



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
NOMOR 85/KEP.KASN/C/XI/2023

TENTANG

PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM
MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan hasil Rapat Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara tentang pembahasan hasil verifikasi terhadap hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir sebagaimana dituangkan dalam Berita Acara Nomor: BA.85/PMPSM/KASN/XI/2023 tanggal 13 November 2023, perlu menetapkan kategori, penilaian, dan indeks penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6477);
 3. Peraturan . . .

3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
5. 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);
6. 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 PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR.

KESATU : Menetapkan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir pada Kategori **III (Baik)**, dengan Nilai **256,5** (dua ratus lima puluh enam koma lima) dan Indeks **0,63** (nol koma enam tiga).

KEDUA : Untuk mendorong peningkatan kualitas penerapan sistem merit di lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir (BAPETEN), Komisi Aparatur Sipil Negara merekomendasikan langkah-langkah penataan/ perbaikan aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan sistem merit sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara.

KETIGA : Bagi instansi pemerintah yang telah mendapatkan penilaian sistem merit dengan kategori BAIK atau SANGAT BAIK, dan telah memiliki manajemen talenta sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dapat dikecualikan dari pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka, dan tetap berkoordinasi dengan KASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KEEMPAT: . . .

KEEMPAT : Terhadap instansi yang memiliki hasil penilaian sistem merit kategori BAIK, akan dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sistem merit 1 (satu) tahun sejak ditetapkan.

KELIMA : Bagi instansi yang memiliki catatan pelanggaran dalam pelaksanaan seleksi terbuka, pelanggaran netralitas, kode etik, dan kode perilaku, serta pelanggaran sistem merit lainnya, wajib untuk segera menindaklanjuti keputusan/rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara, selambat-lambatnya 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal keputusan ini ditetapkan.

KEENAM : Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara ini berlaku sejak ditetapkan, dengan ketentuan dapat ditinjau kembali apabila:

- a. Komisi Aparatur Sipil Negara menemukan data dan informasi yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Catatan pada diktum KELIMA tidak ditindaklanjuti.

SALINAN Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara ini disampaikan kepada:

- a. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- b. Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
- c. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
- d. Kepala Lembaga Administrasi Negara.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 November 2023



LAMPIRAN I
KEPUTUSAN
KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
NOMOR 85/KEP.KASN/C/XI/2023
TANGGAL 30 NOVEMBER 2023

REKOMENDASI LANGKAH-LANGKAH PENATAAN/PERBAIKAN
ASPEK-ASPEK YANG TERKAIT DENGAN PELAKSANAAN SISTEM MERIT

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI KASN
1.	Perencanaan Kebutuhan	Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian dengan sistem informasi kinerja dan pengembangan kompetensi atau menggunakan aplikasi SIMPEGNAS untuk keperluan digitalisasi pengelolaan data kepegawaian termasuk mengeksplorasi kemungkinan integrasinya dengan SIMPEG mandiri milik BAPETEN.
2.	Pengadaan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melaksanakan seleksi mutasi masuk yang kompetitif berdasarkan asesmen atau uji kompetensi; 2) Melaksanakan Pengembangan Kompetensi Teknis Bidang Tugas untuk CPNS atau PPPK baru di BAPETEN; 3) Melaksanakan evaluasi pasca latsar.
3.	Pengembangan Karier	<ol style="list-style-type: none"> 1) Menyelesaikan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh jenis jabatan hingga ke tahap penetapan; 2) Melaksanakan asesmen kompetensi kepada pegawai yang belum pernah dilakukan asesmen serta melakukan asesmen ulang terhadap pegawai yang hasil asesmennya telah melebihi 3 (tiga) tahun; 3) Memetakan pegawai ke dalam <i>talent pool</i> dan rencana suksesi sesuai dengan ketentuan nasional; 4) Melaksanakan Analisis Kesenjangan Kualifikasi dan Kompetensi untuk seluruh pegawai; 5) Melaksanakan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai; 6) Menyusun rencana kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai seperti HCDP berdasarkan hasil

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI KASN
		<p>analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;</p> <p>7) Menyusun kebijakan internal terkait pedoman program magang bagi pegawai BAPETEN, serta secara rutin melaksanakan program magang tersebut dan mengevaluasi dampaknya terhadap peningkatan kompetensi pegawai;</p> <p>8) Menyusun dan melaksanakan kebijakan mengenai <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> antara atasan dan bawahan bagi seluruh pegawai BAPETEN.</p>
4.	Promosi dan Mutasi	<p>1) Menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang pedoman pelaksanaan manajemen talenta;</p> <p>2) Menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang pola karier;</p> <p>3) Melaksanakan promosi dan mutasi di level Jabatan Administrasi dan Fungsional berdasarkan hasil asesmen kompetensi dan penilaian kinerja.</p>
5.	Manajemen Kinerja	<p>1) Mengidentifikasi pegawai dengan kinerja bermasalah dalam pemantauan kinerja, melakukan pembinaan bagi pegawai dengan kinerja bermasalah, serta membangun dan menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap hasil pembinaan kinerja tersebut;</p> <p>2) Mengakselerasi penggunaan aplikasi e-Kinerja BKN dalam pengelolaan kinerja individu pegawai;</p> <p>3) Memastikan agar seluruh pegawai telah menyusun perencanaan kinerja (SKP);</p> <p>4) Menggunakan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pertimbangan dalam setiap pengambilan keputusan mengenai pengembangan karier pegawai.</p>
6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Melakukan internalisasi kode etik dan kode perilaku yang lebih masif (bersifat pertemuan yang melibatkan interaksi

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI KASN
		manusia) daripada penyebaran surat edaran dan peletakan <i>banner</i> semata.
7.	Perlindungan dan Pelayanan	-
8.	Sistem Informasi	<p>1) Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian dengan sistem informasi kinerja dan pengembangan kompetensi atau menggunakan aplikasi SIMPEGNAS untuk keperluan digitalisasi pengelolaan data kepegawaian termasuk mengeksplorasi kemungkinan integrasinya dengan SIMPEG mandiri milik BAPETEN;</p> <p>2) Mengintegrasikan e-kinerja dengan sistem informasi talenta jika sudah membangun manajemen talenta.</p>

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
KETUA,



AGUS RAMUSINTO

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN
KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
NOMOR 85/KEP.KASN/C/XI/2023
TANGGAL 30 NOVEMBER 2023

CATATAN PELANGGARAN DALAM PENILAIAN SISTEM MERIT

NO.	JENIS PELANGGARAN	REKOMENDASI KASN
1.	Nihil	Nihil

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

