



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
NOMOR 90/KEP.KASN/C/XI/2023

TENTANG

PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM
MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil Rapat Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara tentang pembahasan hasil verifikasi terhadap hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung sebagaimana dituangkan dalam Berita Acara Nomor: BA.90/PMPSM/KASN/XI/2023 tanggal 13 November 2023, perlu menetapkan kategori, penilaian, dan indeks penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6477);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
6. Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 775).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TENTANG PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG.

KESATU : Menetapkan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung pada Kategori **Kategori III** (Baik), dengan Nilai **279,5** (dua ratus tujuh puluh sembilan koma lima) dan Indeks **0,68** (nol koma enam delapan).

KEDUA : Untuk mendorong peningkatan kualitas penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung, Komisi Aparatur Sipil Negara merekomendasikan langkah-langkah penataan/perbaikan aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan sistem merit sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara.

KETIGA: ...

- KETIGA : Bagi instansi pemerintah yang telah mendapatkan penilaian sistem merit dengan kategori BAIK atau SANGAT BAIK, dan telah memiliki manajemen talenta sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dapat dikecualikan dari pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka, dan tetap berkoordinasi dengan KASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- KEEMPAT : Terhadap instansi yang memiliki hasil penilaian sistem merit kategori BAIK, akan dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sistem merit 1 (satu) tahun sejak ditetapkan.
- KELIMA : Bagi instansi yang memiliki catatan pelanggaran dalam pelaksanaan seleksi terbuka, pelanggaran netralitas, kode etik, dan kode perilaku, serta pelanggaran sistem merit lainnya, wajib untuk segera menindaklanjuti keputusan/rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara, selambat-lambatnya 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal keputusan ini ditetapkan.
- KEENAM : Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara ini berlaku sejak ditetapkan, dengan ketentuan dapat ditinjau kembali apabila:
- Komisi Aparatur Sipil Negara menemukan data dan informasi yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - Catatan pada diktum KELIMA tidak ditindaklanjuti.
- SALINAN Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara ini disampaikan kepada:
- Menteri Dalam Negeri;
 - Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
 - Kepala Badan Kepegawaian Negara;
 - Kepala Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta;
 - Kepala Lembaga Administrasi Negara;
 - Gubernur Lampung

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 November 2023

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
KETUA,

AGUS PRAMUSINTO

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA
NOMOR 90/KEP.KASN/C/XI/2023
TANGGAL 30 NOVEMBER 2023

REKOMENDASI LANGKAH-LANGKAH PENATAAN/PERBAIKAN
ASPEK-ASPEK YANG TERKAIT DENGAN PELAKSANAAN SISTEM MERIT

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI KASN
1.	Pengadaan	Melaksanakan pemberian pengembangan kompetensi kepada peserta Latsar CPNS berupa Pengembangan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) atau Materi Teknis Substansi Lembaga (MTSL) sebagai bagian dari pengembangan kompetensi pegawai.
2.	Pengembangan Karier	1) Melanjutkan penyusunan dan penetapan Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh jenis dan level jabatan, dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. 2) Melakukan <i>assessment</i> terhadap seluruh pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan, dan penyusunan profil pegawai berdasarkan kompetensi/talenta. 3) Membangun <i>talent pool</i> berdasarkan hasil penilaian kompetensi, penilaian kinerja, maupun komponen lainnya dan mengembangkan sistem informasi pengelola manajemen talenta. 4) Menyusun rencana suksesi berdasarkan jabatan target dan/atau jabatan Kritis dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 3 tahun 2020. 5) Menganalisis data informasi kesenjangan kualifikasi, kesenjangan kompetensi dan menyelesaikan analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai yang diperbarui secara berkala.

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI KASN
		6) Menyusun program dan strategi pengembangan kompetensi pegawai dalam jangka menengah 5 (lima) tahun berupa HCDP yang berbasis pada informasi kesenjangan kualifikasi, kompetensi dan kinerja, baik dalam bentuk klasikal maupun non klasikal, yang dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara nomor 10 Tahun 2018. 7) Menyusun Program Praktik Kerja dan pertukaran pegawai serta program Coaching dan Mentoring (non klasikal) sebagai bagian dari analisis kebutuhan pengembangan kompetensi yang berbasis pada kesenjangan kompetensi dan kinerja, serta melaksanakan program tersebut secara terjadwal dan dievaluasi secara berkala.
3.	Promosi dan Mutasi	1) Menyusun peraturan tentang manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya yang didalamnya mengatur tentang menentukan pembobotan komponen pada sumbu potensi, sumbu kinerja, alur penentuan talenta, dan menyusun pedoman tentang rencana suksesi yang semuanya berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020. 2) Menyusun peraturan terkait pengisian JPT secara terbuka dan tata cara promosi dan mutasi yang mengacu kepada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi. 3) Melaksanakan pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung dengan menggunakan metode <i>assessment</i>.
4.	Manajemen Kinerja	1) Melakukan analisis atas permasalahan kinerja kepada pegawai yang kinerjanya tidak mencapai target, dan melaksanakan dialog kinerja secara berkala. 2) Menyusun program/strategi penyelesaian permasalahan kinerja

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI KASN
		dalam meningkatkan kinerja pegawai, berdasarkan hasil analisis permasalahan kinerja yang telah tersedia. 3) Menggunakan hasil penilaian kinerja pegawai sebagai pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembangan karier, serta menjadi salah satu aspek dalam penetapan <i>talent pool</i> pegawai.
5.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1) Mempercepat proses penetapan Peraturan Gubernur tentang Kode Etik Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. 2) Melaksanakan pemberian penghargaan kepada pegawai secara periodik (terjadwal). 3) Mengintegrasikan data pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku pada SIMPEG dengan SIASN BKN serta mempercepat penggunaan aplikasi IDIS BKN.
6.	Perlindungan dan Pelayanan	Menyusun kebijakan terkait perlindungan untuk pegawai dalam rangka jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, bantuan hukum kepada pegawai secara konsisten, maupun pembekalan kepada pegawai yang akan memasuki usia pensiun dan melanjutkan pemberian perlindungan kepada pegawai yang selama ini telah dilaksanakan.

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI KASN
7.	Sistem Informasi	1) Mengembangkan sistem informasi kepegawaian terpadu (SIMPEDU) dan mengintegrasikannya dengan aplikasi manajemen talenta, pengelola kinerja (SIKAP APP) dan pengelola kehadiran. 2) Mengoptimalisasi pelayanan administrasi kepegawaian agar seluruhnya berbasis <i>e-office</i> dan terhubung dengan dashboard pimpinan. 3) Membangun <i>assessment center</i> dengan memperhatikan kebutuhan Asesor dan merancang aplikasi yang menunjang pelaksanaan <i>assessment</i>.

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

KETUA,



LAMPIRAN II
KEPUTUSAN KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA
NOMOR 90/KEP.KASN/C/XI/2023
TANGGAL 30 NOVEMBER 2023

CATATAN PELANGGARAN DALAM PENILAIAN SISTEM MERIT

NO.	JENIS PELANGGARAN	REKOMENDASI KASN
	Nihil	-

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

