



PENGEMBANGAN SDM JADI SKALA PRIORITAS

Masuk Kategori Baik, Pemkot Pertajam 'Talent Pool'

YOGYA (KR) - Penerapan sistem merit dalam kepegawaian di lingkungan Pemkot Yogya berhasil masuk kategori baik hasil penilaian dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Akan tetapi hal itu akan terus disempurnakan, terutama menyangkut talent pool yang berkaitan penilaian pegawai berbasis potensi dan kompetensi kinerja. Hal tersebut akan berdampak signifikan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sekda Kota Yogya Ir Aman Yuriadijaya, mengungkapkan urusan pegawai merupakan urusan mendasar karena merupakan sumber daya utama dalam menggerakkan program pemerintahan. Aspek kepegawaian mendapat porsi cukup besar

yang kami perhatikan untuk operator pembangunan. Ini menjadi bagian awal yang kami yakinkan di hadapan ASN, jelasnya di sela monitoring dan evaluasi (monév) penerapan sistem merit, Selasa (18/10). Monev yang dilakukan oleh KASN digelar secara

daring. Tim dari KASN ingin memastikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Yogya sudah menindaklanjuti rekomendasi dari penilaian tahun sebelumnya. Selanjutnya, hasil penilaian tahun ini akan ditetapkan pada November mendatang.

Pada tahun 2020 lalu, penilaian sistem merit di Kota Yogya meraih skor 287. Kemudian pada tahun 2021 naik menjadi 287,5. Sedangkan hasil sementara pada tahun ini terjadi kenaikan cukup signifikan yakni 300. Penilaian itu meliputi delapan aspek di antaranya pengembangan karir, pro-

mosi mutasi, manajemen kinerja serta perlindungan layanan dan sistem informasi. "Kami ingin memastikan apa yang sudah dinilai pada statuta baik ini benar-benar dijalankan sesuai arahan. Hasilnya apa yang kami jalankan memang sesuai koridor KASN dalam menuju tujuan yang ditetapkan," imbuh Aman.

Aman menegaskan, penerapan sistem merit merupakan bagian pengembangan pola karir. Satu sisi ada kepastian jenjang karir seluruh pegawai, namun di sisi lain pihaknya juga ingin memastikan pegawai tersebut mampu berkontribusi secara maksimal terhadap proses bisnis yang dijalankan Pemkot. Seluruh tahapan dalam penerapan sistem merit, terutama berkaitan talent pool semakin diper-tajam. Hingga akhirnya Pemkot Yogya mampu menerapkannya secara utuh.



KR-Ardhi Wahdan

Sekda Kota Yogya menyampaikan arahan dalam monev penerapan sistem merit.

Sementara Asisten Pengawasan Sistem Merit Wilayah I KASN Iwan A Fuad, menjabarkan kebijakan sistem merit diatur dalam UU Nomor 5/2014. Yakni kebijakan dalam manajemen ASN yang berdasar kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa mempertimbangkan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. "Aset

tertinggi dalam pemerintahan memang manusia. Maka kami ingin melihat bagaimana manajemen sistem merit ini dijalankan," jabarnya.

Sedangkan bagi pemerintah kategori baik dan sangat baik yang menjalankan sistem merit, maka penentuan jabatan tinggi pratama atau setingkat kepala dinas dapat dikecualikan dari seleksi terbuka. Dengan catatan telah menyempurnakan talent pool, memiliki pola

karir instansi yang mengatur pengisian jabatan melalui talent pool serta dalam prosesnya tetap koordinasi dengan KASN. Sejauh ini sudah ada 152 pemerintah di tingkat pusat hingga daerah yang masuk kategori baik dan sangat baik.

Kepala BKPSDM Kota Yogya Dedi Budiono, menyebut terdapat enam unsur dalam penilaian talent pool. Yakni kualifikasi, kompetensi, kinerja, hasil penilaian kompetensi, rekam jejak, dan penghargaan individu. Hal itu pun sudah diatur Perwal 134/2021 dan perubahannya, yang selanjutnya masuk dalam sistem pola karir. Rapor tersebut dibuat per kelompok jenjang jabatan sekaligus menjadi profil ASN dan dapat diakses secara realtime. Dengan begitu setiap pegawai memiliki peluang dan kesempatan yang sama dalam jenjang karir berdasarkan prestasinya. (Dhi)-f

Instansi	Nilai Berita	Sifat	Tindak Lanjut
1.	Netral	Biasa	Untuk Diketahui

Yogyakarta, 17 Juni 2026
Kepala

Ig. Trihastono, S.Sos. MM
NIP. 19690723 199603 1 005