



PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN  
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 19 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN SISTEM MERIT DALAM  
MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu melaksanakan kebijakan publik, menyelenggarakan pelayanan publik dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa, perlu mengatur mengenai penyelenggaraan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara;
- b. bahwa ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara sudah tidak sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225,

- Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
  4. 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);
  5. 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);
  6. Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 374);
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 66);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PENYELENGGARAAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
6. Indeks Sistem Merit adalah skor hasil pengukuran penerapan Sistem Merit yang dijadikan sebagai dasar penetapan predikat Sistem Merit.
7. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Instansi Pemerintah.
9. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan suburusan pemerintahan reformasi birokrasi yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
10. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga yang melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN.
11. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga yang melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit.
12. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara dan suburusan pemerintahan reformasi birokrasi yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

#### Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan Sistem Merit dalam manajemen ASN didasarkan pada:
  - a. kualifikasi;
  - b. kompetensi;
  - c. potensi;
  - d. kinerja; dan
  - e. integritas dan moralitas.
- (2) Penyelenggaraan Sistem Merit dalam manajemen ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara

adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

## BAB II TAHAPAN PENYELENGGARAAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 3

Penyelenggaraan Sistem Merit dalam manajemen ASN melalui tahapan:

- a. penerapan;
- b. pengukuran penerapan;
- c. pengawasan penerapan;
- d. evaluasi penerapan; dan
- e. pembinaan penerapan.

### Bagian Kedua Penerapan Sistem Merit

#### Pasal 4

Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a berdasarkan aspek:

- a. perencanaan kebutuhan dan standardisasi jabatan;
- b. manajemen talenta;
- c. pengelolaan kinerja;
- d. pengembangan kompetensi;
- e. penguatan budaya kerja dan citra institusi;
- f. penghargaan dan pengakuan;
- g. disiplin, pemberhentian, dan upaya administratif; dan
- h. digitalisasi manajemen ASN.

#### Pasal 5

- (1) Aspek perencanaan kebutuhan dan standardisasi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a merupakan pemetaan kebutuhan Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah berdasarkan penetapan nomenklatur Jabatan yang berbasis analisis jabatan dan evaluasi jabatan.
- (2) Aspek manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b merupakan penyelenggaraan manajemen talenta yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah meliputi pemetaan talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, pemenuhan talenta melalui akuisisi talenta dan pengadaan Pegawai ASN, serta pemantauan dan evaluasi.
- (3) Aspek pengelolaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c merupakan pengelolaan kinerja Pegawai ASN yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, evaluasi kinerja, serta tindak lanjut hasil evaluasi kinerja.

- (4) Aspek pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d merupakan program pengembangan diri Pegawai ASN yang disusun oleh Instansi Pemerintah untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan hasil pengukuran kompetensi Pegawai ASN yang mendukung pencapaian kinerja organisasi.
- (5) Aspek penguatan budaya kerja dan citra institusi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e merupakan upaya yang dilakukan Instansi Pemerintah untuk menanamkan dan mengimplementasikan nilai dasar ASN (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif), meliputi proses internalisasi, keteladanan, dan kepemimpinan serta dukungan kebijakan.
- (6) Aspek penghargaan dan pengakuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f merupakan pemberian penghargaan dan pengakuan oleh Instansi Pemerintah kepada Pegawai ASN dalam bentuk kenaikan pangkat, gaji dan tunjangan, dan jaminan sosial secara adil, layak, dan kompetitif.
- (7) Aspek disiplin, pemberhentian, dan upaya administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g merupakan upaya pengelolaan disiplin, pemberhentian, dan upaya administratif yang dilakukan Instansi Pemerintah agar proses disiplin, pemberhentian, dan upaya administratif dilaksanakan sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria yang berlaku.
- (8) Aspek digitalisasi manajemen ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf h merupakan proses manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data oleh Instansi Pemerintah untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan manajemen ASN.

#### Pasal 6

Subaspek dan indikator dari aspek penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Bagian Ketiga Pengukuran Penerapan Sistem Merit

#### Pasal 7

- (1) Pengukuran penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. penilaian mandiri, survei, dan faktor koreksi;
  - b. verifikasi dan penilaian;
  - c. penyampaian hasil;
  - d. masa sanggah; dan
  - e. penetapan indeks dan predikat Sistem Merit.

- (2) Pengukuran penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 1 (satu) kali dalam 2 (dua) tahun.

#### Pasal 8

- (1) Pengukuran penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN dilakukan terhadap:
  - a. maturitas penerapan Sistem Merit; dan
  - b. kepuasan dan keterikatan Pegawai ASN.
- (2) Selain dilakukan terhadap sebagaimana dimaksud ayat (1), pengukuran penerapan Sistem Merit dapat mempertimbangkan Faktor Koreksi.
- (3) Maturitas penerapan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan tingkat kematangan penerapan aspek Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.
- (4) Kepuasan dan keterikatan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kepuasan Pegawai ASN terhadap penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah dan keterikatan Pegawai ASN terhadap organisasi yang diperoleh dari hasil survei terhadap Pegawai ASN.
- (5) Faktor koreksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan variabel kontrol yang mencerminkan adanya pelanggaran atau kondisi negatif yang mempengaruhi objektivitas hasil penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.

#### Pasal 9

- (1) Instansi Pemerintah melaksanakan penilaian mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a terhadap maturitas penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah yang bersifat objektif dan terstandar.
- (2) Dalam melaksanakan penilaian mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Instansi Pemerintah membentuk tim penilaian mandiri Sistem Merit yang ditetapkan oleh PPK.
- (3) Tim penilaian mandiri Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai tugas:
  - a. melakukan perencanaan penilaian mandiri;
  - b. menyiapkan dokumen disertai bukti terkait dengan penilaian mandiri;
  - c. melakukan penilaian mandiri; dan
  - d. melaporkan hasil penilaian mandiri kepada BKN.
- (4) Susunan keanggotaan tim penilaian mandiri Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit terdiri atas unit kerja yang membidangi:
  - a. sumber daya manusia aparatur;
  - b. perencanaan;
  - c. pengembangan;
  - d. organisasi; dan
  - e. pengawasan internal.
- (5) Tim penilaian mandiri Sistem Merit sebagaimana dimaksud ayat (2) diketuai oleh PyB.

- (6) Penilaian mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menggunakan sistem informasi yang dikelola oleh BKN.

#### Pasal 10

- (1) Penilaian mandiri terhadap maturitas penerapan Sistem Merit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dilakukan dengan tingkatan penyelenggaraan dari paling rendah ke paling tinggi yaitu:
  - a. ketersediaan;
  - b. kualitas; dan
  - c. pemanfaatan.
- (2) Ketersediaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a untuk mengukur pemenuhan prasyarat dasar penerapan Sistem Merit.
- (3) Kualitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b untuk mengukur pemenuhan norma atau standar penerapan Sistem Merit.
- (4) Pemanfaatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c untuk mengukur kebermanfaatan penerapan Sistem Merit secara terintegrasi antar-aspek dan berkelanjutan.

#### Pasal 11

- (1) BKN melaksanakan survei terhadap kepuasan dan keterikatan Pegawai ASN.
- (2) Survei sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan kepada Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah.
- (3) Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyosialisasikan kepada Pegawai ASN dalam pengisian survei kepuasan dan keterikatan terhadap Pegawai ASN.

#### Pasal 12

- (1) Faktor koreksi dapat mengurangi atau membatalkan hasil verifikasi dan penilaian terhadap penilaian mandiri serta hasil survei terhadap kepuasan dan keterikatan Pegawai ASN pada organisasi.
- (2) Faktor koreksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan kategorisasi tingkat pelanggaran Sistem Merit yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah.
- (3) Faktor koreksi sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan berdasarkan kategorisasi tingkat pelanggaran Sistem Merit yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah.
- (4) Faktor koreksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

#### Pasal 13

- (1) BKN melakukan verifikasi dan penilaian terhadap penilaian mandiri yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1).
- (2) Dalam melakukan verifikasi dan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BKN melibatkan LAN pada aspek pengembangan kompetensi.

- (3) Dalam hal diperlukan, verifikasi dan penilaian terhadap penilaian mandiri dapat mengikutsertakan pihak lain sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan bidangnya.

#### Pasal 14

- (1) BKN menyampaikan kepada Menteri:
  - a. hasil verifikasi dan penilaian terhadap penilaian mandiri; dan
  - b. hasil survei terhadap kepuasan dan keterikatan Pegawai ASN.
- (2) Selain hasil verifikasi dan penilaian serta hasil survei sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BKN dapat menyampaikan hasil faktor koreksi.
- (3) Hasil verifikasi dan penilaian, hasil survei, dan/atau hasil faktor koreksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan dalam bentuk laporan.

#### Pasal 15

- (1) Kementerian melaksanakan sidang pleno awal berdasarkan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) dengan melibatkan:
  - a. BKN; dan
  - b. LAN.
- (2) Dalam hal diperlukan, sidang pleno awal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan pihak lain sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan bidangnya.
- (3) Hasil sidang pleno awal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Instansi Pemerintah melalui sistem informasi yang dikelola oleh BKN.
- (4) Dalam hal terjadi permasalahan pada sistem informasi yang dikelola oleh BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (3), hasil sidang pleno awal disampaikan secara manual.

#### Pasal 16

- (1) Instansi Pemerintah diberikan masa sanggah terhadap hasil verifikasi dan penilaian paling lama 10 (sepuluh) hari kalender terhitung sejak hasil sidang pleno awal disampaikan.
- (2) Sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Instansi Pemerintah melalui sistem informasi yang dikelola oleh BKN.
- (3) Dalam hal terjadi permasalahan pada sistem informasi yang dikelola BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sanggahan disampaikan secara manual.

#### Pasal 17

- (1) Kementerian melaksanakan sidang pleno akhir berdasarkan sanggahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) dengan melibatkan:
  - a. BKN; dan
  - b. LAN.
- (2) Dalam hal diperlukan, sidang pleno akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan pihak

lain sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan bidangnya.

- (3) Hasil sidang pleno akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa:
  - a. sanggahan diterima; atau
  - b. sanggahan ditolak.
- (4) Sanggahan diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a apabila kesalahan bukan berasal dari Instansi Pemerintah.
- (5) Sanggahan ditolak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b apabila kesalahan berasal dari Instansi Pemerintah.
- (6) Berdasarkan hasil sidang pleno akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (3), BKN menetapkan pertimbangan teknis.
- (7) Hasil pertimbangan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (6) disampaikan kepada Menteri.

#### Pasal 18

- (1) Menteri menetapkan indeks dan predikat Sistem Merit secara instansional dan nasional berdasarkan pertimbangan teknis BKN.
- (2) Dalam hal terdapat aspek yang belum terpenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 berdasarkan penetapan indeks dan predikat Sistem Merit, Instansi Pemerintah dapat melakukan pengukuran kembali pada tahun berikutnya.

#### Pasal 19

Indeks Sistem Merit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) merupakan agregasi dari hasil pengukuran Sistem Merit dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. maturitas penerapan Sistem Merit sebesar 75% (tujuh puluh lima persen); dan
- b. kepuasan dan keterikatan Pegawai ASN sebesar 25% (dua puluh lima persen).

#### Pasal 20

- (1) Predikat Sistem Merit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) dijadikan standar pengukuran penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah berdasarkan capaian Indeks Sistem Merit, mulai dari paling rendah sampai dengan yang paling tinggi terdiri atas:
  - a. dasar;
  - b. lanjutan;
  - c. menengah;
  - d. tinggi; dan
  - e. maju.
- (2) Predikat dasar dan lanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat diperoleh dalam hal Instansi Pemerintah memenuhi nilai Indeks Sistem Merit pada predikat dasar dan lanjutan.

- (3) Predikat menengah dan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d dapat diperoleh dalam hal Instansi Pemerintah memenuhi:
  - a. nilai Indeks Sistem Merit pada predikat menengah dan tinggi; dan
  - b. seluruh aspek sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dengan tingkat penyelenggaraan paling rendah berupa ketersediaan.
- (4) Predikat maju sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dapat diperoleh dalam hal Instansi Pemerintah memenuhi:
  - a. nilai Indeks Sistem Merit pada predikat tinggi;
  - b. seluruh aspek sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dengan tingkat penyelenggaraan paling rendah berupa ketersediaan; dan
  - c. Instansi Pemerintah memperoleh penghargaan di bidang pengelolaan sumber daya manusia.
- (5) Penghargaan sebagaimana dimaksud ayat (4) huruf c merupakan capaian bidang pengelolaan sumber daya manusia oleh Instansi Pemerintah pada tingkat nasional dan/atau internasional.
- (6) Penghargaan sebagaimana dimaksud ayat (5) diajukan oleh Instansi Pemerintah yang mendapat predikat tinggi dan diverifikasi pada sidang pleno akhir.
- (7) Rincian predikat Sistem Merit sebagaimana dimaksud ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 21

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengukuran penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN diatur dengan Peraturan BKN.

### Bagian Keempat Pengawasan Penerapan Sistem Merit

#### Pasal 22

- (1) Pengawasan penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dimaksudkan untuk menjamin dan memastikan prinsip meritokrasi dilaksanakan dengan baik, akuntabel, dan transparan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan terhadap dugaan pelanggaran penerapan sistem merit yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah.
- (3) Pengawasan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan oleh BKN.
- (4) Menteri diberikan akses untuk mendapatkan informasi terkait pengawasan penerapan sistem merit pada sistem informasi yang dikelola BKN.
- (5) Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Menteri.

Pasal 23

- (1) Dalam hal terjadi pelanggaran penerapan Sistem Merit oleh Instansi Pemerintah berdasarkan hasil pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Instansi Pemerintah dikenakan tindakan dan/atau sanksi administratif.
- (2) Tindakan dan/atau sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima  
Evaluasi Penerapan Sistem Merit

Pasal 24

- (1) Evaluasi penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d dilaksanakan untuk mengetahui kemajuan penerapan Sistem Merit dan menjaga penyelenggaraan manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Menteri.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan progres pengukuran penerapan dan pengawasan penerapan sistem merit.
- (5) Menteri diberikan akses untuk mendapatkan informasi untuk evaluasi penerapan sistem merit pada sistem informasi yang dikelola BKN.
- (6) Hasil evaluasi penerapan Sistem Merit digunakan untuk penyempurnaan kebijakan penerapan dan pengawasan penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.

Bagian Keenam  
Pembinaan Penerapan Sistem Merit

Pasal 25

- (1) Pembinaan penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e dilakukan untuk memastikan peningkatan kualitas dan perbaikan berkelanjutan dalam penerapan Sistem Merit.
- (2) Perbaikan berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah berdasarkan rekomendasi hasil pengukuran dan pengawasan penerapan Sistem Merit.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan oleh:
  - a. Kementerian;
  - b. BKN; dan
  - c. LAN.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud ayat (3) dikoordinasikan oleh Menteri.

### BAB III KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 26

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Indeks Sistem Merit yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dinyatakan tetap berlaku.

#### Pasal 27

Dalam hal lembaga independen yang melakukan pengawasan penerapan Sistem Merit belum terbentuk, pengawasan terhadap penerapan Sistem Merit, asas, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN dilaksanakan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.

### BAB IV KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 28

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, seluruh ketentuan pelaksanaan dari 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), dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 29

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, 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), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 30

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 31 Desember 2025

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

RINI WIDYANTINI

Diundangkan di Jakarta  
Pada tanggal 31 Desember 2025

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR 1192

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
Plt. Kepala Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum



Sri Rejeki Nawangsasih

LAMPIRAN I  
PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 19 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN  
APARATUR SIPIL NEGARA

SUBASPEK DAN INDIKATOR DARI ASPEK PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN ASN

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub-aspek	Indikator
Perencanaan Kebutuhan dan Standardisasi Jabatan	10%	Pemetaan kebutuhan Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah berdasarkan penetapan nomenklatur Jabatan yang berbasis analisis jabatan dan evaluasi jabatan.	Analisis Jabatan	Tersedianya deskripsi jabatan ( <i>job description</i> ) yang ditetapkan sesuai kebutuhan organisasi, didasarkan pada prioritas nasional, potensi kewilayahan dan kebutuhan pekerjaan dan kompetensi masa depan ( <i>future job</i> ) serta digunakan sebagai dasar penyusunan perencanaan kebutuhan, pengadaan, SKJ (Standar Kompetensi Jabatan), pengembangan kompetensi, manajemen talenta.
			Evaluasi Jabatan	Tersedianya hasil evaluasi jabatan dengan penetapan kelas jabatan dalam peraturan instansi yang sesuai dengan persetujuan Menteri dan digunakan sebagai salah satu dasar utama pemberian penghargaan dan pengakuan.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub-aspek	Indikator
			Perencanaan Kebutuhan ASN	Tersedianya peta jabatan ASN yang ditetapkan dalam peraturan instansi dan terintegrasi dalam layanan elektronik terpusat, serta digunakan sebagai dasar pemenuhan kebutuhan ASN melalui mekanisme: manajemen talenta, promosi, rotasi, akuisisi talenta dan rekrutmen Pegawai ASN.
Manajemen Talenta	20%	Penyelenggaraan manajemen talenta yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah meliputi pemetaan talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, pemenuhan talenta melalui akuisisi talenta dan pengadaan Pegawai ASN, serta pemantauan dan evaluasi.	Pemetaan Talenta	Terbentuknya KTI (Komite Talenta Instansi) dan pemetaan talenta sebagai dasar dalam pelaksanaan pengembangan talenta dan karier.
			Akuisisi Talenta	Tersedianya strategi akuisisi talenta dan basis data ( <i>database</i> ) talenta dengan menggunakan instrumen/metode yang valid, diperbarui secara berkala, serta dapat diakses dan dimanfaatkan sebagai dasar utama dalam pengembangan karier, pengembangan kompetensi, dan pengisian jabatan/penempatan.
			Pengadaan ASN	Terlaksananya pengadaan ASN yang sesuai dengan rencana pengadaan ASN, serta mampu memenuhi kebutuhan ASN yang kompeten dan berkinerja tinggi.
			Pengembangan Talenta	Terlaksananya program atau kegiatan pengembangan talenta yang mencakup akselerasi karier, pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi telah dirancang berbasis kotak hasil pemetaan talenta sebagai dasar dalam pengisian jabatan dan pemberian kesempatan yang lebih besar untuk menduduki jabatan strategis.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub-aspek	Indikator
Pengelolaan Kinerja	14%	Pengelolaan kinerja Pegawai ASN yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan pemantauan, dan pembinaan kinerja, evaluasi kinerja, serta tindak lanjut hasil evaluasi kinerja.	Retensi Talenta	Terlaksananya retensi talenta kepada talenta yang masuk ke dalam sasaran program retensi talenta melalui rencana suksesi, rotasi, pengayaan jabatan, perluasan jabatan dan pemberian penghargaan, serta pemberian peran strategis.
			Pemantauan dan Evaluasi	Terlaksananya pemantauan dan evaluasi talenta secara berkala dan terdokumentasi yang mencakup pengukuran capaian kinerja, pengembangan kompetensi, dan kesesuaian potensi talenta dengan kebutuhan jabatan yang hasilnya digunakan sebagai dasar keputusan strategis manajemen talenta dan perbaikan berkelanjutan.
			Perencanaan Kinerja	Terlaksananya perencanaan hasil kerja pegawai ASN yang mendukung kinerja instansi serta perilaku kerja yang sesuai dengan nilai dasar.
			Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan Kinerja	Terselenggaranya pelaksanaan, pemantauan, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pembinaan kinerja pegawai ASN.
			Evaluasi Kinerja	Terlaksananya evaluasi kinerja pegawai ASN berdasarkan capaian kinerja pegawai ASN dan organisasi.
			Tindak Lanjut Evaluasi Kinerja	Terlaksananya tindak lanjut evaluasi kinerja yang berupa pelaporan kinerja, keberatan, penghargaan dan sanksi.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub-aspek	Indikator
Pengembangan Kompetensi	16%	Program pengembangan diri Pegawai ASN yang disusun oleh Instansi Pemerintah untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan hasil pengukuran kompetensi Pegawai ASN yang mendukung pencapaian kinerja organisasi.	Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)	Tersedianya Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk seluruh jabatan, ditetapkan oleh PPK, dan digunakan sebagai dasar pemenuhan syarat dan pengukuran kompetensi ASN dalam rangka pengembangan talenta dan karier.
			Pengukuran Kompetensi	Terlaksananya pengukuran kompetensi ASN berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) dengan mengoptimalkan infrastruktur (unit penyelenggara, jadwal pelaksanaan, dan anggaran) yang ada secara merata dan berkala (paling lama tiga tahun) dan hasilnya digunakan dalam pemetaan talenta dan penyusunan rencana pengembangan karier ASN.
			Program Pengembangan Kompetensi	Terlaksananya pengembangan kompetensi secara optimal melalui sistem pembelajaran terintegrasi untuk mendukung budaya pembelajaran berkelanjutan dan telah dievaluasi secara berkala.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub-aspek	Indikator
Penguatan budaya kerja dan citra institusi	10%	Upaya yang dilakukan Instansi Pemerintah untuk menanamkan dan mengimplementasikan nilai dasar ASN (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif), meliputi proses internalisasi, keteladanan dan kepemimpinan serta dukungan kebijakan.	Internalisasi Nilai Dasar ASN	Terlaksananya internalisasi nilai dasar ASN (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) melalui penggunaan media, pendalaman materi dan berbagi pengetahuan ( <i>sharing knowledge</i> ) atau studi banding ( <i>benchmarking</i> ) antarunit kerja/instansi pemerintah secara berkala.
			Keteladanan dan Kepemimpinan	Terwujudnya para pimpinan yang memahami tugas, fungsi, peran, berdampak positif, menjadi panutan ( <i>role model</i> ) penerapan ASN (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif), penjaga dan penjamin penerapan ASN (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) serta pemimpin perubahan perilaku dan budaya kerja pegawai ASN.
				Terwujudnya Agen Perubahan/tim budaya kerja yang telah ditetapkan oleh Instansi Pemerintah dan memiliki pemahaman tugas, fungsi, peran serta berdampak positif terhadap perubahan budaya kerja, dan memiliki rencana aksi yang berdampak pada capaian kinerja organisasi.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub-aspek	Indikator
			Dukungan Kebijakan	Tersedianya kebijakan pelaksanaan implementasi ASN (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) internal yang digunakan menjadi pedoman bagi unit kerja dan seluruh pegawai ASN.
Penghargaan dan Pengakuan	10%	Pemberian penghargaan dan pengakuan oleh Instansi Pemerintah kepada Pegawai ASN dalam bentuk kenaikan pangkat, gaji dan tunjangan, dan jaminan sosial secara adil, layak, dan kompetitif.	Kenaikan Pangkat	Terlaksananya kenaikan pangkat yang tepat pada waktunya bagi pegawai ASN yang telah memenuhi ketentuan.
			Gaji dan Tunjangan	Terlaksananya pemberian gaji dan tunjangan yang melekat secara akuntabel, tepat jumlah, dan tepat waktu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
				Terlaksananya pemberian Tunjangan Kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai ASN secara akuntabel, tepat jumlah, dan tepat waktu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
			Jaminan Sosial	Terlaksananya pemberian perlindungan kepada pegawai ASN berupa jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub-aspek	Indikator
				Terlaksananya pemberian perlindungan kepada pegawai ASN berupa jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
				Terlaksananya pemberian perlindungan kepada pegawai ASN berupa jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
				Terlaksananya pemberian perlindungan kepada pegawai ASN berupa jaminan kematian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
				Terlaksananya pemberian perlindungan kepada pegawai ASN berupa jaminan kesehatan pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Disiplin, Pemberhentian, dan Upaya Administratif	10%	Upaya pengelolaan disiplin, pemberhentian, dan upaya administratif yang dilakukan Instansi Pemerintah agar proses disiplin, pemberhentian, dan upaya administratif dilaksanakan sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria yang berlaku.	Pembinaan dan Penegakan Disiplin	Terlaksananya pembinaan disiplin Pegawai ASN sesuai standar pembinaan, memanfaatkan media elektronik dan media sosial, dilakukan secara berkala dan berdampak signifikan terhadap peningkatan pemahaman regulasi disiplin dan integritas Pegawai ASN di lingkungannya.
				Tersedianya prosedur penanganan pengaduan/laporan dugaan pelanggaran disiplin ASN melalui kanal pengaduan yang mudah diakses dan penetapan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin secara adil, proporsional, dan didokumentasikan sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria.
			Pemberhentian	Terlaksananya pembinaan dan penetapan pemberhentian dan pemberhentian sementara sesuai norma, standar, prosedur dan

Aspek	Bobot Aspek	Deskripsi Aspek	Sub-aspek	Indikator
				kriteria yang dijadikan sebagai dasar pemantauan dan evaluasi secara berkala oleh PPK/Pejabat yang ditunjuk.
			Upaya Administratif	Terlaksananya prosedur penanganan upaya administratif terhadap sengketa Pegawai ASN dan kepatuhan Pejabat/PPK atas pelaksanaan Keputusan Upaya Administratif atau Putusan Pengadilan TUN yang telah berkekuatan hukum tetap sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria.
Digitalisasi Manajemen ASN	10%	Proses manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data oleh Instansi Pemerintah untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan manajemen ASN.	Data Manajemen ASN	Tersedianya data manajemen ASN yang berkualitas dalam bentuk digital dan terintegrasi, serta dimanfaatkan untuk mendukung proses manajerial dan pengambilan keputusan.
			Layanan Digital Manajemen ASN	Terselenggaranya layanan digital manajemen ASN yang digunakan oleh seluruh Pegawai ASN dan unit pengelola kepegawaian secara mudah, cepat, dan terintegrasi.

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

RINI WIDYANTINI

LAMPIRAN II  
PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 19 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN  
APARATUR SIPIL NEGARA

PERINCIAN PREDIKAT SISTEM MERIT

Predikat	Syarat Mendapatkan Predikat	
	Rentang Nilai Indeks Sistem Merit	Syarat Lain
Dasar	0 - 0,4	-
Lanjutan	0,41 - 0,6	-
Menengah	0,61 - 0,8	Seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersediaan harus terpenuhi
Tinggi	0,81 - 1	Seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersediaan harus terpenuhi
Maju	0,81 - 1	1. Seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersediaan harus terpenuhi; dan 2. Instansi Pemerintah memperoleh penghargaan di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

RINI WIDYANTINI