

Pemprov Gorontalo terapkan Sistem Merit ASN



<https://gorontalo.antaranews.com/berita/227895/pemprov-gorontalo-terapkan-sistem-merit-asn>

Gorontalo (ANTARA) - Pemerintah Provinsi (Pemprov) Gorontalo menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia atau sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

"Saya mendorong Badan Kepegawaian Daerah untuk segera menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN di daerah ini," kata Gubernur Gorontalo Ismail Pakaya di Gorontalo, Selasa.

Ia meminta agar pihak Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo untuk dapat menggunakan kesempatan sepanjang dirinya masih menjabat Gubernur. "Regulasi apa saja yang diperlukan untuk menerapkan sistem merit, akan saya tandatangani. Saya berharap kita bisa mewujudkan pelaksanaan sistem merit dan manajemen bakat (talenta) secara penuh di tingkat provinsi dan kabupaten/kota," kata Penjabat Gubernur Ismail Pakaya.

Sistem merit diatur dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Di situ menyebut sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.

Ismail menegaskan, sejak dirinya dilantik sebagai Penjabat Gubernur sudah bertekad untuk tidak menjadikan keluarga dan sahabat sebagai pertimbangan dalam mutasi. Penilaian justru harus didasarkan pada kompetensi dan kinerja ASN.

Oleh karena itu, Ismail mendorong penerapan sistem merit yang dinilai sangat memudahkan pimpinan dalam mengambil keputusan khususnya dalam hal mutasi dan pengisian jabatan, dan juga memudahkan bagi ASN itu sendiri untuk meningkatkan karir.

Provinsi Jawa Barat, Jawa Timur, dan Bali, sudah menerapkan sistem merit. "Kita wajib segera. Masa iya provinsi besar dengan jumlah ASN besar sudah mampu menerapkan sistem merit," katanya.

Pemerintah Provinsi Gorontalo dengan jumlah pegawai yang hanya lima ribu ditambah dengan kabupaten/kota paling juga totalnya 30 ribu, belum menerapkan sistem merit.

"Masa iya kita belum menerapkan. Olehnya saya sangat mendorong. Dan kita wajib memanfaatkan kesempatan dua hari ke depan akan didampingi oleh Komisi ASN untuk menyempurnakan sistem merit," katanya.

Rapat koordinasi pemantapan sistem merit dan manajemen talenta telah dilaksanakan Pemprov Gorontalo, dihadiri Kepala Satuan Tugas Pemberdayaan Penyuluh Antikorupsi dan Ahli Pembangunan Integritas ACLC KPK RI, Sugiarto, Kepala Satuan Tugas Pelayanan Publik Kedeputian Korsup, Wahyudi, serta Asisten KASN Muchis Irfan.***

Pewartu: Susanti Sako

Editor : Debby H. Mano

COPYRIGHT © ANTARA 2023

Sumber Berita:

1. <https://gorontalo.antaranews.com/berita/227895/pemprov-gorontalo-terapkan-sistem-merit-asn> [diakses pada tanggal 25 Agustus 2023].
2. <https://berita.gorontaloprov.go.id/penjagub-ismail-dorong-penerapan-sistem-merit-asn/> [diakses pada tanggal 25 Agustus 2023].

Catatan:

1. Peraturan Menteri Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara:
 - A. Pasal 1 dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

- 1) Angka 1 menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- 2) Angka 2 menyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 3) Angka 7 menyatakan bahwa Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
- 4) Angka 8 menyatakan bahwa Road Map Penerapan Sistem Merit adalah bentuk operasionalisasi penerapan sistem merit yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci pelaksanaan penerapan sistem merit dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.
- 5) Angka 9 menyatakan bahwa Rencana Aksi adalah langkah-langkah dan tahapan detail kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan keluaran.
- 6) Angka 10 menyatakan bahwa Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.'
- 7) Angka 11 menyatakan bahwa Penilaian Mandiri Sistem Merit adalah penilaian yang dilakukan secara mandiri guna mengetahui capaian penerapan Sistem Merit pada instansi pemerintah.
- 8) Angka 13 menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Terintegrasi yang selanjutnya disebut Pelatihan Prajabatan adalah proses pelatihan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang bagi calon PNS pada masa percobaan.
- 9) Angka 20 menyatakan bahwa Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang diberi kewenangan melakukan monitoring dan evaluasi

pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN.

10) Angka 21 menyatakan bahwa Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian, pendidikan, dan pelatihan ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

11) Angka 22 menyatakan bahwa Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Pasal 2 menyatakan bahwa Prinsip Sistem Merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

C. Pasal 3 menyatakan bahwa ruang lingkup Sistem Merit meliputi:

- 1) huruf a menyatakan bahwa melakukan rekrutmen, seleksi dan promosi berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil dengan menyusun perencanaan sumber daya manusia aparatur secara berkelanjutan;
- 2) huruf b menyatakan bahwa memperlakukan Pegawai ASN secara adil dan setara;
- 3) huruf c menyatakan bahwa mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien;
- 4) huruf d menyatakan bahwa memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dengan memperhatikan hasil kinerja;
- 5) huruf e menyatakan bahwa memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang tinggi;
- 6) huruf f menyatakan bahwa memberikan hukuman atas pelanggaran disiplin;
- 7) huruf g menyatakan bahwa menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
- 8) huruf h menyatakan bahwa menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;
- 9) huruf i menyatakan bahwa memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN;

- 10) huruf j menyatakan bahwa melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
- 11) huruf k menyatakan bahwa melindungi pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan; dan
- 12) huruf l menyatakan bahwa memberikan perlindungan kepada pegawai.

D. Pasal 4 menyatakan bahwa kriteria Sistem Merit, meliputi:

- 1) huruf a menyatakan bahwa seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
- 2) huruf b menyatakan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- 3) huruf c menyatakan bahwa pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
- 4) huruf d menyatakan bahwa memiliki manajemen karier yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karier, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- 5) huruf e menyatakan bahwa memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
- 6) huruf f menyatakan bahwa menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- 7) huruf g menyatakan bahwa merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu;
- 8) huruf h menyatakan bahwa memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
- 9) huruf i menyatakan bahwa memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

E. Pasal 5 menyatakan bahwa Tahapan penerapan Sistem Merit, meliputi:

- 1) huruf a menyatakan bahwa Road Map Penerapan Sistem Merit pada masing-masing Instansi Pemerintah;
- 2) huruf b menyatakan bahwa pembentukan dan tugas tim penilai mandiri Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;
- 3) huruf c menyatakan bahwa penetapan penilaian tingkat penerapan Sistem Merit pada masing-masing Instansi Pemerintah;
- 4) huruf d menyatakan bahwa pelaksanaan rekomendasi hasil penilaian penerapan Sistem Merit pada masing-masing Instansi Pemerintah; dan

- 5) huruf e menyatakan bahwa pengawasan dan evaluasi dampak penerapan sistem merit yang sudah dilaksanakan pada Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil:
 - A. Pasal 1 menyatakan bahwa dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:
 - 1) Angka 13 menyatakan bahwa Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
 - 2) Angka 14 menyatakan bahwa Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
 - 3) Angka 15 menyatakan bahwa Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
 - 4) Angka 24 menyatakan bahwa Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
 - B. Pasal 112:
 - 1) Ayat (1) menyatakan bahwa Pengisian JPT utama yang memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya setara menteri dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif sesuai sistem merit dan diangkat oleh Presiden.
 - 2) Ayat (2) menyatakan bahwa Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN dapat mengangkat JPT utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui penugasan atau penunjukan langsung.
 - C. Pasal 134:
 - 1) Ayat (1) menyatakan bahwa Ketentuan mengenai pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan

Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.

- 2) Ayat (2) menyatakan bahwa Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kriteria:
 - a. seluruh Jabatan sudah memiliki kompetensi Jabatan;
 - b. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
 - c. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
 - d. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
 - e. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
 - f. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
 - g. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
 - h. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
 - i. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.
 - 3) Ayat (3) menyatakan bahwa Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan secara berkala kepada Komisi Aparatur Sipil Negara untuk mendapatkan persetujuan baru.
- D. Pasal 162 menyatakan bahwa Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.