

Lampiran RPermenPANRB tentang Penerapan dan Pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Rancangan

Lampiran I

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Nomor ... Tahun

tentang

Penerapan dan Pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara

Pemetaan Aspek, Sub Aspek, dan Indikator Sistem Merit

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub Aspek	Indikator
Perencanaan Kebutuhan dan Standardisasi Jabatan	10%	Pemetaan kebutuhan Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah berdasarkan penetapan nomenklatur Jabatan yang berbasis analisis jabatan dan evaluasi jabatan	Analisis Jabatan	Tersedianya deskripsi jabatan (<i>job description</i>) yang ditetapkan sesuai kebutuhan organisasi, didasarkan pada prioritas nasional, potensi kewilayahan dan kebutuhan pekerjaan dan kompetensi masa depan (<i>future job</i>) serta digunakan sebagai dasar penyusunan perencanaan kebutuhan, pengadaan, SKJ (Standar Kompetensi Jabatan), pengembangan kompetensi, manajemen talenta
			Evaluasi Jabatan	Tersedianya hasil evaluasi jabatan dengan penetapan kelas jabatan dalam peraturan instansi yang sesuai dengan persetujuan Menteri PANRB dan digunakan sebagai salah satu dasar utama pemberian penghargaan dan pengakuan

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub Aspek	Indikator
			Perencanaan Kebutuhan ASN	Tersedianya peta jabatan ASN yang ditetapkan dalam peraturan instansi dan terintegrasi dalam layanan elektronik terpusat, serta digunakan sebagai dasar pemenuhan kebutuhan ASN melalui mekanisme: manajemen talenta, promosi, rotasi, akuisisi talenta dan rekrutmen pegawai ASN.
Manajemen Talenta	20%	Penyelenggaraan manajemen talenta yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah meliputi pemetaan talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, pemenuhan talenta melalui akuisisi talenta dan pengadaan pegawai ASN, serta pemantauan dan evaluasi.	Pemetaan Talenta	Terbentuknya KTI (Komite Talenta Instansi) dan pemetaan talenta sebagai dasar dalam pelaksanaan pengembangan talenta dan karir.
			Akuisisi talenta	Tersedianya strategi akuisisi talenta dan basis data (<i>database</i>) talenta dengan menggunakan instrumen/metode yang valid, diperbarui secara berkala, serta dapat diakses dan dimanfaatkan sebagai dasar utama dalam pengembangan karir, pengembangan kompetensi, dan pengisian jabatan/penempatan
			Pengadaan ASN	Terlaksananya pengadaan ASN yang sesuai dengan rencana pengadaan ASN, serta mampu memenuhi kebutuhan ASN yang kompeten dan berkinerja tinggi
			Pengembangan talenta	Terlaksananya program atau kegiatan pengembangan talenta yang mencakup akselerasi karir, pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi telah dirancang berbasis kotak hasil pemetaan talenta sebagai dasar dalam pengisian jabatan dan pemberian kesempatan yang lebih besar untuk menduduki jabatan strategis.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub Aspek	Indikator
			Retensi talenta	Terlaksananya retensi talenta kepada talenta yang masuk ke dalam sasaran program retensi talenta melalui rencana sukses, rotasi, pengayaan jabatan, perluasan jabatan dan pemberian penghargaan, serta pemberian peran strategis.
			Pemantauan dan evaluasi	Terlaksananya pemantauan dan evaluasi talenta secara berkala dan terdokumentasi yang mencakup pengukuran capaian kinerja, pengembangan kompetensi, dan kesesuaian potensi talenta dengan kebutuhan jabatan yang hasilnya digunakan sebagai dasar keputusan strategis manajemen talenta dan perbaikan berkelanjutan.
Pengelolaan Kinerja	14%	Pengelolaan kinerja pegawai ASN yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan pemantauan, dan pembinaan kinerja, evaluasi kinerja, serta tindak lanjut hasil evaluasi kinerja.	Perencanaan Kinerja	Terlaksananya perencanaan hasil kerja pegawai yang mendukung kinerja instansi serta perilaku kerja yang sesuai dengan nilai dasar
			Pelaksanaan, Pemantauan dan Pembinaan Kinerja	Terselenggaranya pelaksanaan, pemantauan, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pembinaan kinerja pegawai.
			Evaluasi Kinerja	Terlaksananya evaluasi kinerja pegawai berdasarkan capaian kinerja pegawai dan organisasi.
			Tindak Lanjut Evaluasi Kinerja	Terlaksananya tindak lanjut evaluasi kinerja yang berupa pelaporan kinerja, keberatan, penghargaan dan sanksi.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub Aspek	Indikator
Pengembangan Kompetensi	16%	Program pengembangan diri pegawai ASN yang disusun oleh Instansi Pemerintah untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan hasil pengukuran kompetensi pegawai ASN yang mendukung pencapaian kinerja organisasi	Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)	Tersedianya SKJ yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk seluruh jabatan, ditetapkan oleh PPK, dan digunakan sebagai dasar pemenuhan syarat dan pengukuran kompetensi ASN dalam rangka pengembangan talenta dan karier
			Pengukuran Kompetensi	Terlaksananya pengukuran kompetensi ASN berdasarkan SKJ dengan mengoptimalkan infrastruktur (unit penyelenggara, jadwal pelaksanaan, dan anggaran) yang ada secara merata dan berkala (paling lama tiga tahun) dan hasilnya digunakan dalam pemetaan talenta dan penyusunan rencana pengembangan karier ASN
			Program Pengembangan Kompetensi	Terlaksananya pengembangan kompetensi secara optimal melalui sistem pembelajaran terintegrasi untuk mendukung budaya pembelajaran berkelanjutan dan telah dievaluasi secara berkala

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub Aspek	Indikator
Penguatan budaya kerja dan citra institusi	10%	Upaya yang dilakukan Instansi Pemerintah untuk menanamkan dan mengimplementasikan nilai dasar BerAKHLAK, meliputi proses internalisasi, keteladanan kepemimpinan dan serta dukungan kebijakan.	Internalisasi Nilai Dasar ASN	Terlaksananya internalisasi nilai dasar BerAKHLAK melalui penggunaan media, pendalaman materi dan berbagi pengetahuan (<i>sharing knowledge</i>) atau studi banding (<i>benchmarking</i>) antar unit kerja/instansi pemerintah secara berkala
			Keteladanan dan Kepemimpinan	Terwujudnya para pimpinan yang memahami tugas, fungsi, peran, berdampak positif, menjadi panutan (<i>role model</i>) penerapan BerAKHLAK, penjaga dan penjamin penerapan BerAKHLAK serta pemimpin perubahan perilaku dan budaya kerja pegawai.
				Terwujudnya Agen Perubahan/tim budaya kerja yang telah ditetapkan oleh Instansi Pemerintah dan memiliki pemahaman tugas, fungsi, peran serta berdampak positif terhadap perubahan budaya kerja, dan memiliki rencana aksi yang berdampak pada capaian kinerja organisasi.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub Aspek	Indikator
			Dukungan kebijakan	Tersedianya kebijakan pelaksanaan implementasi BerAKHLAK internal yang digunakan menjadi pedoman bagi unit kerja dan seluruh pegawai.
Penghargaan dan Pengakuan	10%	Pemberian penghargaan dan pengakuan oleh Instansi Pemerintah kepada pegawai ASN dalam bentuk kenaikan pangkat, gaji dan tunjangan, dan jaminan sosial secara adil, layak, dan kompetitif.	Kenaikan Pangkat	Terlaksananya kenaikan pangkat yang tepat pada waktunya bagi pegawai yang telah memenuhi ketentuan
			Gaji Tunjangan	Terlaksananya pemberian gaji dan tunjangan yang melekat secara akuntabel, tepat jumlah, dan tepat waktu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
				Terlaksananya pemberian Tunjangan Kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai secara akuntabel, tepat jumlah, dan tepat waktu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
			Jaminan Sosial	Terlaksananya pemberian perlindungan kepada pegawai berupa jaminan pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang undangan
				Terlaksananya pemberian perlindungan kepada pegawai berupa jaminan hari tua sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub Aspek	Indikator
				<p>Terlaksananya pemberian perlindungan kepada pegawai berupa jaminan kecelakaan kerja sesuai ketentuan peraturan perundangan</p> <p>Terlaksananya pemberian perlindungan kepada pegawai berupa jaminan kematian sesuai ketentuan peraturan perundangan</p> <p>Terlaksananya pemberian perlindungan kepada pegawai berupa jaminan kesehatan pegawai sesuai ketentuan peraturan Perundangan</p>
Disiplin, Pemberhentian, dan Upaya Administratif	10%	Upaya pengelolaan disiplin, pemberhentian, dan upaya administratif yang dilakukan Instansi Pemerintah agar proses disiplin, pemberhentian, dan upaya administratif dilaksanakan sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria yang berlaku	Pembinaan dan Penegakan Disiplin	<p>Terlaksananya pembinaan disiplin pegawai ASN sesuai standar pembinaan, memanfaatkan media elektronik dan media sosial, dilakukan secara berkala dan berdampak signifikan terhadap peningkatan pemahaman regulasi disiplin dan integritas Pegawai ASN di lingkungannya</p> <p>Tersedianya prosedur penanganan pengaduan/laporan dugaan pelanggaran disiplin ASN melalui kanal pengaduan yang mudah diakses dan penetapan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin secara adil, proporsional, dan didokumentasikan sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria.</p>
			Pemberhentian	Terlaksananya pembinaan dan penetapan pemberhentian dan pemberhentian sementara sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria yang dijadikan sebagai dasar pemantauan dan evaluasi secara berkala oleh Pejabat Pembina Kepegawaian/Pejabat yang ditunjuk
			Upaya Administratif	Terlaksananya prosedur penanganan upaya administratif terhadap sengketa pegawai ASN dan kepatuhan Pejabat/PPK atas pelaksanaan Keputusan Upaya Administratif atau Putusan Pengadilan TUN yang telah berkekuatan hukum tetap sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub Aspek	Indikator
Digitalisasi Manajemen ASN	10%	Proses Manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data oleh Instansi Pemerintah untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen ASN	Data Manajemen ASN	Tersedianya data manajemen ASN yang berkualitas dalam bentuk digital dan terintegrasi, serta dimanfaatkan untuk mendukung proses manajerial dan pengambilan keputusan.
			Layanan Digital Manajemen ASN	Terselenggaranya layanan digital manajemen ASN yang digunakan oleh seluruh pegawai ASN dan unit pengelola kepegawaian secara mudah, cepat, dan terintegrasi.

Lampiran II
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi
Nomor ... Tahun
tentang
Penerapan dan Pengawasan Sistem Merit dalam
Manajemen Aparatur Sipil Negara

Predikat	Syarat Mendapatkan Predikat	
	Nilai Indeks Sistem Merit Berada pada rentang	Syarat Lain
Dasar	0 - 0,4	-
Lanjutan	0,41 - 0,6	-
Menengah	0,61 - 0,8	Seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersedian harus terpenuhi
Tinggi	0,81 - 1	Seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersedian harus terpenuhi
Maju	0,81 - 1	<ol style="list-style-type: none">1. Seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersedian harus terpenuhi; dan2. IP atau Pegawai IP memperoleh penghargaan di bidang sumber daya manusia.