

INFORMASI FAKTOR JABATAN FUNGSIONAL

Nama Jabatan : Auditor Muda
Instansi : Inspektorat Kota Pontianak

I. PERAN JABATAN :

Jabatan Fungsional Auditor (JFA) adalah Jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah yang didalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan Kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Pengawasan dlam konteks pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, evaluasi, reuiu, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain seperti konsultasi, sosialisasi, asistensi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan memadai (assurance) bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata kelola/pemerintahan yang baik (good governance)

II. URAIAN TUGAS :

1. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit kinerja
2. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit untuk tujuan tertentu
3. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
4. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan dalam kegiatan evaluasi
5. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan review
6. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan pengawasan lain

III. TANGGUNG JAWAB :

1. Bertanggung jawab terhadap pembuatan Kertas Kerja Pengawasan (KKP)
2. Bertanggung jawab terhadap temuan hasil pengawasan.
3. Bertanggungjawab terhadap Laporan Hasil Pengawasan (LHP)
4. Bertanggungjawab terhadap kerahasiaan Laporan Hasil Pengawasan
5. Bertanggung jawab terhadap kebenaran, ketepatan dan kecepatan pelaksanaan tugas

6. Bertanggung jawab terhadap kerahasiaan surat, dokumen, data dan informasi dalam melaksanakan pengawasan

IV. HASIL KERJA :

No	Hasil Kerja	Satuan Hasil
1	Daftar dokumen keuangan/kinerja yang diperiksa	Daftar
2	Catatan hasil pemeriksaan (temuan)	Dokumen
3	Saran-saran tindak lanjut hasil pemeriksaan	Laporan
4	Kasus kerja hasil pemeriksaan	Laporan
5	Naskah hasil pemeriksaan	Laporan
6	Laporan Hasil Pemeriksaan	Laporan
7	Laporan pelaksanaan tugas	Laporan

V. TINGKAT FAKTOR

FAKTOR 1: PENGETAHUAN YANG DIBUTUHKAN JABATAN (fk : 1-3= 350)

Pengetahuan tentang sejumlah peraturan, prosedur, dan operasi, yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan klerek dan menyelesaikan masalah yang muncul;

ATAU

Keterampilan, yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang cukup, untuk mengoperasikan dan menyesuaikan peralatan dalam berbagai tujuan, seperti melaksanakan sejumlah tes atau operasi estandar;

ATAU

Pengetahuan dan ketrampilan yang setara.

FAKTOR 2: PENGAWASAN PENYELIA (fk : 2 - 4 = 450)

Penyelia menentukan tujuan dan sumber daya yang tersedia. Pegawai dan penyelia berkonsultasi mengembangkan batas waktu, proyek, dan pekerjaan yang harus dilakukan.

Pegawai yang mempunyai keahlian dalam pekerjaan, bertanggungjawab untuk perencanaan dan pelaksanaan tugas, pemecahan sebagian besar konflik yang timbul, pengkoordinasian pekerjaan dengan yang lainnya sebagaimana

diperlukan, dan menginterpretasikan kebijakan atas inisiatif sendiri sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dalam beberapa pekerjaan, pegawai menentukan pendekatan dan metodologi yang akan digunakan. Pegawai menginformasikan penyelia kemajuan dan masalah kontroversial.

Pekerjaan yang telah selesai dievaluasi secara umum dalam hal kelayakan, kesesuaian dengan pekerjaan yang lain, atau keefektifan dalam memenuhi persyaratan atau hasil yang diharapkan.

FAKTOR 3: PEDOMAN (fk : 3 - 3 = 275)

Pedoman tersedia tapi tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada pekerjaan atau mempunyai gap (kesenjangan) dalam spesifikasi.

Pegawai menggunakan pertimbangan dalam menginterpretasikan dan mengadaptasikan pedoman seperti kebijakan lembaga, peraturan, dan langkah kerja untuk penerapan pada masalah atau kasus tertentu. Pegawai menganalisa hasil dan merekomendasikan perubahan.

FAKTOR 4: KOMPLEKSITAS (fk : 4 - 4 = 225)

Pekerjaan mencakup berbagai tugas yang membutuhkan berbagai macam proses dan metode yang berbeda dan tidak berhubungan, seperti tugas yang berhubungan dengan bidang pekerjaan administratif atau bidang pekerjaan profesional.

Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, membutuhkan penilaian dari keadaan yang tidak lazim, variasi pendekatan, dan data yang tidak lengkap atau yang bermasalah.

Pekerjaan mempersyaratkan beberapa keputusan tentang penginterpretasian data yang sangat besar, perencanaan kerja, atau penyempurnaan metode dan teknik yang akan digunakan.

FAKTOR 5: RUANG LINGKUP DAN DAMPAK (fk : 5 - 3 = 150)

Pekerjaan meliputi perlakuan terhadap berbagai macam masalah, pertanyaan, atau situasi konvensional sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Hasil kerja atau jasa mempengaruhi desain atau operasi dari sistem, program, atau peralatan; kelayakan kegiatan seperti investigasi lapangan, pengetesan operasi, atau hasil penelitian; atau kondisi sosial, fisik, dan ekonomi masyarakat..

FAKTOR 6: HUBUNGAN PERSONAL (fk : 6 - 2 = 25)

Hubungan dengan pegawai di dalam lembaga yang sama tetapi di luar unit organisasi. Pegawai yang dihubungi biasanya

berbeda dalam fungsi, misi, dan jenis kerja, a.l: perwakilan dari berbagai tingkat dalam suatu lembaga, seperti kantor pusat, kantor regional, kantor distrik atau kantor lapangan atau kantor pelaksana lainnya.

DAN/ATAU

Hubungan dengan anggota masyarakat sebagai individu atau grup. Contoh, hubungan biasanya ditetapkan atas dasar rutin, biasanya pada ruang kerja pegawai; tujuan dari hubungan tidak jelas pada awalnya untuk satu atau lebih kelompok; dan satu atau lebih pihak tidak terinformasi mengenai peranan dan wewenang masing-masing. Ciri khas hubungan pada tingkat ini adalah dengan orang yang mencari reservasi tiket pesawat atau pelamar kerja pada pusat informasi pekerjaan.

FAKTOR 7: TUJUAN HUBUNGAN (fk : 7-2 = 50)

Tujuan hubungan adalah untuk merencanakan, mengkoordinasikan, atau mengarahkan pekerjaan atau untuk memecahkan masalah dengan mempengaruhi atau memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan yang pada dasarnya mempunyai sikap bekerjasama.

FAKTOR 8: PERSYARATAN FISIK (fk : 8 - 1 = 5)

Pekerjaan adalah menetap. Pegawai dapat duduk dengan nyaman untuk melakukan pekerjaan. Walaupun demikian mungkin kadang-kadang berjalan, berdiri, menunduk, membawa benda ringan seperti kertas, buku atau bagian yang kecil; atau mengendarai mobil. Tidak ada persyaratan fisik khusus yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

FAKTOR 9: LINGKUNGAN PEKERJAAN (fk : 9 - 1 = 5)

Lingkungan membawa resiko dan ketidaknyamanan setiap hari, yang membutuhkan tindakan pencegahan keamanan khususnya pada tempat-tempat seperti, kantor, ruang rapat dan pelatihan, perpustakaan, perumahan, kendaraan umum, antara lain, penggunaan praktek kerja yang aman pada peralatan kantor, menghindari licin dan jatuh, pengamatan peraturan kebakaran dan tanda lalu lintas. Situasi kerja cukup terang, tidak panas, dan cukup ventilasi.

FORMULIR HASIL EVALUASI JABATAN FUNGSIONAL

Nama Jabatan : Auditor Muda

	Faktor Evaluasi	Nilai yang diberikan	Standar Jabatan Fungsional Yang Digunakan	Keterangan
1	Faktor 1: Pengetahuan Yang Dibutuhkan Jabatan	350		Tingkat Faktor 1- 3
2	Faktor 2: Pengawasan Penyelia	450		Tingkat Faktor 2- 3
3	Faktor 3: Pedoman	275		Tingkat Faktor 3- 4
4	Faktor 4: Kompleksitas	225		Tingkat Faktor 4- 2
5	Faktor 5: Ruang Lingkup dan Dampak	150		Tingkat Faktor 5- 3
6	Faktor 6: Hubungan Personal	25		Tingkat Faktor 6- 2
7	Faktor 7: Tujuan Hubungan	50		Tingkat Faktor 7- 3
8	Faktor 8: Persyaratan Fisik	5		Tingkat Faktor 8- 1
9	Faktor 9: Lingkungan Kerja	5		Tingkat Faktor 9- 1
K E S I M P U L A N	Total Nilai	1535		
	Kelas Jabatan	9		(1355-1600)

Tim Analisis dan Evaluasi Jabatan:

Ketua Tim

(.....)

Auditor Muda

INSPEKTUR KOTA PONTIANAK

Hj. ZUMYATI, S.Sos, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19571017 198303 2 002