

SPIP RTP
TAHUN 2026
BPVP KENDARI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Dasar Hukum	2
C. Maksud dan Tujuan	2
D. Ruang Lingkup	3
E. Metodologi	3
BAB II PENILAIAN RISIKO.....	5
A. Gambaran Umum BPVP Kendari	5
11. Identifikasi Tujuan strategis dan tujuan kegiatan.....	7
a. Visi	7
b. Misi.....	7
c. Tujuan.....	8
d. Sasaran Strategis.....	8
e. Arah kebijakan, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan.....	10
f. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan.....	12
12. Identifikasi Risiko	19
a. Identifikasi risiko atas pelaksanaan kegiatan BPVP Kendari Tahun 2024	19
13. Struktur Analisis Risiko	23
a. Skala Dampak Risiko	25
b. Skala Kemungkinan Terjadinya Risiko.....	26
14. Analisa Risiko.....	26
15. Matrik Risiko/Skala Risiko/Peta Risiko.....	37
16. Prioritas Risiko.....	39
BAB III RENCANA TINDAK PENGENDALIAN	40

BAB IV INFORMASI DAN KOMUNIKASI	50
BAB V PEMANTAUAN DAN EVALUASI	52
BAB VI PENUTUP.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur organisasi BPVP Kendari	6
Gambar 2. 2 Matrik Risiko Kegiatan BPVP Kendari Tahun 2026	38
Gambar 2. 3 Peta Risiko Kegiatan BPVP Kendari Tahun 2026	38

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Arah Kebijakan dan agenda Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029	12
Tabel 2. 2 Perubahan Program Kementerian Ketenagakerjaan.....	16
Tabel 2. 3 Identifikasi Tujuan Strategis BPVP Kendari.....	16
Tabel 2. 4 Identifikasi Tujuan Kegiatan BPVP Kendari	18
Tabel 2. 5 Identifikasi Risiko Kegiatan Peningkatan kualitas dan kapasitas kelembagaan pelatihan Vokasi dan Produktivitas;.....	21
Tabel 2. 6 Identifikasi Risiko Kegiatan Peningkatan Penyelenggaraan,Pelatihan Vokasi dan pemagangan	22
Tabel 2. 7 Pengembangan dan peningkatan Produktivitas.....	22
Tabel 2. 8 Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja.. Error! Bookmark not defined.	
Tabel 2.9 Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas	22
Tabel 2. 10 Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Keahlian	23
Tabel 2. 11 Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Keahlian	23
Tabel 2. 12 Dukungan Manajemen Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.....	23
Tabel 2. 13 Perumusan Struktur Analisis Risiko.....	24
Tabel 2. 14 Tabel Skala Dampak Risiko	25
Tabel 2. 15 Tabel Skala Kemungkinan Terjadinya Risiko.....	26
Tabel 2. 16 Nilai Skala Kemungkinan dan Dampak Risiko.....	27
Tabel 2. 17 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas	28
Tabel 2. 18 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan yang Berkualitas.....	28

Tabel 2. 19 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas	29
Tabel 2. 20 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja	29
Tabel 2. 21 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas.....	30
Tabel 2. 22 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan.....	30
Tabel 2. 23 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas	31
Tabel 2. 24 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	31
Tabel 2. 25 Kategori Level Risiko	32
Tabel 2. 26 Kategori dan Tingkat Risiko Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas.....	33
Tabel 2. 27 Kategori dan Tingkat Risiko Kegiatan Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan yang Berkualitas.....	33
Tabel 2. 28 Kategori dan Tingkat Risiko Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas	34
Tabel 3. 1 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas	41
Tabel 3. 2 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan yang Berkualitas.....	42
Tabel 3. 3 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas.....	43
Tabel 3. 4 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja	44
Tabel 3. 5 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas	45

Tabel 3. 6 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 7 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas.....	46
Tabel 3. 8 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan penyelenggaraan SPIP, maka sebagai langkah awal, Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari telah Menyusun Desain Penyelenggara SPIP yang berisi rencana perbaikan lingkungan pengendalian maupun rencana perbaikan pengendalian dalam rangka melaksanakan penyelenggaraan SPIP yang efektif dan efisien sesuai aturan yang berlaku.

Peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah telah mewajibkan seluruh Kementerian dan Lembaga untuk melakukan pengendalian terhadap seluruh kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai dengan pertanggung jawaban secara tertib, terkendali, efisien, dan efektif. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggara kegiatan pada Kementerian dapat mncapai tujuannya secara efektif dan efisien, melaporkan pengelolaan keuangan negara secara andal, serta mengamankan asset negara.

Sistem pengendalian internt di landasi pada pemikiran bahwa sistem pengendalian intern melekat sepanjang kegiatan dan di pengaruhi oleh sumber daya manusia serta hanya memberikan keyakinan yang memadai bukan keyakinan mutlak. Peraturan Menteri ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2019 tentang pedoman penyelenggara sistem pengendalian intern pemerintah di Kementerian ketenagakerjaan pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa pimpinan unit kerja dan satuan kerja wajib Menyusun laporan penyelenggara SPIP paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Desain penyelenggara SPIP Adalah rancangan perbaikan pengendalian yang dilakukan melalui proses pengintergrasian antar unsur SPIP dan pengaturan langkah-langkah yang dilaksanakan dalam mengembangkan setiap unsur sebagai bentuk konkret penyelenggara SPIP. Desain penyelenggara SPIP ini diharapkan dapat memberikan arah penyelenggara SPIP dilingkungan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari dan menjadi komitmen terutama bagi pimpinan dalam rangka perbaikan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Dasar Hukum

- a. Peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah (Lembaran Neagara Republik Indonesia tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
- b. Peraturan kepala BPKP Nomor PER-1326/K/LB/2009 tanggal 7 Desember 2009 tentang Pedoman Teknis Penyelenggara SPIP;
- c. Peraturan kepala BPKP Nomor PER-688/K/D4/2012 tanggal 25 Mei 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Risiko di lingkungan instansi pemerintah;
- d. Peraturan kepala BPKP Nomor 24 Tahun 2013 tanggal 28 juni 2013 tentang Pedoman Pelakasanaan Control Self Assesment untuk penilaian resiko;
- e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelenggara Sistem Pengendalian intern pemerintah di Kementerian ketenagakerjaan. (Berita negara republik Indonesia tahun 2019 nomor 992);
- f. Peraturan Badan Pengawasan Keeuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggara Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Pada Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah
- g. Peraturan pemerintahan ketenagakerjaan republic Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024-2029
- h. Peraturan Menteri ketenagakerjaan republic Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di Kementerian ketenagakerjaan.

C. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Desain Penyelenggaraan SPIP di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari dimaksudkan untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel sehingga tercipta tata Kelola pemerintah yang baik dan bersih.

Penyelenggaraan SPIP di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai guna tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dengan keandalan laporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Ruang Lingkup

Penyelenggaraan SPIP berdasarkan PP 60 Tahun 2008 dilaksanakan pada tingkat organisasi dan tingkat kegiatan. Ruang lingkup penyelenggaraan SPIP di lingkungan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan dan masih terbatas pada kegiatan utama serta risiko yang tingkat pengendaliannya belum efektif. Penyusunan penilaian risiko Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari dilakukan dengan tujuan agar misi dan visi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan dapat terlaksana dengan baik.

E. Metodologi

Metodologi yang digunakan dalam penyusunan desain SPIP pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari adalah metode *focus Group Discussion* (FGD) dan Teknik *Control Self Assesment* (CSA) atau penilaian pengendalian.

Control Self Assesment (CSA) adalah suatu proses untuk menguji dan menilai efektivitas pengendalian intern yang bertujuan untuk memberi keyakinan bahwa tujuan organisasi akan tercapai. Secara konseptual CSA adalah cara penilaian risiko dan evaluasi atas pengendalian intern yang dilaksanakan sendiri oleh pegawai dan manajemen pada unit kerja yang akan dievaluasi berdasarkan pasal 13 ayat (1) PP No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah disebutkan bahwa pimpinan instansi wajib melakukan penilaian risiko. Penilaian risiko tersebut sebagaimana pasal 16, PP No. 60 tahun 2008 menggunakan metodologi yang sesuai dengan mekanisme yang memadai. Oleh karena itu, dalam melakukan penilaian risiko metode CSA merupakan salah satu alternatif yang dapat digunakan.

Metode CSA yang digunakan untuk mengukur lingkungan pengendalian (*Soft Control*) adalah dengan *Control Environment Evaluation* (CEE) yaitu mengevaluasi kondisi lingkungan pengendalian yang ada pada suatu organisasi dibandingkan dengan “kondisi ideal” (framework) dari masing-masing sub unsur dalam lingkungan pengendalian dan sebagai bahan bagi manajemen dalam perbaikan lingkungan pengendalian.

BAB II

PENILAIAN RISIKO

Berdasarkan peraturan pemerintahan Nomor 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pimpinan instansi pemerintah menerapkan strategi operasional yang konsisten dan strategi manajemen terintegrasi dengan rencana penilaian risiko. Strategi operasional diwujudkan untuk menentukan kriteria evaluasi yang akan dianalisis sesuai dengan struktur analisis. Struktur analisis risiko dan kriteria evaluasi risiko diharapkan akan menuntun para pihak yang terlibat dalam penilaian risiko mempunyai sudut pandang dan ukuran yang sama.

A. Gambaran Umum BPVP Kendari

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari yang selanjutnya disebut BPVP Kendari merupakan unit pelaksana Teknis Pusat (UPTP) berdasarkan peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di Kementerian ketenagakerjaan, Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

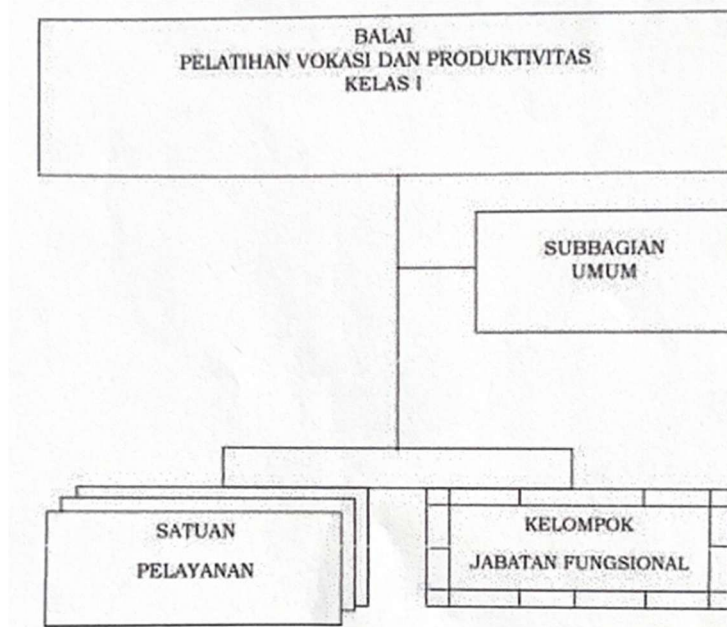
Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas kelas I mempunyai tugas melaksanakan pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas, sertifikasi kompetensi, serta konsultasi dan peningkatan jejaring di bidang pelatihan vokasi dan produktivitas. Dalam melaksanakan tugas tersebut Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan rencana, program, dan anggaran
2. Pelaksanaan pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas
3. Pelaksanaan fasilitas pemagangan
4. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi
5. Pelaksanaan konsultasi pelatihan vokasi dan produktivitas
6. Pelaksanaan peningkatan jejaring pelatihan vokasi dan produktivitas

7. Pelaksanaan promosi dan pengukuran peningkatan produktivitas
8. Pelaksanaan pemantauan pelatihan vokasi dan produktivitas
9. Pelaksanaan urusan organisasi dan sumber daya manusia aparatur, tata laksana, keuangan, rumah tangga, persuratan, kearsipan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik negara; dan
10. Penyusunan evaluasi dan pelaporan

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di Kementerian ketenagakerjaan, Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas kelas I terdiri atas : Subbagian Umum; dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Subbagian umum mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, program dan anggaran, evaluasi dan pelaporan, urusan keuangan, sumber daya manusia aparatur, organisasi dan tata laksana, rumah tangga, persuratan dan kearsipan, perlengkapan, dan pengelolaan barang milik negara.



Gambar 2. 1 Struktur organisasi BPVP Kendari

11. Identifikasi Tujuan strategis dan tujuan kegiatan

Berdasarkan rencana strategis kementerian ketenagakerjaan tahun 2025-2029, visi dan misi Kementerian ketenagakerjaan merupakan bagian dari visi dan misi Pembangunan nasional, Pembangunan bidang ekonomi, Pembangunan lintas bidang dan Pembangunan wilayah demi terwujudnya visi dan misi Pembangunan nasional. Berikut adalah visi dan misi kementerian ketenagakerjaan :

a. Visi

Kementerian ketenagakerjaan melaksanakan visi presiden-wakil presiden republic Indonesia tahun 2025-2029 yaitu, “ Indonesia Maju Yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong rotong”

b. Misi

Misi presiden dan wakil presiden republic Indonesia tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia
- 2) Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing
- 3) Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- 4) Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- 5) Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
- 6) Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
- 7) Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
- 8) Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya; dan
- 9) Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan

Kementerian ketenagakerjaan melaksanakan misi presiden dan wakil presiden nomor 1, nomor 2, nomor 3, nomor 7, nomor 8 dan nomor 9. Upaya yang dilakukan oleh Kementerian ketenagakerjaan untuk mewujudkan visi dan misi presiden dan wakil presiden republic Indonesia tahun 2025-2029 tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat, dan responsive, kepada presiden dan wakil presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan negara;
- 2) Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi dan hubungan kelembagaan, dan
- 3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana Kementerian ketenagakerjaan.

c. Tujuan

Kementerian ketenagakerjaan memiliki tujuan :

- 1) Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, Tangguh, lincah dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong;
- 2) Meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
- 3) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri dimasa yang akan datang;
- 4) Mewujudkan visi baru hubungan industrial dan dialog social ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- 5) Mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
- 6) Mewujudkan reformasi birokrasi yang mendorong percepatan inventasi dan penciptaan lapangan kerja;
- 7) Mewujudkan tata Kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

d. Sasaran Strategis

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut, Kementerian ketenagakerjaan menetapkan sejumlah sasaran strategis, sebagai berikut :

1) Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, Tangguh, lincah, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong, sasaran strategis ini di ukur dengan indikator kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, di mana kontribusi ini merupakan kontribusi Kementerian ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, yang dihitung berdasarkan besar upah yang diterima penduduk bekerja pada tahun. Indikator kinerja sasaran strategis/utama ini di dukung sejumlah indikator kinerja program sebagai berikut:

- a) Persentase tenaga kerja yang di tingkatkan kompetensinya dan di tempatkan;
- b) Jumlah tenaga kerja berkeahlian menengah-tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing;
- c) Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya;
- d) Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja;
- e) Jumlah Perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan k3;
- f) Jumlah tenaga kerja yang terlindungi hak-hak dasarnya;
- g) Jumlah pekerja pada Perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog social;
- h) Indeks perkembangan kinerja program jaminan social ketenagakerjaan;
- i) Persentase pemanfaatan rencana tenaga kerja dan daftar jabatan tenaga kerja menengah-tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing; dan
- j) Persentase usulan kebijakan ketenagakerjaan tahun sebelumnya yang di implementasikan.

2) Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Sasaran strategis di ukur dengan 3 (tiga) indikator kinerja utama, yaitu: indeks reformasi birokrasi, opini badan pemeriksa keuangan, indeks SPBE. Ketiga indikator ini di dukung oleh sub indikator kinerja program sebagai berikut :

- a) Indeks dan nilai evaluasi PMPRB;

- b) Persentase temuan yang ditindaklanjuti;
- c) Nilai evaluasi SAKIP;
- d) Nilai Kinerja mitra kerja pengawasan internal;
- e) Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah (termasuk whistle blowing system); dan
- f) Indeks kepuasan layanan data dan informasi ketenagakerjaan.

e. Arah Kebijakan, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan

Selaras dengan agenda pembangunan nasional, arah kebijakan dan strategi Pembangunan Ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari arah kebijakan dan strategi Pembangunan tema RPJM 2025-2029 adalah “Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi Yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan” yang dituangkan ke dalam 7 misi atau agenda pembangunan Ketujuh agenda pembangunan RPJMN IV tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

- 1) Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas;
- 2) Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan;
- 3) Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing;
- 4) Membangun kebudayaan dan karakter bangsa;
- 5) Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
- 6) Membangun lingkungan hidup;
- 7) Meningkatkan ketahanan bencana, dan perubahan iklim;
- 8) Memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan dan keamanan serta transformasi pelayanan publik.

Dalam hal arah kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan, terdapat 4 (empat) agenda pembangunan RPJMN 2025-2029 yang terkait, (i) memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas; (ii) meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing; (iii) memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan

dasar; dan (iv) memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan dan keamanan serta transformasi pelayanan publik.

Agenda pembangunan Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas ditujukan dalam rangka meningkatnya daya dukung dan kualitas sumber daya ekonomi sebagai modalitas bagi pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dengan sasaran utama peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja.

Agenda Peningkatan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing didasari pada fakta bahwa manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah. Kementerian Ketenagakerjaan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter, melalui peningkatan produktivitas dan daya saing.

Agenda Penguatan Infrastruktur dalam Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar ditujukan untuk mendukung aktivitas perekonomian serta mendorong pemerataan pembangunan nasional. Kementerian Ketenagakerjaan akan memastikan pembangunan ketenagakerjaan didukung dengan peningkatan pengaturan, pembinaan, dan pengawasan dalam pembangunan serta rehabilitasi sarana dan prasarana yang sudah tidak efisien.

Agenda Penguatan Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan serta Transformasi Pelayanan Publik ditujukan dalam rangka melindungi segenap bangsa, memberikan rasa aman serta pelayanan publik yang berkualitas pada seluruh warga negara dan menegakkan kedaulatan negara. Dalam rangka mendukung agenda tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan akan berupaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan yang dapat diakses oleh semua masyarakat melalui reformasi Kelembagaan birokrasi untuk pelayanan publik yang berkualitas dan mempermudah akses terhadap pelayanan dan perlindungan WNI di luar negeri.

f. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan

Dalam rangka mengakselerasi tujuan pembangunan nasional sebagaimana mandat Presiden dan Wakil Presiden, serta menghadapi kompleksitas tantangan pembangunan ketenagakerjaan dengan mengoptimalkan kekuatan dan memperbaiki kelemahan yang ada, Menteri Ketenagakerjaan mencanangkan 9 (sembilan) Lompatan Besar Pembangunan Ketenagakerjaan tahun 2025 – 2029 dengan arah kebijakan dan agenda sesuai tabel 2. 1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Arah Kebijakan dan agenda Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029

NO	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
1	Transformasi BLK	Mengubah secara total BPVP sebagai Balai Pelatihan Vokasi yang menjadi pusat pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing di tingkat nasional dan internasional	Reformasi kelembagaan untuk meningkatkan kinerja organisasi BPVP yang lebih inovatif dan transformatif Revitalisasi sarana dan prasarana untuk meningkatkan kapasitas, fasilitas, dan keterjangkauan BPVP Redesain pelatihan untuk merespon tantangan ketenagakerjaan lokal, nasional, dan internasional Relationship untuk meningkatkan kemitraan dan kolaborasi dengan stakeholders dalam rangka memperkuat kinerja BPVP Rebranding untuk meningkatkan daya tarik dan kepercayaan publik terhadap BPVP Reorientasi SDM BPVP untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan BPVP
2	<i>Link and Match Ketenagakerjaan</i>	Membangun integrasi, pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah bisnis proses yang utuh dan efektif untuk	Pengembangan sistem integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan Penguatan kelembagaan pelayanan pasar kerja lintas-sektor dan unit

		mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja	Penguatan SDM pelatihan, sertifikasi, dan penempatan Penguatan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja Digitalisasi pelayanan pasar kerja Pengembangan kemitraan dan kolaborasi dengan stakeholders
3	Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja	Mengembangkan program tenaga kerja mandiri yang efektif untuk membentuk tenaga kerja mandiri dalam rangka memperluas kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan	Penyusunan desain baru tenaga kerja mandiri Pengembangan sistem pengelolaan program tenaga kerja mandiri Penguatan kelembagaan pelaksana program tenaga kerja mandiri Pengembangan jaringan kemitraan tenaga kerja mandiri
4	Pengembangan Talenta Muda	Mengembangkan dan mengelola potensi kreatif generasi milenial menjadi talenta muda yang siap menyambut future job yang dinamis dan fleksibel	Transformasi Innovation Room menjadi Talent Hub Pengembangan kompetensi talenta muda Perluasan kesempatan kerja untuk talenta muda Pembentukan <i>Talent Inovasion Hub</i> di BPVP <i>Talent Scouting</i> Inovator Muda
5	Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri	Mengembangkan pasar kerja luar negeri dengan memperluas negara penempatan Pekerja Migran Indonesia sektor formal dan memasifikasi pengisian jabatan di sektor formal	Pengembangan sistem market intelligence di negara-negara sasaran PMI Perluasan negara-negara penempatan PMI sektor formal, termasuk implementasi <i>Specified Skill Worker (SSW)</i> Pengembangan sistem manajemen PMI berbasis digital yang terintegrasi dengan SIAPkerja dan KIK
6	Visi Baru Hubungan Industrial	Mengembangkan hubungan industrial yang lebih berkualitas dan adil serta berorientasi pada	Pengembangan inovasi program dalam rangka implementasi UU Cipta Kerja dan aturan turunannya Reformasi sistem pengupahan

		<p>peningkatkan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan</p>	<p>Peningkatan harmonitas hubungan dengan SP/SB yang lebih berkualitas</p> <p>Penerapan pola hubungan kerja yang adaptif terhadap pasar kerja yang fleksibel</p> <p>Penguatan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit dan Tripartit</p>
7	Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan	<p>Meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dapat menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3 yang berintegritas dan kredibel</p>	<p>Penyusunan rencana kerja bidang pengawasan ketenagakerjaan dan layanan K3</p> <p>Pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang transparan dan akuntabel</p> <p>Penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3</p> <p>Pengembangan pelaksanaan pengujian K3</p> <p>Peningkatan kapasitas dan integritas SDM pengawasan ketenagakerjaan dan K3</p> <p>Pengembangan kolaborasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan layanan K3</p> <p>Pengembangan mekanisme audit kinerja pengawasan</p> <p>Penguatan penegakan hukum (<i>law enforcement</i>) ketenagakerjaan</p>
8	Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan	<p>Mengembangkan sistem informasi dan pelayanan ketenagakerjaan sebagai ekosistem digital ketenagakerjaan terbesar di Indonesia</p>	<p>Transformasi SISNAKER menjadi Sistem Informasi dan Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPkerja)</p> <p>Integrasi seluruh pelayanan di Kementerian Ketenagakerjaan ke dalam SIAPkerja</p> <p>Pengembangan SIAPkerja sebagai instrumen bagi pembangunan big data untuk mengimplementasikan Satu Data Ketenagakerjaan</p>

			Penguatan tata kelola SIAPkerja yang kapabel dan efektif
			Pengembangan infrastruktur dan sistem SIAPkerja yang memadai Sinergi platform digital swasta yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan, pelatihan, penempatan, dan platform terkait lainnya ke dalam ekosistem SIAPkerja.
9	Reformasi Birokrasi	Mengembangkan birokrasi yang bersih, akuntabel, profesional, lincah, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan pelayanan publik yang prima	Manajemen perubahan
			Deregulasi Kebijakan/Peraturan Perundang-Undangan
			Penataan organisasi
			Penataan tata laksana dan pengembangan E Government
			Penataan sumber daya manusia aparatur
			Penguatan akuntabilitas
			Penguatan pengawasan
			Peningkatan kualitas pelayanan publik

Dalam rangka menjalankan agenda dan strategi tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan restrukturisasi program semenjak tahun 2020 yang menunjukkan nomenklatur dan menggambarkan *outcome* dalam pencapaian sasaran pembangunan baik pencapaian yang dilakukan oleh satu Kementerian/Lembaga, maupun antar Kementerian/Lembaga (Lintas K/L). Rumusan program diharapkan dapat mencerminkan *real work (eye-catching)* dan selaras dengan Prioritas Pembangunan dalam RPJMN 2025 – 2029. Berkenaan dengan hal tersebut, sesuai dengan Surat Bersama Deputi Pendanaan Pembangunan Kementerian PPN/Bappenas dan Direktur Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan Nomor : S122/MK.02/2020 dan Nomor : B-517/M.PPN/D.8/PP.04.03/05/2020 tanggal 24 Juni 2020 untuk

melakukan Redesign Program Kementerian Ketenagakerjaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Perubahan Program Kementerian Ketenagakerjaan

SEMULA (PROGRAM EKSISTING)	MENJADI (PROGRAM BARU)
Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Dukungan Manajemen Internal
Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur	
Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan	Riset, Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Inovasi
Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja	Pembinaan Ketenagakerjaan
Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	
Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	

Tabel 2. 3 Identifikasi Tujuan Strategis BPVP Kendari

No	Misi	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran
1	2	3	4	5	6
1.	Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong	Memberikan Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	1 Meningkatkan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	1 Meningkatkan Jumlah sarana dan Prasarana yang ditingkatkan kualitas dan kapasitas kelembagaannya	1 Pembangunan dan/atau Renovasi Sarana Pendukung Pelatihan 2 Pembangunan dan/atau Renovasi Sarana Pendukung Pelatihan

			2 Meningkatkan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	2 Meningkatkan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	3 Promosi Pelatihan Vokasi dan Pemagangan
					4 Pemberdayaan Alumni Pelatihan Vokasi dan Pemagangan
					5 Fasilitasi Pelayanan Kios Siap Kerja
					6 Fasilitasi Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri (FKLPI)
			3 Terlaksananya Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas	3 Jumlah tenaga kerja yang meningkat produktivitasnya	7 Bimbingan dan Konsultasi Peningkatan Produktivitas
					8 Pengukuran Peningkatan Produktivitas Perusahaan Oleh UPTP
					9 Pelatihan Peningkatan Produktivitas
					10 Pengembangan Talenta Muda
					11 Penyusunan Program dan Modul PBK
			5 Terlaksananya Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi	5 Jumlah Tenaga Kerja Yang disertifikasi	12 SDM Bidang Sertifikasi yang dilatih
					13 Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja

			Profesi Binalavotas		14	Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Berkeahlian Menengah Tinggi
			6 Meningkatnya Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan	6 Jumlah Instruktur dan Tenaga Pelatihan yang di tingkatkan kompetensinya	15	Pelatihan Peningkatan Karir Instruktur Pemerintah Kompetisi Keahlian/ Keterampilan Regional
			7 Meningkatnya Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas	7 Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	16	Pelaksanaan PBK di UPTP
					19	Pelatihan PFLK
			8 Meningkatnya Dukungan Manajemen Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	8 Terlaksananya Layanan Dukungan Manajemen Internal	22	Layanan Umum Implementasi 5S
					23	Layanan Perkantoran
					24	Layanan Majemen Keuangan
					25	Layanan Reformasi Kinerja

Tabel 2. 4 Identifikasi Tujuan Kegiatan BPVP Kendari

No	Kegiatan	Tujuan Kegiatan	Keselarasn dengan tujuan/sasaran strategis	Operasional/ Ketaatan/Keuangan/Aset
1	2	3	4	5
1	Pengembangan dan Peningatan Produktivitas	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Selaras	Operasional

2	Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas	Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Kerja	Selaras	Operasional
3	Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas	Terlaksananya Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas	Selaras	Operasional
4	Dukungan Manajemen Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Terlaksananya Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Selaras	Keuangan, Aset

12. Identifikasi Risiko

Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Pasal 3 Ayat (1) Huruf b menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan “penilaian risiko” adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran Instansi Pemerintah. Pimpinan satuan kerja wajib melakukan penilaian risiko melalui identifikasi risiko dan analisis risiko.

Identifikasi risiko bertujuan untuk menganalisa risiko yang mungkin muncul dalam suatu sistem kerja di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Hasil Identifikasi risiko Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Tahun 2026 dengan uraian sebagai berikut :

a. Identifikasi risiko atas pelaksanaan kegiatan BPVP Kendari Tahun 2026

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari telah melakukan identifikasi risiko dengan melihat bisnis proses yang ada di satuan kerja BPVP Kendari yaitu penyelenggaraan kegiatan sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja Kepala BPVP Kendari dan kegiatan yang tertuang dalam DIPA dan POK BPVP Kendari tahun anggaran 2026, yaitu :

- 1) Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
- 2) Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan
- 3) Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas
- 4) Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja
- 5) Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas
- 6) Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan
- 7) Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemaganga Binalavotas
- 8) Dukungan Manajemen Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

Identifikasi risiko BPVP Kendari dilakukan terhadap 8 (delapan) kegiatan yang terdiri dari 27 (dua puluh tujuh) uraian kegiatan. Dalam tahap ini pegawai BPVP Kendari sebanyak 20 (dua puluh) orang terdiri dari Pejabat Struktural Eselon IV, Subkoordinator, para pejabat fungsional dan staf pelaksana telah menginventarisasi risiko yang akan dikelola oleh BPVP Kendari dengan mengidentifikasi peristiwa atau kegiatan yang dapat mengancam tercapainya tujuan kegiatan yang ditetapkan.

Dari proses tersebut ditemukan 32 (tiga puluh dua) risiko yang ada dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kualitas dan kapasitas kelembagaan pelatihan Vokasi dan Produktivitas, terdapat 2 (dua) tahap proses (uraian kegiatan) dan ditemukan 2 (dua) risiko sebagaimana dalam tabel 2.5.;
- 2) Peningkatan Penyelenggaraan, Pelatihan Vokasi dan pemagangan, terdapat 4 (empat) tahap proses (uraian kegiatan) dan ditemukan 4 (empat) risiko sebagaimana dalam tabel 2.6.;
- 3) Pengembangan dan peningkatan Produktivitas, terdapat 3 (tiga) tahap proses (uraian kegiatan) dan ditemukan 3 (tiga) risiko sebagaimana dalam tabel 2.7.;

- 4) Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja, terdapat 3 (tiga) tahap proses (uraian kegiatan) dan ditemukan 3 (tiga) risiko sebagaimana dalam tabel 2.8.;
- 5) Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas, terdapat 3 (tiga) tahap proses (uraian kegiatan) dan ditemukan 3 (tiga) risiko sebagaimana dalam tabel 2.9.;
- 6) Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan, terdapat 1 (satu) tahap proses (uraian kegiatan) dan ditemukan 2 (dua) risiko sebagaimana dalam tabel 2.10.;
- 7) Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas, terdapat 5 (lima) tahap proses (uraian kegiatan) dan ditemukan 8 (delapan) risiko sebagaimana dalam tabel 2,11.;
- 8) Dukungan Manajemen Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, terdapat 6 (enam) tahap proses (uraian kegiatan) dan ditemukan 7 (tujuh) risiko sebagaimana dalam tabel 2.12.;

Tabel 2. 5 Identifikasi Risiko Kegiatan Peningkatan kualitas dan kapasitas kelembagaan pelatihan Vokasi dan Produktivitas;

Bisnis Proses		Pernyataan Risiko	
No	Tahapan Kegiatan	No.	Uraian Risiko
1.	Pembangunan dan/atau Renovasi Sarana Pendukung Pelatihan	1.	Waktu Pembangunan/Renovasi tidak sesuai jadwal rencana
2.	Pembangunan dan/atau Renovasi Sarana Pendukung Pelatihan Pembangunan dan/atau Renovasi Sarana Pendukung Pelatihan	2.	Waktu Pembangunan miniatur tambang tidak sesuai jadwal rencana

Tabel 2. 6 Identifikasi Risiko Kegiatan Peningkatan Penyelenggaraan, Pelatihan Vokasi dan pemagangan

Bisnis Proses		Pernyataan Risiko	
No	Tahapan Kegiatan	No.	Uraian Risiko
1.	Promosi Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	1.	Promosi kurang sampai ke masyarakat luas dan industri
2.	Pemberdayaan Alumni Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	2.	Waktu Pembangunan miniatur tambang tidak sesuai jadwal rencana
3.	Fasilitasi Pelayanan Kios Siap Kerja	3.	Jumlah masyarakat yang menggunakan layanan kios siapkerja sedikit
4.	Fasilitasi Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri (FKLPI)	4.	Rapat FKLPI masih belum bisa menunjukkan data pasar kerja yang akurat di wilayah Kalimantan Timur

Tabel 2. 7 Pengembangan dan peningkatan Produktivitas

Bisnis Proses		Pernyataan Risiko	
No	Tahapan Kegiatan	No	Uraian Risiko
1.	Bimbingan dan Konsultasi Peningkatan Produktivitas	1.	Keterbatasan jumlah peserta yang dapat mengikuti bimbingan dan konsultasi produktivitas
2.	Pengukuran Peningkatan Produktivitas Perusahaan Oleh UPTP	2.	Keterbatasan personil yang dapat melakukan pengukuran peningkatan produktivitas di Perusahaan
3.	Pelatihan Peningkatan Produktivitas	3.	Jumlah peserta dan waktu pelaksanaan pelatihan tidak sesuai target

Tabel 2. 8 Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas

Bisnis Proses		Pernyataan Risiko	
No	Tahapan Kegiatan	No	Uraian Risiko
1.	SDM Bidang Sertifikasi yang dilatih	1.	Jumlah peserta kegiatan RCC Asesor Kompetensi tidak terpenuhi

2.	Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja	2.	Tidak terpenuhinya Tempat Uji Kompetensi sesuai Standar
3.	Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Berkeahlian Menengah Tinggi	3.	LSP P2 BPVP Kendari belum memiliki skema sertifikasi

TabTabel 2. 9 Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Keahlian

Bisnis Proses		Pernyataan Risiko	
No	Tahapan Kegiatan	No	Uraian Risiko
1.	Pelaksanaan PBK di UPTP	1.	Beberapa program pelatihan PBK level operator dilaksanakan tidak sesuai dengan timeline yang ada
		2.	Jumlah lulusan pelatihan teknisi tidak sesuai target
		3.	Jumlah peserta pelatihan ETraining tidak sesuai target
2.	Pelatihan PFLK	4.	Tidak terpenuhinya target jumlah peserta PFLK
3.	PBK di UPTD Binaan	5.	Keterlambatan penyelesaian laporan kegiatan PBK di UPTD
		6.	Pelaporan pertanggungjawaban (SPJ) terlambat dilaporkan

Tabel 2. 8 Dukungan Manajemen Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

Bisnis Proses		Pernyataan Risiko	
No	Tahapan Kegiatan	No	Uraian Risiko
1	Layanan Perkantoran	2	Penyesuaian gelar dan alih jenjang kategori pegawai terlambat
		3	Pemeliharaan Gedung dan Peralatan pelatihan tidak sepenuhnya terpelihara

13. Struktur Analisis Risiko

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, pimpinan instansi pemerintah menetapkan strategi operasional yang konsisten dan strategi manajemen terintegrasi dengan rencana penilaian risiko. Strategi operasional diwujudkan untuk menentukan kriteria evaluasi yang akan dianalisis sesuai dengan struktur analisis. Struktur analisis risiko dan kriteria

evaluasi risiko diharapkan akan menuntun para pihak yang terlibat dalam penilaian risiko mempunyai sudut pandang dan ukuran yang sama.

Sesuai sifat unit satuan kerja dan untuk kemudahan implementasi SPIP secara keseluruhan, struktur analisis risiko diterapkan untuk tindakan dan kegiatan dalam tiga konteks risiko yaitu *konteks strategis, konteks organisasional, dan konteks tingkat operasional*. Penyusunan desain penyelenggaraan SPIP dibuat dengan memperkirakan konsistensi penilaian risiko ini sekaligus dengan kegiatan pengendalian. Sumber risiko disusun untuk mendapatkan pemahaman tentang aspek-aspek risiko berasal yang dapat berupa 5 M diartikan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, prosedur, pengguna, dan para pihak yang terkait.

Berdasarkan hasil identifikasi tujuan strategis dan identifikasi tujuan kegiatan BPVP KENDARI, maka telah ditetapkan Struktur Analisis risiko BPVP KENDARI sebagaimana dalam tabel 2.13.

(man, money, machine, method, material) yang dalam bahasa operasional

Tabel 2. 9 Perumusan Struktur Analisis Risiko

Tujuan Perumusan	: Dimilikinya kerangka pikir (sebagai dasar mengidentifikasi dan menganalisis risiko) dengan merumuskan sumber risiko dan dampaknya, serta menganalisis pihak yang terkena dampak	
Nama Kegiatan	: 1. Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	
	2. Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	
	3. Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas	
	4. Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja	
	5. Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas	
	6. Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan	
	7. Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas	
	8. Dukungan Manajemen Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	
No	Sumber	Dampak

		Uraian	Pihak yang Terkena
1	2	3	4
1	Keterbatasan SDM	Ketidakseragaman proses pelaksanaan kegiatan	BPVP Kendari dan Masyarakat
2	Standar Operasional Prosedur tidak ditaati	Pelaksanaan Kegiatan tidak optimal	BPVP Kendari dan Masyarakat
3	Keterbatasan Alokasi Anggaran	Pelaksanaan Kegiatan tidak optimal	BPVP Kendari dan Masyarakat
4	Sarana dan Prasarana tidak mendukung	Pelaksanaan Kegiatan tidak optimal	BPVP Kendari dan Masyarakat
5	Koordinasi lemah	SDM Tidak Kompeten	BPVP Kendari dan Masyarakat

Risiko yang sudah diidentifikasi harus dikategorikan untuk menentukan strategi operasional pelaksanaan penilaian risiko selanjutnya. Kriteria evaluasi risiko yaitu keputusan mengenai tingkat risiko yang dapat diterima dan/atau mengenai tingkat risiko yang dapat ditoleransi dan yang mana harus segera ditangani harus ditetapkan pada awal kegiatan penilaian risiko.

a. Skala Dampak Risiko

Kriteria penilaian terhadap tingkat konsekuensi atau dampak risiko menggunakan skala lima dan dibuat deskripsinya untuk menjamin konsistensi dalam analisis risiko. Jenjang dan deskripsi dampak diilustrasikan sebagai berikut:

Tabel 2. 10 Tabel Skala Dampak Risiko

No	Konsekuensi / Dampak	Kualitas Pelayanan
1	Sangat Kecil	Pada prinsipnya, defisiensi atau akibat tidak adanya pelayanan adalah sangat kecil
2	Kecil	Defisiensi atau akibat tidak adanya pelayan kecil, dan tanpa ada komentar
3	Besar	Defisiensi atau akibat tidak adanya pelayanan adalah besar, dan dengan adanya beberapa komentar
4	Sangat Besar	Defisiensi atau akibat tidak adanya pelayanan adalah sangat besar, dan dengan banyak sekali komentar

b. Skala Kemungkinan Terjadinya Risiko

Kriteria penilaian terhadap tingkat atau kemungkinan terjadinya (probabilitas) risiko harus dipilih (skala empat) dan dibuatkan deskripsinya untuk menentukan konsistensi penilaian risiko. Skala dan deskripsi kemungkinan terjadinya risiko adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 11 Tabel Skala Kemungkinan Terjadinya Risiko

No	Kemungkinan	Kejadian Berulang	Kejadian Tunggal	Skala Nilai
1	Sangat Jarang	Kemungkinan terjadi > 25 tahun ke depan	Diabaikan : Probabilitas sangat kecil, mendekati nol	1
2	Jarang	Kemungkinan terjadi > 25 tahun ke depan	Kecil kemungkinan tetapi tidak diabaikan : Probabilitas rendah, tetapi lebih besar daripada nol	2
3	Sering	Mungkin terjadi kirakira sekali dalam setahun	Mungkin tidak terjadi atau peluang 50 / 50	3
4	Sangat Sering	Dapat terjadi beberapa kali dalam setahun	Kemungkinan terjadi > 50%	4

14. Analisa Risiko

Analisis risiko dilakukan dengan cara menguraikan setiap risiko yang sudah diidentifikasi sebelumnya. Analisis risiko mencakup analisa pemilik risiko, analisa penyebab risiko baik dari dalam maupun luar organisasi serta dampak dari risiko tersebut.

Kertas Kerja Penyusunan Daftar Risiko BPVP Kendari Tahun 2025 sebagaimana terlampir dalam lampiran 1. Analisa risiko digunakan untuk membuat peringkat risiko dari yang terendah sampai yang tertinggi serta sebagai data untuk evaluasi. Hal ini bisa menjadi acuan bagi organisasi untuk melihat tingkat prioritas risiko yang akan dihadapi maupun yang akan dikendalikan.

Risiko yang sudah diidentifikasi harus dikategorikan untuk menentukan strategi operasional pelaksanaan penilaian risiko selanjutnya. Kriteria evaluasi risiko yaitu keputusan mengenai tingkat risiko yang dapat diterima dan/atau mengenai tingkat risiko

yang dapat ditoleransi dan yang mana harus segera ditangani harus ditetapkan pada awal kegiatan penilaian risiko.

Dari analisa risiko yang telah dilakukan untuk Kegiatan Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas; Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas; Pengembangan Standar Kompetensi dan Program Pelatihan Vokasi Binalavotas; Dukungan Teknis Lainnya Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas; Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas; Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas; Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan Binalavotas; Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Binalavotas dilakukan dengan voting untuk menentukan skala kemungkinan dan skala dampak terhadap risiko yang telah diidentifikasi.

Kemungkinan risiko dapat dikategorikan dalam sangat jarang terjadi hingga hingga hampir pasti terjadi sedangkan dampak risiko dapat dikategorikan dalam sangat rendah/tidak signifikan hingga sangat tinggi/katastropik.

Berikut adalah skala kemungkinan dan dampak terhadap 8 (delapan) kegiatan yang menjadi fokus penilaian risiko di BPVP Kendari (Tabel 2.13).

Tabel 2. 12 Nilai Skala Kemungkinan dan Dampak Risiko

Skala	Nilai Skala Kemungkinan	Nilai Skala Dampak
1	Sangat Jarang	Sangat Kecil
2	Jarang	Kecil
3	Sering	Besar
4	Sangat Sering	Sangat Besar

Penentuan skala kemungkinan dan dampak dilakukan dengan cara Forum Group Discussion (FGD) Dalam tahap ini pegawai BPVP Kendari sebanyak 20 (dua puluh) orang terdiri Pejabat Eslon IV, Fungsional dan Staf Pelaksana telah melakukan survei persepsi tentang Tingkat/Level risiko di BPVP Kendari untuk mengetahui nilai

masingmasing skala kemungkinan dan dampak risiko sehingga dapat diketahui peringkat risiko dari masing-masing kegiatan BPVP Kendari.

Hasil Forum Group Discussion (FGD) tersebut, diperoleh Peringat risiko berdasarkan nilai rata-rata skala kemungkinan dan dampak masing-masing kegiatan di BPVP Kendari pada tabel 2.17 s.d. 2.24 sebagai berikut :

Tabel 2. 13 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Peringkat
1	Waktu Pembangunan / Renovasi tidak sesuai jadwal rencana	2,50	2,55	5,05	10
2	Waktu Pembangunan miniatur tambang tidak sesuai jadwal rencana	2,80	1,90	4,70	20

Tabel 2. 14 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan yang Berkualitas

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Peringkat
1	Promosi kurang sampai ke masyarakat luas dan industri	2,65	2,20	4,85	15
2	Tracing data alumni kurang lengkap	2,75	2,75	5,50	3
3	Jumlah masyarakat yang menggunakan layanan kios siapkerja sedikit	2,15	1,90	4,05	31
4	Rapat FKLPI masih belum bisa menunjukkan data pasar kerja yang akurat di wilayah Kalimantan Timur	2,25	1,85	4,10	30

Tabel 2. 15 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Peringkat
1	Keterbatasan jumlah peserta yang dapat mengikuti bimbingan dan konsultasi produktivitas	2,50	1,80	4,30	26
2	Keterbatasan personil yang dapat melakukan pengukuran peningkatan produktivitas di Perusahaan	2,45	1,85	4,30	25
3	Jumlah peserta dan waktu pelaksanaan pelatihan tidak sesuai target	2,40	1,75	4,15	29

Tabel 2. 17 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Peringkat
1	Umur peserta lomba tidak dapat melanjutkan kompetisi di tingkat Asia/dunia	2,60	1,65	4,25	27
2	Narasumber yang kompeten untuk pelaksanaan kegiatan Telent Corner terbatas	2,45	1,95	4,40	23
3	Penyusunan program dan modul tidak sesuai dengan rencana	1,95	2,25	4,20	28

Tabel 2. 18 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Peringkat
1	Jumlah peserta kegiatan RCC Asesor Kompetensi tidak terpenuhi	1,95	2,85	4,80	17
2	Tidak terpenuhinya Tempat Uji Kompetensi sesuai Standar	2,45	2,35	4,80	16
3	LSP P2 BPVP Kendari belum memiliki skema sertifikasi	3,05	2,50	5,55	2

Tabel 2. 19 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Peringkat
1	Jumlah kompetitor pada masing-masing bidang lomba tidak terpenuhi sesuai target	2,85	2,30	5,15	7
2	Kesesuaian kondisi sarana prasarana lomba tidak sesuai MTP / standar KKIN	2,80	2,60	5,40	4

Tabel 2. 20 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Peringkat
1	Beberapa program pelatihan PBK level operator dilaksanakan tidak sesuai dengan timeline yang ada	2,85	2,25	5,10	8
2	Jumlah lulusan pelatihan teknisi tidak sesuai target	2,80	1,85	4,65	21
3	Jumlah peserta pelatihan E-Training tidak sesuai target	2,50	1,85	4,35	24
5	Administrasi di LPK berpotensi tidak sesuai dengan Juknis	2,00	2,75	4,75	18
6	Tidak terpenuhinya target jumlah peserta PFLK	2,95	2,80	5,75	1
7	Keterlambatan penyelesaian laporan kegiatan PBK di UPTD	2,65	1,90	4,55	22
8	Pelaporan pertanggungjawaban (SPJ) terlambat dilaporkan	2,70	2,35	5,05	9

Tabel 2. 16 Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Peringkat
1	Implementasi 5S belum menyeluruh ke tiap bidang dan kejuruan	2,25	2,70	4,95	12
2	Penyesuaian gelar dan alih jenjang kategori pegawai terlambat	2,50	2,80	5,30	5
3	Pemeliharaan gedung dan peralatan pelatihan tidak sepenuhnya terpelihara	2,90	2,30	5,20	6
4	Pemeliharaan gedung dan peralatan pelatihan tidak sepenuhnya terpelihara	2,90	2,30	5,20	14

5	Belanja modal peralatan dan mesin tidak semua bidang terpenuhi	2,60	2,30	4,90	11
6	Revisi anggaran terlambat diajukan	2,60	2,40	5,00	19
7	Kesalahan pencatatan transaksi keuangan dan aset	2,35	2,35	4,70	32

Dari skala kemungkinan dan dampak yang telah didapat diatas, kemudian dibuat rata-rata dari masing-masing skala kemungkinan dan dampak. Hasil perkalian rata-rata nilai skala kemungkinan dan dampak adalah total skor sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 2.21.

Tabel 2. 17 Kategori Level Risiko

Kategori Level	Skor	Tindakan yang Diambil
Sangat Rendah	≤ 3.99	Tidak diperlukan tindakan
Rendah	$4 \leq 7.99$	Diambil tindakan jika diperlukan dan apabila tersedia sumber daya
Tinggi	$8 \leq 11.99$	Diperlukan tindakan untuk mengelola risiko
Sangat Tinggi	$12 \leq 16$	Diperlukan tindakan segera untuk mengelola risiko

Keterangan: x: Score / total skor / perkalian rata-rata nilai skala kemungkinan dan dampak.

Tabel 2.22 di atas menunjukkan kategori level dari tingkat risiko dan jenis tindakan yang akan diambil berdasarkan nilai skor yang didapat pada total skor di atas. Dari hasil analisis risiko dengan skala kemungkinan dan dampak pada kegiatan BPVP Kendari dari terhadap 8 (delapan) kegiatan yang terdiri dari 27 (dua puluh tujuh) uraian kegiatan, telah diidentifikasi sebanyak 32 (tiga puluh dua) risiko dengan rincian sebanyak 31 (tiga puluh satu) risiko dengan kategori rendah, 1 (satu) risiko dengan kategori sangat rendah. Tingkat risiko BPVP Kendari sebagaimana terlihat dalam tabel 2.26 s.d 2.33 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2. 18 Kategori dan Tingkat Risiko Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Tingkat Risiko
1	Waktu pembangunan / renovasi tidak sesuai jadwal rencana	2,50	2,55	5,05	RENDAH
2	Waktu pembangunan miniatur tambang tidak sesuai jadwal rencana	2,80	1,90	4,70	RENDAH

Pada tabel 2.23 dari hasil analisa risiko dengan skala kemungkinan dan dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Binalavotas didapatkan 2 (dua) risiko dengan kataegori RENDAH (diambil tindakan jika diperlukan dan apabila tersedia sumber daya).

Tabel 2. 19 Kategori dan Tingkat Risiko Kegiatan Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan yang Berkualitas

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Tingkat Risiko
1	Promosi kurang sampai ke masyarakat luas dan industri	2,65	2,20	4,85	RENDAH
2	Tracing data alumni kurang lengkap	2,75	2,75	5,50	RENDAH
3	Jumlah masyarakat yang menggunakan layanan kios siapkerja sedikit	2,15	1,90	4,05	RENDAH
4	Rapat FKLPI masih belum bisa menunjukkan data pasar kerja yang akurat di wilayah Kalimantan Timur	2,25	1,85	4,10	RENDAH

Pada tabel 2.24 dari hasil analisa risiko dengan skala kemungkinan dan dampak Kegiatan Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan yang Berkualitas didapatkan 4 (empat) risiko dengan kataegori RENDAH (diambil tindakan jika diperlukan dan apabila tersedia sumber daya).

Tabel 2. 20 Kategori dan Tingkat Risiko Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas

No	Nama Risiko	Nilai Rata-Rata Kemungkinan	Nilai Rata-Rata Dampak	Total Skor	Tingkat Risiko
1	Keterbatasan jumlah peserta yang dapat mengikuti bimbingan dan konsultasi produktivitas	2,50	1,80	4,30	RENDAH
2	Keterbatasan personil yang dapat melakukan pengukuran peningkatan produktivitas di Perusahaan	2,45	1,85	4,30	RENDAH
3	Jumlah peserta dan waktu pelaksanaan pelatihan tidak sesuai target	2,40	1,75	4,15	RENDAH

Pada tabel 2.25 dari hasil analisa risiko dengan skala kemungkinan dan dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas didapatkan 3 (tiga) risiko dengan kategori RENDAH (diambil tindakan jika diperlukan dan apabila tersedia sumber daya).

Tabel 2.26. Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja

No	Nama Risiko	Nilai rata-rata kemungkinan	Nilai rata-rata dampak	Total Skor	Tingkat Resiko
1	Umur peserta lomba tidak dapat melanjutkan kompetisi di tingkat asia/dunia	2.60	1.65	4.25	RENDAH

2	Narasumber yang kompeten untuk pelaksanaan kegiatan telent corner terbatas	2.45	1.95	4.4	RENDAH
3	Penyusunan program dan modul tidak sesuai dengan rencana	1.95	2.25	4.2	RENDAH

Pada tabel 2.26 dari hasil analisa risiko dengan skala kemungkinan dan dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja didapatkan 3 (tiga) risiko dengan kategori RENDAH (diambil tindakan jika diperlukan dan apabila tersedia sumber daya).

Tabel 2.27. Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas

No	Nama Risiko	Niali rata-rata Kemungkinan	Nilai rata-rata Dampak	Total Skor	Tingkat Resiko
2	Tidak terpenuhinya tempat uji kompetensi sesuai standar	2.45	2.35	4.8	RENDAH
3	LSP P2 BPVP Kendari belum memiliki skema sertifikasi	3.05	2.5	5.55	RENDAH

Pada tabel 2.27 dari hasil analisa risiko dengan skala kemungkinan dan dampak Kegiatan Pelaksanaan Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas didapatkan 3 (tiga) risiko dengan kategori RENDAH (diambil tindakan jika diperlukan dan apabila tersedia sumber daya).

Tabel 2.28. Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan

No	Nama Risiko	Nilai rata-rata kemungkinan	Nilai rata-rata dampak	Total skor	Tingkat resiko
1	Jumlah Kompetitor pada masing masing bidang lomba tidak terpenuhi sesuai target	2.85	2.3	5.15	RENDAH

2	Kesesuaian kondisi sarana prasarana lomba tidak sesuai MTP/standar KKKIN	2.8	2.6	5.4	RENDAH
---	--	-----	-----	-----	--------

Pada tabel 2.28 dari hasil analisa risiko dengan skala kemungkinan dan dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan didapatkan 2 (dua) risiko dengan kategori RENDAH (diambil tindakan jika diperlukan dan apabila tersedia sumber daya).

Tabel 2.29. Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas

No	Nama risiko	Nilai rata-rata kemungkinan	Nialai rata-rata dampak	Total skor	Tingkat resiko
1	Beberapa program pelatihan PBK level operator dilaksanakan tidak sesuai dengan timeline yang ada	2.85	2.25	5.1	RENDAH
2	Jumlah lulusan pelatihan teknisi tidak sesuai target	2.8	1.85	4.65	RENDAH
3	Jumlah peserta pelatihan E-Training tidak sesuai target	2.5	1.85	4.35	RENDAH
4	Administrasi di LPK berpotensi tidak sesuai dengan juknis	2	2.75	4.75	RENDAH
5	Tidak terpenuhinya target jumlah peserta PFLK	2.95	2.8	5.75	RENDAH
6	Keterlambatan penyelesaian laporan kegiatan PBK di UPTD	2.65	1.9	4.55	RENDAH
7	Pelaporan pertanggungjawaban (SPJ) terlambat di laporkan	2.7	2.35	5.05	RENDAH

Pada tabel 2.29 dari hasil analisa risiko dengan skala kemungkinan dan dampak Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas didapatkan 8 (delapan) risiko dengan kategori RENDAH (diambil tindakan jika diperlukan dan apabila tersedia sumber daya).

Tabel 2.30. Skala Kemungkinan dan Dampak Kegiatan Pelaksanaan Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

No	Nama risiko	Nilai rata-rata kemungkinan	Nilai rata-rata dampak	Total skor	Tingkat resiko
1	Implementasi 5s sebelum menyeluruh ke tiap bidang dan kejuruan	2.25	2.70	4.95	RENDAH
2	Penyesuaian gelar dan alih jenjang kategori pegawai terlambat	2,50	2.80	5.30	RENDAH
3	Pemeliharaan gedung dan peralatan pelatihan tidak sepenuhnya terpelihara	2,90	2,30	5,20	RENDAH
4	Revisi anggaran terlambat diajukan	2.60	2.40	5.00	RENDAH
5	Kesalahan pencatatan transaksi keuangan dan aset	2.35	2.35	4.70	RENDAH
6	Pembuatan dan penggandaan laporan memerlukan waktu yang relatif panjang	2.05	1.90	3.95	SANGAT RENDAH

Pada tabel 2.30 dari hasil analisa risiko dengan skala kemungkinan dan dampak Kegiatan Pelaksanaan Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan dan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas didapatkan 6 (enam) risiko dengan kategori RENDAH (diambil tindakan jika diperlukan dan apabila tersedia sumber daya) dan didapatkan 1 (satu) risiko dengan kategori SANGAT RENDAH (tidak diperlukan tindakan).

15. Matrik Risiko/Skala Risiko/Peta Risiko

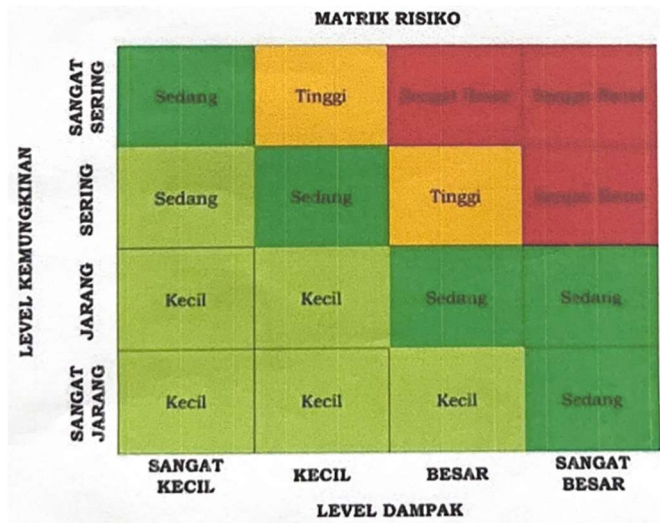
Matriks risiko atau skala risiko berfungsi sebagai dasar atau template untuk penyusunan peta risiko sekaligus sebagai sarana untuk membuat kesepakatan atas area risiko yang dapat diterima (*acceptable*) atau area tidak dapat diterima (*unacceptable*).

Matriks risiko dibuat dengan skala dampak dan skala konsekuensi yang diukur sebelumnya. Matriks yang dibuat berukuran 4×4. Penyusunan skala risiko dalam matriks

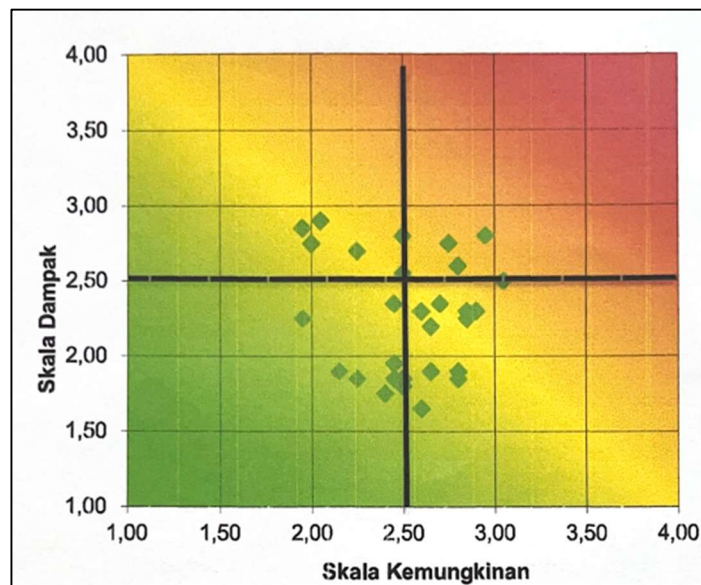
tersebut akan menentukan sifat tindakan atau strategi penanganan risiko dalam unsur SPIP berikutnya kegiatan pengendalian.

Dalam skala empat, matriks peta risiko terdiri dari 16 (enam belas) bidang. Bidang-bidang dengan spesifikasi warna tersebut menjadi dasar menetapkan risiko yang dapat diterima dan tidak dapat diterima.

Berdasarkan hasil Penilaian Risiko BPVP KENDARI Tahun 2023 maka Matrik risiko dan Peta Risiko BPVP KENDARI ditunjukkan di dalam gambar 2.2 dan 2.3



Gambar 2. 2 Matrik Risiko Kegiatan BPVP Kendari Tahun 2026



Gambar 2. 3 Peta Risiko Kegiatan BPVP Kendari Tahun 2026

16. Prioritas Risiko

Pimpinan instansi pemerintah menetapkan area yang menjadi prioritas perhatian sesuai dengan selera risikonya atau preferensinya. Dalam matriks di atas, area sangat tinggi menunjukkan area yang mempunyai sisa risiko yang sangat tinggi yang berarti membutuhkan penanganan dengan prioritas sangat tinggi (risiko tidak dapat diterima). Selanjutnya, untuk area tinggi dan sedang menjadi prioritas penanganan berikutnya (risiko tidak dapat diterima), pada area rendah berarti dapat ditoleransi (risiko dapat diterima).

Berdasarkan pemeringkatan risiko untuk 32 (tiga puluh dua) kegiatan BPVP Kendari diidentifikasi sejumlah peristiwa/kegiatan yang dapat mengancam tercapainya tujuan yang diinginkan. Prioritas pengendalian risiko ditentukan berdasarkan tingkat atau kategori risiko. Peristiwa atau kegiatan yang berisiko sangat rendah sampai sedang, dapat dikendalikan secara internal. Peristiwa atau kegiatan yang berisiko tinggi dan sangat tinggi, terutama yang berkaitan dengan pihak lain, akan dilakukan tindakan pengendalian spesifik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Dalam hal tertentu yang melibatkan pihak lain, risiko tinggi dan sangat tinggi akan dikendalikan di tingkat pimpinan. Prioritas risiko yang telah ditetapkan untuk menjadi fokus perbaikan pada kegiatan BPVP adalah sebanyak 32 (tiga puluh dua) risiko dengan rincian sebanyak 31 (tiga puluh satu) risiko dengan kategori rendah, 1 (satu) risiko dengan kategori sangat rendah.

BAB III

RENCANA TINDAK PENGENDALIAN

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan pelaksanaan. Setelah risiko diidentifikasi dalam register risiko, maka perlu diidentifikasi pula pengendalian yang telah ada serta pengendalian yang perlu dirancang dalam rangka mengelola risiko sesuai *Risk Appetite* pemilik risiko. Identifikasi pengendalian yang sudah ada dimaksudkan untuk menilai apakah pengendalian tersebut sudah efektif atau belum untuk mengatasi risiko yang mungkin terjadi. Jika tidak efektif atau kurang efektif, maka perlu dibangun/dirancang pengendalian yang baru. Alat/sarana pengendalian berupa kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang diharapkan dapat meminimalkan terjadinya risiko sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Langkah-langkah dalam merancang kegiatan pengendalian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penilaian risiko, pemilik risiko mengidentifikasi apakah kegiatan pengendalian yang ada telah efektif untuk meminimalisir risiko;
2. Kegiatan pengendalian yang telah ada tersebut perlu dinilai efektivitasnya dalam rangka mengurangi probabilitas terjadinya risiko (abatisasi) maupun mengurangi dampak risiko (mitigasi);
3. Selain itu, juga perlu diperhatikan ada/tidaknya pengendalian alternatif (*compensating control*) yang dapat mengurangi terjadinya risiko;
4. Terhadap risiko yang belum ada kegiatannya maupun yang telah ada namun dinilai kurang atau tidak efektif, perlu dirancang kegiatan pengendalian yang baru/merevisi kegiatan pengendalian yang sudah ada;
5. Menerapkan kegiatan pengendalian yang telah dirancang dalam mengelola risiko;
6. Dalam merancang kegiatan pengendalian, pemilik risiko memperhatikan peraturan yang berlaku.

Kegiatan pengendalian terhadap risiko yang teridentifikasi di BPVP Kendari berisi kegiatan pengendalian yang sudah berjalan dan akan dibangun. Terdapat sejumlah kegiatan pengendalian yang efektif dan kurang efektif dalam mengendalikan risiko yang telah teridentifikasi. Kegiatan pengendalian yang telah efektif akan dipertahankan, sedangkan

kegiatan pengendalian yang belum efektif akan ditingkatkan menjadi efektif melalui kegiatan pengendalian yang akan dibangun dan ditetapkan target waktunya. Adapun desain Rencana Kegiatan Pengendalian BPVP Kendari sebagai mana dalam tabel 3.1 s.d. 3.8 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas

Satuan Kerja	BPVP Kendari
Kegiatan	Pelaksanaan Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas
Tujuan Kegiatan	Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas

No	Pernyataan risiko	Penyebab	Pengendalian yang sudah ada	Efektif/ Kurang Efektif	Pengendalian yang harus ada	Waktu Pelaksanaan
1.	Waktu pembangunan/ renovasi tidak sesuai jadwal rencana	Finalisasi dokumen tender terlambat Delegasi tugas panitia pengadaan barang dan jasa	Kepala memantau progres pembangunan / renovasi setiap minggu	Efektif	Koordinasi dengan biro umum	Sepanjang tahun anggaran
2.	Waktu pembangunan miniatur tambang tidak sesuai jadwal rencana	Finalisasi dokumen tender terlambat Delegasi tugas panitia pengadaan barang dan jasa	Kepala memantau progres pembangunan setiap minggu	Cukup efektif	Koordinasi dengan biro umum	Sepanjang tahun anggaran

Tabel 3. 2 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan yang Berkualitas

Satuan Kerja	BPVP Kendari
Kegiatan	Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas
Tujuan Kegiatan	Terlaksananya Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan berkualitas

No	Pernyataan risiko	Penyebab	Pengendalian yang sudah ada	Efektif/ Kurang efektif	Pengendalian yang harus ada	Waktu Pelaksanaan
1.	Promosi kurang sampai ke masyarakat luas dan industri	Belum terlaksana promosi secara langsung di sekolah maupun di kelurahan Tidak semua masyarakat memiliki media sosial di handphone	Melakukan promosi di media sosial	Cukup efektif	Pembuatan banner dan video promosi di media sosial	Sepanjang tahun anggaran
2.	Tracing data alumni kurang lengkap	Kesediaan alumni untuk mengisi link survey pekerjaan alumni	Penyebaran link survey	Cukup efektif	Sosialisasi dan penekanan informasi pentingnya pengisian link survey kepada peserta pelatihan saat apel pagi	Sepanjang tahun anggaran
3.	Jumlah masyarakat yang menggunakan layanan kios siapkerja sedikit	Masyarakat belum memahami fungsi kios siapkerja	Sosialisasi ke security sebagian garda terdepan pelayanan	Cukup efektif	Memberi arahan kepada security untuk mengarahkan dan menunjukan kios siapkerja	Sepanjang tahun anggaran
4.	Rapat FKLPI masih	Belum diketahui kualifikasi	Rapat dan evaluasi kerja FKLPI	Efektif	Berdiskusi dan pemetaan kebutuhan	Sepanjang tahun anggaran

	belum bisa menunjukkan data pasar kerja yang akurat di wilayah Kalimantan Timur	kebutuhan tenaga kerja di DU/DI			pelatihan dengan DU/DI	
--	---	---------------------------------	--	--	------------------------	--

Tabel 3. 3 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas

Satuan Kerja	BPVP Kendari
Kegiatan	Pelaksanaan Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas
Tujuan Kegiatan	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja

No	Pernyataan risiko	Penyebab	Pengendalian yang sudah ada	Efektif / Kurang efektif	Pengendalian yang harus ada	Waktu pelaksanaan
1.	Keterbatasan jumlah peserta yang dapat mengikuti bimbingan dan konsultasi produktivitas	Kurangnya pemahaman UMKM dan DU/DI terkait peningkatan produktivitas	Rapat koordinasi	Efektif	Membuat matrik pelaksanaan pengukuran peningkatan produktivitas	sepanjang tahun anggaran
2.	Keterbatasan personil yang dapat melakukan pengukuran peningkatan produktivitas di perusahaan	Personil sebagian besar instruktur yang sedang menjalankan tugas mengajar siswa pelatihan yang masih berjalan. Ketersediaan waktu dan tempat perusahaan	Pelatihan instruktur produktivitas untuk pegawai BPVP	Cukup efektif	Membuat matrik pelaksanaan pengukuran peningkatan produktivitas	sepanjang tahun anggaran

		yang akan diukur				
3.	Jumlah peserta dan waktu pelaksanaan pelatihan tidak sesuai target	Minat masyarakat mengikuti pelatihan	Rapat internal	Efektif	Memberikan informasi menggunakan surat atau selebaran via media sosial	sepanjang tahun anggaran

Tabel 3. 4 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja

Satuan kerja	BPVP Kendari
Kegiatan	Pelaksanaan Pengembangan Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja
Tujuan Kegiatan	Terlaksananya Standarisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja yang Berkualitas

No	Pernyataan risiko	Penyebab	Pengendalian yang sudah ada	Efektif/ Kurang efektif	Pengendalian yang harus ada	Waktu pelaksanaan
1.	Umur peserta lomba tidak dapat melanjutkan kompetensi di tingkat Asia/ dunia	SDM tim rekrut kurang teliti dalam pemeriksaan berkas pendaftaran Pemahaman calon kompetitor terhadap kelanjutan tingkatan lomba (daerah, nasional, asean dan dunia)	Rapat koordinasi dengan pusat	Efektif	Penambahan SDM dalam proses seleksi tingkat daerah	Per minggu, Per kegiatan
2.	Narasumber yang kompeten untuk pelaksanaan kegiatan	Keterbatasan jumlah pegawai yang mempunyai kompetensi khusus Minat	Koordinasi dengan komunitas atau asosiasi	Efektif	Mencari rekomendasi instruktur yang kompeten dari	Per kegiatan

	talent corner terbatas	masyarakat di bidang kompetensi tertentu			asosiasi/komunitas	
3.	Penyusunan program dan modul tidak sesuai dengan rencana	Jumlah tim dan waktu penyusunan yang terbatas Persetujuan proposal dan uji coba yang memerlukan waktu	Study banding	Efektif	Evaluasi dan perbaikan dari hasil percobaan pembuatan inovasi	Per kegiatan

Tabel 3. 5 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas

Satuan Kerja	BPVP Kendari
Kegiatan	Pelaksanaan pengembangan sistem dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi binalavotas
Tujuan kegiatan	Terlaksananya sertifikasi kompetensi kerja

No	Pernyataan risiko	Penyebab	Pengendalian yang sudah ada	Efektif/ Kurang efektif	Pengendalian yang harus ada	Waktu pelaksanaan
1.	Tidak terpenuhinya tempat uji kompetensi sesuai standar	Terdapat kelalaian pada saat proses verifikasi Kelayakan tempat dan peralatan UPTD	Monitoring evaluasi TUK UJK	Cukup efektif	Memundurkan jadwal UJK agar TUK mempunyai waktu melengkapi peralatan	Sepanjang tahun anggaran
2.	LSP P2 BPVP Kendari belum memiliki skema sertifikasi	Belum dibuatnya skema sertifikasi mekanik alat berat belum adanya SKKNI yang menaungi bidang mekanik alat berat	Koordinasi dengan LSP 3	Cukup efektif	Mengajukan surat permohonan UJK dengan LSP P3	Sepanjang tahun anggaran

Tabel 3. 6 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas

Satuan kerja	BPVP KENDARI
Kegiatan	Pelaksanaan peningkatan penyelenggaraan pelatihan vokasi dan pemagangan binalavotas
Tujuan kegiatan	Terlaksananya penyelenggaraan pelatihan vokasi dan pemagangan binalavotas

No	Pernyataan risiko	Penyebab	Pengendalian yang sudah ada	Efektif/ Kurang Efektif	Pengendalian yang harus ada	Waktu pelaksanaan
1.	Beberapa program pelatihan PBK level operator dilaksanakan tidak sesuai dengan timeline yang ada	Penyesuaian dengan jumlah dan minat pendaftar Minat masyarakat yang mendaftar pada program tertentu saja	Perubahan matrik agenda pembukaan pelatihan	Cukup efektif	Terus promosi terkait program pelatihan di BPVP KENDARI	Sepanjang tahun anggaran
2.	Jumlah lulusan pelatihan teknisi tidak sesuai target	Berjalannya program program teknisi yang baru siswa teknisi mengundurkan diri	Nominatif siswa dan jadwal pelaksanaan pelatihan teknisi	Cukup efektif	Pembuatan surat pernyataan kesanggupan menyelesaikan pelatihan	Sepanjang tahun anggaran
3.	Jumlah peserta pelatihan E-Training tidak sesuai target	Berkurangnya jumlah peserta antara offline dan online	Pembuatan timeline kegiatan pelatihan E-Training	Cukup efektif	Pemberian pemahaman dan surat pernyataan kesanggupan mengikuti pelatihan sampai selesai	Per kegiatan
4.	Kesulitan mencari calon peserta di BLK Komunitas	Kurangnya koordinasi Letak BLK komunitas yang jauh	Koordinasi dengan PIC BLK komunitas	Cukup efektif	Penundaan pencairan dana bila mana belum di dapat jumlah	Sepanjang tahun anggaran

					peserta yang sesuai	
5.	Administrasi di LPK berpotensi tidak sesuai dengan juknis	Pemberian informasi yang kurang lengkap Stakeholder tidak segera untuk bisa memenuhi kekurangan administrasi	Pemberian informasi dokumen pelaksanaan pelatihan	Cukup efektif	Koordinasi secara intensif dengan pengelola LPK	Sepanjang tahun anggaran
6.	Tidak terpenuhinya target jumlah peserta PFLK	Stakeholder hanya minat di program pelatihan tertentu	Penjajakan kerjasama dengan stakeholder terkait	Cukup efektif	Pembuatan RAB yang sesuai dengan peraturan sehingga stakeholder bisa melakukan kegiatan PFLK di BPVP	Sepanjang tahun anggaran
7.	Keterlambatan penyelesaian laporan kegiatan PBK di UPTD	Kurangnya pengawasan terhadap proses perencanaan kegiatan	Rapat koordinasi bersama pengelola BLK UPTD	Cukup efektif	Koordinasi dengan PIC kegiatan di UPTD	Sepanjang tahun anggaran
8.	Pelaporan pertanggungjawaban (SPI) terlambat di laporkan	SDM PIC pelaksana UPTD Kurang melakukan penekanan target pengumpulan SPJ UPTD lambat dalam pembuatan SPJ	Rapat koordinasi bersama pengelola BLK UPTD	Cukup efektif	Koordinasi dan terus meningkatkan terkait pembuatan dan pengumpulan SPJ	Sepanjang tahun anggaran

Tabel 3. 7 Desain Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

Satuan kerja	BPVP Kendari
Kegiatan	Pelaksanaan dukungan manajemen ditjen pembinaan pelatihan vokasi dan produktivitas
Tujuan Kegiatan	Terlaksananya dukungan manajemen ditjen pembinaan pelatihan vokasi dan produktivitas

No	Pernyataan risiko	Penyebab	Pengendalian yang sudah ada	Efektif/ kurang efektif	Pengendalian yang harus ada	Waktu Pelaksanaan
1.	Implementasi 5S belum menyeluruh ke tiap bidang dan kejuruan	Belum ada masukan dan usulan kegiatan dari bidang/kejuruan sesuai dengan kebutuhan	Koordinasi dengan tim 5s untuk pelaksanaan kegiatan implementasi 5s	Efektif	Melakukan komunikasi dan menerima masukan/ usulan dari tiap bidang kejuruan	Sepanjang tahun anggaran
2.	Penyesuaian gelar dan alih jenjang kategori pegawai terlambat	Menunggu pedoman dan peraturan terbit	Koordinasi ke kepegawaian setditjen binalavotas	Efektif	Menginformasikan kepada pegawai yang bersangkutan untuk kelengkapan dokumen	Sepanjang tahun anggaran
3.	Pemeliharaan gedung dan peralatan pelatihan tidak sepenuhnya terpelihara	Kerusakan terjadi secara bergantian di tiap bidang ataupun kejuruan	Menerima laporan kerusakan dan inventarisir prioritas pemeliharaan	Cukup efektif	Koordinasi dan penentuan skala prioritas kerusakan yang akan di pelihara / diperbaiki	Sepanjang tahun anggaran
4.	Belanja modal peralatan dan mesin tidak semua bidang terpenuhi	Pembelian berdasarkan skala prioritas permohonan	Mendata usulan belanja modal dari tiap bidang	Efektif	Menyesuaikan anggaran dengan prioritas yang akan di belanjakan	Sepanjang tahun anggaran

5.	Revisi anggaran terlambat di ajukan	Penyisiran anggaran ada yang terlewat batas waktu sudah di tentukan	Pemantauan kegiatan dan realisasi anggaran	Efektif	Rapat manajemen setiap bulan dan triwulan	Sepanjang tahun anggaran
6.	Kesalahan pencatatan transaksi keuangan dan aset	Keterbatasan personil SDM yang mencatat	Inventarisir pencatatan aset dari tahun berjalan	Cukup efektif	Penambahan SDM untuk membantu pencatatan keuangan dan aset	Sepanjang tahun anggaran
7.	Pembuatan dan penggandaan laporan memerlukan waktu yang relatif panjang	Pembuatan dokumen dengan personil yang terbatas Pihak percetakan memerlukan waktu yang sedikit lama	Membuat target penggandaan laporan	Cukup efektif	Koordinasi dengan pihak percetakan dokumen	Sepanjang tahun anggaran

Kertas Kerja Evaluasi Rencana Tindakan Pengendalian untuk kegiatan BPVP Kendari dirangkum dalam kertas kerja yang ditunjukkan pada Lampiran 3.

BAB IV

INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Pasal 3 Ayat (1) Huruf d menjelaskan bahwa Yang dimaksud dengan “informasi” adalah data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah, sedangkan yang dimaksud dengan “komunikasi” adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.

Unsur pengendalian intern keempat adalah informasi dan komunikasi. Unit kerja dan satuan kerja harus memiliki informasi yang relevan dan dapat diandalkan baik informasi keuangan maupun nonkeuangan yang berhubungan dengan peristiwa eksternal dan internal. Informasi tersebut harus direkam dan dikomunikasikan kepada pimpinan dan pengguna lainnya di seluruh unit kerja dan satuan kerja yang bersangkutan dalam bentuk dan kerangka waktu yang tepat sehingga yang bersangkutan dapat melaksanakan pengendalian intern dan tanggung jawab operasional.

Unit kerja dan satuan kerja diwajibkan untuk menyiapkan, menyusun prosedur, menyampaikan informasi kinerja (operasional dan keuangan) secara tertulis, periodik, dan melembaga sebagai perwujudan normatif pertanggungjawaban dari unit kerja dan satuan kerja (menjelaskan terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja).

Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif, pimpinan unit kerja dan satuan kerja harus menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi, mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus-menerus. Langkah-langkah yang perlu dilakukan sebagai berikut:

1. Manajemen sistem informasi dilaksanakan berdasarkan suatu rencana strategis sistem informasi yang merupakan bagian dari rencana strategis unit kerja dan satuan kerja secara keseluruhan;
2. Adanya mekanisme untuk mengidentifikasi berkembangnya kebutuhan informasi;
3. Sebagai bagian dari manajemen informasi, unit kerja dan satuan kerja telah memantau, menganalisis, mengevaluasi, dan memanfaatkan perkembangan dan kemajuan teknologi untuk dapat memberikan pelayanan lebih cepat dan efisien;

4. Pimpinan unit kerja dan satuan kerja secara terus menerus memantau mutu informasi yang dikelola, diukur dari segi kelayakan isi, ketepatan waktu, keakuratan, dan kemudahan aksesnya;
5. Dukungan pimpinan unit kerja dan satuan kerja terhadap pengembangan;
6. Teknologi Informasi (TI) ditunjukkan dengan komitmennya dalam menyediakan pegawai dan pendanaan yang memadai terhadap upaya pengembangan TI.

Setiap rencana tindak pengendalian baik yang sudah berjalan maupun yang akan dibangun memerlukan informasi dan komunikasi sesuai dengan risiko yang telah teridentifikasi. Rencana informasi dan komunikasi pada kegiatan BPVP Kendari dirangkum dalam kertas kerja yang ditunjukkan pada Lampiran 4.

BAB V

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Pasal 3 Ayat (1) Huruf e menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan “pemantauan pengendalian intern” adalah proses penilaian atas mutu kinerja Sistem Pengendalian Intern dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti.

Pemantauan pengendalian intern merupakan unsur pengendalian kelima atau terakhir. Pemantauan pengendalian intern bertujuan untuk memastikan bahwa sistem pengendalian intern telah berjalan sesuai dengan yang telah dirancang di dalam desain pengendalian intern. Pemantauan dilaksanakan secara triwulanan. Hasil pemantauan setiap triwulan direkapitulasi untuk mendapatkan hasil pemantauan selama satu tahun, yang digunakan antara lain untuk bahan evaluasi pada akhir tahun (atau awal tahun berikutnya). Pemantauan ini menjadi tanggung jawab pimpinan unit kerja dan satuan kerja, sedangkan Satuan Tugas (Satgas) SPIP dapat membantu dalam melakukan pemantauan.

Evaluasi berjalannya sistem pengendalian dilakukan pada awal tahun berikutnya, bersamaan dengan penyusunan desain penyelenggaraan SPIP tahun berikutnya. Maksud dilaksanakannya secara bersamaan adalah agar hasil evaluasi tahun sebelumnya langsung dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik dalam perbaikan desain pengendalian intern tahun berjalan yang akan segera disusun.

Untuk melengkapi kegiatan pengendalian risiko diperlukan pemantauan terhadap efektivitas rencana tindak pengendalian baik yang sudah berjalan maupun yang akan dibangun. Metode pemantauan, baik yang sudah ada maupun yang akan digunakan, dilakukan melalui evaluasi laporan, pengecekan ke lapangan, memverifikasi dokumen dan pelaksanaannya, serta metode pemantauan lainnya oleh pejabat/satuan tugas (Satgas) SPIP BPVP Kendari yang telah ditetapkan. Rancangan pemantauan terhadap kegiatan di BPVP Kendari dirangkum dalam kertas kerja yang ditunjukkan pada Lampiran 5.

BAB VI

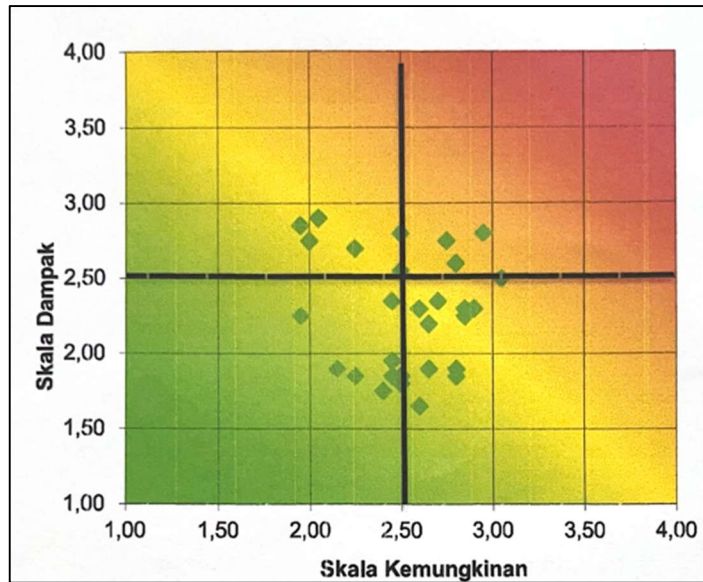
PENUTUP

Desain Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern BPVP Kendari merupakan dokumen acuan dalam penyelenggaraan SPIP pada tingkat kegiatan. Kegiatan yang dipilih adalah kegiatan utama BPVP Kendari terkait dengan tugas dan fungsi dan memberikan kontribusi yang besar terkait tercapainya visi misi masing-masing satuan kerja. Apabila kegiatan ini bisa berjalan secara efektif, maka visi misi dari satuan kerja kemungkinan besar juga akan tercapai.

Penyusunan Desain Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern BPVP Kendari pada tingkat kegiatan ini juga dapat dilakukan pada kegiatan-kegiatan lainnya yang dianggap mempunyai pengaruh atau kontribusi yang besar dalam pencapaian visi misi masing-masing satuan kerja atau visi misi BPVP Kendari.

Dokumen Desain BPVP Kendari ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu substansi dari dokumen ini yang berisi identifikasi dan analisis risiko, rancangan kegiatan pengendalian, informasi komunikasi dan pemantauan dapat terus di-*updating* secara periodik sesuai dengan kondisi terkini, sehingga dapat memberikan manfaat yang besar dalam pencapaian tujuan dan visi misi organisasi di lingkungan BPVP Kendari.

PETA RISIKO



Kategori Level	Skor	Tindakan yg diambil	Jml Risiko
Sangat Rendah	≤ 3.99	Tidak diperlukan tindakan	1
Rendah	$4 \leq 7.99$	Diambil tindakan jika diperlukan dan apabila tersedia sumber daya	31
Tinggi	$8 \leq 11.99$	Diperlukan tindakan untuk mengelola risiko	0
Sangat Tinggi	$12 \leq 16$	Diperlukan tindakan segera untuk mengelola risiko	0
Total			32

