kelemahan sub unsur 2 (komitmen terhadap kompetensi) berupa belum adanya kode etik atau aturan perilaku yang diinternalisasikan dengan baik, diantaranya: