



## KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA  
NOMOR 120/KEP.KASN/C/XI/2021

TENTANG

PENERAPAN SISTEM MERIT  
DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 111 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara dapat dikecualikan dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif;
- b. bahwa berdasarkan hasil Rapat Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara yang dituangkan dalam Berita Acara Nomor: BA. 120/PMPSM/KASN/XI/2021 pada tanggal 25 November 2021, perlu menetapkan penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 63 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
6. 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);
7. 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 PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN.
- KESATU : Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan ditetapkan pada Kategori III (Baik), dengan Nilai 256 (dua ratus lima puluh enam), dan Indeks 0,62 (nol koma enam dua).
- KEDUA : Berdasarkan pada Diktum KESATU di atas, Komisi Aparatur Sipil Negara merekomendasikan kepada Walikota Balikpapan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk melakukan penyempurnaan terhadap aspek-aspek sebagai berikut:
- a. Perencanaan Kebutuhan
    - 1) Menyusun rencana kebutuhan pegawai jangka menengah yang disesuaikan dengan peta jabatan dan anjab abk;
    - 2) Melaksanakan perbaruan secara berkala dan mandiri data kepegawaian dalam SIMPEG.
  - b. Pengadaan Pegawai
    - 1) Menyusun pengadaan ASN berdasarkan *zero growth*;
    - 2) Mengintegrasikan Latsar dengan program pengembangan kompetensi lain serta melaksanakan evaluasi pasca Latsar kepada CPNS.
  - c. Pengembangan Karir
    - 1) Menyelesaikan proses penyusunan dan penetapan SKJ JPT dan JA;
    - 2) Melaksanakan pemetaan kompetensi kepada seluruh pegawai secara berkala serta dikelola dalam profil pegawai;
    - 3) Membangun talent pool dan rencana suksesi;

- 4) Menyusun analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja berdasarkan jenis kesenjangan;
  - 5) Menyusun program diklat berdasarkan analisis kesenjangan kinerja dan kompetensi pegawai.
  - 6) Melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai berupa pertukaran pegawai, praktik kerja, coaching, dan mentoring secara terjadwal serta dievaluasi.
- d. Promosi dan Mutasi
- 1) Menetapkan kebijakan internal tentang pola karier Instansi;
  - 2) Menyusun kebijakan internal tentang pengisian JPT dan promosi mutasi yang mengacu pada manajemen talenta;
  - 3) Melaksanakan pengisian jabatan administrator dan pengawas mempertimbangkan hasil assessment.
- e. Manajemen Kinerja
- 1) Melaksanakan manajemen kinerja dengan mengacu pada ketercapaian hasil;
  - 2) Melaksanakan penilaian kinerja 1 (satu) bulan sekali disertai dengan dialog kinerja dengan memanfaatkan sistem informasi
  - 3) Melaksanakan strategi mengatasi permasalahan kinerja berdasarkan analisis permasalahan kinerja secara terstruktur dan menyeluruh kepada pegawai;
  - 4) Menjadikan penilaian kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembangan karier pegawai serta penetapan *talent pool*.
- f. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
- 1) Menjadikan aspek kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pemberian tunjangan kinerja disamping aspek disiplin;
  - 2) Menyusun kebijakan internal pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi secara menyeluruh;
  - 3) Melaksanakan sosialisasi terkait kode etik kode perilaku secara berkala kepada seluruh pegawai di berbagai media Instansi serta penegakan kebijakan secara konsisten;

- 4) Mengintegrasikan pengelolaan database disiplin dan kode etik kode perilaku pegawai dalam sistem informasi kepegawaian dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN).
- g. Perlindungan dan Pelayanan
- 1) Menyusun kebijakan internal pemberian perlindungan dan bantuan pegawai (hukum, kesehatan, pembekalan pensiun, dll) sebagai dasar untuk pelaksanaan secara terjadwal;
  - 2) Menyediakan layanan kepegawaian berbasis sistem informasi untuk memudahkan aktivitas pegawai.
- h. Sistem Informasi
- 1) Mengintegrasikan SIMPEG dengan sistem informasi kepegawaian lainnya (kinerja, disiplin, pengembangan karir)
  - 2) Mengintegrasikan *e-performance* dengan sistem informasi pengembangan karir;
  - 3) Mengoptimalkan pemanfaatan *e-office* dalam Tata Naskah Dinas Elektronik yang terintegrasi dengan dashboard pimpinan;
  - 4) Memanfaatkan *assessment center* atau metode lain sebagai alat penilaian kompetensi seluruh pegawai.

KETIGA : Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan yang penilaian sistem meritnya telah ditetapkan dalam kategori III (Baik), dapat disetujui untuk dikecualikan dari ketentuan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif, apabila Pemerintah Kota Balikpapan telah memiliki dan/atau telah melakukan penyempurnaan terhadap *talent pool*, rencana suksesi, dan telah memiliki kebijakan pola karier instansi yang mengatur tentang pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui *talent pool* dan rencana suksesi serta berkoordinasi dengan KASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KEEMPAT : Keputusan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan.

KELIMA : Apabila dikemudian hari terdapat data dan informasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, termasuk apabila seluruh rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam diktum kedua telah dilaksanakan seluruhnya, maka keputusan ini akan ditinjau kembali.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 30 November 2021

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA



Tembusan Kepada :

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
3. Kepala Lembaga Administrasi Negara.