

Nama Instansi:	: Kota Langsa
Periode	: 01 Feb 2023 - 31 Dec 2023
Tanggal Download	: 12-06-2024 14:39:59
Nomor Dokumen	: 0284/SM2/VERIF/05/2023

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1 Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Sudah ada peta jabatan dan proyeksi kebutuhan pegawai 5 tahun	2.5	4	3	Pemkot Langsa sudah menetapkan peta jabatan dalam Kepwal No 432/800/2020 serta proyeksi kebutuhan tahun 2022-2026. Namun demikian peta jabatan dan proyeksi kebutuhan tersebut belum mempertimbangkan kondisi pasca penyetaraan jabatan tahun 2022 Catatan Sept 23: Bahwa saat ini sedang proses penyusunan Peta Jabatan yang sudah disesuaikan dengan kondisi saat ini pasca penyederhanaan birokrasi. Agar segera mengakselerasi penyelesaian Peta Jabatan dan ditetapkan dengan keputusan PPK. Verifikasi Final Pemkot Langsa sudah menetapkan SK Peta Jabatan pasca penyederhanaan birokrasi, namun data tersebut berbeda dengan data di proyeksi kebutuhan pegawai	7.5
		2 Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian	2.5	4	4	Bahwa berdasarkan demonstrasi SIMPEG, sudah terintegrasi dengan ekinerja Kota Langsa dan presensi. Namun dokumen yang disampaikan tidak bisa dibuka. 1. Agar mengunggah kembali video tutorial integrasi simpeg dengan e-kinerja dan e-presensi. 2. Agar mengunggah tangkap layar proses bisnis aplikasi SIMPEG. Verifikasi SIMPEG sudah terintegrasi	10
		3 Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis	2.5	4	4	Bahwa data pegawai yang akan pensiun sudah dikelola dalam SIMPEG, dan sudah diperbarui secara otomatis. Data pegawai BUP dalam jangka 5 tahun kedepan sudah diunggah. Agar melengkapi video tutorial simulasi pembaruan secara otomatis data BUP berdasarkan kode jabatan. Verifikasi Final Sudah dilengkapi, BUP dikelola secara otomatis di SIMPEG	10

		4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah	2.5	4	3	Agar menyempurnakan dokumen rencana kebutuhan pegawai, untuk kebutuhan setiap tahun disesuaikan dengan program prioritas pembangunan daerah.	7.5
Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)									Total 35
2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan	2	4	4	Data yang diunggah yaitu Usul Kebutuhan dan SK Menpan tahun 2018 dan 2019. Sudah diunggah dok RPJMD, dan Pengumuman P3k tahun 2023. Agar mengunggah Surat Usul kebutuhan ASN tahun 2023 dan SK Menpan tentang Penetapan Kebutuhan tahun 2023 Verifikasi Final Sudah lengkap	8
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Memiliki kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan diperbarui sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten	2	4	3	Sudah diunggah SK Pansel ASN tahun 2019 dan 2022. Sudah diunggah Juknis verifikasi tahun 2019 dan 2021. Sudah diunggah Perwal Pedoman Pelaksanaan Mutasi Pegawai (Antar OPD dan/atau Antar Instansi) Sudah tersedia Draf Perwal Pengadaan ASN tahun 2023 (Sedang proses di bagian hukum) Verifikasi Final Sudah memiliki Perwal Mutasi, SOP dan Juknis Pengadaan, namun draft Perwal pengadaan belum ditetapkan	6
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan	2	4	4	Sudah diunggah pengumuman penerimaan ASN tahun 2019 di website instansi. Agar mengunggah tangkap layar proses pelaksanaan penerimaan ASN tahun 2022 di berbagai media. Verifikasi Final Sudah lengkap	8
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	Pemerintah Kota Langsa telah melakukan evaluasi pasca Latsar pada CPNS nya. File terbaru berjudul "Evaluasi Pasca Latsar (1).pdf"	2	4	3	Dokumen pelaksanaan latsar sudah diunggah, Surat Perintah Tugas, Laporan pelaksanaan latsar dll. Belum melaksanakan PKTBT (Penguatan Kompetensi Bidang Tugas). Agar mengolah kembali hasil evaluasi pasca latsar dan dijabarkan ke dalam suatu laporan evaluasi. Verifikasi Final Pemkot Langsa sudah menyusun evaluasi pasca latsar, agar disempurnakan instrumen penyusunan evaluasi pasca latsar berpedoman kepada Perlan 1 Tahun 2021	6

		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	90% - 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar	2	4	4	Agar melengkapi dokumen matriks kesesuaian pengangkatan CPNS ke PNS formasi tahun 2021.	8
Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)									Total 36
3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Sudah menetapkan SKJ untuk JPT, JA dan JF	5	3	2	SKJ bagi JPT dan JA telah disusun dan ditetapkan, namun belum terdapat standar kompetensi teknis didalamnya. Mohon dapat melengkapi SKJ yang telah ditetapkan dengan standar kompetensi teknis bagi setiap jabatannya dan mempercepat proses penetapan SKJ bagi JF. Verifikasi Final SKJ bagi JPT dan JA telah disusun dan ditetapkan, namun belum terdapat standar kompetensi teknis didalamnya dan terdapat draft perwal skj fungsional	10
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF; File terbaru berjudul "Profil Kompetensi.pdf" dan "DOKUMEN HASIL PEMETAAN KOMPETENSI.docx"	5	2	2	Sudah disusun profil pegawai terhadap pegawai yang telah mengikuti assessment, namun terdapat perbedaan standar dimana standar nilai yang ditetapkan adalah 7 bagi seluruh jabatan. Pelaksanaan assessment bekerja sama dengan BPSDM Aceh. Verifikasi Final Dokumen masih sama	10
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Sudah tersedia Talent Pool untuk JPT, JA dan JF yg diassessment dalam 2 tahun terakhir. File terbaru berjudul "Penyusunan Talent Pool.pdf"	5	3	1	Pemkot Langsa telah mencoba menyusun talent pool bagi sebagian pegawai, namun penentuan talent box-nya belum tepat. Mohon dapat disesuaikan penentuan talent box-nya, yakni dengan melihat pada sumbu potensi dan sumbu kinerja. Mohon dapat mempercepat proses penetapan Perwal tentang Manajemen Talenta.	5
		4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;	Sudah tersedia rencana suksesi untuk JPT, JA dan JF	2.5	3	0	Pemkot Langsa telah menyusun jabatan kritis pada Tahun 2022, sedangkan Perwal tentang Peta Talenta akan diubah dengan Manajemen Talenta.	0
		5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT dan JA yang sudah assessment dalam periode 2 tahun terakhir	2.5	2	1	Pemkot Langsa telah menyusun Analisis Kesenjangan Kualifikasi bagi JPT, JA, dan JP. Mohon dapat menyusun analisis kesenjangan kompetensi dengan didasarkan pada hasil penilaian kompetensi (Assessment)	2.5

	6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja ; File terbaru berjudul "DOKUMEN KESENJANGAN KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA LANGSA.pdf"	2.5	4	3	Pemkot Langsa telah melakukan analisis kesenjangan kinerja terhadap seluruh pegawai berdasarkan hasil input kinerja harian pada aplikasi e-Kinerja Tahun 2022. Namun input kinerja harian ini belum mendukung ketercapaian target yang tertuang pada SKP. Mohon dapat mengintegrasikan kinerja harian dengan target kinerja pada PK maupun SKP.	7.5
	7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Telah menyusun kebutuhan diklat sesuai dengan Renstra BKPSDM Tahun 2017 - 2022	2.5	3	1	Pemkot Langsa telah menyusun Daftar Kebutuhan Pengembangan Kompetensi, namun belum didasarkan pada analisis kesenjangan kompetensi dan kualifikasi. Mohon ke depannya dapat menyusun analisis kebutuhan diklat atau kebutuhan pengembangan dengan memasukkan hasil analisis kesenjangan kinerja dan analisis kesenjangan kompetensi dan kualifikasi di dalamnya. Verifikasi Final Kebutuhan bangkom sama seperti tahun lalu, tidak dijelaskan pelaksanaan bangkom tersebut untuk jangka pendek/jangka menengah/jangka panjang	2.5
	8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Sudah tersedia program diklat berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja	2.5	3	1	Telah menyusun daftar pengembangan kompetensi ASN di Pemkot Langsa, namun masih sebatas pelatihan klasikal dan belum banyak menyentuh pada pelatihan non-klasikal. Verifikasi Final Pelaksanaan pemetaan diklat tahun 2021, tidak ada data yang menunjukkan pelaksanaan diklat untuk memenuhi kewajiban 20 JP per tahun per pegawai tahun 2022 maupun 2023	2.5
	9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	Peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai sudah dilaksanakan secara Blended Learning	2.5	2	1	Mohon dapat melaksanakan program magang yang dilaksanakan antar OPD di Pemkot Langsa. Verifikasi Final Belum tersedia pedoman magang, namun sudah Pemkot Langsa sudah melaksanakan program magang	2.5

		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Kegiatan coaching dan mentoring dilaksanakan secara terjadwal dan telah dievaluasi hasil coaching dan mentoring	2.5	4	2	Pemkot Langsa telah melaksanakan kegiatan coaching dan mentoring dan menyusun pedoman pelaksanaan kegiatan tersebut serta menyampaikan surat edaran pelaksanaan coaching dan mentoring. Mohon dapat menyusun agenda kegiatan coaching dan mentoring agar terjadwal dengan baik. Verifikasi Final Pemkot Langsa telah melaksanakan kegiatan coaching dan mentoring dan menyusun pedoman pelaksanaan kegiatan tersebut serta menyampaikan surat edaran pelaksanaan coaching dan mentoring.	5
Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)									Total 47.5
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Pola Karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi dan nasional;	5	4	2	25 September 2023 Sudah menyusun kebijakan berupa Perwal Pola Karier dan Perwal Manajemen Talenta, namun masih dalam proses penetapan di Provinsi. Di dalam Perwal tersebut telah mengakomodasi promosi dan mutasi melalui manajemen talenta dan rencana suksesi. Verifikasi Final kondisi masih sama, kebijakan dalam berbentuk draft	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	Sudah menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool dan rencana suksesi; File terbaru berjudul "Pengisian JPT secara terbuka.rar"	2.5	4	1	Mohon dapat mengunggah Perwal tentang Pengisian JPT secara terbuka. Verifikasi Final Pemkot Langsa belum memiliki kebijakan pengisian JPT secara terbuka dan manajemen talenta, namun sudah menetapkan kebijakan terkait peta talenta	2.5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode assessment tanpa adanya pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit	2.5	4	2	Mohon dapat mempercepat pelaksanaan asesmen bagi JA agar pengisian JA dapat didasarkan pada hasil penilaian kompetensi.	5
Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)									Total 17.5

5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi ; File terbaru berjudul "Perjanjian Kinerja SETDA 2023.pdf"	5	4	4	Agar diupdate perjanjian kinerja untuk seluruh pegawai (dari JPT sampai pelaksana) pada tahun 2023. Untuk perjanjian kinerja terbatas hanya sampai eselon 4, perjanjian kinerja pelaksana berupa target SKP (sampel beberapa OPD) Verifikasi Final Sudah melengkapi perjanjian kinerja untuk seluruh pegawai tahun 2023	20
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai	5	4	4	Perlu update dan konfirmasi terkait penggunaan aplikasi e-kinerja tahun 2023. Saat ini penggunaan e-kinerja BKN untuk SKP tahunan dan e-kinerja internal untuk penghitungan. Untuk penilaian kinerja menggunakan aktivitas harian pegawai untuk penghitungan Verifikasi Final Pemkot Langsa sudah menggunakan E-kinerja BKN dan e-kinerja internal milik Pemkot Langsa	20
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 1 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja. File terbaru berupa link google drive yang berisi video kinerja diterima/ditolak dan dialog kinerja ada pada file microsoft word berjudul "video kinerja diterima atau ditolak beserta dialog kinerja.docx"	2.5	4	4	Perlu update dan konfirmasi terkait penggunaan aplikasi e-kinerja tahun 2023 beserta dialog kinerja pegawai berpedoman kepada Permenpan 6/2022. Saat ini aplikasi e-kinerja Pemkot Langsa untuk penghitungan TPP sehingga dialog kinerja berbentuk dokumen disetujui/ditolak. Agar diupdate bentuk disetujui/ditolak tahun 2023 dalam aplikasi dan diunggah dokumen bentuk dialog kinerja yang dilaksanakan secara manual oleh Pemkot Langsa berpedoman kepada Permenpan 6/2022 Verifikasi Final Bentuk dialog kinerja berupa penolakan dan pemberian catatan oleh atasan ke bawahan	10
		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Sudah menganalisis permasalahan kinerja dan menyusun strategi untuk mengatasi masalah tersebut ; File terbaru berjudul "Tabel kesenjangan kinerja.pdf"	5	3	1	dokumen analisis permasalahan kinerja masih sama, perlu updating analisis permasalahan kinerja tahun 2023. Agar diunggah dokumen lengkap terkait analisis kesenjangan kinerja pada tahun 2023 (dokumen saat ini belum tergambar). terdapat analisis kesenjangan kinerja tahun 2022 diunggah di aspek 3.6 Verifikasi Final Dokumen analisis kesenjangan kinerja sama seperti tahun lalu (penilaian tahun 2022)	5

		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Hasil penilaian kinerja menjadi pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembangan karir	2.5	3	3	Pemberian penghargaan PNS teladan dan berprestasi sudah dilaksanakan tahun 2023 untuk yang pertama kali, untuk pemberian penghargaan akan dilakukan pada HUT KOTA LANGSA tanggal 17 Oktober 2023 mendatang	7.5
		Catatan KASN untuk Aspek 5 : (kosong)							Total 62.5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja	2.5	4	4	perlu updating penghitungan TPP tahun 2023. Agar diunggah Perwal kebijakan terbaru untuk penghitungan TPP	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Sudah menetapkan kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi namun belum menjadi agenda tetap/ terjadwal	2.5	3	3	Pemberian penghargaan PNS teladan dan berprestasi sudah dilaksanakan tahun 2023 untuk yang pertama kali, untuk pemberian penghargaan akan dilakukan pada HUT KOTA LANGSA tanggal 17 Oktober 2023 mendatang. Agar diunggah SK nama pegawai yang akan diberikan penghargaan pada tahun 2023. Agar diunggah ulang dokumen permintaan nama PNS teladan dan berprestasi Kota Langsa Tahun 2023 (terdampak insiden siber)	7.5
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku, membentuk tim penegakan dan menegakkan peraturan tersebut secara konsisten	2.5	4	4	perlu updating penegakkan kasus tahun 2022-2023. Sampe saat ini belum ada kasus pelanggaran kode etik. terdapat 2 kasus pelanggaran disiplin yang diunggah di SIMPEG, agar diupdate dua data tersebut (saat ini dalam bukti dukung di aspek 6.4 tangkap layar hanya ada satu kasus)	10
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Data terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku dikelola dalam sistem informasi namun belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian lainnya	2.5	2	4	perlu klarifikasi penggunaan SIASN dan IDIS untuk database pelanggaran disiplin, kode etik, dan kode perilaku tahun 2022-2023. Pada saat ada kasus, IDIS sedang proses pengembangan. Namun, Pemkot Langsa melakukan update di SIMPEG dan SIASN. Agar diunggah update database pelanggaran disiplin yang diunggah di SIMPEG internal Pemkot Langsa dan SIASN Verifikasi Final Pengelolaan data pelanggaran disiplin dikelola di SIMPEG dan SIASN	10
		Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)							Total 37.5

7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan telah dilaksanakan secara regular/terjadwal	2	4	3	Pemkot Langsa sudah memiliki kebijakan pelayanan kesehatan, bantuan hukum, jaminan ketenagakerjaan di bawah KORPRI, dan sosialisasi pembekalan ASN BUP. Perlu konfirmasi terkait pelaksanaan bantuan hukum dan pelayanan kesehatan tahun 2023. Sampai saat ini sedang proses pembentukan LKBH, dalam beberapa hari ini ada pegawai yang harus dilindungi. Agar diunggah dokumen LKBH tersebut jika sudah selesai pembentukan. Pelayanan Kesehatan diberikan ke masing-masing OPD (tes tensi, tes darah). Agar diunggah dokumen pelaksanaan pelayanan kesehatan di OPD yang sudah dilaksanakan (Sampel di BKPSDM sudah dilaksanakan 3x) - perlu konfirmasi ke dinas kesehatan Agar diunggah ulang dokumen laporan penerimaan jaminan kesehatan BPJS ketenagakerjaan 2022 (terdampak insiden siber)	6
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai	2	4	3	kenaikan pangkat dan pensiun dikelola di SIASN. Untuk penghitungan TPP ada di e-kinerja Pemkot langsa. Pemkot Langsa sudah memiliki aplikasi e-absensi, formulir cuti dikelola admin masing-masing OPD. Agar diunggah dokumen untuk pengajuan cuti, dinas luar, dan pelayanan kepegawaian lainnya yang dikelola oleh admin OPD	6
Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)									Total 12
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja dan pembinaan pegawai	2	4	3	Bahwa SIMPEG sudah real time, Sudah integrasi dengan kinerja dan disiplin. Namun belum memiliki aplikasi pembinaan/pengembangan karier pegawai (manajemen Talenta). Agar mengunggah Manual book simpeg.	6
		2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Sudah menerapkan e-performance yang terintegrasi dengan sistem informasi tentang pengembangan karir pegawai	1	4	3		3

	3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Telah menggunakan absensi elektronik yang didalamnya terdapat fitur pelayanan cuti online ASN yang dapat dilihat rekapitulasi absensi oleh masing-masing ASN	1	1	2		2
	4	Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	belum membangun asesment center	2	1	1	Pelaksanaan asesment untuk JPT.	2
Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)								Total 13
Total Penilaian Mandiri : 348.5								
Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 261								