



BUPATI BANJARNEGARA
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURANBUPATI BANJARNEGARA
NOMOR 17 TAHUN2023

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN
KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA BERPRESTASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANJARNEGARA,

- Menimbang : a. bahwa sebagai bentuk apresiasi kepada Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan serta dalam rangka meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara, perlu diberikan penghargaan;
- b. bahwa sebagai pengakuan dan apresiasi Pemerintah Daerah kepada Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan prestasi, kinerja dan pengabdian yang bermanfaat bagi kemajuan daerah, perlu memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi;
- c. bahwa untuk memberikan kepastian hukum dalam pemberian penghargaan kepada aparatur sipil negara berprestasi, perlu diatur dalam Peraturan Bupati;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Kepada Aparatur Sipil Negara Berprestasi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara RI 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang 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 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA BERPRESTASI.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Banjarnegara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Banjarnegara.

4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Penghargaan adalah suatu apresiasi yang diberikan oleh instansi kepada PNS atas pencapaian kinerja yang sangat baik.
8. 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.
9. Inovasi adalah proses dan atau hasil pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan jasa), proses, dan atau sistem yang baru, yang memiliki nilai prestasi dan kemanfaatan yang berarti
10. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa.
11. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Banjarnegara.
12. Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
13. Etos kerja adalah suatu paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diwujudkan secara nyata berupa perilaku khas kerja mereka.

BAB II SASARAN DAN PRINSIP ASN BERPRESTASI

Pasal 2

Sasaran pemberian penghargaan adalah ASN berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

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 kategori ASN inspiratif, dan dapat mengikutinya kembali setelah 2 (dua) tahun sejak menerima penghargaan;

- e. bagi ASN yang sudah pernah menerima penghargaan atas Prestasi (kategori ASN Inovatif) di tingkat provinsi, nasional, atau internasional dapat diberikan penghargaan di tingkat daerah.

BAB III BENTUK, KATEGORI, JUMLAH DAN PERSYARATAN PENGHARGAAN

Bagian Kesatu Bentuk Penghargaan

Pasal 4

- (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;
 - c. penghargaan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penghargaan dalam bentuk barang dan/atau uang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diberikan dengan besaran sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (4) Besaran penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua Kategori Penghargaan

Pasal 5

- (1) Penghargaan ASN Berprestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diberikan kepada ASN dengan kategori:
 - a. ASN Inovatif;
 - 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 Daerah dan masyarakat; dan
 - b. memiliki karya nyata inovasi.
- (3) ASN Inspiratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dengan kriteria: ASN panutan yang dapat mengilhami, menggerakkan, membangkitkan dan mengobarkan semangat bagi diri dan lingkungannya untuk melakukan sesuatu yang positif dan berguna.

Bagian Ketiga Jumlah Penghargaan

Pasal 6

- (1) Penghargaan bagi ASN Berprestasi Kategori Inspiratif diberikan kepada 3 (tiga) orang terbaik.
- (2) Penghargaan bagi ASN Berprestasi Kategori Inovatif diberikan secara berjenjang sesuai dengan tingkat perolehan penghargaan (daerah, provinsi, nasional, maupun internasional).

- (3) ASN Berprestasi yang menerima Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Pemberian penghargaan kepada ASN Berprestasi diserahkan pada peringatan Hari Jadi Daerah atau Hari Besar lainnya.

Bagian Keempat
Persyaratan Penghargaan

Pasal 7

- (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. melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan bagi ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 tahun terakhir;
 - d. menunjukkan kinerja yang baik yang dibuktikan dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. melaksanakan tugas secara terus menerus dengan masa kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun pada Pemerintah Daerah;
 - f. diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah tempat ASN bertugas; dan
 - g. menyertakan persyaratan administrasi.
- (3) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
 - a. persyaratan Khusus Kategori ASN Berprestasi Kategori Inovatif:
 1. telah berprestasi dalam karya inovasi pada jenjang daerah, provinsi, nasional maupun internasional yang dibuktikan dengan piagam, sertifikat penghargaan atau bukti otentik lainnya yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang;
 2. lulus seleksi yang dilakukan oleh Tim Penilai ASN Berprestasi sesuai kriteria yang ditetapkan; dan
 - b. persyaratan Khusus Kategori ASN Berprestasi Kategori Inspiratif:
 1. telah menunjukkan prestasi kerja yang dapat dijadikan contoh teladan bagi ASN lainnya;
 2. lulus seleksi yang dilakukan oleh Tim Penilai ASN Berprestasi sesuai kriteria yang ditetapkan.
- (4) Persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, meliputi:
 - a. pas foto berwarna ukuran 4X6 ;
 - b. surat usulan dari Kepala Perangkat Daerah tempat ASN bertugas untuk mengikuti seleksi ASN Berprestasi;
 - c. fotokopi legalisir SK CASN, 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 selama 2 tahun terakhir;

- f. fotokopi legalisir Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja 2 (dua) tahun terakhir;
- g. fotokopi Ijazah terakhir; dan
- h. daftar Riwayat Hidup ditandatangani yang bersangkutan dan diketahui Kepala Perangkat Daerah tempat ASN bertugas.

BAB IV TIM PENILAI

Pasal 8

- (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 teknis lain yang dibutuhkan.
- (3) Tugas Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu), meliputi:
 - a. meneliti kelengkapan berkas usulan yang disampaikan oleh Kepala Perangkat Daerah;
 - b. menyeleksi dan memilih 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), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB V PENILAIAN

Pasal 9

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

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

Pasal 10

Tahapan penilaian ASN berprestasi terdiri atas:

- a. seleksi administrasi;
- b. paparan makalah program/hasil karya/inovasi dan atau wawancara; dan
- c. observasi lapangan.

Pasal 11

Pedoman penilaian ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 10 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI
PEMBIAYAAN

Pasal 12

Pembiayaan pemberian penghargaan bagi ASN Berprestasi dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VII
PENUTUP

Pasal 13

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Banjarnegara
pada tanggal 24-3-2023

Pj. BUPATI BANJARNEGARA,

Cap ttd,

TRI HARSO WIDIRAHMANTO

Diundangkan di Banjarnegara
pada tanggal 24-3-2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA,

Cap ttd,

INDARTO

BERITA DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA TAHUN 2023 NOMOR 17

Mengetahui sesuai aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM



SYAHBUDIN USMOYO, SH
Pembina Tk. I
NIP. 19740223 199803 1 006

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI BANJARNEGARA
 NOMOR 17 TAHUN 2023
 TENTANG
 PEDOMAN PEMBERIAN
 PENGHARGAAN KEPADA APARATUR SIPIL
 NEGARA BERPRESTASI

PEDOMAN PENILAIAN APARATUR SIPIL NEGARA BERPRESTASI

1. KOMPONEN, KRITERIA DAN INDIKATOR PENILAIAN PNS BERPRESTASI
 a. Komponen, Kriteria dan Indikator Penilaian PNS Inovatif

NO	KOMPONEN/ ASPEK PENILAIAN	KRITERIA	INDIKATOR
1	Karya Nyata Inovatif	Penguasaan terhadap Permasalahan	a. Penguasaan dalam identifikasi masalah, menganalisis dan perumusan masalah dalam pekerjaan b. Penguasaan dalam memecahkan isu strategis permasalahan. c. Tingkat kestrategisan dalam solusi masalah, dan skala prioritas, solusi terhadap permasalahan tugas pokok dan fungsi
		Status dan Luaran Inovasi	a. Orisinil (ide baru dan ide sendiri) b. Ide orang lain (staf/bawahan, atasan, rekan kerja, dll) c. Modifikasi dari inovasi yang sudah ada d. Pengembangan inovasi yang sudah ada e. Pembaharuan atau rekayasa baru sesuai kondisi di lokasi
		Tingkat Penerapan Inovasi	a. Sudah diterapkan 100 % dan sudah dijadikan kebijakan pemerintah b. Sudah diterapkan 100 % dan sudah diadopsi oleh unit atau OPD lain c. Sudah diterapkan di lingkungan kerja sendiri d. Sudah diterapkan 50 %

			<ul style="list-style-type: none"> e. Sudah diterapkan 25 % f. Belum diterapkan, baru rencana/ide
		Tingkat Penghargaan Inovasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat Internasional b. Tingkat Nasional c. Tingkat Provinsi d. Tingkat Daerah/Kabupaten
		Unjuk Kerja (Cara Kerja/Sistem Kerja inovasi yang diterapkan)	<ul style="list-style-type: none"> a. Peralatan bahan yang diperlukan b. Cara pengoperasian inovasi c. Pengetahuan dan keterampilan SDM yang diperlukan d. Kemudahan dalam pengoperasian inovasi (staf, atasan, mitra kerja dll). e. Peningkatan produktivitas kerja
		Dampak/Manfaat Inovasi terhadap Lingkungan Kerja. Pemerintah Daerah, Provinsi, Pemerintah Pusat, dan masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> a. Peningkatan efisiensi biaya b. Penetapan kebijakan publik c. Peningkatan kapasitas SDM d. Peningkatan daya saing (peningkatan kualitas, kuantitas, serta nilai tambah) e. Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan tata kelola pembangunan masyarakat f. Perbaikan sumber daya alam (<i>policy</i>, tata kelola, eksplorasi dan konservasi) g. Perbaikan tata nilai masyarakat (seni budaya, sosial, politik, keamanan, ketentraman, pendidikan, kesehatan) h. Peningkatan penerapan iptek kepada pemerintah dan masyarakat

		Rencana dan Strategi untuk Penerapan dan memasyarakatkan inovasi (adopsi inovasi)	<ul style="list-style-type: none"> a. Rencana keberlanjutan penerapan inovasi b. Keterlibatan SDM yang diperlukan dan kebutuhan biaya c. Peluang penerapan di Unit atau OPD lain, pemda lain, atau dalam skala nasional d. Kemandirian dalam penerapan inovasi e. Permasalahan/kelemahan dari inovasi jika diterapkan lebih luas f. Kekuatan/kelebihan dari inovasi yang akan diterapkan g. Keyakinan untuk bisa diimplementasikan pada wilayah yang lebih luas.
--	--	---	---

b. Komponen, Kriteria dan Indikator Penilaian PNS Inspiratif

NO	KOMPONEN/ ASPEK PENILAIAN	KRITERIA	INDIKATOR
1	Kepribadian/ <i>Personality</i>	Integritas	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki pribadi yang jujur dan karakter kuat b. Selalu berusaha menjagakonsistensi antara pikiran, perkataan, dan perbuatan c. Mempertahankan prinsip dan nilai-nilai yang diyakini secara terbuka dan berani
		Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> a. Komitmen terhadap diri sendiri yang berdasarkan adanya keinginan dari diri sendiri untuk mencapai sesuatu yang lebih baik b. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang berlandaskan pada cinta terhadap pekerjaan, adanya rasa tanggung jawab terhadap kewajiban yang diemban

			<p>c. Komitmendalam mempertahankan hubungan dengan rekan kerja, bawahan, atasan dan masyarakat</p> <p>d. Komitmen terhadap lingkungan, agar kondisi alam terjaga kelestariannya</p>
		Motivasi	<p>a. Motivasi agar terjamin secara finansial dengan gaji bulanan dan tunjangan penghasilan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup</p> <p>b. Motivasi memiliki jabatan yang didambakan dalam karir pekerjaannya</p> <p>c. Motivasi memberikan kinerja terbaik dengan kemampuan dan karya terbaiknya</p> <p>d. Motivasi belajar dan mencari pengalaman untuk lebih baik</p> <p>e. Bekerja karena ibadah, dengan tujuan 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</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</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, jender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi</p> <p>c. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama, kepercayaan, suku, jender, 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</p> <p>c. Mampu memfasilitasi budaya lokal menjadi alat pemersatu bangsa</p>

		Literasi Sosial Budaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki kompetensi dalam literasi sosial dan budaya b. Konsistensi dalam memberikan kontribusi sosial budaya c. Mampu untuk melakukan adaptasi terhadap sosial budaya
3	Karya/Sikap Teladan Inspiratif	Penciptaan Nilai Tambah	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyanya tersebut secara konkrit dapat digunakan dalam praktek pelaksanaan kerja b. Karyanya memberikan nilai tambah atau menginspirasi bagi organisasi dan masyarakat
		Kesinambungan dan Konsistensi	<ul style="list-style-type: none"> a. Secara berkelanjutan berupaya mengembangkan kreasi dalam karya atau semangat perubahan dalam bekerja b. Secara berkelanjutan berupaya meningkatkan daya implementasi dari kreasi atau semangat kerjanya c. Secara berkelanjutan berupaya meningkatkan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat
		Kepeloporan dan Daya Inspirasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Keberhasilan dalam mempengaruhi lingkungan organisasi b. Keberhasilan dalam mempengaruhi lingkungan masyarakat c. Keberhasilan dalam menginspirasi lingkungan organisasi dan masyarakat untuk melakukan kebaikan bersama

		Pengembangan Budaya dan Nilai-	<p>a. Keberhasilan dalam melanjutkan nilai budaya dan kearifan lokal</p> <p>b. Keberhasilan dalam melanjutkan nilai-nilai kebangsaan</p> <p>c. Keberhasilan menjadi perekat dan pemersatu bangsa</p>
--	--	--------------------------------	--

2. PANDUAN WAWANCARA DESKRIPSI KEPRIBADIAN

a. Panduan Wawancara Deskripsi Kepribadian Bagi PNS Inovatif Karya Nyata Inovatif

- 1) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk melakukan kreativitas dalam menciptakan inovasi dan bagaimana dampak dari inovasi tersebut terhadap perubahan diri anda, lingkungan kerja, lingkungan masyarakat dan yang lainnya?
- 2) Sebutkan dan jelaskan permasalahan yang terjadi terkait pengaplikasian inovasi yang Anda ciptakan, di lingkungan pekerjaan, pemerintahan, dunia usaha dan masyarakat?
- 3) Anda sudah memilikj, menciptakan inovasi untuk membantu memecahkan permasalahan tertentu, sebutkan status dan luaran inovasi tersebut dan bagaimana posisi penerapan inovasi tersebut dari prospek ke depannya?
- 4) Jelaskan bagaimana cara kerja/sistem kerja dari inovasi yang Saudara buat/ciptakan?
- 5) Dari Inovasi yang telah Saudara buat dan telah diterapkan, bagaimana dampak penerapan inovasi tersebut bagi Anda sendiri, lingkungan kerja, pemerintah dan masyarakat?
- 6) 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 PNS Inspiratif

- 1) Kepribadian/Personality
 - a) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk menjaga integritas sebagai PNS, berikan contohnya yang memberikan dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain?
 - b) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk menjaga komitmen sebagai PNS, berikan contohnya yang memberikan dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain?
 - c) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk meningkatkan motivasi bekerja sebagai PNS, berikan contohnya yang memberikan dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain?
 - d) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk mengembangkan diri sebagai PNS, berikan contohnya yang memberikan dampak perubahan terhadap diri anda dan orang lain?
 - e) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugas sebagai PNS, berikan contohnya yang memberikan dampak perubahan terhadap diri Anda dan orang lain?

- f) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk menjaga keharmonisan dalam melaksanakan tugas sebagai PNS, berikan contohnya yang memberikan dampak perubahan terhadap diri Anda, lingkungan kerja, atau dan masyarakat?
- 2) Kompetensi SosioKultural
- a) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk merekatkan bangsa dari berbagai perbedaan baik di lingkungan kerja maupun di masyarakat, berikan contohnya yang memberikan perubahan terhadap diri Anda, lingkungan kerja atau masyarakat?
- b) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk mengembangkan budaya lokal (setempat) baik di lingkungan kerja maupun di masyarakat, berikan contohnya yang memberikan perubahan terhadap diri Anda, lingkungan kerja atau masyarakat?
- c) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk melakukan literasi sosial budaya terhadap masyarakat, berikan contohnya yang memberikan perubahan terhadap diri Anda, lingkungan kerja atau masyarakat?
- 3) Karya/Sikap Teladan Inspiratif
- a) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk melakukan kreativitas atau menciptakan sikap teladan yang bisa memberikan inspirasi terhadap orang lain, berikan contohnya yang memberikan dampak bagi lingkungan kerja atau masyarakat?
- b) Sebutkan dan jelaskan karya/sikap inspiratif Anda yang telah menciptakan nilai tambah, berikan contohnya dan bagaimana dampak bagi lingkungan kerja atau masyarakat?
- c) Sebutkan dan jelaskan usaha Anda yang telah dilakukan untuk menjaga kesinambungan dan konsistensi dari karya/sikap teladan inspiratif yang telah Anda lakukan, bagaimana respon dan tanggapan dari lingkungan kerja, atasan, atau masyarakat?
- d) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk menarik dan mengembangkan nilai-nilai kepeloporan dan daya inspirasi Anda pada orang lain, berikan contohnya dan bagaimana dampak dari nilai tambah tersebut terhadap rekan kerja, atasan, dan masyarakat?
- e) Sebutkan dan jelaskan usaha yang telah Anda lakukan untuk mengembangkan budaya dan nilai-nilai kebangsaan, berikan contohnya yang berdampak terhadap rekan kerja, atasan, dan masyarakat?

3. BOBOT PENILAIAN PNS BERPRESTASI

a. Bobot Penilaian PNS Inovatif

KOMPONEN/ASPEK PENILAIAN	BOBOT (%)	KRITERIA PENILAIAN
Karya Nyata Inovatif	100	Penguasaan Permasalahan Pekerjaan
		Status dan Luaran Inovasi
		Tingkat Penerapan Inovasi
		Tingkat Penghargaan Inovasi
		Unjuk Kerja (Cara Kerja/Sistem Kerja) Inovasi

		Dampak/Manfaat Inovasi terhadap Lingkungan Kerja. Pemerintah Daerah, Provinsi Pemerintah Pusat, dan masyarakat
		Rencana dan Strategi untuk Penerapan dan Memasyarakatkan Inovasi (adopsi inovasi)
Jumlah Total	100	

b. Bobot Penilaian PNS Inspiratif

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
3.	Karya Teladan Inspiratif	50	Penciptaan Nilai Tambah
			Kesinambungan dan Konsistensi
			Kepeloporan dan Daya Inspirasi
			Pengembangan Budaya dan Nilai-nilai Kebangsaan
			Jumlah
	Jumlah Total	100	

4. KRITERIA PENILAIAN KUNJUNGAN OBSERVASI 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	Tingkat penghargaan (skala daerah, provinsi, nasional, internasional) dan 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 nyata inspiratif di lapangan	15
3	Kelayakan teknis karya nyata inspiratif di lapangan	15
4	Bobot pernyataan pihak-pihak yang terinspirasi	30
5	Konten dukungan dari pihak terkait	20
6	Kualitas dan kelengkapan isi video	5
	Jumlah	100

Pj. BUPATI BANJARNEGARA,

Cap ttd,

TRI HARSO WIDIRAHMANTO