

**RENCANA AKSI PELAKSANAAN MONITORING CENTER FOR PREVENTION (MCP)  
TAHUN 2024**

NO	NAMA OPD	TITIK RAWAN KORUPSI/ PERMASALAHAN	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	DOKUMEN KELENGKAPAN	RENCANA AKSI	JADWAL PELAKSANAAN				KETERANGAN
							TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
1	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Tidak adanya perencanaan SDM adalah salah satu faktor penyebab masalah kekurangan SDM di instansi, banyak kebutuhan SDM pengawasan/ auditor tidak terpenuhi Pemda tidak memiliki perencanaan SDM sehingga terjadi permasalahan: 1. Kekurangan SDM pada OPD tertentu; 2. Terlalu banyaknya SDM pada OPD tertentu namun tidak efektif dalam mendukung peningkatan kinerja.	Tata Kelola ASN	Perencanaan & Pemenuhan S	1. Dokumen rencana penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dan PPPK untuk jangka waktu 5 tahun (PP 11 Tahun 2017).	Menyusun Dokumen rencana penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dan PPPK untuk jangka waktu 5 tahun					
					2. Dokumen usulan formasi kebutuhan PNS dan PPPK yang diusulkan oleh PPK ke Kemenpan RB.	Menyusun Dokumen usulan formasi kebutuhan PNS dan PPPK					
					3. Dokumen penetapan formasi CPNS dan PPPK oleh Kemenpan RB.	Terdapat Dokumen penetapan formasi CPNS dan PPPK oleh Kemenpan RB.					
					4. Laporan pelaksanaan pengadaan CPNS dan PPPK.	Pelaksanaan pengadaan CPNS dan PPPK.					
2	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sampai akhir tahun 2023 masih banyak Pemerintah daerah yang belum menyelesaikan Penyederhanaan Struktur Organisasi dan Evaluasi Jabatan. Evaluasi jabatan yang menghasilkan peta jabatan sangat diperlukan dalam penyusunan dan penetapan kebutuhan pegawai instansi.		Evaluasi Jabatan	1. Daftar Penyederhanaan Struktur Organisasi dan Penyetaraan Jabatan Pemerintah Daerah dan Penyesuaian Sistem Kerja	Melaksanakan uji kompetensi dalam rangka penempatan ASN sesuai dengan kompetensi.					
					2. Peta jabatan berdasarkan Anjab ABK (disusun menurut jabatan, pangkat, deskripsi tugas, dan kualifikasi).						
					3. Rekapitulasi OPD yang telah dan belum menyelesaikan skor evaluasi jabatan (untuk Pemda yang belum menyelesaikan Evaluasi Jabatan)						
					4. Surat Penyerahan/Tanda Terima/ Bukti Pengiriman Hasil Evaluasi/Kelas Jabatan kepada Kemendagri (d/h KemenPAN RB) yang ditandatangani Sekda.						
					5. Surat persetujuan Kemendagri terkait Hasil Validasi Evaluasi/ Kelas Jabatan.						
3	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penggunaan sistem berbasis elektronik adalah langkah penting dalam transformasi birokrasi tradisional menuju birokrasi yang transparan dan efisien. Efisiensi mendorong kinerja ASN dalam rangka mendukung pencegahan korupsi		Sistem Informasi Kepegawaian	1. Data kepegawaian secara lengkap yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi, dan kompetensi berbasis teknologi informasi yang dikelola secara update dan realtime (ex. SIMPEGNAS), dan Data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 tahun yang disusun berdasarkan jabatan, pangkat, dan unit kerja.	Melakukan update database kepegawaian secara berkala.					
					2. Dokumen/ bukti absensi pegawai sudah menggunakan/ memanfaatkan sistem elektronik terintegrasi dengan system penilaian Kinerja.						
					3. Penilaian kinerja sudah menggunakan/ memanfaatkan teknologi informasi dan sudah memenuhi unsur: a. Laporan aktivitas harian ASN. b. Verifikasi atas aktivitas harian oleh atasan langsung.						
					4. Adanya sasaran dan realisasi/ capaian kinerja sebagai pengukuran penilaian kinerja.						
4	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Tidak adanya kebijakan terkait promosi, mutasi mengakibatkan resiko penempatan ASN dapat diatur secara subjektif, tidak sesuai kualifikasi dan kompetensi, dan resiko jual beli jabatan menjadi sangat tinggi		Promosi dan Mutasi	1. Kebijakan internal (Pergub/Perbup/Perwali/SK Kepala Daerah) terkait Pola Karir.	Pelaksanaan Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka dan Uji Kompetensi.					
					2. Kebijakan internal (Pergub/Perbup/Perwali/SK Kepala Daerah) tentang mutasi dan promosi ke JPT, administrator, dan pengawas secara objektif dan transparan (mengacu pada rencana suksesi).						
					3. Laporan Pelaksanaan Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka dan Uji Kompetensi. (berisi a.l Surat permohonan seleksi terbuka ke Provinsi bagi Kab/Kota atau ke Pusat bagi Provinsi, SK Tim/Pansel, Hasil Seleksi, Rekomendasi pelaksanaan ujkikom atau selter dari instansi berwenang)						
					4. Surat pernyataan dari PPK yang menyatakan bahwa pejabat yang akan di angkat dan dilantik memiliki rekam jejak jabatan yang baik.	Menyusun Surat pernyataan dari PPK yang menyatakan bahwa pejabat yang akan di angkat dan dilantik memiliki rekam jejak jabatan yang baik.					
					5. Tangkap Layar Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi.	Pelaksanaan Pengisian jabatan Administrator dan pengawas.					
					6. Berita Acara Pansel dan berita acara ujkikom beserta dokumen pendukungnya.						
					7. Rekomendasi hasil seleksi terbuka atau uji kompetensi dari instansi berwenang.						

NO	NAMA OPD	TITIK RAWAN KORUPSI/ PERMASALAHAN	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	DOKUMEN KELENGKAPAN	RENCANA AKSI	JADWAL PELAKSANAAN				KETERANGAN
							TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
					8. Laporan Pelaksanaan Pengisian jabatan Administrator dan pengawas. (berisi a.l Dokumen perencanaan promosi dan mutasi, kesesuaian persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karir, memperhatikan kebutuhan organisasi, Berita Acara Tim Penilaian Kinerja (Baperjakat), SK Penetapan, Pengangkatan dan Pelantikan).						
5	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penilaian Kinerja ASN yang objektif akan memotivasi ASN untuk berkinerja baik. Hasil Penilaian Kinerja ASN yang objektif menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam melaksanakan promosi, mutasi ASN.	Peningkatan Integritas dan Pengawasan	Manajemen Kinerja	1. Dokumen Perjanjian Kinerja/ Penetapan Kontrak Kinerja (untuk JPT) 2. SKP Pegawai mulai dari pucuk pimpinan mengacu kepada: a. Perencanaan strategis b. Perjanjian kinerja c. Organisasi dan tata kerja d. Uraian jabatan 3. Laporan penilaian kinerja instansi (LAKIP dan LPPD 2023)	Menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Menyusun SKP Pegawai Menyusun LAKIP dan LPPD Tahun 2023					
6	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Beberapa OPD memiliki banyak kegiatan dengan alokasi honorarium tinggi, namun beberapa lainnya justru tidak ada alokasi honorarium. Hal ini menimbulkan kesenjangan penerimaan ASN yang berdampak pada perilaku koruptif. 2. Semangat pencegahan korupsi kurang mendapatkan dukungan dari stakeholder Pemda.		Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	1. Penjelasan 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. 4. Data realisasi TPP pegawai di tahun berjalan (2024).	Melakukan perbaikan regulasi penerapan Tunjangan Perbaikan Penghasilan pegawai berdasarkan parameter yang obyektif dan berbasis kinerja.					
7	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kurangnya pengawasan terkait Manajemen ASN Pemerintah Daerah menjadi salah satu faktor terjadinya jual beli jabatan.		Tindak Lanjut Reviu Manajemen ASN	1. Laporan Hasil Reviu APIP terkait dengan Manajemen ASN Tahun 2024. Reviu diutamakan dilaksanakan untuk melakukan pencegahan korupsi pada proses promosi, rotasi, mutasi ASN (kesesuaian dengan regulasi/ ketentuan yang berlaku dari sisi persyaratan, proses, dan substansi). 2. Laporan Tindak Lanjut oleh Perangkat Daerah Fungsi Penunjang Bidang Kepegawaian (BKD/BKPSDM/ BKPP) atas Rekomendasi Reviu Manajemen ASN yang dilakukan oleh Inspektorat pada tahun berjalan.	Pelaksanaan Reviu Manajemen ASN Tahun 2024					
8	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Salah satu upaya pencegahan korupsi adalah melalui pelaporan harta kekayaan penyelenggara negara	Budaya Antikorupsi	Kepatuhan LHKPN	Kepatuhan 1. Kepatuhan Pelaporan LHKPN Eksekutif (sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Daerah terkait wajib lapor) 2. Kepatuhan Pelaporan LHKPN Legislatif (Ketua DPRD) 3. Kepatuhan Pelaporan LHKPN BUMD (Direktur)	Melaksanakan pelaporan LHKPN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta					
9	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai-nilai antikorupsi belum dipahami dan diinternalisasi dalam pelaksanaan tata kelola pemerintahan dan layanan publik sehingga masih banyak ditemukan praktik korupsi di daerah.		Pendidikan Antikorupsi ASN	Laporan implementasi pendidikan antikorupsi kepada ASN pada saat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan mencakup: a. Materi antikorupsi b. Dokumentasi kegiatan	Melaksanakan bimbingan teknis desa anti korupsi					

Purwakarta, 3 Mei 2024  
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta

  
**H. WAHYU WIBISONO**  
NIP.19670829 199503 1 001

