

AREA 5: MANAJEMEN ASN

NO	TITIK RAWAN KORUPSI/ PERMASALAHAN	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
1.	Masih adanya praktik jual beli jabatan dalam pengangkatan, promosi, rotasi, mutasi ASN. Sistem merit adalah salah satu kebijakan pemerintah yang mengurangi potensi praktik jual beli jabatan	Sistem Merit	Penilaian Sistem Merit	<ol style="list-style-type: none"> Laporan Hasil Penilaian Mandiri Implementasi Sistem Merit Tampilan tangkapan layar (screenshot) yang menunjukkan bahwa BKD/ BKPSDM telah melakukan input data dalam rangka penilaian mandiri ke aplikasi penilaian mandiri sistem merit (Sipinter). Dokumen Hasil Penilaian KASN tentang Implementasi Sistem Merit 	Penilaian memperhatikan: <ol style="list-style-type: none"> Laporan Penilaian Mandiri Implementasi Sistem Merit – dinilai 10 Hasil Penilaian KASN tentang Penilaian Sistem Merit: Buruk (100-174) = 0 Kurang (175-249) = 40 Baik (250-324) = 65 Sangat Baik (325-400) = 90
2.	Belum selesainya evaluasi jabatan pada instansi mengakibatkan penempatan ASN tidak sesuai kompetensi, dapat diatur secara subjektif, dan menjadi modus penyuapan/ gratifikasi	Tata Kelola ASN	Evaluasi Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> Rekapitulasi OPD yang telah dan belum menyelesaikan skor evaluasi jabatan (untuk Pemda yang belum menyelesaikan Evaluasi Jabatan) Rekapitulasi Nilai dan Kelas Jabatan seluruh OPD – (d/h Format sesuai KemenPAN RB) Peta Jabatan seluruh OPD – (d/h Format sesuai KemenPAN RB) Surat Penyerahan Hasil Evaluasi/Kelas Jabatan kepada Kemendagri (d/h KemenPAN RB) yang ditandatangani Sekda Bukti Pengiriman/ Tanda Terima Surat Penyerahan Hasil Evaluasi Jabatan kepada Kemendagri (d/h KemenPAN RB) → <i>Saat ini Pemda input lewat SIMONA</i> Surat persetujuan Kemendagri terkait Hasil Validasi Evaluasi/ Kelas Jabatan Daftar Penyederhanaan Struktur Organisasi dan Penyetaraan Jabatan di Pemerintah Daerah <p>Catatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Perubahan evajab disesuaikan berdasarkan struktur organisasi. Jika struktur organisasi pemda berubah maka Evajab perlu disesuaikan. 	<ol style="list-style-type: none"> Evaluasi Jabatan selesai (50) Penilaian ini diberikan jika Pemda sudah menyampaikan: <ul style="list-style-type: none"> Rekapitulasi OPD yang telah dan belum menyelesaikan skor evaluasi jabatan Rekapitulasi Nilai dan Kelas Jabatan seluruh OPD Peta Jabatan seluruh OPD Jika belum ada ketiga dokumen tersebut, maka Evaluasi Jabatan dianggap belum selesai Jika Evaluasi Jabatan belum selesai, maka penghitungannya: Jumlah OPD yang sudah selesai dibandingkan jumlah OPD seluruhnya dikalikan 50 Evaluasi Jabatan disampaikan kepada Kemendagri (d/h KemenPAN RB) untuk divalidasi (aplikasi SIMONA) (25) Evaluasi Jabatan divalidasi oleh Kemendagri (d/h KemenPAN RB) (25)

NO	TITIK RAWAN KORUPSI/ PERMASALAHAN	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
				<ul style="list-style-type: none"> • Jika struktur organisasi berubah, maka penilaian evajab dilakukan berdasarkan struktur organisasi yang berlaku, bukan yang lama. • Perubahan evajab disesuaikan berdasarkan struktur organisasi terkini. Struktur Organisasi Pemda mengacu dalam rangka Penyederhanaan dan Penyetaraan Birokrasi (Permenpan 7 Tahun 2022). 	
3.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada beberapa proses promosi/rotasi/mutasi seringkali terjadi karena berdasarkan permintaan subjektif kuasa tertentu. Hal ini menjadi awal terjadinya penyuapan/ gratifikasi. 2. Proses pengisian jabatan seringkali masih kurang transparan. Pada akhirnya praktik penyuapan dan gratifikasi dilakukan. 		Pelaksanaan Pengisian Jabatan	<p>Evaluasi Promosi, Rotasi, dan Mutasi ASN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen rencana Kebutuhan dan Pemenuhan ASN untuk 5 tahun kedepan berdasarkan ANJAB ABK yang disusun berdasarkan jumlah, pangkat, dan kualifikasi pegawai yang ada dengan mempertimbangkan pegawai yang akan pensiun dan pindah. 2. Laporan BKD/ BKPSDM atas pelaksanaan Pengadaan Pegawai secara Terbuka dan Kompetitif dari Jalur CPNS, PPPK dan PNS dari Instansi Lain serta Promosi, Rotasi, Mutasi ASN (Laporan dengan memberikan penjelasan a.l berapa kali pemda melakukan pengadaan pegawai, promosi, rotasi, mutasi ASN selama tahun berjalan) 3. Laporan Reviu Manajemen ASN tahun berjalan oleh Inspektorat 4. Laporan Tindak Lanjut atas Rekomendasi Reviu Manajemen ASN yang dilakukan oleh Inspektorat. 5. Laporan Evaluasi Benturan Kepentingan terkait pelaksanaan promosi, rotasi, mutasi ASN. 	<p>Evaluasi Promosi, Rotasi, dan Mutasi ASN (50)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Pelaksanaan Promosi, Rotasi, dan Mutasi ASN diberikan selama tahun berjalan, nilai 20. Perlu dilakukan pendalaman atas laporan. Jika Pengadaan, Promosi, Rotasi, dan Mutasi ASN tidak sesuai dengan perencanaan atau kriteria maka diberikan nilai pengurang. 2. Tindak Lanjut Rekomendasi Reviu Manajemen ASN. Jika terdapat Laporan Tindak Lanjut atas Rekomendasi Reviu Manajemen ASN maka diberikan nilai maksimal 20. Penilaian secara proporsional berapa rekomendasi yang telah ditindaklanjuti dibandingkan rekomendasi seluruhnya dikalikan 20. 3. Laporan Evaluasi Benturan Kepentingan terkait pelaksanaan promosi, rotasi, mutasi ASN (10).

NO	TITIK RAWAN KORUPSI/ PERMASALAHAN	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
				<p>Pelaksanaan Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Pelaksanaan Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka (yang mencakup Tanggal Pelaksanaan, SK Tim Ujikom/Pansel, Hasil Seleksi, dll) 2. Tangkap Layar Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi (SIJAPTI) 3. Berita Acara Tim Penilai Kinerja/ Baperjakat beserta dokumen pendukungnya. 4. Laporan Evaluasi Benturan Kepentingan terkait pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi. <p>Catatan: Laporan yang disampaikan untuk pelaksanaan tahun 2023</p>	<p>Pelaksanaan Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka (50)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Pelaksanaan Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka dan Tangkap Layar Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi (SIJAPTI) (20) 2. Berita Acara Tim Penilai Kinerja/ Baperjakat beserta dokumen pendukungnya (20) 3. Laporan Evaluasi Benturan Kepentingan terkait pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (10). <p>Penilaian memperhatikan: Ada berapa Pengisian JPT selama tahun 2023, dan berapa yang dilakukan melalui seleksi terbuka. Jika tidak seluruh pengisian JPT dilakukan secara terbuka maka diberikan nilai pengurang,</p>
4.	Belum adanya sistem informasi kepegawaian yang baik, sehingga tidak ada data pemetaan profile ASN yang seharusnya bermanfaat dalam penempatan ASN. Pada akhirnya penempatan pegawai bersifat subjektif.		Sistem Informasi Kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen yang menjelaskan upaya Pemda dalam melakukan <i>update database</i> kepegawaian secara berkala. Misalnya kenaikan pangkat, ketika ASN pensiun apakah sudah difasilitasi Pemda secara otomatis, dst. Dan seluruh database telah dilakukan digitalisasi. Database kepegawaian ASN diupdate melalui aplikasi SIMPEGNAS. 2. Tampilan tangkapan layar (<i>screenshot</i>) Sistem absensi pegawai secara elektronik; 3. Tampilan tangkapan layar (<i>screenshot</i>) aplikasi penilaian kinerja yang sudah memenuhi unsur: <ol style="list-style-type: none"> a. Laporan aktivitas harian ASN b. Verifikasi atas aktivitas harian oleh atasan langsung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Database Kepegawaian (20) Pemda melakukan <i>update database</i> kepegawaian secara berkala. 2. Absensi elektronik (20) Jika sudah ada absensi elektronik maka diberikan nilai 30. 3. Aplikasi Penilaian Kinerja (40) Apabila sudah ada aplikasi penilaian Kinerja yang telah dimanfaatkan diberikan nilai 50. 4. Integrasi Absensi Elektronik dengan Aplikasi Penilaian Kinerja (20) Jika aplikasi penilaian kinerja sudah terintegrasi dengan absensi maka diberikan nilai 20.

NO	TITIK RAWAN KORUPSI/ PERMASALAHAN	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
				<p>c. Adanya sasaran dan realisasi/ capaian kinerja sebagai pengukuran penilaian kinerja</p> <p>4. <i>Screenshot</i> aplikasi penilaian kinerja yang menunjukkan sudah terintegrasi dengan absensi elektronik.</p>	
5.	<p>Penghasilan ASN yang rendah menjadikan pembenaran untuk melakukan tindakan koruptif. Perlu kebijakan untuk memberikan penambahan gaji ASN dalam rangka meminimalkan risiko korupsi Pemda.</p>	<p>Peningkatan Integritas dan Kinerja ASN</p>	<p>Tambahan Penghasilan Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penjelasan yang berupa simulasi bahwa besaran nilai TPP dihitung berdasarkan nilai dan kelas jabatan serta memperhatikan beban kerja, resiko kerja, lokasi kerja, manajerial, dst 2. Penjelasan yang berupa simulasi pencairan TPP dihitung berdasarkan: kehadiran, aktivitas harian, dan capaian kinerja ASN 3. Pasal dalam Perkada Tambahan Penghasilan Pegawai yang sudah mengakomodir kewajiban pelaporan LHKPN, Gratifikasi, BMD, TPTGR dalam pemberian/ pencairan TPP 	<p>1. TPP Berdasarkan Penilaian Kinerja (50) Jika TPP diberikan berdasarkan penilaian kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TPP diberikan berdasarkan kehadiran diberikan nilai 10 • TPP diberikan berdasarkan aktivitas yang disetujui atasan maka diberikan nilai 20 • TPP diberikan berdasarkan penilaian kinerja (ada target, sasaran, dan capaian kinerja ASN sebagai pengukuran penilaian kinerja) maka diberikan nilai 20 <p>Jika memenuhi ketiganya maka diberikan nilai 50</p> <p>2. Pemenuhan Kewajiban (50) Jika Perkada TPP telah mengatur pemberian sanksi terkait dengan kepatuhan pelaporan LHKPN, Gratifikasi, penguasaan BMD, tindak lanjut TPTGR dalam pemberian/ pembayaran TPP maka diberikan nilai 50.</p>
6.	<p>Tidak ada penilaian Kinerja kepada ASN. Dalam rangka meningkatkan produktivitas ASN perlu adanya manajemen kinerja sehingga memetakan ASN yang berkinerja baik serta memotivasi ASN untuk berkinerja baik.</p>		<p>Manajemen Kinerja Individu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Perjanjian Kinerja/ Penetapan Kinerja (untuk JPT) 2. SKP Pegawai mulai dari pucuk pimpinan 3. Hasil penilaian kinerja (tahunan) 4. Laporan penilaian kinerja instansi (tahunan) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Perjanjian Kinerja/ Penetapan Kinerja (untuk JPT) - 25 2. SKP Pegawai mulai dari pucuk pimpinan (contoh pada setiap tingkatan jabatan mewakili Eselon I, II, III sampai dengan pelaksana) - 25 3. Hasil penilaian kinerja (tahunan) - 25

NO	TITIK RAWAN KORUPSI/ PERMASALAHAN	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	DOKUMEN KELENGKAPAN	PENILAIAN
					4. Laporan penilaian kinerja instansi (tahunan) – 25
7.	Pelanggaran ASN yang tidak dilakukan upaya hukuman pada akhirnya menimbulkan respon permissive bagi ASN lain. Diperlukan penegakan kode etik untuk memberikan efek jera.		Penegakan Kode Etik	<p>1. Media pengaduan kode etik dan pelanggaran pegawai (media pengaduan bisa berdiri sendiri atau digabung dengan media pengaduan lainnya yang sudah digunakan oleh Pemda).</p> <p>2. Laporan pelanggaran kode etik oleh pegawai.</p> <p>3. Tindak lanjut laporan pelanggaran/pemrosesan laporan atas pelanggaran kode etik pegawai.</p> <p>Mengingat kerahasiaan, maka identitas pelapor dan pelanggar dapat dirahasiakan.</p>	<p>1. Media/saluran pengaduan – (30)</p> <p>2. Laporan pelanggaran kode etik – (30)</p> <p>3. Laporan tindak lanjut atas pelanggaran kode etik pegawai – 40</p> <p>Penilaian lebih ditekankan pada efektivitas.</p> <p>Jika penegakan kode etik dinilai tidak efektif maka dapat diberikan penilaian secara proporsional (nilai berkurang)</p>
8.	Deteksi tindak pidana korupsi salah satunya adalah melalui transparansi harta dan kekayaan ASN. Dalam implementasinya, tidak seluruh Penyelenggara Negara dan Wajib Lapori LHKPN patuh terhadap ketentuan ini.		Kepatuhan LHKPN	<p>Kepatuhan</p> <p>1. Kepatuhan Pelaporan LHKPN Eksekutif</p> <p>2. Kepatuhan Pelaporan LHKPN Legislatif</p> <p>3. Kepatuhan Pelaporan LHKPN BUMD (jika ada)</p> <p>Perluasan Wajib Lapori</p> <p>Perkada Wajib Lapori yang memuat perluasan wajib lapori untuk:</p> <p>1. Staf Khusus</p> <p>2. Ajudan</p> <p>3. Kepala Desa</p> <p>Referensi: PermenPAN RB</p>	<p>Kepatuhan (50)</p> <p>Penilaian mempertimbangkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepatuhan Eksekutif (20) • Kepatuhan Legislatif (20) • Kepatuhan BUMD (10) <p>Jika Pemda tidak memiliki BUMD maka bobot menjadi masing-masing 50% untuk eksekutif dan legislatif</p> <p>1. Kepatuhan Eksekutif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah yang sudah lapori dibandingkan jumlah wajib lapori seluruhnya dikalikan 40% • Jika kepatuhan eksekutif 100% maka hanya akan mendapatkan nilai 40% <p>2. Kepatuhan Legislatif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah yang sudah lapori dibandingkan jumlah wajib lapori seluruhnya dikalikan 40% • Jika kepatuhan legislatif 100% maka hanya akan mendapatkan nilai 40%