



# BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR

PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR

NOMOR 38 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN

KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA BERPRESTASI

DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 45 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan;
- b. bahwa sebagai bentuk apresiasi dan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, maka perlu diberikan penghargaan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b di atas, maka perlu diatur dan ditetapkan dengan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Kepada Aparatur Sipil Negara Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4347);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5023);

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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Penerimaan Gelar Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5115);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);

11. Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2016 Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Nomor 1 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2017 Nomor 1);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Ogan Komering Ulu 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 Ogan Komering Ulu Timur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. 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.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
8. Pegawai Negeri Sipil Berprestasi yang selanjutnya disebut ASN Berprestasi adalah ASN yang dipilih dan ditetapkan berdasarkan hasil penilaian terhadap prestasi serta kinerja pegawai yang bersangkutan.

9. Penghargaan adalah pengakuan Pemerintah Daerah kepada ASN atas prestasi dan pengabdian yang dibaktikan kepada Pemerintah Daerah dan bermanfaat bagi Daerah.
10. Prestasi adalah suatu hasil yang telah dicapai dengan keuletan kerja sebagai bukti usaha yang telah dilakukan atau dikerjakan dalam bidang tertentu berupa inovasi/karya cipta baik yang berbentuk fisik maupun non fisik.
11. Inovasi Karya Cipta adalah proses dan/atau hasil pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan/atau jasa), proses, dan/atau sistem yang baru yang memiliki nilai prestasi dan kemanfaatan yang berarti.
12. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

Pemberian Penghargaan ASN Berprestasi dimaksudkan sebagai pengakuan dan apresiasi Pemerintah Daerah kepada ASN yang telah menunjukkan prestasi, kinerja dan pengabdian yang bermanfaat bagi kemajuan Daerah.

### Pasal 3

Pemberian penghargaan kepada ASN Berprestasi bertujuan:

- a. mendorong terciptanya etos kerja yang baik sehingga mendorong peningkatan budaya kerja;
- b. memberikan motivasi kepada ASN guna meningkatkan kinerja dan prestasi; dan
- c. mengembangkan sikap keteladanan bagi setiap ASN, untuk berperan aktif dalam pembangunan di daerah dan mendorong semangat melahirkan karya terbaik bagi kemajuan daerah.

## BAB III SASARAN DAN PRINSIP-PRINSIP ASN BERPRESTASI

### Pasal 4

Sasaran pemberian penghargaan adalah ASN Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.

### Pasal 5

Prinsip pemilihan ASN Berprestasi antara lain:

- a. Pemilihan ASN Berprestasi bersifat kompetitif, setiap ASN Pemerintah Daerah yang memenuhi persyaratan berhak mengikutinya;
- b. Pemilihan ASN Berprestasi dilaksanakan secara objektif, transparan dan akuntabel;
- c. Pemilihan ASN Berprestasi dilakukan untuk memperoleh ASN Berprestasi yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan ASN sebagai Pelayan Masyarakat dan abdi Negara;

- d. Setiap ASN hanya berhak menerima 1 (satu) kali penghargaan ASN Berprestasi tingkat Daerah dan dapat mengikutinya kembali setelah 2 (dua) tahun sejak menerima penghargaan; dan
- e. Bagi ASN yang sudah pernah menerima penghargaan atas Prestasi di tingkat provinsi, nasional, atau internasional tidak diperkenankan untuk diusulkan kembali sebagai ASN Berprestasi tingkat Daerah dengan program/hasil karya/inovasi dalam jenis dan bidang yang sama.

#### BAB IV

#### BENTUK, KATEGORI, JUMLAH DAN PERSYARATAN PENGHARGAAN

##### Bagian Kesatu Bentuk Penghargaan

##### Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah memberikan penghargaan kepada ASN Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
  - a. piagam Penghargaan Bupati;
  - b. penghargaan dalam bentuk barang dan/atau uang; dan
  - c. penghargaan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada ASN Berprestasi Terbaik pada setiap kategori.
- (4) Penghargaan dalam bentuk barang dan/atau uang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diberikan dengan besaran sesuai dengan kemampuan daerah.
- (5) Besaran penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

##### Bagian Kedua Kategori Penghargaan

##### Pasal 7

- (1) Penghargaan ASN Berprestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diberikan kepada ASN dengan kategori:
  - a. ASN Inovatif; dan
  - b. ASN Inspiratif.
- (2) ASN Inovatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dengan kriteria:
  - a. ASN yang memiliki inovasi atau program/karya cipta yang dapat diterapkan dan secara nyata bermanfaat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dan masyarakat; dan
  - b. memiliki karya nyata inovasi.
- (3) ASN Inspiratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dengan kriteria:
  - a. ASN panutan yang dapat mengilhami, menggerakkan, membangkitkan dan mengobarkan semangat bagi diri dan lingkungannya untuk melakukan sesuatu yang positif dan berguna; dan
  - b. memiliki karya teladan inspiratif.

Bagian Ketiga  
Jumlah Penghargaan

Pasal 8

- (1) Penghargaan diberikan kepada ASN Berprestasi sebanyak 3 (tiga) orang dari masing-masing kategori.
- (2) ASN Berprestasi yang menerima Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Pemberian penghargaan kepada ASN Berprestasi diserahkan secara simbolis oleh Bupati pada peringatan Hari Jadi Ogan Komering Ulu Timur atau Hari Besar lainnya.

Bagian Keempat  
Persyaratan Penghargaan

Pasal 9

- (1) Penghargaan ASN Berprestasi diberikan kepada ASN yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. persyaratan umum; dan
  - b. persyaratan khusus.
- (2) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
  - a. setia pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. melaksanakan tugas secara terus menerus dengan masa kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun pada Pemerintah Daerah;
  - d. diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah tempat ASN bertugas; dan
  - e. menyertakan persyaratan administrasi.
- (3) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
  - a. melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan bagi ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. telah menunjukkan prestasi kerja yang dapat dijadikan contoh teladan bagi ASN lainnya;
  - c. menunjukkan kinerja yang baik, dibuktikan dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  - d. lulus seleksi yang dilakukan oleh Tim Penilai ASN Berprestasi sesuai kriteria yang ditetapkan; dan
  - e. memiliki suatu ide, gagasan, terobosan dan karya nyata berupa produk, kebijakan, pelayanan yang inovatif dan inspiratif yang berguna bagi dirinya, pemerintah, masyarakat dan lingkungannya baik saat ini maupun untuk masa yang akan datang secara berkelanjutan.
- (4) Persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, meliputi:
  - a. pas foto berwarna peserta;
  - b. surat usulan dari Kepala Perangkat Daerah tempat ASN bertugas untuk mengikuti seleksi ASN Berprestasi;

- c. fotokopi legalisir SK CPNS, SK PNS, SK ASN, dan SK Pangkat terakhir, dan SK Jabatan;
- d. fotokopi legalisir SK jabatan terakhir dan SK pelantikan jabatan fungsional bagi yang menduduki jabatan;
- e. surat pernyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat dari Kepala Perangkat Daerah tempat ASN bertugas;
- f. fotokopi legalisir Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja 1 (satu) tahun terakhir;
- g. fotokopi Ijazah terakhir; dan
- h. daftar riwayat hidup ditandatangani yang bersangkutan dan diketahui Kepala Perangkat Daerah tempat ASN bertugas.

## BAB V TIM PENILAI

### Pasal 10

- (1) Untuk menjamin ketelitian, kecermatan dan objektivitas dalam menentukan ASN Berprestasi dibentuk Tim Penilai.
- (2) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) terdiri dari:
  - a. unsur kepegawaian;
  - b. unsur pengawasan; dan
  - c. unsur lain yang dibutuhkan.
- (3) Tugas Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu), meliputi :
  - a. Penelitian kelengkapan berkas usulan yang disampaikan oleh Kepala Perangkat Daerah;
  - b. Penyeleksian dan pemilihan ASN yang akan diberikan penghargaan sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan; dan
  - c. Melaporkan hasil penilaian sebagai bahan penetapan Keputusan Bupati.
- (4) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## BAB VI PENILAIAN

### Pasal 11

Pedoman penilaian ASN Berprestasi tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### Pasal 12

Aspek yang dinilai dalam penilaian ASN Berprestasi, adalah sebagai berikut :

- a. penilaian portofolio dan deskripsi diri;
- b. penilaian presentasi dan wawancara; dan
- c. penilaian melalui kunjungan observasi ke unit kerja.

### Pasal 13

Tahapan Penilaian ASN Berprestasi, terdiri atas:

- a. seleksi administrasi;

- b. paparan makalah program/hasil karya/inovasi dan wawancara; dan
- c. kunjungan observasi ke unit kerja.

BAB VII  
PEMBIAYAAN

Pasal 14

Pembiayaan yang diperlukan untuk melaksanakan pemberian penghargaan bagi ASN Berprestasi dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VIII  
PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan menempatkannya dalam Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Ditetapkan di Martapura  
pada tanggal 13 Juli 2022

BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR,

  
H. LANOSIN

Diundangkan di Martapura  
pada tanggal 14 Juli 2022

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR,

  
JUMADI

BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR TAHUN 2022  
NOMOR 38



LAMPIRAN  
 PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR  
 NOMOR 38 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA APARATUR  
 SIPIL NEGARA BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

PEDOMAN PENILAIAN APARATUR SIPIL NEGARA BERPRESTASI

I. KOMPONEN, KRITERIA DAN INDIKATOR PENILAIAN

A. Komponen, Kriteria dan Indikator Penilaian ASN Inovatif

No	Komponen/ Aspek Penilaian	Kriteria	Indikator
1.	Kepribadian/ personality	Integritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki pribadi yang jujur dan karakter kuat;</li> <li>b. Memiliki sikap dan perilaku;</li> <li>c. Selalu berusaha menjaga konsistensi antara pikiran, perkataan, dan perbuatan; dan</li> <li>d. Mempertahankan prinsip dan nilai-nilai yang diyakini secara terbuka dan berani.</li> </ul>
		Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Komitmen terhadap diri sendiri yang berlandaskan adanya keinginan dari diri sendiri untuk mencapai sesuatu yang lebih baik;</li> <li>b. Komitmen terhadap keluarga yang berasal dari diri sendiri terhadap keluarganya;</li> <li>c. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang berlandaskan pada cinta terhadap pekerjaan, adanya rasa kewajiban;</li> <li>d. Komitmen dalam mempertahankan hubungan dengan rekan kerja, bawahan, atasan dan masyarakat; dan</li> <li>e. Komitmen terhadap lingkungan, agar kondisi alam tetap baik.</li> </ul>
		Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Motivasi agar terjamin secara finansial dengan gaji bulanan dan tunjangan penghasilan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup;</li> <li>b. Ingin memiliki jabatan yang didambakan dalam karir pekerjaannya;</li> </ul>

			<p>c. Motivasi memberikan buah karya terbaik dengan kemampuan dan karya terbaiknya;</p> <p>d. Ingin belajar dan mencari pengalaman untuk masa depan lebih baik lagi; dan</p> <p>e. Bekerja karena ibadah, dengan bekerja mampu menafkahi keluarga, mampu beramal dan membantu orang lain.</p>
		Pembelajaran dan Pengembangan diri	<p>a. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas dirinya;</p> <p>b. Keinginan untuk menambah pengetahuan dan wawasan untuk meningkatkan kualitas hidup; dan</p> <p>c. Keinginan untuk terus berprestasi dalam bekerja.</p>
		Profesionalitas	<p>a. Memahami tanggung jawab, tugas, dan fungsinya;</p> <p>b. Memahami tanggung jawab, tugas, dan fungsinya; dan</p> <p>c. Memiliki rekam jejak kedinasan yang baik.</p>
		Harmoni Kehidupan	Kemampuan menjalani kehidupan yang seimbang antara kerja dan keluarga
2.	Kompetensi Sosio Kultural	Perekat Bangsa	<p>a. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan masyarakat;</p> <p>b. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, social ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; dan</p> <p>c. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, social ekonomi, dan preferensi politik.</p>
		Pengembangan Budaya Lokal	a. Mampu memberikan kontribusi konkrit bagi perbaikan kehidupan masyarakat dan lingkungan;

			<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Mampu mempertahankan dan mengembangkan budaya lokal untuk kemajuan daerah; dan</li> <li>c. Mampu memfasilitasi budaya lokal menjadi alat pemersatu bangsa.</li> </ul>
		Literasi Sosial Budaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki kompetensi dalam literasi sosial dan budaya;</li> <li>b. Konsistensi dalam memberikan kontribusi sosial budaya; dan</li> <li>c. Mampu untuk melakukan adaptasi terhadap sosial budaya.</li> </ul>
3	Karya Nyata inovatif	Penguasaan terhadap Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penguasaan dalam identifikasi masalah, menganalisis, dan perumusan masalah dalam pekerjaan;</li> <li>b. Penguasaan dalam memecahkan isu strategis permasalahan; dan</li> <li>c. Tingkat kestrategisan dalam solusi masalah, dan skala prioritas solusi terhadap permasalahan tugas pokok dan fungsi.</li> </ul>
		Status dan Luaran inovasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Orisinil</i> (ide baru dan ide sendiri);</li> <li>b. Ide orang lain (staf/bawahan, atasan, rekan kerja, dll);</li> <li>c. Modifikasi dari inovasi yang sudah ada;</li> <li>d. Pengembangan inovasi yang sudah ada; dan</li> <li>e. Pembaharuan atau rekayasa baru sesuai kondisi di lokasi.</li> </ul>
		Tingkat Penerapan Inovasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sudah diterapkan 100% dan sudah dijadikan kebijakan pemerintah;</li> <li>b. Sudah diterapkan 100% dan sudah diadopsi oleh Unit Dinas lain;</li> <li>c. Sudah diterapkan di lingkungan kerja sendiri;</li> <li>d. Sudah diterapkan 50%;</li> <li>e. Sudah diterapkan 25%; dan</li> <li>f. Belum diterapkan baru rencana/ide.</li> </ul>
		Untuk Kerja (Cara Kerja/ Sistem kerja) inovasi yang diterapkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peralatan bahan yang diperlukan;</li> <li>b. Cara pengoperasian Inovasi;</li> <li>c. Pengetahuan dan keterampilan SDM yang diperlukan;</li> <li>d. Kemudahan dalam pengoperasian Inovasi (staf, atasan, mitra kerja dll); dan</li> <li>e. Peningkatan produktivitas kerja.</li> </ul>

		Dampak/ Manfaat Inovasi terhadap Lingkungan Kerja, Pemerintah Daerah, Pemerintah Pusat, dan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peningkatan efisiensi biaya;</li> <li>b. Penetapan kebijakan publik;</li> <li>c. Peningkatan kapasitas SDM;</li> <li>d. Peningkatan daya saing (peningkatan kualitas, kuantitas, serta nilai tambah);</li> <li>e. Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan tata kelola pembangunan masyarakat;</li> <li>f. Perbaikan sumber daya alam (<i>policy</i>, tata kelola, eksplorasi dan konservasi);</li> <li>g. Perbaikan tata nilai masyarakat (seni budaya, sosial, politik, keamanan, ketenteraman, pendidikan, kesehatan); dan</li> <li>h. Peningkatan penerapan Iptek kepada SDM Pemerintah dan masyarakat.</li> </ul>
		Rencana dan Strategi untuk Penerapan dan memasyarakatkan inovasi (Adopsi inovasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rencana keberlanjutan penerapan Inovasi ;</li> <li>b. Keterlibatan SDM yang diperlukan dan kebutuhan biaya;</li> <li>c. Peluang penerapan di Unit lain, Dinas lain, Pemda lain, Nasional;</li> <li>d. Kemandirian dalam penerapan Inovasi;</li> <li>e. Permasalahan/ kelemahan dari inovasi jika diterapkan lebih luas;</li> <li>f. Kekuatan/kelebihan dari Inovasi yang akan diterapkan; dan</li> <li>g. Keyakinan untuk bisa diimplementasikan pada wilayah yang lebih luas.</li> </ul>

#### B. Komponen, Kriteria dan Indikator Penilaian PNS Inspiratif

No	Komponen/ Aspek Penilaian	Kriteria	Indikator
1.	Kepribadian/ Personality	Integritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki pribadi yang jujur dan karakter kuat;</li> <li>b. Memiliki sikap dan perilaku;</li> <li>c. Selalu berusaha menjaga konsistensi antara pikiran, perkataan, dan perbuatan; dan</li> <li>d. Mempertahankan prinsip dan nilai-nilai yang diyakini secara terbuka dan berani.</li> </ul>

	Komitmen	<p>a. Komitmen terhadap diri sendiri yang berlandaskan adanya keinginan dari diri sendiri untuk mencapai sesuatu yang lebih baik;</p> <p>b. Komitmen terhadap keluarga yang berasal dari diri sendiri terhadap keluarganya;</p> <p>c. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang berlandaskan pada cinta terhadap pekerjaan, adanya rasa kewajiban;</p> <p>d. Komitmen dalam mempertahankan hubungan dengan rekan kerja, bawahan, atasan dan masyarakat; dan</p> <p>e. Komitmen terhadap lingkungan, agar kondisi alam tetap baik.</p>
	Motivasi	<p>a. Motivasi agar terjamin secara finansial dengan gaji bulanan dan tunjangan penghasilan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup;</p> <p>b. Ingin memiliki jabatan yang didambakan dalam karir pekerjaannya;</p> <p>c. Motivasi memberikan buah karya terbaik dengan kemampuan dan karya terbaiknya;</p> <p>d. Ingin belajar dan mencari pengalaman untuk masa depan lebih baik lagi; dan</p> <p>e. Bekerja karena ibadah, dengan bekerja mampu menafkahi keluarga, mampu beramal dan membantu orang lain.</p>
	Pembelajaran dan Pengembangan diri	<p>a. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas dirinya;</p> <p>b. Keinginan untuk menambah pengetahuan dan wawasan untuk meningkatkan kualitas hidup; dan</p> <p>c. Keinginan untuk terus berprestasi dalam bekerja.</p>
	Profesionalitas	<p>a. Memahami tanggung jawab, tugas, dan fungsinya;</p> <p>b. Memahami dengan baik target kinerja dan ukuran pencapaian kinerja secara konkrit; dan</p> <p>c. Memiliki rekam jejak kedinasan yang baik.</p>

		Harmoni Kehidupan	Kemampuan menjalani kehidupan yang seimbang antara kerja dan keluarga
2.	Kompetensi Sosio Kultur	Perekat Bangsa	<p>a. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan masyarakat;</p> <p>b. Mampu mendayagunakan perbedan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;</p> <p>c. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan masyarakat;</p> <p>d. Mampu mendayagunakan perbedan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;</p> <p>e. Mampu membuat program yang mengakomodir perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik; dan</p> <p>f. Mampu membuat program yang mengakomodir perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.</p>
		Pengembangan Budaya Lokal	<p>a. Mampu memberikan kontribusi konkrit bagi perbaikan kehidupan masyarakat dan lingkungan;</p> <p>b. Mampu mempertahankan dan mengembangkan budaya lokal untuk kemajuan daerah; dan</p> <p>c. Mampu memfasilitasi budaya lokal menjadi alat pemersatu bangsa.</p>
		Literasi Sosial Budaya	<p>a. Memiliki kompetensi dalam literasi sosial dan budaya;</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Konsistensi dalam memberikan kontribusi sosial budaya; dan</li> <li>c. Mampu untuk melakukan adaptasi terhadap sosial budaya.</li> </ul>
3	Karya Teladan Inspiratif	Penciptaan Nilai Tambah	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyanya tersebut secara konkrit dapat digunakan dalam praktek pelaksanaan kerja; dan</li> <li>b. Karyanya memberikan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat.</li> </ul>
		Kesinambungan dan Konsistensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Secara berkelanjutan berupaya mengembangkan kreasi dan inovasinya;</li> <li>b. Secara berkelanjutan berupaya meningkatkan daya implementasi dari kreasi dan inovasinya; dan</li> <li>c. Secara berkelanjutan berupaya meningkatkan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat.</li> </ul>
		Kepeloporan dan Daya Inspirasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Keberhasilan dalam mempengaruhi lingkungan organisasi;</li> <li>b. Keberhasilan dalam mempengaruhi lingkungan masyarakat; dan</li> <li>c. Keberhasilan dalam menginspirasi lingkungan organisasi dan masyarakat untuk melakukan kebaikan bersama.</li> </ul>
		Pengembangan Budaya dan Nilai-nilai kebangsaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Keberhasilan dalam melarutkan nilai budaya dan kearifan lokal;</li> <li>b. Keberhasilan dalam melarutkan nilai-nilai kebangsaan; dan</li> <li>c. Keberhasilan menjadi perekat dan pemersatu bangsa.</li> </ul>

## II. PANDUAN WAWANCARA DESKRIPSI KEPRIBADIAN

### A. PANDUAN WAWANCARA DESKRIPSI KEPRIBADIAN BAGI ASN INOVATIF

#### 1. Kepribadian/Personality

- a. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk menjaga Integritas anda sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain.
- b. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk menjaga komitmen anda sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain
- c. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk meningkatkan motivasi bekerja anda sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain.
- d. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk mengembangkan diri anda sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain.
- e. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugas sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain.
- f. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk menjaga keharmonisan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda, lingkungan kerja, keluarga, dan masyarakat.

#### 2. Kompetensi Sosio Kultural

- a. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk merekatkan bangsa dari berbagai perbedaan baik di lingkungan kerja maupun di masyarakat, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat dan yang lainnya.
- b. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk mengembangkan budaya lokal (setempat) baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan masyarakat, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat dan yang lainnya.
- c. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk melakukan literasi sosial budaya terhadap masyarakat, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat dan yang lainnya.



### 3. Karya Nyata Inovatif

- a. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk melakukan kreativitas dalam menciptakan inovasi, berikan contohnya inovasi yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak dari inovasi tersebut terhadap perubahan diri anda, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat dan yang lainnya.
- b. Sebutkan dan jelaskan permasalahan yang terjadi atau anda hadapi di pekerjaan anda, di lingkungan pekerjaan anda, pemerintahan, dunia usaha dan masyarakat, berikan contohnya permasalahan yang menurut anda paling urgen/menarik untuk segera dicari solusi dari permasalahan tersebut tidak segera dicari solusinya, bagaimana dampaknya terhadap diri anda, lingkungan kerja, pemerintah, dunia usaha, masyarakat dan yang lainnya.
- c. Anda sudah memiliki/membuat/menciptakan inovasi untuk membantu memecahkan permasalahan tertentu, sebutkan status dan luaran inovasi tersebut dan bagaimana posisi penerapan inovasi tersebut dari prospek ke depannya.
- d. Jelaskan bagaimana cara kerja/sistem kerja dari Inovasi yang saudara buat/ciptakan,
- e. Dari Inovasi yang telah saudara buat dan telah diterapkan, bagaimana dampak penerapan Inovasi tersebut bagi anda sendiri, lingkungan kerja, pemerintah dan masyarakat.
- f. Sebutkan dan jelaskan langkah-langkah untuk menerapkan dan memasyarakatkan Inovasi yang saudara buat/ciptakan agar bisa diterapkan pada orang, lembaga atau wilayah yang lebih luas.

## B. PANDUAN WAWANCARA DESKRIPSI KEPRIBADIAN BAGI ASN INSPIRATIF

### 1. Kepribadian/Personality

- a. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk menjaga Integritas anda sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain.
- b. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk menjaga komitmen anda sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain.
- c. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk meningkatkan motivasi bekerja anda sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain.
- d. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk mengembangkan diri anda sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain.
- e. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugas sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain.

- f. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk menjaga keharmonisan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai ASN, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda, lingkungan kerja, keluarga, dan masyarakat.
2. Kompetensi Sosio Kultural
    - a. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk merekatkan bangsa dari berbagai perbedaan baik di lingkungan kerja maupun di masyarakat, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat dan yang lainnya.
    - b. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk mengembangkan budaya lokal (setempat) baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan masyarakat, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat dan yang lainnya.
    - c. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk melakukan literasi sosial budaya terhadap masyarakat, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat dan yang lainnya.
  3. Karya Teladan Inspiratif
    - a. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk melakukan kreativitas dalam menciptakan karya tauladan yang bisa memberikan inspirasi terhadap orang lain, berikan contohnya karya tauladan yang banyak memberikan inspirasi yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak dari karya inspiratif tersebut terhadap perubahan diri anda, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat dan yang lainnya.
    - b. Sebutkan dan jelaskan semua karya inspiratif anda yang telah menciptakan nilai tambah, berikan contohnya karya inspiratif yang memberikan nilai tambah yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak dari nilai tambah tersebut terhadap diri anda, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat dan yang lainnya.
    - c. Sebutkan dan jelaskan usaha anda yang telah dilakukan untuk menjaga kesinambungan dan konsistensi dari karya tauladan inspiratif yang telah anda lakukan/buat/ciptakan, bagaimana respon dan tanggapan dari lingkungan kerja, atasan anda, dunia usaha dan masyarakat.
    - d. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk menarik dan mengembangkan nilai-nilai kepeloporan dan daya inspirasi anda pada orang lain (rekan kerja, lingkungan kerja, dunia usaha, masyarakat), dan berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak dari nilai tambah tersebut terhadap diri anda, rekan kerja, atasan, dunia usaha, masyarakat dan yang lainnya.

- e. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk mengembangkan budaya dan nilai-nilai kebangsaan, berikan contohnya yang menurut anda paling baik/berkesan dan bagaimana dampak perubahan terhadap diri anda, rekan kerja, atasan, dunia usaha, masyarakat dan yang lainnya.

### III. BOBOT PENILAIAN ASN BERPRESTASI

#### A. Bobot Penilaian PNS Inovatif

No.	Komponen/Aspek Penilaian	Bobot	Kriteria Penilaian
1.	Kepribadian/Personality	35	Integritas
			Komitmen
			Motivasi
			Pembelajaran Pengembangan Diri
			Profesionalitas
			Harmoni Kehidupan
	Jumlah	35	
2.	Kompetensi Sosio Kultural	15	Perekat Bangsa
			Pengembangan Budaya Lokal
			Literasi Sosial Budaya
	Jumlah	15	
3.	Karya Nyata Inovatif	50	Penguasaan Permasalahan Pekerjaan
			Status dan Luaran Inovasi
			Tingkat Penerapan Inovasi
			Unjuk Kerja (Cara Kerja/Sistem Kerja)
			Inovasi
			Dampak/Manfaat Inovasi terhadap
			Lingkungan Kerja. Pemerintah Daerah, Pemerintah Pusat, dan
			Masyarakat
			Rencana dan Strategi untuk
			Penerapan dan Memasyarakatkan Inovasi(Adopsi Inovasi)
	Jumlah Total	100	

## B. Bobot Penilaian PNS Inovatif

No.	Komponen/Aspek Penilaian	Bobot	Kriteria Penilaian
1.	Kepribadian/Personality	35	Integritas
			Komitmen
			Motivasi
			Pembelajaran Pengembangan Diri
			Profesionalitas
			Harmoni Kehidupan
	Jumlah	35	
2.	Kompetensi Sosio Kultural	15	Perekat Bangsa
			Pengembangan Budaya Lokal
			Literasi Sosial Budaya
	Jumlah	15	
3.	Karya Teladan Inspiratif	50	Penciptaan Nilai Tambah
			Kesinambungan dan Konsistensi
			Kesinambungan dan Konsistensi
			Kepeloporan dan Daya Inspirasi
			Pengembangan Budaya dan Nilai-nilai
			Kebangsaan
	Jumlah	50	
	Jumlah Total	100	

## IV. KRITERIA PENILAIAN KUNJUNGAN OBSERVASI KE UNIT KERJA/ VISITASI LAPANGAN

### A. Karya Nyata Inovatif

No.	Kriteria Penilaian	Bobot (%)
1.	Urgensi Karya Nyata Inovatif di Lapangan	15
2.	Tingkat Penerapan Karya Nyata Inovasi di lapangan	20
3.	Kelayakan Teknis Karya Nyata Inovasi di Lapangan	25
4.	Bobot Pernyataan Penerima Manfaat	20
5.	Konten Dukungan dari pihak terkait	15
6.	Kualitas dan Kelengkapan isi Video	5
	Jumlah	100

B. Karya Nyata Inspiratif

No.	Kriteria Penilaian	Bobot (%)
1.	Urgensi Karya Nyata Inspiratif di Lapangan	15
2.	Tingkat Penerapan Karya Inspiratif di Lapangan	15
3.	Kelayakan Teknis Karya Nyata Inspiratif di Lapangan	15
4.	Bobot Pernyataan dari pihak-pihak yang terinspirasi	30
5.	Konten Dukungan dari pihak terkait	20
6.	Kualitas dan Kelengkapan isi Video	5
Jumlah		100

BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR,



H. LANOSIN