



BUPATI LUWU TIMUR
PROVINSI SULAWESI SELATAN
PERATURAN BUPATI LUWU TIMUR
NOMOR 3 TAHUN 2023

TENTANG

PENERAPAN SISTEM MERIT PADA MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LUWU TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, perlu menerapkan sistem merit;
- b. bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan sistem merit;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penerapan Sistem Merit Pada Manajemen Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Luwu Timur dan Kabupaten Mamuju Utara di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4270);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2022

2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan 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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
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 Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Daerah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2019 Nomor 775).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENERAPAN SISTEM MERIT PADA MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Luwu Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Luwu Timur.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. 

6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pengelola Kepegawaian adalah unsur yang berwenang dalam bidang kepegawaian dan bertugas memberikan layanan administrasi kepegawaian.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
12. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
13. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
14. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
15. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
16. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja dan perilaku kerja.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman pelaksanaan Manajemen ASN berbasis Sistem Merit. 

Pasal 3

Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:

- a. meningkatkan kualitas pengelolaan Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit;
- b. memberikan percepatan, ketepatan, dan keakuratan pada Manajemen ASN; dan
- c. memudahkan pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN.

BAB III

KRITERIA SISTEM MERIT

Pasal 4

Kriteria Sistem Merit, meliputi:

- a. seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
- b. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- c. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
- d. memiliki manajemen karier yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karier, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- e. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
- f. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- g. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu;
- h. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
- i. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

BAB IV

PENERAPAN SISTEM MERIT

Pasal 5

- (1) Dalam rangka meningkatkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja ASN, Pemerintah Daerah menerapkan Sistem Merit pada Manajemen ASN.
- (2) Penerapan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada:
 - a. kualifikasi;
 - b. kompetensi; dan
 - c. kinerja.
- (3) Kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditampilkan dalam bentuk informasi pada sebuah Sistem Informasi ASN.

Pasal 6

- (1) Kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a, merupakan informasi mengenai pendidikan formal, riwayat 

pengembangan kompetensi, riwayat kerja dan jabatan, riwayat hukuman disiplin serta penghargaan dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.

- (2) Kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh BKPSDM.

Pasal 7

- (1) Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b, merupakan informasi mengenai kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
- (2) Informasi mengenai kompetensi ASN dinilai melalui uji kompetensi.
- (3) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan oleh assessor internal Pemerintah Daerah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (4) Uji kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.
- (5) Uji kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara berkala.

Pasal 8

- (1) Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c, merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku ASN.
- (2) Perencanaan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan komponen sasaran kinerja pegawai.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Luwu Timur.

STEMPEL PARAF KOORDINASI	
BKPSDM KAB. LUWU TIMUR	
TELAH DIPERIKSA	PARAF
SEKDA	
ASISTEN	
KEPALA BKPSDM	
SEKRETARIS BKPSDM	
KEPALA BIDANG	

Diundangkan di Malili

pada tanggal 2 Februari 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR,

BAHRI SULI

Ditetapkan di Malili

pada tanggal 2 Februari 2023

BUPATI LUWU TIMUR,

BUDIMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR TAHUN 2023 NOMOR 3