

RENCANA TINDAK PENGENDALIAN (RTP)

KATA PENGANTAR



Puji syukur kami ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya yang dilimpahkan pada kita semua, sehingga implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada pemerintah Kota Padang pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dapat diselenggarakan dengan lancar. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara pada pasal 58 menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, presiden selaku kepala pemerintah mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh. Untuk menjalankan amanat tersebut diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Oleh sebab itu instansi pemerintah wajib menyelenggarakan SPIP, sehingga dengan penerapan SPIP diharapkan instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuan organisasi dapat dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien, pengelolaan keuangan dan pengelolaan aset diselenggarakan secara baik dan patuh pada peraturan perundangan.

Dengan telah diawalinya implementasi SPIP menunjukkan bahwa Walikota Kota Padang memiliki komitmen tinggi dalam menyelenggarakan pemerintah daerah. Implementasi SPIP sepenuhnya dibimbing oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat dan BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

Rencana Tindak Pengendalian (RTP) Intern merupakan "*daftar*" pengendalian dan menjadi acuan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam melakukan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang tercantum dalam RTP tersebut. Daftar pengendalian dalam RTP didasarkan pada hasil penilaian risiko terhadap proses bisnis utama dan kegiatan-kegiatan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. RTP harus diimplementasikan (*action*), dimonitor dan dievaluasi, dan bila perlu dilakukan perbaikan (*repair and improvement*) secara terus menerus (*never ending process*) agar lebih efektif dan efisien sebagai alat pengendalian kegiatan dalam mencapai tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian.

Kami sadari sepenuhnya bahwa RTP ini masih jauh dari sempurna, perlu banyak perbaikan dan penyesuaian dengan kondisi dan lingkungan organisasi. Diharapkan RTP mampu menjadi bagian yang signifikan dari implementasi SPIP. Akhirnya kepada seluruh pihak yang berkontribusi dalam awal implementasi SPIP dan penyusunan RTP ini, kami ucapkan banyak terima kasih.

Padang, 2021
Kepala Dinas
Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian
Kota Padang

dto

YUNISMAN, SE, MM
NIP. 19610203 198101 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Dasar Hukum	3
C. Tujuan dan Manfaat	3
D. Ruang Lingkup	4
BAB II SEKILAS TENTANG SPIP	6
A. Pengertian SPIP	6
B. Unsur-unsur SPIP	6
C. Pernyataan Tanggung Jawab (Statement of Responsibilities)	9
Bab III PENCIPTAAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN YANG DIHARAPKAN	11
A. Tujuan Terciptanya Lingkungan Pengendalian Yang Baik	11
B. Kondisi Lingkungan Pengendalian Saat Ini	11
C. Rencana Perbaikan Lingkungan Pengendalian	13
Bab IV RESIKO DAN KEGIATAN PENGENDALIAN	15
A. Pernyataan Tujuan	15
B. Resiko-resiko	15
C. Kegiatan Pengendalian Terpasang	21
D. Kegiatan Pengendalian Yang Masih Dibutuhkan	22
Bab V INFORMASI DAN KOMUNIKASI	24
Bab VI PEMANTAUAN DAN EVALUASI	26
Bab VII PENUTUP	28
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sebagai kelanjutan reformasi birokrasi di bidang keuangan negara dengan mengacu Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Keuangan Negara dan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2004 tentang Keuangan Negara, serta untuk menciptakan good governance sesuai Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bebas KKN, maka diperlukan sistem pengendalian intern dalam mengelola keuangan negara/daerah. Mengingat pentingnya sistem pengendalian intern, selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang merupakan turunan dari Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 mewajibkan setiap pimpinan instansi pemerintah untuk menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

Dengan kata lain penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali serta efisien dan efektif.

Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberikan keyakinan memadai bahwa kegiatan pada suatu instansi Pemerintah dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, melaporkan pengelolaan keuangan secara andal, mengamankan aset negara, dan mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem itu dikenal sebagai Sistem Pengendalian Intern yang dalam penerapannya harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah tersebut.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 dalam pasal 13 ayat 1 mewajibkan setiap pimpinan instansi pemerintah untuk melakukan penilaian risiko dalam upaya mengendalikan kegiatan yang ada di

instansinya dan Pemerintah kota Padang telah menindaklanjutinya dengan menerbitkan Peraturan Walikota Padang Nomor 37 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Kota Padang.

Dalam penilaian risiko, yang pertama kali harus dilakukan oleh Kepala SKPD adalah menetapkan tujuan instansi pemerintah serta tujuan pada tingkat kegiatan sebagai dasar melakukan penilaian, sehingga kita dapat mengidentifikasi resiko-resiko apa yang mungkin akan terjadi didalam pencapaian tujuan, baik itu tujuan dari pemerintah kota maupun tujuan dari kegiatan-kegiatan yang dianggarkan oleh Dinas.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, sebagai lembaga penyelenggara pemerintahan, menyadari sepenuhnya akan pentingnya menyelenggarakan SPIP, didorong oleh kesadaran tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian telah, sedang, dan akan selalu menyelenggarakan SPIP. Agar sistem pengendalian intern yang dibangun efektif dan efisien diperlukan suatu rancangan yang tepat, untuk itu diperlukan suatu rencana tindak pengendalian yang akan menjadi penentu arah penyelenggaraan SPIP yang terintegrasi dalam setiap tindakan dan kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam rangka mengamankan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Rencana Tindak Pengendalian (RTP) Sistem Pengendalian Interen Pemerintah (SPIP) merupakan dokumen yang berisi gambaran dari efektifitas, struktur, kebijakan, dan prosedur organisasi dalam mengendalikan resiko, perbaikan pengendalian yang ada/terpasang serta pengomunikasian dan pemantauan pelaksanaan perbaikannya. Dokumen ini merupakan rencana tindak pengendalian atas pelaksanaan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, sehingga diharapkan dapat memperoleh keyakinan memadai bahwa tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Rencana tindak pengendalian dimaksudkan untuk memberikan acuan bagi pimpinan dan para pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam rangka membangun pengendalian yang diperlukan

untuk mencegah kegagalan/ penyimpangan dan atau mempercepat keberhasilan pencapaian tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian..

Dengan dilaksanakannya penilaian resiko terhadap kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan, diharapkan kita dapat mengendalikan lebih awal kemungkinan resiko yang akan muncul sehingga tujuan yang kita harapkan dapat tercapai.

B. DASAR HUKUM

Pelaksanaan identifikasi risiko didasarkan pada:

1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
3. Peraturan Walikota Padang Nomor 37 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan SPIP di Pemerintah Kota Padang.
4. Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Nomor : 39/DTKP/2021 Tahun 2021 tentang Satuan Tugas Sistem Pengendalian Interen Pemerintah (SPIP) Dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Tahun 2021.

C. TUJUAN DAN MANFAAT

Penyelenggaraan SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi. Pemberian keyakinan tersebut dicapai melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundangan-undangan dalam hal ini dapat diurai sebagai berikut :

1. Tujuan Penilaian Risiko

Tujuan Penilaian risiko di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang adalah:

- a. Pembangunan infrastruktur penyelenggaraan SPIP khususnya unsur ke dua yaitu unsur penilaian risiko pada tingkat instansi dan kegiatan
- b. Untuk mendapatkan register dan peta risiko pada tingkat tujuan instansi dan kegiatan

2. Manfaat Penilaian Risiko

Manfaat yang diharapkan dalam penilaian risiko adalah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dalam kegiatan pengendalian pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Penilaian Risiko di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang meliputi seluruh Bidang, Seksi dan Sub Bagian yang berada di lingkungannya yang terdiri dari:

- a. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Sub Bagian Umum;
 2. Sub Bagian Keuangan;
- b. Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas terdiri dari :
 1. Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
 2. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 3. Seksi Informasi Kerja;
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri dari :
 1. Seksi Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 2. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 3. Seksi Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial;
- d. Bidang Perindustrian, terdiri dari :
 1. Seksi Bina Usaha Industri;
 2. Seksi Sarana dan Prasarana Industri.
 3. Seksi Kerjasama dan Pengembangan Industri.

Sebagai kelanjutan reformasi birokrasi dibidang keuangan negara dengan mengacu kepada Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Keuangan Negara dan UU Nomor 17 Tahun 2004 tentang Keuangan Negara, serta untuk menciptakan good governance sesuai UU Nomor 28 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bebas KKN, maka

diperlukan system pengendalian intern dalam mengelola keuangan negara/daerah dan UU Nomor 1 Tahun 2004. Mengingat pentingnya sistem pengendalian intern, selanjutnya PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang merupakan turunan dari UU Nomor 1 Tahun 2004 mewajibkan setiap pimpinan instansi Pemerintah Kota Padang untuk menyelenggarakan SPIP.

Rencana tindak pengendalian ini fokus kepada pengendalian atas kegiatan-kegiatan pokok dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di tingkat Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. Pelaksanaan rencana tindak pengendalian melibatkan seluruh jajaran pimpinan, tingkat manajemen, pegawai, dan unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian.

BAB II

SEKILAS TENTANG SPIP

A. Pengertian SPIP

Menurut Ketentuan Umum PP Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern (SPI) didefinisikan sebagai proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) didefinisikan sebagai Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Definisi SPI dan SPIP di atas dipahami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian sebagai suatu mekanisme pengendalian yang ditetapkan oleh pimpinan dan seluruh pegawai serta diintegrasikan dengan proses kegiatan sehari-hari dan dilaksanakan secara berkesinambungan guna mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tersebut harus dapat diraih dengan cara menjaga dan mengamankan aset negara/daerah yang diamanatkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, menjamin tersedianya laporan manajerial yang handal, mentaati ketentuan yang berlaku, mengurangi dampak negatif keuangan/kerugian, penyimpangan termasuk kecurangan/fraud, dan pelanggaran aspek kehati-hatian, serta meningkatkan efektivitas organisasi dan meningkatkan efisiensi biaya.

B. Unsur – unsur SPIP

Penyelenggaraan SPIP meliputi unsur-unsur sistem pengendalian intern sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah kondisi suatu instansi pemerintah yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern. Membangun lingkungan pengendalian memiliki arti membangun dan menciptakan suatu atmosfer yang kondusif yang mendorong terimplementasinya sistem pengendalian intern di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian.

Lingkungan pengendalian akan efektif bila suatu lingkungan dengan orang-orang yang berkompeten memahami tanggung jawab dan batasan kewenangannya, memiliki pengetahuan yang memadai, memiliki kesadaran yang penuh dan komitmen untuk melakukan apa yang benar dan yang seharusnya dengan mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi berikut standar etika dan perilaku. Peranan pimpinan dalam mewujudkan suatu lingkungan pengendalian yang sangat penting karena pemimpin berperan sebagai tone at the top (penentu "irama" organisasi), perlu dikembangkan lingkungan pengendalian yang akan menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern, yaitu:

- a. Penegakan integritas dan nilai etika;
- b. Komitmen terhadap kompetensi;
- c. Kepemimpinan yang kondusif;
- d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
- e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
- f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
- g. Perwujudan peran aparat pengawas intern pemerintah yang efektif;
- h. Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

2. Penilaian Resiko

Penilaian resiko merupakan bagian integral dalam proses pengelolaan resiko dalam pengambilan keputusan pada tindakan dan kegiatan

melalui tahapan identifikasi, analisis, dan evaluasi resiko. Penilaian resiko merupakan pencerminan dari pelaksanaan prinsip kehati-hatian dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian.

3. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi resiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi resiko telah dilaksanakan secara efektif. Kegiatan pengendalian merupakan pencerminan dari aktualisasi penerapan kebijakan SPIP oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian untuk mencapai tujuan-tujuan pengendalian yang telah ditetapkan.

Karakteristik kegiatan pengendalian yang ditetapkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian sekurang-kurangnya telah memperhatikan bahwa kegiatan pada pengendalian dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu prevention dan mitigation. Pengendalian yang bersifat prevention merupakan kegiatan pengendalian yang dibangun untuk mengurangi kemungkinan terjadinya peristiwa resiko. Sedangkan pengendalian yang bersifat mitigation merupakan kegiatan pengendalian yang dibangun untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan apabila terjadi suatu peristiwa.

Penyelenggaraan kegiatan pengendalian lebih diutamakan pada kegiatan pokok organisasi dan relevan dengan hasil kegiatan penilaian resiko, sehingga pelaksanaan kegiatan pengendalian mampu membantu memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan organisasi dapat dicapai.

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi adalah data yang telah diolah dan dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi, sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian

informasi dengan menggunakan media tertentu, baik langsung maupun tidak langsung, untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif.

Informasi dan komunikasi yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam rangka penyelenggaraan SPIP merupakan proses pengumpulan dan pertukaran informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan kegiatan instansi. Informasi dan komunikasi mencakup pengumpulan dan penyajian informasi kepada pegawai agar mereka dapat melakukan tanggung-jawabnya, termasuk pemahaman akan peran dan tanggung-jawabnya sehubungan dengan pengendalian intern.

5. Pemantauan Berkelanjutan

Pemantauan pengendalian intern adalah proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian intern. Pelaksanaan pemantauan pengendalian intern dimaksudkan untuk memastikan bahwa sistem pengendalian intern sudah bekerja sesuai yang diharapkan dan perbaikan-perbaikan yang diperlukan telah dilaksanakan sesuai dengan perkembangan kondisi internal dan eksternal organisasi.

C. Pernyataan Tanggung Jawab (Statement of Responsibilities)

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 mengamanatkan Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/WaliKota/Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk memberikan pernyataan bahwa pengelolaan APBD telah diselenggarakan berdasarkan Sistem Pengendalian Intern yang memadai dan akuntansi keuangan telah diselenggarakan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). Pernyataan ini dibuat setiap tahun bersamaan dengan penyusunan laporan keuangan.

Pernyataan sebagaimana dikehendaki peraturan tersebut membawa konsekuensi perlunya dukungan fakta bahwa sistem pengendalian intern memang sudah diselenggarakan secara memadai. Untuk meyakini keandalan sistem pengendalian intern yang ada, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian memandang perlu menjalankan siklus penyelenggaraan SPIP setiap tahun, mulai dari identifikasi sasaran/tujuan sampai dengan pemantauan penyelenggaraan pengendalian, serta melakukan evaluasi atas efektifitas penyelenggaraan SPIP tersebut.

Rencana Tindak Pengendalian merupakan sarana untuk mendukung penyelenggaraan SPIP dan pernyataan pimpinan mengenai kondisi SPIP. Hal ini menunjukkan sejauhmana realisasi atas Rencana Tindak Pengendalian telah dijalankan.

BAB III
PENCIPTAAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN
YANG DIHARAPKAN

A. Tujuan Terciptanya Lingkungan Pengendalian yang Baik

Unsur lingkungan pengendalian merupakan fondasi dari unsur-unsur pengendalian intern lainnya sehingga unsur lingkungan pengendalian memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Lingkungan pengendalian yang baik/buruk menentukan keberhasilan/kegagalan penerapan unsur SPIP lainnya. Oleh karena itu, secara umum pembangunan lingkungan pengendalian bertujuan untuk menciptakan keadaan yang kondusif yang mendorong terimplementasinya sistem pengendalian intern secara efektif di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. Secara khusus, pembangunan lingkungan pengendalian di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian bertujuan untuk:

1. Tegaknya integritas dan nilai-nilai etika
2. Terciptanya komitmen terhadap kompetensi;
3. Terciptanya kepemimpinan yang kondusif;
4. Terwujudnya struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
5. Terwujudnya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
6. Terwujudnya kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
7. Terwujudnya aparat pengawasan intern pemerintah yang berperan efektif; dan
8. Terwujudnya hubungan kerja yang baik antar unit kerja terkait.

B. Kondisi Lingkungan Pengendalian Saat ini

Satuan Tugas penyelenggaraan SPIP Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian mengambil langkah strategis yaitu:

1. Rekapitulasi Evaluasi Lingkungan Pengendalian seluruh lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian; Seluruh lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian (3 Bidang dan 1 Sekretariat) telah melaksanakan survey persepsi melalui kuesioner Control Environment Evaluation (CEE) yang tertuang dalam RTP masing-masing. Oleh karena itu, Satgas perlu melakukan Rekapitulasi pernyataan-pernyataan Lingkungan Pengendalian seluruh bidang dan sekretariat pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. (Rekapitulasi Lingkungan Pengendalian Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian tersaji pada Lampiran 1).
2. Melakukan Skoring dengan fokus pernyataan sub-sub unsur Lingkungan Pengendalian, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1:

Skoring Penilaian Terhadap Lingkungan Pengendalian

No	Skor	Keterangan
1.	1	Tidak Memadai
2.	2	Kurang Memadai
3.	3	Cukup Memadai
4.	4	Memadai

3. Merumuskan Rencana Penguatan Lingkungan Pengendalian pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian untuk menciptakan kondisi lingkungan pengendalian yang kondusif, sehingga mampu mendorong terciptanya perilaku dan tindakan yang lebih efektif dan efisien dari seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
Berdasarkan hasil penilaian terhadap lingkungan pengendalian di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, diperoleh gambaran yang tertuang pada tabel dibawah ini:

Tabel 2: Penilaian terhadap lingkungan Pengendalian

No.	Sub Unsur	Kondisi
1	Penegakan Integritas Dan Nilai Etika	Kurang Memadai
2	Komitmen terhadap Kompetensi	Kurang Memadai
3.	Kepemimpinan yang Kondusif	Cukup Memadai
4.	Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan	Cukup Memadai
5.	Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang tepat	Cukup Memadai
6.	Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia	Cukup Memadai
7.	Aparat pengawasan interen pemerintah yang berperan efektif	Cukup Memadai
8.	Hubungan Kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah Terkait	Memadai

C. Rencana Perbaikan Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian yang kondusif merupakan unsur paling penting dalam penerapan pengendalian intern. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian menginginkan terciptanya Lingkungan Pengendalian yang kondusif, sehingga mampu mendorong terciptanya perilaku dan tindakan yang lebih efisien dan efektif dari seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Peningkatan kualitas perilaku dan tindakan tersebut diharapkan menjadi modal utama untuk menghasilkan aktivitas pengendalian yang handal guna mencapai tujuan organisasi. Hasil evaluasi atas kondisi lingkungan pengendalian dirumuskan Rencana Penguatan Lingkungan Pengendalian menunjukkan masih adanya kelemahan lingkungan pengendalian yang perlu segera diperbaiki.

Atas kelemahan pengendalian lingkungan yang ada saat ini, langkah-langkah perbaikan yang diperlukan dan merupakan prioritas untuk segera dilaksanakan adalah sebagai berikut:

No.	Sub Unsur	Rencana Tindak Perbaikan/Penguatan Lingkungan Pengendalian
I	Penegakan Integritas Dan Nilai Etika	
1.	Pengembangan Integritas dan Nilai Etika	Sosialisasi Peraturan Walikota Padang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Kode etik dan perilaku Aparatur.
		Pemimpin Instansi mengembangkan sikap etika dan tata nilai yang dapat dimengerti oleh seluruh pegawai
2.	Pengkommunikasian nilai-nilai etika	<p>Pemimpin Instansi mengkomunikasikan komitmennya akan nilai-nilai etika melalui perkataan dan tindakan</p> <p>Pimpinan/Pejabat Struktural menegakan sanksi dan penilaian terhadap pelanggaran nilai-nilai etika sesuai dengan ketentuan yang berlaku</p>
II	Komitmen terhadap Kompetensi	
1	Identifikasi kompetensi	Menyusun Standar kompetensi yang mendukung efektifitas pelaporan keuangan, pengendalian internal dan manajemen resiko yang diidentifikasi.
2	Pemanfaatan individu yang memiliki kompetensi	Menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya
		Pimpinan/Pejabat Struktural melakukan penilaian terhadap pencapaian /kinerja sesuai tugas dan fungsi terhadap Pejabat Fungsional dan Pelaksana secara teknis yang menjadi tanggung jawabnya

BAB IV

RESIKO DAN KEGIATAN PENGENDALIAN

A. Pernyataan Tujuan

Penyelenggaraan SPIP dimaksudkan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. Pemberian keyakinan tersebut dicapai melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dalam Tahun 2021, rencana tindak pengendalian yang disusun Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian diprioritaskan untuk pembangunan pengendalian dalam rangka mencapai misi yaitu:

1. Mewujudkan kesejahteraan ketenagakerjaan
2. Meningkatkan daya saing Industri Kecil dan Menengah

B. Resiko-resiko

Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan atas resiko yang mengancam pencapaian tujuan dari misi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, terdapat resiko-resiko yang menjadi prioritas untuk ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. Berikut hasil identifikasi risiko terhadap program dan kegiatan tahun anggaran 2021 seperti pada tabel 3.

Tabel 3: Identifikasi Risiko

No	Kegiatan/ Sub Kegiatan	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan
I PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA						
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)					
1.1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Tersedianya update data / profil perusahaan terkait dengan sarana hubungan industrial	Tidak Tersedianya update data / profil perusahaan terkait dengan sarana hubungan industrial	Bidang Hubungan Industrial	1. Adanya resiko dalam pengumpulan data (kecelakaan kerja) karena kegiatan bersifat kunjungan lapangan. 2. Masih banyak perusahaan belum menganggap pentingnya pendataan dan beranggapan negatif terhadap pendataan yang dilakukan karena mereka beranggapan akan banyak kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku jika perusahaan telah terdata oleh Pemerintah. 3. Terkait dengan kondisi pandemi Covid 19 ini, banyak dari manajemen perusahaan yang tidak berada di tempat/diperusahaan sehingga tim pengumpul data kesulitan dalam mendapatkan informasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan pada quisioner pendataan dan harus melakukan kunjungan lebih dari 1 (satu) kali.	Tidak tersedianya update data/profil perusahaan terkait dengan sarana hubungan industrial sehingga dinas tidak memiliki base data dalam melaksanakan pembinaan yang berkelanjutan
II PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA						
1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi					
1.1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Terlaksana Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Tidak terpenuhinya pencari kerja yang memiliki pendidikan dan keterampilan berdasarkan klaster kompetensi	Bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja	Meningkatkan kebutuhan dunia industri dan dunia usaha terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan berdasarkan klaster kompetensi	Adanya pencari kerja yang memiliki kompetensi untuk mengisi peluang kerja berwirausaha sendiri
2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta					
2.1	Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	Terbinanya LPK sesuai standar mutu lembaga	Tidak bisa LPKS melaksanakan pelatihan jika belum memiliki akreditasi sesuai standar mutu lembaga	Bidang penempatan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja	Terbatasnya tempat uji kompetensi dan tenaga kerja assesor	Meningkatkan mutu lulusan LPKS sesuai standar mutu
III PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA						
1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota					
1.1	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Tenaga kerja yang diberdayakan pada kegiatan padat karya infrastruktur	Tidak terserapnya tenaga kerja musiman, sehingga menimbulkan pengangguran	Bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja	Terbatasnya anggaran dalam kegiatan padat karya, sehingga kegiatan tidak dapat berjalan maksimal	Meningkatnya taraf perekonomian masyarakat di wilayah padat karya
2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja					
2.1	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Terdaptarnya pencari kerja kepada perusahaan pemberi kerja lokal	Tidak terserapnya pencari kerja pada perusahaan pemberi kerja lokal	Bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja	Ketidak sesuaian spesifikasi karyawan yang dibutuhkan dengan pencari kerja yang didaftarkan	Meningkatnya kesempatan kerja

No	Kegiatan/ Sub Kegiatan	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan
IV PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL						
1	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota					
1.1	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Tersedianya solusi dan pemecahan masalah mogok, kerja, unjuk rasa, dan penutupan perusahaan di lingkungan kerja	Tidak tersedianya solusi dan pemecahan masalah mogok, kerja, unjuk rasa, dan penutupan perusahaan di Kota Padang	Bidang Hubungan Industrial	1. Adanya resiko kekerasan dan tindakan anarkis yang dilakukan oleh para pihak yang melakukan demo dan unjuk rasa di lingkungan kerja 2. Masih banyaknya perusahaan yang tidak melaporkan kondisi perusahaan yang tutup disebabkan pemikiran yang negatif tentang reputnya mengurus/melaporkan masalah tersebut ke instansi terkait	Tidak terlaksananya pertemuan tim deteksi dini Kota Padang dan kurang terdeteksinya secara dini permasalahan mogok kerja, unjuk rasa dan perusahaan yang tutup di Kota Padang
1.2	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terselesaikannya kasus-kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang terjadi di lingkungan kerja	Tidak terselesaikannya kasus-kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang terjadi di lingkungan kerja	Bidang Hubungan Industrial	Banyaknya terjadi perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disebabkan adanya pandemi Covid-19 yang mengakibatkan sulitnya keadaan dunia usaha saat ini	Terdapatnya ketidakpuasan bagi salah satu pihak yang berselisih yang bisa menjadi ancaman baik berupa ancaman fisik maupun mental bagi mediator dan tim penyelesaian kasus
1.3	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Tersedianya pembinaan, verifikasi dan evaluasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam dan luar perusahaan	Tidak Tersedianya pembinaan, verifikasi dan evaluasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam dan luar perusahaan	Bidang Hubungan Industrial	Pola konflik yang terjadi dalam perselisihan antar-SP/SB berkaitan dengan adanya perbenturan kepentingan. Konflik ini tak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi pekerja/buruh ini. Permasalahan bertambah kompleks karena kerap kali tercampur antara urusan organisasional dan personal. Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya konflik (sebagai pola konflik) antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama, perebutan keanggotaan, dan lain-lain.	Adanya perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam dan luar perusahaan yang bergerak pada bidang dan lokasi yang sama, dan perselisihan antar serikat pekerja dengan perusahaan
1.4	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Tersedianya pertemuan LKS Tripartit Kota Padang sebanyak 4 (empat) kali yang bertujuan untuk membicarakan/merumuskan/merekomendasikan solusi dari permasalahan ketenagakerjaan	Tidak terlaksananya pertemuan LKS Tripartit Kota Padang sebanyak 4 (empat) kali yang bertujuan untuk membicarakan/merumuskan/merekomendasikan solusi dari permasalahan ketenagakerjaan	Bidang Hubungan Industrial	bahwa LKS Tripartit merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB), dan Pemerintah. Jika tidak terlaksana pertemuan LKS tripartit akan dapat mengurangi fungsi LKS Tripartit dalam mencari solusi terhadap permasalahan	Tidak terlaksananya pertemuan LKS Tripartit Kota Padang

No	Kegiatan/ Sub Kegiatan	Tujuan yang diidentifikasi	Pernyataan Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan
V PROGRAM PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN INDUSTRI						
1	Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota					
1.1	Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Kebijakan Percepatan Pengembangan, Penyebaran dan Perwilayahan Industri	Terlaksananya inkubasi bisnis bagi IKM	Tidak berkembangnya IKM setelah dilakukan inkubasi	Bidang Industri	1. Tidak adanya akses dan bantuan permodalan 2. Tidak terbukanya jaringan kerjasama 3. Tidak berkembangnya strategi pemasaran IKM	Tidak berkembangnya IKM Kota Padang
1.2	Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri	Terlaksananya Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri	1. Tidak terfasilitasinya perbaikan tempat produksi IKM 2. Tidak selesainya penyusunan naskah akademi 3. Terganggu pembangunan sentra rendah	Bidang Industri	1. Adanya peluang terjadinya gangguan dari pihak eksternal disekitar lokasi pembangunan 2. Peluang keterlambatan proses pencairan dana	Tidak tercapainya standarisasi produk IKM
1.3	Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	Terlaksananya Pemberdayaan Industri dan Peningkatan Peran Serta Masyarakat	Tidak terlaksananya fasilitasi kemasan, pelatihan dan hibah uang kepada IKM	Bidang Industri	1. Belum lengkapnya persyaratan administrasi calon penerima bantuan 2. Terganggunya jadwal pelaksanaan bantuan	Tidak terwujudnya IKM yang berdaya saing
VI PROGRAM PENGENDALIAN IZIN USAHA INDUSTRI KABUPATEN/KOTA						
1	Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPIU), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota					
1.1	Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Perizinan di Bidang Industri Dalam Lingkup IUI, IPIU, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/ Kota	Terlaksananya Pengawasan Perizinan di Bidang Industri Dalam Lingkup IUI, IPIU, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/ Kota	Tidak terlaksananya Pengawasan Perizinan di Bidang Industri Dalam Lingkup IUI, IPIU, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/ Kota	Bidang Industri	Kurangnya pemahaman IKM tentang pentingnya legalitas perizinan di bidang industri	Masih rendahnya jumlah IKM yang memiliki legalitas

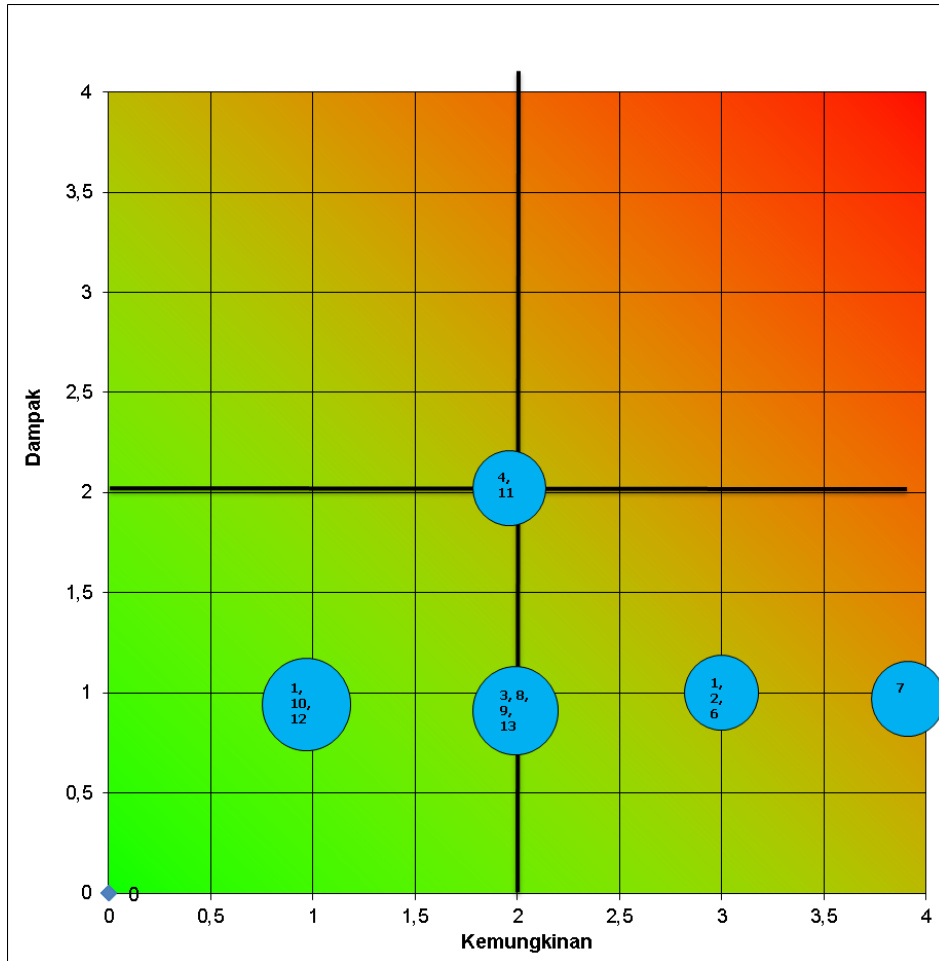
Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro memiliki resiko tidak tersedianya update data/profil perusahaan terkait dengan sarana hubungan industrial sehingga dinas tidak memiliki base data dalam melaksanakan pembinaan yang berkelanjutan
2. Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi memiliki resiko Tidak terpenuhinya pencari kerja yang memiliki pendidikan dan keterampilan berdasarkan klaster kompetensi

3. Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta memiliki resiko LPKS tidak bisa melaksanakan pelatihan jika belum memiliki akreditasi sesuai standar mutu lembaga
4. Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja memiliki resiko tidak terserapnya tenaga kerja musiman, sehingga menimbulkan pengangguran
5. Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online memiliki resiko Tidak terserapnya pencari kerja pada perusahaan pemberi kerja lokal
6. Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota memiliki resiko Tidak tersedianya solusi dan pemecahan masalah mogok, kerja, unjuk rasa, dan penutupan perusahaan di Kota Padang
7. Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota memiliki resiko Tidak terselesaikannya kasus-kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang terjadi di lingkungan kerja
8. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi memiliki resiko Tidak Tersedianya pembinaan, verifikasi dan evaluasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam dan luar perusahaan
9. Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota memiliki resiko Tidak terlaksananya pertemuan LKS Tripartit Kota Padang sebanyak 4 (empat) kali yang bertujuan untuk membicarakan/merumuskan/merekomendasikan solusi dari permasalahan ketenagakerjaan

10. Sub Kegiatan Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Kebijakan Percepatan Pengembangan, Penyebaran dan Perwilayahan Industri memiliki resiko Tidak berkembangnya IKM setelah dilakukan inkubasi
11. Sub Kegiatan Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri memiliki resiko Tidak terfasilitasinya perbaikan tempat produksi IKM, Tidak selesainya penyusunan naskah akademik, Tidak selesainya penyusunan naskah akademik
12. Sub Kegiatan Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat memiliki resiko Tidak terlaksananya fasilitasi kemasan, pelatihan dan hibah uang kepada IKM
13. Sub Kegiatan Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Perizinan di Bidang Industri Dalam Lingkup IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/ Kota memiliki resiko Tidak terlaksananya Pengawasan Perizinan di Bidang Industri Dalam Lingkup IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/ Kota

Hasil analisis atas resiko-resiko dimaksud memperlihatkan peta resiko sebagai berikut :



Rincian resiko teridentifikasi tertuang dalam lampiran 1

C. Kegiatan Pengendalian Terpasang

Sampai saat ini, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang telah membangun berbagai pengendalian. Beberapa pengendalian tersebut dapat dinilai telah efektif, namun beberapa pengendalian lainnya yang telah dilaksanakan kurang/tidak efektif mengatasi resiko dalam upaya pencapaian tujuan dimaksud. Pengendalian yang telah dipasang antara lain sebagai berikut :

1. Perwako, SOP Bidang
2. Bursa Kerja On-Line dengan Sertifikasi ISO 9001:2015 dan database secara komputerisasi
3. Database perusahaan yang terkomputerisasi
4. Time schedule Kegiatan pada Sekretariat dan Bidang-bidang
5. Adanya Petunjuk teknis untuk fasilitasi bantuan terhadap IKM

6. Meningkatkan kapasitas SDM yang ada
7. Validasi verifikasi data terhadap calon penerima bantuan yang akan diberikan difasilitasi
8. Monitoring dan evaluasi terhadap IKM yang telah diberikan bantuan
9. Melakukan pengawasan secara berkala pada LPKS yang telah terdaftar
10. Pendataan terhadap perusahaan yang telah mempunyai SP/SB
11. Pendataan terhadap perusahaan yang telah mengikuti program Jamsostek
12. Perawatan/ maintenance peralatan komputer secara rutin
13. Perawatan/ maintenance peralatan kantor secara berkala
14. Melakukan monitoring asset secara berkala
15. Penambahan sumber daya manusia yang kompeten untuk ditempatkan di umum dan keuangan, karena banyaknya yang memasuki usia pensiun.

D. Kegiatan Pengendalian Yang Masih Dibutuhkan

Dalam rangka meningkatkan efektivitas penanganan resiko, beberapa kegiatan pengendalian yang telah ada perlu ditingkatkan dan beberapa kegiatan pengendalian baru perlu dibangun. Pembangunan kegiatan pengendalian didasarkan kepada upaya untuk mengurangi kemungkinan munculnya penyebab resiko dan upaya untuk mengurangi dampak apabila resiko benar-benar terjadi.

Kegiatan Pengendalian yang masih perlu dibangun adalah sebagai berikut:

1. Anggaran yang memadai untuk melakukan pendataan secara menyeluruh dalam upaya menjangkau dan mendata perusahaan
2. Sosialisasi yang lebih masif terkait pentingnya akreditasi LPKS
3. Sosialisasi informasi pasar kerja
4. Anggaran tambahan untuk deteksi dini
5. Pembinaan terhadap serikat pekerja terkait penerapan UU No. 21 Tahun 2000

6. Pengawasan dan pemanfaatan terhadap penerima fasilitas bantuan, baik IKM maupun KUBE
7. Sosialisasi dan koordinasi dengan stakeholder terkait sehubungan dengan pentingnya Perizinan di Bidang Industri Dalam Lingkup IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/ Kota

Kegiatan pengendalian yang dibangun akan tertuang dalam bentuk kebijakan dan standar operasi prosedur yang terintegrasi dalam aktivitas organisasi.

Rincian kegiatan pengendalian yang masih dibutuhkan dalam rangka mengatasi resiko tertuang dalam lampiran 2.

BAB V

INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Informasi dan komunikasi yang dimaksud dalam RTP ini adalah informasi dan komunikasi yang dibutuhkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam rangka mendukung jalannya pengendalian yang dibangun. Informasi dan komunikasi yang perlu diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian terkait dengan pengendalian yang dibangun sesuai dengan rencana dalam RTP adalah:

No	Tujuan yang Diidentifikasi	Pengendalian Yg Direncanakan	Bentuk/ Sarana Komunikasi	Penyedia Informasi	Penerima Informasi	Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5	6	7
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Database yang lebih memadai	Instruksi Pimpinan, Nota Dinas	Bidang Hubungan Industrial	Perusahaan	2021
2	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	SOP dan dokumen lampiran	Nota dinas	Bidang Pentalatas	Pencari kerja	2021
3	Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	SOP dan dokumen lampiran	Instruksi Pimpinan, Brosur	Bidang Pentalatas	LPKS	2021
4	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	SOP dan dokumen lampiran	Instruksi Pimpinan, Nota Dinas	Bidang Pentalatas	Pencari kerja	2021
5	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	SOP dan dokumen lampiran	Brosur, leaflet, baliho, spanduk, papan himbauan	Bidang Pentalatas	Pencari kerja	2021
6	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	SOP dan dokumen lampiran	Brosur, leaflet	Bidang Hubungan Industrial	Perusahaan	2021

No	Tujuan yang Diidentifikasi	Pengendalian Yg Direncanakan	Bentuk/ Sarana Komunikasi	Penyedia Informasi	Penerima Informasi	Waktu Pelaksanaan
7	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	SCP dan dokumen lampiran	Instruksi Pimpinan, Nota Dinas	Bidang Hubungan Industrial	Perusahaan	2021
8	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	SCP dan dokumen lampiran	Instruksi Pimpinan, Nota Dinas	Bidang Hubungan Industrial	Perusahaan	2021
9	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	SCP dan dokumen lampiran	Instruksi Pimpinan, Nota Dinas	Bidang Industri	Pelaku industri	2021
10	Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Kebijakan Percepatan Pengembangan, Penyebaran dan Perwilayahan Industri	SCP dan dokumen lampiran	Instruksi Pimpinan, Nota Dinas	Bidang Industri	Pelaku industri	2021
11	Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri	SCP dan dokumen lampiran	Instruksi Pimpinan, Nota Dinas	Bidang Industri	Pelaku industri	2021
12	Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	SCP dan dokumen lampiran	Instruksi Pimpinan, Nota Dinas	Bidang Pentalatas	Pelaku industri	2021
13	Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Perizinan di Bidang Industri Dalam Lingkup IUI, IPU, IUKI dan IPKI Kabupaten/ Kota	SCP dan dokumen lampiran	Instruksi Pimpinan, Nota Dinas	Bidang Pentalatas	Pelaku industri	2021

BAB VI

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pemantauan dan evaluasi atas pengendalian intern pada dasarnya ditujukan untuk meyakinkan apakah pengendalian intern yang terpasang telah berjalan efektif mengatasi resiko dan apakah tindakan yang diperlukan dilaksanakan. Pemantauan dan evaluasi yang dilaksanakan meliputi :

1. Pemantauan Berkelanjutan

Pemantauan berkelanjutan dilaksanakan atas pengendalian kunci untuk meyakinkan bahwa pengendalian tersebut dijalankan sebagaimana seharusnya. Pemantauan yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian adalah Pemantauan Berkelanjutan. Masing-masing unit kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian sebagai pemilik resiko akan melakukan pemantauan berkelanjutan. Pemantauan berkelanjutan ini dilaksanakan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian atau kepala bidang pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh bidang-bidang sesuai dengan uraian tugas masing-masing. Pemantauan berkelanjutan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian sesuai dengan resiko-resiko yang ada meliputi sebagai berikut:

- a. Pemantauan pelaksanaan pendataan jumlah pencari kerja atau pengangguran di kecamatan atau di kelurahan.
- b. Pemantauan pelaksanaan pendataan pelaku usaha industri yang ada di Kecamatan atau Kelurahan.
- c. Penyuluhan dan pengawasan terhadap pelaku industri yang belum memiliki sertifikat produk dan pendaftaran merek.
- d. Pemantauan, Pelaksanaan jumlah BKK dan LPK
- e. Pemantauan, Pelaksanaan pembentukan SP/SB di perusahaan

- f. Pemantauan Pelaksanaan pengesahan dan pendaftaran PK, PP dan PKB
- g. Pemantauan pelaksanaan sistem
- h. Pemantauan pelaksanaan jaringan
- i. Pemantauan pelaksanaan pelayanan kepada pencari kerja atau pengurusan AK 1
- j. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pencari kerja
- k. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaku industri

Pemantauan berkelanjutan atas pengendalian tertuang dan terintegrasi dalam kebijakan dan prosedur pengendalian.

2. Evaluasi Terpisah

Inspektorat Kota Padang melaksanakan evaluasi atas penyelenggaraan SPIP pada unit-unit kerja strategis pada akhir tahun. Evaluasi bertujuan untuk meyakinkan apakah pengendalian intern yang terpasang telah berjalan efektif.

3. Pelaksanaan Tindak Lanjut

Sebagai bagian dari penyelenggaraan dan perbaikan SPIP, atas setiap rekomendasi hasil audit/evaluasi/reviu dari auditor eksternal maupun internal, setiap unit kerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Padang melaksanakan tindak lanjutnya.

4. Pemantauan atas Pelaksanaan RTP

Setiap OPD di lingkungan Pemerintah Kota Padang memberikan laporan atas RTP sesuai tanggung-jawabnya secara berkala kepada Tim pemantau yang dalam hal ini adalah Inspektorat Kota Padang. Hasil pemantauan tim pemantau dilaporkan kepada Walikota Padang.

BAB VII

PENUTUP

Rencana Tindak Pengendalian Intern Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tahun 2021 merupakan salah satu dokumen penting dalam penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam rangka mewujudkan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pemantauan atas pelaksanaan sesuai rencana tindak pengendalian ini dan evaluasi atas efektifitas pengendalian yang ada akan menjadi dasar pertimbangan pembuatan Statement of Responsibility dalam laporan keuangan.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
PERINDUSTRIAN KOTA PADANG

dto

YUNISMAN, SE, MM
NIP. 19610203 198101 1 002