

Nama Instansi:	:	Kabupaten Demak
Periode	:	01 Jan 2024 - 31 Dec 2024
Tanggal Download	:	26-11-2024 14:34:55
Nomor Dokumen	:	0221/SM1/VERIF/11/2024

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;	Telah ada peta jabatan yang disahkan oleh PPK, yang berdasarkan Anjab dan ABK dan juga perbup terkait SKJ bagi JA dan JF	2.5	4	4	Kab. Demak sudah menetapkan peta jabatan pasca penyederhaan birokrasi yang telah sesuai dengan Anjab dan ABK 2023 Telah menetapkan Peta Jabatan yang sesuai dengan Anjab dan ABK	10
		2 Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	SAKTI (sistem aplikasi kepegawaian terintegrasi) telah diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya Aplikasi dapat diakses melalui alamat https://sakti.app Sakti juga sudah mengupgrade menu baru untuk memfasilitasi rekan rekan non ASN dalam melakukan pendataan, melalui link https://nonasn.sakti.app/ yang terintegrasi dengan aplikasi Sakti Induk	2.5	4	4	Sudah membangun aplikasi SAKTI dan telah memuat data kepegawaian lainnya (diklat, layanan kepegawaian)	10
		3 Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Telah tersedia data pegawai yang akan pensiun 5 tahun (2022 s/d 2026) kedepan yang diperbarui secara otomatis, aplikasi dapat diakses melalui alamat https://sakti.app	2.5	4	4		10
		4 Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Sudah ada rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	2.5	4	3		7.5
		Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)						Total 37.5
2	Pengadaan	1 Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Telah diusulkannya formasi CASN untuk Formasi Tahun 2022 dan sudah ada surat penetapan formasi CASN tahun 2022 oleh KemenPAN RB Sudah diusulkan sesuai dengan anjab abk pasca PB, dilihat dari Peta Jabatan yang dirilis pemkab demak, secara nomenklatur sudah menyesuaikan	2	4	4		8
		2 Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	1. Kebijakan Pengadaan ASN telah ditetapkan oleh PANSELNAS 2. Sudah ada SK Bupati Nomor 800/267 Tahun 2022 tentang pembentukan tim pengadaan CASN 2022 3. sudah menyusun perbup tentang pengadaan CASN	2	4	4	1. Pemkab Demak sudah memiliki dasar kebijakan penerimaan pegawai ASN (CPNS dan PPPK) yang tertuang dalam SK dan SOP/ Surat Pengumuman; 2. Telah menetapkan kebijakan tentang Pengadaan CPNS; 3. Telah menyusun SE tentang Assessment Mutasi pegawai (masuk, keluar, antar-OPD)	8
		3 Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Pelaksanaan seleksi ASN sudah dilaksanakan sesuai ketentuan PANSELNAS secara objektif dan transparan dengan dibuktikan melalui pengumuman penerimaan ASN oleh Pemerintah Kabupaten Demak	2	4	4		8

		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	Instansi Pemerintah Kab. Demak telah melaksanakan dan mengevaluasi Pelatihan Dasar bagi CPNS, dan menjaga Inovasi peserta Latsar dari sisi keberlangsungan (sustainabilitas)	2	4	3	1. Kab. Demak sudah melaksanakan latsar CPNS kurang dari 1 tahun namun belum mengintegrasikannya dengan program pengembangan kompetensi teknis/bidang lain; 2. Instrumen pelaksanaan evaluasi pasca latsar belum sesuai dengan Keputusan Kepala LAN tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan CPNS. Menggunakan instrumen lama. 2023 1. Mohon menyampaikan laporan pelaksanaan PKTBT peserta Latsar pada unit kerja 2. Apakah sudah dilaksanakan evaluasi pasca latsar untuk alumni latsar 2022?	6
		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	Seluruh CPNS ditempatkan sesuai jabatan dan formasi yang dilamar (100% Sesuai dengan Jabatan yang dilamar)	2	4	4	CPNS yang diangkat menjadi PNS sudah sesuai dengan jabatan awal yang dilamar 2023 Perlu pembaharuan data. Mohon menyampaikan dokumen CPNS Tahun Pengadaan 2022	8
Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)									Total 38
3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Pemerintah Kabupaten Demak sudah menetapkan : Peraturan Bupati Demak Nomor 13/2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional	5	3	3	Kabupaten Demak sudah menetapkan SKJ untuk JA dan JF dalam Perbup Nomor 13 Tahun 2021. SKJ JPT dalam SK Bupati Nomor 060/166 Tahun 2020. Apakah sudah disetujui oleh Menpan RB? 2023 Belum mendapat persetujuan dari Menpan untuk SKJ JA	15
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	Pemerintah Kabupaten Demak Mempunyai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian PNS Yang Memuat Profil Setiap PNS Yang Dilengkapi Dengan Riwayat Yang Dimilikinya. Yang Meliputi Kualifikasi Pendidikan, Riwayat Organisasi, Riwayat Jabatan Yang Sesuai Dengan Sistem Merit yang dapat diakses melalui aplikasi https://sakti.app sudah menyusun perbup manajemen talenta, sedang dalam proses asmanan Bupati	5	3	2	Sudah tersedia profil JPT, JA dan JF yang disusun berdasarkan pada hasil penilaian kompetensi. Berapa jumlah pegawai yang sudah dipetakan kompetensinya hingga tahun 2022? 2023 1. Pemkab Demak memiliki metode assessment sendiri, bagaimana metode yang digunakan? 2 Berapa persen pegawai yang sudah dipetakan?	10
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Sudah Ada Dokumen Talent Pool Untuk Level jabatan Pelaksana Ke Jabatan Pengawas, Jabatan Pengawaas Ke Jabatan Administrator Dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Melalui Seleksi Terbuka sudah menyusun perbup manajemen talenta dan PERBUP Nomor 29 tahun 2022 tentang Pola Karir	5	2	0	Kabupaten Demak telah menetapkan Perbup tentang Manajemen Talenta, dalam Perbup tersebut diatur: 1. Unsur manajemen talenta 2. Pembobotan unsur pembangunan manajemen talenta 3. Perlu ditelaah kembali terkait dengan pembobotan dan unsur-unsur yang membentuk MT	0
		4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;	Pemerintah Kabupaten Demak Mempunyai Daftar PNS Yang Telah Memenuhi Syarat Untuk Perencanaan Suksesi untuk semua jabatan sudah menyusun perbup manajemen talenta dan pola karir	2.5	2	0	Kabupaten Demak belum memiliki rencana suksesi	0

	5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Pemerintah Kabupaten Demak telah memiliki Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh Pegawai yang dijadikan dasar untuk pengukuran kesenjangan kualifikasi dan kompetensi	2.5	3	2	Pemkab Demak telah menganalisis kesenjangan kompetensi pada jenjang jabatan JPT, JA dan JF 2023. Telah melaksanakan analisis kesenjangan kompetensi pegawai, ada penambahan jumlah pegawai yang dilakukan analisis kesenjangan kompetensi	5
	6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Seluruh PNS Pemerintah Kabupaten Demak telah menyusun dan melaporkan hasil kinerjanya melalui e-laporan kinerja (e-lapkin)	2.5	2	2	2023 Mohon menyampaikan informasi kesenjangan kinerja pegawai pada setiap level jabatan berdasarkan pada penilaian SKP 2022	5
	7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Untuk Mengisi Kesenjangan Kompetensi Dan Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak, Pemkab Demak Mempunyai Rencana Penyelenggaraan Diklat Setiap Tahun Dan Menjalin Kerjasama Dengan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Penyelenggaraan Diklat, Dan AKD (analisis Kebutuhan Diklat) dalam jangka waktu 5 tahun TERKAIT bangkom pada RPJMD ada pada halaman 34, 42, dan 145 dan pada renstra bkpp terdapat pada halaman 75, 75, 88, 90,91,92	2.5	3	2	1. Kabupaten Demak telah menyusun strategi pengembangan pegawai (diklat) untuk jangka panjang (5 tahun) yang telah tertuang dalam Renstra Organisasi (BKPP) dan bekerja sama dengan Provinsi Jawa Tengah untuk program tersebut 2. Program pengembangan kompetensi didasarkan pada usulan OPD, belum disesuaikan dengan kebutuhan setiap pegawai 3. Berapa persentase terselenggaranya pengembangan kompetensi yang sudah dilaksanakan? 4. Belum menyusun HCDP/ AKPK 5. Telah disusun strategi pengembangan untuk pegawai yang telah diassessment 2023 1. Telah menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai dalam jangka waktu satu tahun; 2. Apa dasar yang digunakan untuk menyusun rencana pengembangan masing - masing pegawai? 3. Masih berfokus pada rencana pengembangan klasikal 4. Belum menyusun HCDP yang disesuaikan dengan Renstra Organisasi	5
	8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Pemerintah Kabupaten Demak Telah Mempunyai Program Diklat Bagi PNS Untuk Mengisi Kesenjangan Kompetensi PNS	2.5	4	3	1. Kabupaten Demak telah menyusun program diklat berdasarkan pada usulan OPD, beberapa pegawai telah dielaborasi dengan hasil assessment pegawai 2. Bagaimana pelaksanaannya pada tahun 2022? 2023 1. Apakah perencanaan diklat pada dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi 2023 sudah dikaitkan dengan hasil assessment dan kebutuhan organisasi?	7.5
	9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	Pemerintah Kabupaten Demak Telah Menyusun dan melaksanakan program praktek kerja / pertukaran pegawai ke luar negeri sesuai dengan dokumen terlampir	2.5	2	1	1. Pemkab Demak belum melaksanakan program bangkom melalui program praktik kerja/ pertukaran pegawai. 2. Telah melaksanakan studi banding tentang implementasi sistem merit ke Pemkab Malang 2023 Rekomendasi belum ditindaklanjuti	2.5

		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Pemerintah Kabupaten Demak Telah Menyusun dan melaksanakan program praktek kerja / pertukaran pegawai	2.5	3	2	1. Bagaimana mekanisme pelaksanaan program mentoring/ konseling yang disampaikan pada data dukung (2)? 2. Mentoring dan coaching pada penilaian sistem merit tidak termasuk pada coaching/mentoring yang dilaksanakan pada program latsar CPNS 2023 1. Sudah melaksanakan coaching untuk pegawai, namun belum dilaksanakan secara terencana dan terjadwal; 2. Belum melaksanakan mentoring untuk pengembangan kompetensi pegawai	5
Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)									Total 55
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Pemerintah Kabupaten Demak telah menyusun peraturan mengenai pola karir pegawai	5	4	3	1. Pemkab Demak telah memiliki kebijakan tentang pola karir pegawai (Perbup 29 Tahun 2022) 2. Pada kebijakan tersebut telah diatur jenjang karir, kebijakan promosi/ pengisian jabatan yang mengacu pada manajemen talenta 2023 1. Apa dasar yang digunakan untuk penyusunan rumpun jabatan? 2. Dokumen rencana pengembangan karir apakah sudah digunakan sebagai dasar pengembangan karir dan kompetensi pegawai?	15
		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;	Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama telah dilakukan melalui seleksi terbuka Pengisian Jabatan Pengawas (Eselon IV) menggunakan manajemen talent pool yang dilakukan dengan seleksi diklat Capacity Building yang bertujuan untuk menyaring plaksana disetiap OPD. Diklat CB menghasilkan data pendukung setiap pegawai yang sudah memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan tertentu	2.5	4	3	1. Kabupaten Demak telah menetapkan kebijakan internal pengisian JPT namun substansi kebijakannya perlu dievaluasi kembali. 2. Telah mengatur pengisian jabatan melalui promosi yang mengacu pada manajemen talenta 2023 1. Telah menetapkan kebijakan pengisian JPT	7.5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	Pengisian JPT dengan seleksi terbuka sudah dilakukan untuk Jabatan Administrator dan Pengawas dilakukan melalui seleksi yang dilakukan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan / Tim Penilai Kinerja Pegawai DAN Telah dilakukan pengisian pada aplikasi SI JAPTI	2.5	4	3	Telah melaksanakan pengisian JPT secara terbuka, perlu konfirmasi kembali terkait pengisian JA dengan mempertimbangkan hasil assessment	7.5
Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)									Total 30
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Kontrak kinerja PNS Kabupaten Demak diambilkan dari RPJMD Kabupaten Demak yang telah di Breakdown pada masing masing OPD yang kemudian ditindaklanjuti dengan kontrak kinerja kepada seluruh Pejabat PNS di semua jenjang. kami juga telah menambah fitur input perjanjian kinerja pada aplikasi E-Kinerja kami, sehingga kedepan proses penyusunan Perjanjian kinerja bisa melewati menu input PK tersebut	5	4	4	1. Penyusunan Perjanjian Kinerja dan SKP sudah memanfaatkan aplikasi e-kinerja 2. Dokumen Renstra pada sub aspek 3.6 3. Penyusunan PK dan SKP pegawai sudah sesuai dengan Permenpan 6 Tahun 2022 2023 1. Mohon menyampaikan PK dan SKP berjenjang sesuai dengan level jabatan (JPT, JA, dan SKP JF) untuk melihat casecading kinerja pegawai 2. Sudah menyusun kontrak kinerja untuk JPT	20

		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	semua PNS telah menyusun SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan pengukuran capaian produktifitas kerja melalui e-kinerja yang dapat diakses melalui https://rb.demakkab.go.id	5	4	4	1. Penilaian kinerja tahun 2021 telah menyesuaikan Permenpan 8 Tahun 2021; 2. Kab. Demak telah menerapkan penilaian kinerja berdasarkan pada produktivitas kerja (dihitung berdasarkan pada jumlah aktivitas kerja) 2023 1. Penilaian kinerja sudah sesuai dengan Permenpan 6/2022 2. Apakah sudah memanfaatkan e-kinerja dalam penilaian kinerja?	20
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Pemerintah Kabupaten Demak telah melakukan penilaian kinerja berkala dan untuk penilaian produktifitas kerja dilakukan melalui e-kinerja setiap bulan. di dalam E-Kinerja juga terdapat dialog kinerja antara atasan dengan bawahan terkait persetujuan rencana kerja, maupun persetujuan izin,	2.5	4	3	Kab. Demak sudah melakukan penilaian aktivitas kerja harian menggunakan aplikasi e-kinerja. Apakah sudah dilakukan dialog kinerja sebagai bentuk monev kinerja?	7.5
		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	laporan analisis permasalahan individu, dan penyelesaian individu	5	2	1	Apa dasar yang digunakan dalam penyusunan analisis kesenjangan kinerja pegawai? 2023 1. Belum menyusun analisis kesenjangan kinerja pegawai secara terstruktur	5
		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir Berpedoman pada Perbup no 29 tahun 2022 tentang pedoman pola karir untuk hasil Asesment diklatnya bisa diakses di (dikarenakan file sangat besar diatas 200 mb) : https://drive.google.com/drive/folders/1hRLksoNqTgvaKBnuOH-xLg-E2YbwC7Dq?usp=sharing	2.5	2	2	Hasil penilaian kinerja sudah menjadi dasar dalam pengembangan karir pegawai (tertuang dalam kebijakan pola karir)	5
Catatan KASN untuk Aspek 5 : (kosong)									Total 57.5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Pemerintah Kabupaten Demak telah menetapkan Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2022 sebagai dasar pembayaran tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja. Demak juga telah memberikan TPP maksimal 15 juta rupiah kepada pegawai beprestasi inovasi pelayanan publik pada Perbup nomor 2 tahun 2022 pasal 18 b Bab VIIB	2.5	4	4	1. Pemberian TPP dalam Perbub 26/2022 jo Perbup 7 Tahun 2020 berdasarkan pada produktivitas kinerja (60%) dan disiplin (40%). Penghitungannya sudah memanfaatkan sistem informasi e-kinerja 2. Bagaimana mekanisme pemberian bonus TPP kepada pegawai yang memenangkan inovasi pelayanan publik? 2023 1. Terdapat perubahan kebijakan pemberian TPP kepada pegawai (Perbup 26/2022) yang mengubah kebijakan pemberian TPP kepada Plh/Plt, koordinator dan pegawai yang cuti.	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Pemerintah Kabupaten Demak telah menetapkan Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2022 tentang perubahan kedua atas perbup nomor 7 tahun 2020 tentang tata cara pemberian TPP di lingkungan Pemkab Demak	2.5	3	1	1. Bagaimana mekanisme pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki inovasi pelayanan? 2. Apakah program pemberian penghargaan tersebut sudah terselenggara? 2023 Belum ada pembaharuan	2.5

		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	Telah disahkan perbup 33 tahun 2022 tentang pedoman pelaksanaan disiplin PNS di Pemkab Demak dan perbup kode etik nomor 10 tahun 2013, dan SE nomor 400/1469 th 2022 tentang Netralitas Bagi Aparatur Sipil Negara Dalam Pemilihan Legislatif, Pemilihan Presiden, Pemilihan Gubernur, Pemilihan Bupati Tahun 2024 dan Pemilihan Kepala Desa Serentak Tahun 2022	2.5	4	4	1. Kab. Demak sudah menyusun peraturan mengenai kode etik dan kode perilaku (Perbup 10/2013) 2. Sudah menyosialisasikan tentang netralitas ASN melalui SE Sekda 800/1469/2022 dan sosialisasi disiplin pegawai melalui kegiatan dalam forum 3. Telah memiliki kebijakan tentang Penegakan Disiplin Pegawai (Perbup 33 Tahun 2022) 4. Bagaimana proses internalisasi Ber-AKHLAK? 2023 1. Sudah memiliki kebijakan terkait Netralitas ASN melalui SE Sekda No SE/800/2095/2022	10
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Pemerintah Kabupaten Demak telah memiliki database terkait dengan pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai pada aplikasi SAKTI yang dapat diakses melalui https://sakti.app	2.5	4	3	Kab. Demak sudah memiliki data pegawai yang melanggar disiplin, kode etik dan kode perilaku yang sudah terintegrasi dalam SIMPEG (SAKTI), namun belum terintegrasi dengan SAPK BKN.	7.5
Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)									Total 30
7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Pemerintah Kabupaten Demak telah memiliki SK Bupati Demak tahun 2020 tentang tim penanganan perkara litigasi dan non litigasi serta Perda 2 tahun 2021 tentang Bantuan hukum bagi masyarakat miskin yang berguna untuk memfasilitasi permasalahan litigasi bagi masyarakat menengah kebawah,	2	3	4	1. Telah membentuk SK Tim Penanganan Perkara Litigasi dan Non Litigasi pada OPD di lingkungan Pemkab Demak 2. Telah memberikan pembekalan kepada pegawai yang akan memasuki masa BUP 2023 Apakah perlindungan kepada pegawai sudah dilaksanakan secara konsisten?	8
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Pemerintah Kabupaten Demak telah memiliki beberapa aplikasi pelayanan administrasi pegawai berupa : 1. e-Kinerja 2. SAKTI (Sistem Aplikasi Kepegawaian Terintegrasi) 3. ARDILA (Arsip Digital ASN) 4. SEPTI (Sistem Presensi Terintegrasi) 5. Si-Budi (Sistem Informasi Kebutuhan Diklat) 7. SAPK BKN 8. Sidukumerah	2	4	4	Kab. Demak sudah membangun aplikasi: 1. SAKTI yang menyediakan data kepegawaian (Profil Pegawai, Data Pensiun, Presensi, Pengajuan Gaji, Pengajuan Diklat, Pengajuan Tugas/ Izin Belajar). 2. E-kinerja yang memuat layanan TPP dan presensi pegawai 3. Aplikasi pengembangan kompetensi pegawai	8
Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)									Total 16
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sistem Informasi Kepegawaian telah menggunakan basis Teknologi Informasi yang telah terintegrasi dengan berbagai aplikasi diantaranya e-kinerja, presensi terintegrasi dan hukuman disiplin.	2	4	4	Sudah membangun sistem kepegawaian SAKTI yang memuat data profil pegawai, disiplin dan riwayat pengembangan kompetensi	8
		2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	aplikasi e-performance (e-kinerja) telah terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian dan telah berbasis online. Aplikasi e-Kinerja dengan SAKTI (Sistem Aplikasi Kepegawaian Terintegrasi) telah terintegrasi secara platform dan realtime, dapat diakses melalui alamat https://rb.demakkab.go.id	1	3	3	Aplikasi e-kinerja sudah terintegrasi dengan presensi dan TPP 2023 Aplikasi e-kinerja belum terintegrasi dengan program pengembangan karier pegawai	3
		3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	1. Telah memanfaatkan dokumen digital dalam pelayanan kepegawaian yang terintegrasi, dapat diakses melalui aplikasi https://sakti.app , ARDILA (Arsip Digital ASN) untuk dokumen elektronik, SEPTI (Sistem Presensi Terintegrasi) untuk dokumen kehadiran PNS, dan E-Kinerja 2. telah menggunakan aplikasi naskah digital untuk penandatanganan elektronik untuk naskah dinas di semua OPD.	1	4	3		3
		4	Pembangunan dan penggunaan asessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	Pemerintah Kabupaten Demak Sudah menggunakan metode penilaian assesment center, bekerjasama dengan BKN, BKD Provinsi dan Lembaga terakreditasi lainnya	2	2	2		4

	Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)	Total 18
		Total Penilaian Mandiri : 343
		Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 282