



**INSPEKTORAT PROVINSI DAERAH KHUSUS  
IBUKOTA JAKARTA**

**KEPUTUSAN INSPEKTUR PROVINSI  
DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA**

**NOMOR 57 TAHUN 2021**

**TENTANG**

**PETUNJUK PELAKSANAAN PEMANTAUAN DAN EVALUASI PENGELOLAAN  
KEPEGAWAIAN PADA PERANGKAT DAERAH**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**INSPEKTUR PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA**

- Menimbang** : a. bahwa berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 252 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat untuk melakukan pengawasan pengelolaan kepegawaian pada perangkat daerah;
- b. bahwa dalam rangka peningkatan kualitas pengelolaan kepegawaian pada perangkat daerah guna mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang efisien, efektif, transparan, terbuka, integritas dan akuntabel perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi atas pengelolaan kepegawaian;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Keputusan Inspektur tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Kepegawaian pada Perangkat Daerah;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5491);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Gubernur Nomor 252 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi DKI Jakarta;
7. Peraturan Gubernur Nomor 144 Tahun 2017 tentang Pedoman Umum Pengawasan di Inspektorat Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta;

### **MEMUTUSKAN**

Menetapkan : KEPUTUSAN INSPEKTUR TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN PEMANTAUAN DAN EVALUASI PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN PADA PERANGKAT DAERAH.

KESATU : Menetapkan petunjuk pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengelolaan kepegawaian pada perangkat daerah, dengan susunan dan rincian sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Inspektur ini.

KEDUA : Keputusan Inspektur tentang petunjuk pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengelolaan kepegawaian pada perangkat daerah disusun sebagai acuan bagi Inspektorat Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta agar dapat melaksanakan peran dan fungsi selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang efisien, efektif dan transparan serta guna meningkatkan akuntabilitas.

KETIGA : Sistematika Petunjuk Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU terdiri dari :

- A. PENDAHULUAN
- B. TUJUAN
- C. PERENCANAAN
- D. PELAKSANAAN
- E. PELAPORAN
- F. PENUTUP

KEEMPAT : Keputusan Inspektur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 31 Desember 2021

INSPEKTUR PROVINSI DAERAH KHUSUS  
IBUKOTA JAKARTA,



*Syaefuloh Hidayat*  
SYAEFULOH HIDAYAT  
NIP.197612221998111001

Tembusan :

1. Sekretaris Inspektorat Provinsi DKI Jakarta;
2. Para Inspektur Pembantu; dan
3. Para Inspektur Pembantu Wilayah.

Lampiran : Keputusan Inspektur Provinsi Daerah Khusus  
Ibukota Jakarta

Nomor : 57 Tahun 2021

Tanggal : 31 Desember 2021

**PETUNJUK PELAKSANAAN PEMANTAUAN DAN EVALUASI  
PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN PADA PERANGKAT DAERAH**

DAFTAR ISI

|                      |    |
|----------------------|----|
| DAFTAR ISI .....     | 5  |
| A. PENDAHULUAN ..... | 6  |
| B. TUJUAN .....      | 7  |
| C. PERENCANAAN ..... | 7  |
| D. PELAKSANAAN ..... | 7  |
| E. PELAPORAN.....    | 10 |
| F. PENUTUP.....      | 11 |

## A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur terpenting bagi organisasi. Tanpa adanya unsur manusia sebagai pegawai, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai seperti apa yang diharapkan. Berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung pada unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Di dalam konteks pemerintahan, maka pegawai merupakan alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan. Peran Aparatur Sipil Negara sangat penting karena akan menghasilkan *public goods* dan *services* terhadap masyarakat.

Untuk mewujudkan tujuan nasional sebagai masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa, serta pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penetapan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintah yang baik.

Penyelenggaraan pemerintah yang *good governance* dan *clean government* yang efektif, efisien, transparan, akuntabel dan bersih serta bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme perlu melakukan pengawasan dan pengendalian di bidang kepegawaian. Ketetapan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Untuk kelancaran dan kesamaan tata cara pelaksanaan pemantauan yang berkaitan dengan pengelolaan kepegawaian perlu menyusun petunjuk standar pelaksanaan pemantauan yang terkait dengan pengelolaan kepegawaian. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang efisien, efektif, transparan, terbuka, integritas dan akuntabel, maka diperlukan pengelolaan kepegawaian yang efektif dan optimal, sehingga pemantauan dan evaluasi atas pengelolaan kepegawaian tersebut dibutuhkan sebagai bentuk pengendalian untuk memastikan bahwa pengelolaan kepegawaian yang dilakukan perangkat daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## B. TUJUAN

Petunjuk Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi atas Pengelolaan Kepegawaian pada Perangkat Daerah dimaksudkan sebagai acuan dalam melaksanakan pemantauan dan evaluasi pengelolaan kepegawaian kepada seluruh perangkat daerah. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi atas pengelolaan kepegawaian bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menilai sejauh mana penyelenggaraan, pengelolaan, pendayagunaan aparatur, pengelolaan administrasi kepegawaian dilakukan oleh perangkat daerah
2. Untuk optimalisasi penerapan manajemen Pegawai Negeri Sipil.

## C. PERENCANAAN

Tahapan Perencanaan Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Kepegawaian, sebagai berikut :

1. Melakukan ekspose rencana pemantauan dan evaluasi pengelolaan kepegawaian
2. Perencanaan Pengawasan dituangkan ke dalam dokumen Program Kerja Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Kepegawaian yang memuat:
  - a. Nama Pengawasan;
  - b. Jenis Pengawasan;
  - c. Jadwal waktu Pengawasan;
  - d. Biaya Pengawasan; dan
  - e. Tim Pengawasan.
3. Penyusunan Tim Pengawasan ditetapkan oleh Inspektur yang terdiri atas:
  - a. Pengendali Mutu;
  - b. Pengendali Teknis;
  - c. Ketua Tim; dan
  - d. Anggota.
4. Koordinasi secara intensif dengan unit terkait.

## D. PELAKSANAAN

1. Standar Pengawasan  
Inspektorat melaksanakan tugas Pemantauan Pengelolaan Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi  
Melakukan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan pengelolaan kepegawaian yang terdiri dari :
  - a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan  
Dalam penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN yang perlu diperhatikan adalah setiap Instansi Pemerintah Wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan.
  - b. Pengadaan
    - i. Setiap Warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi ASN setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

- ii. Pengadaan ASN adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong
- iii. Pengadaan ASN dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon ASN sampai dengan pengangkatan menjadi ASN
- c. Pangkat dan Jabatan  
Dalam pengangkatan dan jabatan ASN yang perlu dilakukan :
  - i. Pengangkatan ASN dalam jabatan harus berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan
  - ii. ASN diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu
  - iii. Pengangkatan dalam jabatan wajib berdasarkan Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang dipersyaratkan dalam jabatan tersebut
- d. Pengembangan karir  
Berdasarkan Pengembangan karir ASN yang perlu dilakukan sebagai berikut :
  - i. Instansi wajib menyusun dan menetapkan Standar Kompetensi Jabatan
  - ii. Instansi wajib melakukan tour of area dalam rangka pengembangan karir
  - iii. Instansi wajib menetapkan pegawai sesuai kompetensi
  - iv. Pengembangan karir ASN wajib memenuhi kompetensi yang ditetapkan
  - v. Dilakukan evaluasi pengembangan kompetensi oleh pejabat yang berwenang
  - vi. Instansi mewajibkan ASN untuk menandatangani Pakta Integritas
  - vii. Hasil evaluasi pengembangan kompetensi wajib digunakan sebagai dasar pengangkatan jabatan dan pengembangan karir
- e. Pola karier  
Setiap ASN wajib memilih karirnya masing-masing asal tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan pola karir ASN, Instansi tentu wajib menyusun pola karir yang terintegritas secara nasional
- f. Promosi  
Beberapa hal dalam Promosi PNS yang perlu dilakukan :
  - i. Promosi PNS yang perlu dilakukan sesuai dengan Kompetensi, Kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan dengan tidak membedakan Gender, Suku, Agama, Ras dan Golongan
  - ii. Pejabat yang berwenang membentuk Tim Penilaian Kinerja PNS dalam rangka memberikan pertimbangan untuk melakukan Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional
  - iii. Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional ASN dilakukan setelah mendapatkan pertimbangan Tim Penilaian Kinerja ASN
- g. Mutasi  
Berdasarkan Mutasi ASN, setiap ASN dapat di Mutasi tugas dan/lokasi dan dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian
- h. Penilaian kinerja  
Berdasarkan penilaian kinerja yang perlu dilakukan :
  - i. Penilaian kinerja PNS disusun berdasarkan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai dan perilaku

- ii. Hasil penilaian kinerja PNS dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS seperti persyaratan dalam pengangkatan jabatan, kenaikan pangkat, pemberian tunjangan, menjatuhkan sanksi, promosi, mengikuti pendidikan dan pelatihan serta alasan lainnya.
- i. Penggajian dan Tunjangan
  - i. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak serta menjamin kesejahteraan PNS, dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan pelaksanaannya dilakukan secara bertahap;
  - ii. Gaji PNS yang bekerja pada Pemerintah Pusat dibebankan pada anggaran APBN dan gaji PNS yang bekerja pada Pemda dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah;
  - iii. Selain gaji PNS menerima tunjangan dan fasilitas dibayarkan sesuai pencapaian kinerja;
- j. Penghargaan

Berdasarkan penghargaan PNS yang perlu diperhatikan :

  - i. Tanda kehormatan diberikan kepada PNS karena telah memenuhi persyaratan masa kerja, prestasi kinerja dan tidak dikenakan hukuman disiplin
  - ii. Kenaikan pangkat istimewa diberikan kepada PNS karena telah menemukan hal baru yang bermanfaat bagi pemerintah dan negara
  - iii. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi diberikan kepada PNS karena mempunyai kinerja yang sangat memuaskan dan berpeluang untuk dikembangkan dalam satu unit organisasi
- k. Disiplin

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Berdasarkan disiplin ASN hal yang perlu diperhatikan :

  - i. Pemanggilan dilakukan sesuai dengan tata cara pemanggilan
  - ii. Pemeriksaan yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP)
  - iii. Penjatuhan disiplin sesuai dengan pasal dilanggar
  - iv. Pencapaian penjatuhan hukuman disiplin dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.
- l. Pemberhentian
  - i. PNS diberhentikan dengan hormat, karena;
    - Meninggal dunia
    - Atas permintaan sendiri
    - Mencapai batas usia pensiun
    - Perampungan organisasi
    - Tidak cakap jasmani dan/atau rohani
  - ii. PNS diberhentikan dengan tidak hormat, karena;
    - Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-undangan Dasar Republik Indonesia
    - Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap melakukan pidana kejahatan jabatan dan/atau pidana umum

- Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
  - Dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana paling singkat 2 tahun yang dilakukan dengan berencana
- m. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua  
PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
- n. Perlindungan  
Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa;
- i. Jaminan kesehatan, Jaminan kecelakaan kerja dan Kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan pada program jaminan sosial nasional
  - ii. Bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya
3. Penyusunan Kertas Kerja Pemantauan dan Evaluasi
- a. Tim Pengawasan menyusun Kertas Kerja Pemantauan dan Evaluasi sesuai dengan Standar Pengawasan yang direviu secara berjenjang dan didokumentasikan dengan baik yang akan digunakan untuk menyusun temuan hasil Pengawasan.
  - b. Ketua Tim mereview Kertas Kerja Pemantauan dan Evaluasi dan menyusun temuan hasil pemantauan dan evaluasi sementara yang merupakan kumpulan temuan hasil pemantauan dan evaluasi untuk direviu oleh Pengendali Mutu dan Pengendali Teknis yang selanjutnya diserahkan kepada Pengawasan.
  - c. Tim Pengawasan mengkomunikasikan kepada Pengawas bahwa tanggung jawab untuk menyelesaikan atau menindaklanjuti temuan Pengawasan dan rekomendasi berada pada Pengawas.

## E. PELAPORAN

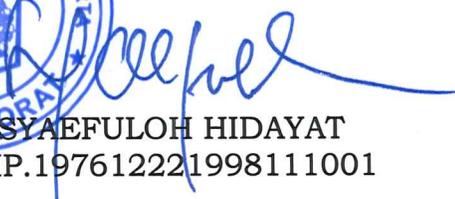
1. Penyusunan Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi
- a. Ketua Tim Pengawasan menyelesaikan Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi berdasarkan temuan hasil Pengawasan sementara yang telah dilakukan pembahasan dengan Pengawasan.
  - b. Pengendali Mutu dan Pengendali Teknis melakukan Reviu atas Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi yang telah disusun oleh Ketua Tim.
  - c. Inspektur Pembantu menyampaikan Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi kepada Pimpinan selaku atasan langsung Pengawasan.
2. Secara sistematis laporan hasil pemantauan dan evaluasi meliputi:
- a. Dasar penugasan
  - b. Tujuan
  - c. Kriteria yang digunakan
  - d. Hasil pemantauan dan evaluasi atau Temuan (baik positif maupun negatif)
  - e. Kesimpulan
  - f. Saran

3. Laporan harus disajikan secara akurat dan obyektif yang didukung oleh data dukung yang memadai

F. PENUTUP

Petunjuk pelaksanaan pemantauan dan evaluasi atas pengelolaan kepegawaian sebagai acuan dalam pelaksanaannya dengan harapan :

1. Menjamin kelancaran terlaksananya kegiatan pemantauan dan evaluasi pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
2. Mengetahui kegiatan pemantauan dan evaluasi pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah sesuai dengan petunjuk pelaksanaan yang ditetapkan sesuai ketentuan;

INSPEKTUR PROVINSI DAERAH KHUSUS  
IBUKOTA JAKARTA,  
  
SYAEFULOH HIDAYAT  
NIP.197612221998111001