

PENILAIAN PENERAPAN SISTEM MERIT TAHUN 2024, PEMERINTAH PROVINSI TARGETKAN PREDIKAT SANGAT BAIK



Sumber gambar:

<https://www.muradmaulana.com/2021/02/pengertian-meritokrasi-dan-contohnya.html>

Pemerintah Provinsi (Pemprov) Riau melaksanakan rapat persiapan terkait klarifikasi atas hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) tahun 2024 yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam waktu dekat.

Penjabat (Pj) Sekretaris Daerah (Sekda) Provinsi Riau, Taufik Oesman Hamid mengungkapkan rapat tersebut diadakan guna menyamakan persepsi antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang nantinya akan masuk dalam penilaian oleh BKN.

“Kita ingin menyamakan persepsi. Makannya kita kumpulkan seluruh Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait yang akan dinilai oleh BKN nanti,” terang Taufik di Ruang Rapatnya. Rabu, (16/10/2024).

Dijelaskannya, setidaknya terdapat delapan aspek penerapan sistem merit yang akan dinilai oleh BKN diantaranya perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, perlindungan dan pelayanan, sistem informasi, serta penggajian, penghargaan dan disiplin.

Selain guna menghasilkan ASN yang professional dan berintegritas dengan menempatkannya pada jabatan-jabatan yang sesuai kompetensinya. Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian diharapkan mampu untuk memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi para ASN.

“Selain itu hal ini juga bertujuan untuk mengembangkan kemampuan ASN melalui pendidikan dan pelatihan. Serta melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit,” terangnya.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau, Makmun Murod mengungkapkan pada tahun 2023 lalu, Pemprov Riau telah berhasil mendapatkan predikat baik dalam menjalankan sistem merit, atau dengan nilai 318.

Sementara untuk penilaian pada tahun 2024 ini, pihaknya menargetkan agar Pemprov Riau dapat mencapai indeks merit dengan predikat sangat baik (diatas skor 325).

“Kita sudah melakukan klarifikasi, mudah-mudahan dapat terjadi peningkatan pencapaian target dari tahun sebelumnya,” ujar Murod.

Turut hadir Asisten III Sekretariat Daerah Provinsi (Setdaprov) Riau Elly Wardhani, Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau Ikhwan Ridwan, Kepala Biro Organisasi Setdaprov Riau Kemal, serta pejabat terkait lainnya.

Sumber berita:

1. <https://mediacenter.riau.go.id/read/88372/penilaian-penerapan-sistem-merit-tahun-2024-p.html>, Penilaian Penerapan Sistem Merit Tahun 2024, Pemerintah Provinsi Riau Targetkan Predikat Sangat Baik, 16/10/2024;
2. <https://www.rri.co.id/daerah/1049602/pemprov-riau-siapkan-klarifikasi-penilaian-sistem-merit-asn>, Pemprov Riau Siapkan Klarifikasi Penilaian Sistem Merit ASN, 16/10/2024.

Catatan:

Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Instansi Pemerintah diatur dalam Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2017.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya.

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah penilaian yang dilakukan oleh Instansi secara mandiri terhadap tingkat penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Instansinya.

Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara bertujuan:

- a. Menjamin terwujudnya Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah;
- b. Mendorong terwujudnya ASN yang profesional, bermartabat, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. Mendukung penyelenggara aan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme, dan intervensi politik.

Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dilakukan terhadap Instansi Pemerintah Pusat serta Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam praktek penyelenggara manajemen ASN.

Ruang lingkup penilaian meliputi aspek-aspek manajemen ASN sebagai berikut:

- a. penyusunan dan penetapan kebutuhan pegawai;
- b. pengadaan pegawai;
- c. pangkat dan jabatan;
- d. pengembangan karier;
- e. pola karier;
- f. promosi;
- g. mutasi;
- h. penilaian kinerja;
- i. penggajian dan tunjangan;
- j. penghargaan;
- k. disiplin;
- l. pemberhentian;
- m. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
- n. perlindungan.

Berdasarkan Pasal 14 Peraturan ASN Nomor 5 Tahun 2017, tata cara pelaksanaan penilaian mandiri adalah sebagai berikut:

- a. Persiapan, yang meliputi tahapan sebagai berikut:
 1. Pembentukan Tim Penilaian Mandiri yang diketuai oleh PyB dan beranggotakan para pejabat yang bidang tugasnya terkait dengan manajemen ASN oleh PPK;

2. Penyusunan Rencana Pelaksanaan Penilaian Mandiri;
 3. Penyampaian rencana pelaksanaan penilaian mandiri kepada KASN.
- b. Pelaksanaan Penilaian, yang meliputi tahapan:
1. Penilaian kondisi yang ada untuk masing-masing kriteria dan sub-kriteria dengan mengacu pada kriteria dan sub-kriteria sebagaimana tercantum dalam Peraturan KASN Nomor 5 Tahun 2017.
 2. Pengumpulan bukti-bukti factual yang relevan dan terkini;
 3. Penetapan skor untuk masing-masing indikator, sesuai dengan tingkat pemenuhannya terhadap kondisi ideal dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Peraturan KASN Nomor 5 Tahun 2017.
 4. Penetapan nilai untuk masing-masing variabel dengan menggunakan bobot yang sudah ditetapkan dan nilai total dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Peraturan KASN Nomor 5 Tahun 2017;
 5. Penetapan usulan tingkat penerapan sistem merit berdasarkan nilai untuk keseluruhan variabel;
 6. Penyiapan laporan yang menjelaskan proses dan hasil penilaian;
 7. Penyampaian hasil penilaian kepada PPK melalui PyB.
- c. Penyampaian hasil penilaian mandiri yang dilengkapi dengan bukti-bukti relevan oleh PPK kepada Ketua KASN.
- d. Verifikasi oleh KASN, yang meliputi tahapan sebagai berikut:
1. Pelaksanaan verifikasi terhadap hasil penilaian mandiri yang diserahkan instansi oleh Tim Verifikasi yang dibentuk di lingkungan KASN oleh Ketua KASN.
 2. Pemeriksaan bukti-bukti yang diserahkan untuk memastikan keaslian semua bukti yang berbentuk dokumen.
 3. Permintaan klarifikasi kepada Instansi, apabila diperlukan, dengan cara:
 - a) Melakukan tanya jawab langsung dengan pejabat yang bertanggungjawab melaksanakan manajemen ASN;
 - b) Melakukan tanya jawab langsung dengan pegawai ASN terkait di instansi yang dinilai.
 4. Penyiapan laporan hasil verifikasi yang dituangkan dalam Berita Acara untuk disampaikan kepada Pimpinan KASN;
- e. Penilaian Akhir dan Penetapan Tingkat Penerapan Sistem Merit, yang meliputi:
1. Penilaian akhir oleh Pimpinan KASN terhadap tingkat penerapan sistem merit di instansi yang dinilai berdasarkan laporan Tim Verifikasi;

2. Permintaan klarifikasi kepada Tim Verifikasi, apabila diperlukan;
 3. Penetapan keputusan tentang tingkat penerapan sistem merit di instansi yang dinilai serta rekomendasi KASN terhadap aspek-aspek yang masih perlu diperbaiki.
- f. Monitoring tindak lanjut rekomendasi, yang meliputi:
1. Penyampaian rekomendasi hasil penilaian mandiri kepada instansi yang dinilai;
 2. Monitoring dan evaluasi tindak lanjut oleh instansi atas rekomendasi KASN.

Penilaian Mandiri dilakukan terhadap kelengkapan dan kualitas masing-masing kriteria. Masing-masing kriteria mempunyai bobot yang berbeda dan ditetapkan sebagai berikut:

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sebesar 15%;
- b. Pengadaan Pegawai sebesar 10%;
- c. Pengembangan Karier dan peningkatan Kompetensi sebesar 30%;
- d. Mutasi dan Promosi sebesar 10%;
- e. Manajemen Kinerja sebesar 15%;
- f. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin sebesar 10%;
- g. Perlindungan sebesar 4%; dan
- h. Sistem Pendukung sebesar 6%.

Penilaian terhadap masing-masing sub-kriteria dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan deskripsi sebagai berikut:

- a. Sangat baik dengan skor 4 apabila semua elemen yang diukur lengkap dan memenuhi ketentuan;
- b. Baik dengan skor 3 apabila semua elemen yang diukur cukup lengkap namun ada elemen yang belum memenuhi ketentuan;
- c. Kurang dengan skor 2 apabila elemen yang diukur kurang lengkap;
- d. Sangat kurang dengan skor 1, jika hampir semua elemen yang diukur belum tersedia.

Hasil penilaian menjelaskan tingkat penerapan sistem merit di instansi yang dinilai, dengan kategori sebagai berikut:

- a. Kategori 1, dengan nilai 100 – 174;
- b. Kategori 2, dengan nilai 175 – 249;
- c. Kategori 3, dengan nilai 250 – 324;
- d. Kategori 4, dengan nilai 325 – 400.

Instansi yang telah mencapai kategori 4 dapat dikecualikan dari pelaksanaan seleksi terbuka dalam pengisian JPT, dengan persetujuan KASN.

Disclaimer

Seluruh informasi yang terdapat dalam catatan berita ini adalah bersifat umum dan disediakan untuk tujuan pemberian Informasi Hukum dan bukan merupakan pendapat BPK Perwakilan Provinsi Riau.