



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA

**PEMETAAN PENERAPAN SISTEM MERIT
DALAM MANAJEMEN ASN DI PROVINSI BANGKA
BELITUNG**

31 MEI 2018

Komisi Aparatur Sipil Negara
Pokja Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem



KRITERIA DAN SUB-KRITERIA PENILAIAN

NO.	KRITERIA	JUMLAH SUB-KRITERIA
1	Perencanaan Kebutuhan ASN	4
2	Pengadaan ASN	5
3	Pengembangan Karier dan Peningkatan Kompetensi	8
4	Mutasi, Rotasi dan Promosi	4
5	Manajemen Kinerja	5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	4
7	Perlindungan dan Pelayanan	2
8	Sistem Pendukung	4

	KRITERIA	SUB-KRITERIA			PILIHAN BERI TANDA (v)
I	PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI				
	1 Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah di tetapkan PPK	(1)	Belum menyusun rencana kebutuhan pegawai		
		(2)	Sudah menyusun rencana kebutuhan pegawai namun belum didasarkan pada Anjab dan ABK		
		(3)	Sudah menyusun rencana kebutuhan pegawai namun jabatan belum dilengkapi dengan kualifikasi dan standar kompetensi		
		(4)	Sudah menyusun rencana kebutuhan pegawai yang sudah dilengkapi dengan persyaratan kualifikasi dan standar kompetensi dan sudah ditetapkan dengan Keputusan PPK		
	2 Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi.	(1)	Belum atau sudah mempunyai data ketersediaan pegawai namun belum terinci dan masih dikelola secara manual		
		(2)	Sudah mempunyai data ketersediaan pegawai yang sudah terinci namun masih dikelola secara manual		
		(3)	sudah mempunyai data ketersediaan pegawai yang sudah terinci dan sudah dikelola secara elektronik namun belum terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya		
		(4)	Sudah mempunyai data ketersediaan pegawai yang sudah terinci dan sudah dikelola secara elektronik dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya dalam sistem informasi kepegawaian (SIMPEG).		

3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja.	(1)	Belum mempunyai data yang akurat tentang pegawai yang akan pensiun, atau ada data namun perlu waktu untuk mengolahnya terlebih dahulu secara manual;		
		(2)	Mempunyai data pegawai yang akan pensiun namun data masih dikelola secara manual:		
		(3)	Mempunyai data pegawai yang akan pensiun dan data dikelola secara elektronik namun belum real time		
		(4)	Mempunyai data pegawai yang akan pensiun dan data dikelola secara elektronik yang terintegrasi dalam SIMPEG dan sudah real time.		
4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang berasal dari CPNS, PPPK ataupun PNS dari instansi lain	(1)	Belum mempunyai data tentang jabatan-jabatan yang lowong atau akan segera lowong yang perlu diisi;		
		(2)	Sudah mempunyai data tentang jabatan-jabatan yang lowong dan yang akan segera lowong yang perlu diisi namun belum dirinci menurut jenis jabatan.		
		(3)	Sudah mempunyai data tentang jabatan-jabatan yang lowong dan yang akan segera lowong yang perlu diisi yang dirinci menurut nama jabatan untuk satu tahun		
		(4)	Sudah mempunyai data tentang jabatan-jabatan yang lowong dan yang akan segera lowong yang perlu diisi yang dirinci menurut nama jabatan untuk 5 tahun.		

II PENGADAAN

1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat, kualifikasi, kompetensi, dan unit kerja, baik dari CALON PNS, PPPK, ataupun PNS dari instansi lain, Serta TNI/Polri (untuk Instansi Tertentu)	(1)	Belum menyusun rencana pengadaan untuk tahun 2018			
		(2)	Sudah menyusun rencana pengadaan CPNS tahun 2018 yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat dan kualifikasi;			
		(3)	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN menurut jumlah, jabatan dan pangkat, kualifikasi, dan unit kerja, baik yang berasal dari CPNS maupun PNS yang dialihkan dari instansi lain;			
		(4)	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN menurut jumlah, jabatan dan pangkat, kualifikasi, kompetensi, dan unit kerja, baik yang akan diisi dengan CPNS, maupun PNS dan PPPK serta TNI/Polri (untuk Instansi Tertentu).			
2	Ketersediaan peraturan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN dari CPNS, PNS, PPPK dan TNI/Polri (untuk instansi tertentu) secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	(1)	Belum menyusun peraturan internal instansi terkait pengadaan pegawai;			
		(2)	Sudah menyusun peraturan internal untuk hanya untuk penerimaan CPNS saja;			
		(3)	Sudah menyusun peraturan internal, namun hanya mengatur tata cara pengadaan calon PNS dan PPPK;			
		(4)	Sudah menyusun peraturan internal yang mencakup pengadaan calon PNS, PPPK dan penerimaan PNS dari instansi lain serta TNI/Polri (untuk instansi tertentu)			

	3	Pelaksanaan penerimaan CALON PNS/ PPPK/ PNS dari instansi lain dilakukan secara terbuka;	(1)	Hanya penerimaan calon PNS yang diumumkan secara luas di media;			
			(2)	Penerimaan calon PNS diumumkan secara luas melalui media dan penerimaan PPPK yang di lingkungan instansi saja;			
			(3)	Penerimaan calon PNS dan PPPK diumumkan secara luas, namun penerimaan PNS dari instansi lain diumumkan di lingkungan instansi saja;			
			(4)	Penerimaan calon PNS, PPPK dan PNS dari instansi lain diumumkan secara luas, melalui media regional dan nasional.			
	4	Pelaksanaan LPJ (Latihan Pra Jabatan) bagi CALON PNS;	(1)	Pelaksanaan LPJ dilakukan lebih dari setahun setelah pengangkatan CALON PNS;			
			(2)	Pelaksanaan LPJ dilakukan 6-12 bulan setelah pengangkatan CALON PNS;			
			(3)	Pelaksanaan LPJ dilakukan 1-5 bulan setelah pengangkatan CALON PNS;			
			(4)	Pelaksanaan LPJ dilakukan langsung (paling lama 1 bulan) setelah pengangkatan CALON PNS;			
	5	Persentase pegawai yang baru diangkat menjadi PNS yang penempatan pertamanya sesuai jabatan yang dilamar;	(1)	Kurang dari 50% pegawai yang baru diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai jabatan yang mereka lamar;			
			(2)	50% - <75% pegawai yang baru diangkat menjadi PNS yang ditempatkan sesuai jabatan yang dilamar;			
			(3)	75% - <90% pegawai yang baru diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai jabatan yang dilamar;			
			(4)	90% - 100% pegawai yang baru diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai jabatan yang dilamar;			

III PEMBINAAN KARIER DAN PENINGKATAN KOMPETENSI

1	Ketersediaan standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan;	(1)	Belum menyusun			
		(2)	Sudah menyusun standar kompetensi jabatan, namun hanya untuk JPT;			
		(3)	Sudah menyusun standar kompetensi jabatan untuk JPT, Administrator dan Pengawas dan sudah ditetapkan oleh PPK;			
		(4)	Sudah menyusun standar kompetensi jabatan untuk seluruh pegawai dan sudah ditetapkan oleh PPK;			
2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	(1)	Belum melakukan Pemetaan			
		(2)	Sudah melakukan pemetaan talenta/ kompetensi hanya untuk pegawai yang mengikuti seleksi JPT;			
		(3)	Sudah melakukan pemetaan talenta/ kompetensi seluruh JPT, Administrator dan pengawas;			
		(4)	Sudah melakukan pemetaan talenta/ kompetensi secara lengkap dan sudah mempunyai profil seluruh pegawai;			
3	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	(1)	Belum pernah melakukan analisis			
		(2)	Sudah melaksanakan analisis kesenjangan hanya untuk pejabat pimpinan tinggi;			
		(3)	Sudah melaksanakan analisis hanya pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas saja;			
		(4)	Sudah melaksanakan analisis untuk seluruh pegawai;			

	4	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	(1) Belum pernah melaksanakan analisis			
			(2) Sudah melaksanakan hanya untuk Pejabat Pimpinan Tinggi;			
			(3) Sudah melaksanakan hanya untuk pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas saja;			
			(4) Sudah melaksanakan analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai;			
	5	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	(1) Belum menyusun			
			(2) Sudah menyusun namun belum terinci dalam kegiatan serta penganggaran;			
			(3) Sudah menyusun terinci dalam bentuk program kegiatan serta penganggarnya untuk jangka pendek.			
			(4) Sudah menyusun terinci dalam bentuk program kegiatan serta penganggarnya jangka pendek dan jangka menengah dan ditetapkan oleh PPK;			
	6	Penyelenggaraan Diklat yang dalam rangka mengatasi kesenjangan;	(1) Program Diklat belum disusun			
			(2) Sudah menyusun hanya untuk Diklat kepemimpinan saja;			
			(3) Sudah menyusun berdasarkan analisis kebutuhan hanya untuk Diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional;			
			(4) Sudah menyusun berdasarkan analisis kebutuhan untuk Diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional, sesuai kebutuhan individu;			

	7	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	(1)	Belum menyusun			
			(2)	Sudah menyusun hanya belum melaksanakannya;			
			(3)	Sudah menyusun namun belum dilaksanakan secara terjadwal;			
			(4)	Sudah menyusun dan sudah melaksanakannya secara terjadwal;			
	8	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring;	(1)	Belum melaksanakan kegiatan coaching, counseling dan mentoring;			
			(2)	Sudah melaksanakan kegiatan mentoring;			
			(3)	Sudah melaksanakan kegiatan counseling dan mentoring;			
			(4)	Sudah melaksanakan kegiatan coaching, counseling dan mentoring;			
	IV MUTASI, ROTASI DAN PROMOSI						
	1	Peraturan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pola karier;	(1)	Belum menyusun peraturan internal tentang pola karier			
			(2)	Sudah menyusun peraturan internal tentang pola karier namun belum ditetapkan;			
			(3)	Sudah menyusun dan menetapkan peraturan internal tentang pola karier;			
			(4)	Sudah menyusun dan menetapkan peraturan internal tentang pola karier berdasarkan pola dasar karier nasional;			

2	Penyiapan talent pool dan penetapan rencana suksesi;	(1)	Belum menyiapkan talent pool dan menetapkan rencana suksesi		
		(2)	Sudah membangun Talent Pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan kesesuaian kompetensi manajerial saja (hasil assessment center);		
		(3)	Sudah membangun Talent Pool dan rencana suksesi berdasarkan kesesuaian kompetensi manajerial dan kompetensi bidang serta menyusun rencana suksesi, namun tidak diperbaharui secara berkala;		
		(4)	Sudah membangun Talent Pool berdasarkan kesesuaian kompetensi manajerial dan kompetensi bidang serta menyusun rencana suksesi yang diperbaharui secara berkala;		
3	Peraturan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pelaksanaan mutasi, rotasi, dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi;	(1)	Belum menyusun dan menetapkan		
		(2)	Sudah menyusun kebijakan untuk mutasi, rotasi dan promosi ke JPT		
		(3)	Sudah menyusun dan menetapkan untuk mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, administrator dan pengawas:		
		(4)	Sudah menyusun dan menetapkan untuk mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, administrator dan pengawas dan sudah mengacu kepada rencana suksesi		

	4	Pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif;	(1)	Belum pernah melaksanakan pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif;			
			(2)	Sudah pernah melaksanakan pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif namun masih terbatas di lingkungan instansi;			
			(3)	Sudah pernah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif secara regional/ nasional;			
			(4)	Sudah pernah melaksanakan Pengisian JPT, Administrator, dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif secara regional/ nasional;			

V PENGELOLAAN KINERJA

	1	Penetapan kontrak kinerja yang terukur;	(1)	Belum menyusun kontrak kinerja;			
			(2)	Sudah menyusun kontrak kinerja, namun hanya untuk pejabat pimpinan tinggi;			
			(3)	Sudah menyusun kontrak kinerja; namun hanya untuk pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas;			
			(4)	Sudah menyusun kontrak kinerja untuk seluruh pegawai;			
	2	Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur;	(1)	Belum menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur;			
			(2)	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur namun terbatas untuk JPT			
			(3)	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur namun terbatas untuk JPT, Administrator, dan Pengawas;			
			(4)	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai			

	3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	(1)	Belum melaksanakan kinerja;			
			(2)	Sudah melaksanakan penilaian kinerja dalam setahun sekali;			
			(3)	Sudah melaksanakan penilaian kinerja dalam 6 bulan sekali;			
			(4)	Sudah melaksanakan penilaian kinerja dalam 3 bulan sekali;			
	4	Analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya;	(1)	Belum melaksanakan analisis;			
			(2)	Sudah melaksanakan analisis;			
			(3)	Sudah melaksanakan dan sudah menyusun strategi untuk mengatasi masalah tersebut.			
			(4)	Sudah melaksanakan, sudah menyusun strategi, dan sudah melaksanakan strategi tersebut;			
	5	Kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, dan diklat);	(1)	Hasil penilaian kinerja belum dijadikan dasar dalam promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat;			
			(2)	Hasil penilaian kinerja hanya dijadikan salah satu pertimbangan dalam membuat keputusan promosi, mutasi, dan demosi;			
			(3)	Hasil penilaian kinerja sudah dijadikan pertimbangan utama dalam membuat keputusan promosi, rotasi, dan demosi;			
			(4)	Hasil penilaian kinerja sudah dijadikan pertimbangan utama dalam pengembangan karier (promosi, rotasi, demosi, diklat, praktik kerja dan pertukaran pegawai)			

VI PENGAJIAN, PENGHARGAAN DAN DISIPLIN

1	Kebijakan untuk membayar tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	(1)	Hasil penilaian kinerja belum dijadikan pertimbangan dalam menetapkan besaran tunjangan kinerja			
		(2)	Hasil penilaian kinerja belum menjadi faktor utama dalam menentukan tunjangan kinerja			
		(3)	Hasil penilaian kinerja sudah menjadi faktor utama dalam menentukan tunjangan kinerja			
		(4)	Hasil penilaian kinerja sudah menjadi faktor satu-satunya dalam menentukan tunjangan kinerja			
2	Kebijakan untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi luar biasa;	(1)	Belum tersedia ketentuan yang mengatur;			
		(2)	Belum tersedia ketentuan, namun sudah pernah dilakukan walaupun belum menjadi agenda tetap;			
		(3)	Sudah tersedia ketentuan dan belum menjadi agenda tetap;			
		(4)	Sudah tersedia ketentuan dan sudah menjadi agenda tahunan			
3	Pelaksanaan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	(1)	Belum menyusun kode etik dan kode perilaku untuk lingkungan instansi;			
		(2)	Sudah menyusun, namun belum disosialisasikan secara luas;			
		(3)	Sudah menyusun, namun belum ditegakkan secara konsisten kepada pegawai;			
		(4)	Sudah menyusun dan sudah dibentuk tim penegakan kode etik dan kode perilaku secara konsisten;			

	4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	(1)	Data belum dikelola			
			(2)	Sudah dikelola, namun masih secara manual;			
			(3)	Sudah dikelola, namun belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian;			
			(4)	Sudah dikelola dan sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN);			
VII PERLINDUNGAN							
	1	Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional;	(1)	Belum menyusun peraturan internal tentang perlindungan;			
			(2)	Sudah menyusun peraturan internal terkait perlindungan hukum untuk pegawai yang terkena kasus terkait dengan pekerjaan;			
			(3)	Sudah menyusun dan menetapkan peraturan internal tentang perlindungan hukum dan program persiapan masa pensiun;			
			(4)	Sudah menyusun dan menetapkan peraturan internal tentang kebijakan perlindungan hukum, program persiapan pensiun, dan program lainnya;			
	2	Kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan;	(1)	Semua pelayanan dilakukan secara manual;			
			(2)	Menyediakan sistem yang memudahkan dalam pembayaran gaji;			
			(3)	Menyediakan sistem yang memudahkan dalam pembayaran gaji, pemrosesan kenaikan pangkat, pensiun, BPJS, dll;			
			(4)	Menyediakan sistem yang memudahkan dalam pembayaran gaji, pemrosesan kenaikan pangkat, pensiun, BPJS, cuti, perjalanan dinas secara online dll;			

VIII SISTEM PENDUKUNG							
	1	Sistem Informasi Kepegawaian	(1)	Belum membangun Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;			
			(2)	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online namun datanya belum real time			
			(3)	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang menyajikan data real time;			
			(4)	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;			
	2	Pusat Penilaian Kompetensi (assessment Center)	(1)	Belum membangun Pusat Penilaian Kompetensi			
			(2)	Sudah membangun dan menggunakan Pusat Penilaian Kompetensi, namun hanya untuk seleksi JPT;			
			(3)	sudah membangun dan menggunakan Pusat Penilaian Kompetensi, namun hanya untuk seleksi JPT, Administrator dan Pengawas			
			(4)	Sudah membangun dan menggunakan assessment center untuk pembinaan karier seluruh pegawai			

3	e-kinerja	(1)	Belum menerapkan e-performance			
		(2)	Sudah menerapkan e-performance namun belum optimal penggunaannya			
		(3)	Sudah menerapkan e-performance tetapi belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online			
		(4)	Sudah menggunakan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian dan pelayanan lainnya			
4	e-office	(1)	Belum menggunakan e-office			
		(2)	Sudah menggunakan e-office dalam pelayanan administrasi kepegawaian namun pemanfaatannya belum optimal;			
		(3)	Sudah menggunakan e-office dalam pelayanan administrasi kepegawaian			
		(4)	Sudah menggunakan e-office dalam pelayanan administrasi kepegawaian dan pelayanan lainnya			