



SALINAN

PROVINSI BANTEN
PERATURAN BUPATI PANDEGLANG
NOMOR 50 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PANDEGLANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PANDEGLANG,

- Menimbang : a. bahwa sebagai bentuk apresiasi dan dalam rangka meningkatkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Propinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
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 Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberap kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
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 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Pandeglang Nomor 13 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pandeglang Tahun 2021 Nomor 13);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PANDEGLANG.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pandeglang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pandeglang 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 Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Pegawai Negeri Sipil Berprestasi yang selanjutnya disebut PNS Berprestasi adalah PNS yang dipilih dan ditetapkan berdasarkan hasil penilaian terhadap prestasi serta kinerja pegawai yang bersangkutan.
7. Penghargaan adalah pengakuan Pemerintah Daerah kepada PNS atas prestasi dan pengabdianya yang dibaktikan kepada Pemerintah Daerah dan bermanfaat bagi Daerah.
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/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.
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.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

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

Pasal 3

Pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi bertujuan:

- a. mendorong terciptanya etos kerja yang baik yang akan mendorong peningkatan budaya kerja;

- b. memberikan motivasi kepada PNS guna meningkatkan kinerja dan prestasi; dan
- c. mengembangkan sikap keteladanan bagi setiap PNS, untuk berperan aktif dalam pembangunan di Daerah dan mendorong semangat melahirkan karya terbaik bagi kemajuan Daerah.

BAB III SASARAN DAN PRINSIP

Pasal 4

Sasaran pemberian penghargaan adalah PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 5

Prinsip pemilihan PNS Berprestasi antara lain:

- a. pemilihan PNS Berprestasi bersifat kompetitif, setiap PNS Pemerintah Daerah yang memenuhi persyaratan berhak mengikutinya;
- b. pemilihan PNS Berprestasi dilaksanakan secara objektif, transparan dan akuntabel;
- c. pemilihan PNS Berprestasi dilakukan untuk memperoleh PNS Berprestasi yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan PNS sebagai Pelayan Masyarakat dan abdi Negara;
- d. Perangkat Daerah bisa melaksanakan Pemilihan PNS Berprestasi sesuai dengan karakteristik Pekerjaan dan Jabatan PNS yang diampunya; dan
- e. Setiap PNS hanya berhak menerima 1 (satu) kali penghargaan PNS Berprestasi tingkat Daerah juga yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah, dan dapat mengikutinya kembali setelah 2 (dua) tahun sejak menerima penghargaan; dan
- f. Bagi PNS yang sudah pernah menerima penghargaan atas Prestasi di tingkat provinsi, nasional, atau internasional tidak diperkenankan untuk diusulkan kembali sebagai PNS Berprestasi tingkat Daerah dengan program/hasil karya/inovasi dalam jenis dan bidang yang sama.

BAB IV BENTUK, KATEGORI, JUMLAH DAN PERSYARATAN PENGHARGAAN

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah memberikan penghargaan kepada PNS 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 PNS 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 (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 7

- (1) Penghargaan PNS Berprestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) diberikan kepada PNS dengan kategori:
 - a. PNS Inovatif; dan
 - b. PNS Inspiratif.
- (2) PNS Inovatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dengan kriteria:
 - a. PNS yang memiliki inovasi atau program/karya cipta yang dapat diterapkan dan secara nyata bermanfaat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang dan masyarakat; dan
 - b. memiliki karya nyata inovasi.
- (3) PNS Inspiratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dengan kriteria:
 - a. PNS 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.

Pasal 8

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

Pasal 9

- (1) Penghargaan PNS Berprestasi diberikan kepada PNS 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 PNS bertugas; dan
 - e. menyertakan persyaratan administrasi.
- (3) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
- a. melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan bagi PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. telah menunjukkan prestasi kerja yang dapat dijadikan contoh teladan bagi PNS lainnya;
 - c. menunjukkan kinerja yang baik yang dibuktikan dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - d. lulus seleksi yang dilakukan oleh Tim Penilai PNS 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 PNS bertugas untuk mengikuti seleksi PNS Berprestasi;
 - c. Fotokopi legalisir SK CPNS, SK PNS, 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 PNS 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 PNS bertugas.

BAB V

TIM PENILAI

Pasal 10

- (1) Untuk menjamin ketelitian, kecermatan dan objektivitas dalam menentukan PNS 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 PNS 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 PNS Berprestasi tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 12

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

- a. penilaian portofolio dan deskripsi diri;
- b. penilaian presentasi dan wawancara;
- c. jumlah perolehan *vote* dari media yang ditentukan; dan
- d. penilaian melalui kunjungan observasi ke unit kerja.

Pasal 13

Tahapan penilaian PNS Berprestasi, terdiri atas:

- a. seleksi administrasi;
- b. paparan makalah program/hasil karya/inovasi dan wawancara;
- c. penghitungan jumlah perolehan *vote*; dan
- d. kunjungan observasi ke unit kerja.

BAB VII PEMBIAYAAN

Pasal 14

Pembiayaan yang diperlukan untuk melaksanakan pemberian penghargaan bagi PNS 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 Pandeglang.

Ditetapkan di Pandeglang
pada tanggal 7 November 2022
BUPATI PANDEGLANG,

CAP / TTD

IRNA NARULITA

Diundangkan di Pandeglang
pada tanggal 7 November 2022

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PANDEGLANG,

CAP / TTD

TAUFIK HIDAYAT

BERITA DAERAH KABUPATEN PANDEGLANG TAHUN 2022 NOMOR 50

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN PANDEGLANG,



AGUS AMIN MURSALIN,SH,MM

Nip. 19680702 199503 1 002

LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI PANDEGLANG

NOMOR 50 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN
KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERPRESTASI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN PANDEGLANG

PEDOMAN PENILAIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERPRESTASI

I. KOMPONEN, KRITERIA DAN INDIKATOR PENILAIAN PNS BERPRESTASI

A. Komponen, Kriteria dan Indikator Penilaian PNS Inovatif

No	Komponen/ Aspek Penilaian	Kriteria	Indikator
1.	Kepribadian/ personality	Integritas	a. Memiliki pribadi yang jujur dan karakter kuat b. Memiliki sikap dan perilaku c. Selalu berusaha menjaga konsistensi antara pikiran, perkataan, dan perbuatan d. Mempertahankan prinsip dan nilai-nilai yang diyakini secara terbuka dan berani
		Komitmen	a. Komitmen terhadap diri sendiri yang berlandaskan adanya keinginan dari diri sendiri untuk mencapai sesuatu yang lebih baik b. Komitmen terhadap keluarga yang berasal dari diri sendiri terhadap keluarganya c. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang berlandaskan pada cinta terhadap pekerjaan, adanya rasa kewajiban d. Komitmen dalam mempertahankan hubungan dengan rekan kerja, bawahan, atasan dan masyarakat e. Komitmen terhadap lingkungan, agar kondisi alam tetap baik
		Motivasi	a. Motivasi agar terjamin secara finansial dengan gaji bulanan dan tunjangan penghasilan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup

			<p>b. Ingin memiliki jabatan yang didambakan dalam karir pekerjaannya</p> <p>c. Motivasi memberikan buahnya terbaik dengan kemampuan dan kmya terbaiknya</p> <p>d. Ingin belajar dan mencari pengalaman untuk masa depan lebih baik lagi</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</p> <p>c. Keinginan untuk terns 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>
		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>
2	Kompetensi Sosio Kultural	Perekat Bangsa	<p>a. Menginisiasi dan merepresen tasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan masyarkat</p> <p>b. Mampu mendayagunakan perbedan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, social ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi</p>

			<ul style="list-style-type: none"> c. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, social ekonomi, dan preferensi oolitik
		Pengembangan Budaya Lokal	<ul style="list-style-type: none"> a. Mampu memberikan kontribusi konkrit bagi perbaikan kehidupan masyarakat dan lingkungan b. Mampu mempertahankan dan mengembangkan budaya lokal untuk kemajuan daerah c. Mampumemfasilitasi budaya lokal menjadi alat pemersatu bangsa
		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 Nyata Inovatif	Penguasaan terhadap Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> a. Orisinil (ide baru dan ide sendiri) b. Ide orang lain (staf/bawahan, atasan, rekan kerja, dll) c. Modifitkasi dari inovasi yang sudah ada d. Pengembangan inovasi yang sudah ada e. Pembaharuan atau rekayasa baru sesuai kondisi di lokasi
		Tingkat Penerapan Inovasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Sudah diterapkan 100 % dan sudah dijadikan kebijakan pemerintah b. Sudah diterapkan 100 % dan sudah diadopsi oleh Unit Dinas lain c. Sudah diterapkan di lingkungan kerja sendiri d. Sudah diterapkan 50 % e. Sudah diterapkan 25 % f. Belum diterapkan baru rencana/ide

	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, 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 (policy, tata kelola, eksplorasi dan konservasi) g. Perbaikan tata nilai masyarakat (seni budaya, sosial, politik, keamanan, ketentraman, pendidikan, kesehatan) h. Peningkatan penerapan Iptek kepada SDM 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 lain, Dinas lain, Pemda lain, 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/ personality	Integritas	a. Memiliki pribadi yang jujur dan karakter kuat
			b. Memiliki sikap dan perilaku
			c. Selalu berusaha menjaga konsistensi antara pikiran, perkataan, dan perbuatan
			d. Mempertahankan prinsip dan nilai-nilai yang diyakini secara terbuka dan berani
		Komitmen	a. Komitmen terhadap diri sendiri yang berlandaskan adanya keinginan dari diri sendiri untuk mencapai sesuatu yang lebih baik
			b. Komitmen terhadap keluarga yang berasal dari diri sendiri terhadap keluarganya
			c. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang berlandaskan pada cinta terhadap pekerjaan, adanya rasa kewajiban
			d. Komitmen dalam mempertahankan hubungan dengan rekan kerja, bawahan, atasan dan masyarakat
			e. Komitmen terhadap lingkungan, agar kondisi alam tetap baik
		Motivasi	a. Motivasi agar terjamin secara finansial dengan gaji bulanan dan tunjangan penghasilan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup
			b. Ingin memiliki jabatan yang didambakan dalam karir pekerjaannya
			c. Motivasi memberikan buah karya terbaik dengan kemampuan dan karya terbaiknya
			d. Ingin belajar dan mencari pengalaman untuk masa depan lebih baik lagi
e. Bekerja karena ibadah, dengan bekerja mampu menafkahi keluarga, mampu beramal dan membantu orang lain			
Pembelajaran dan Pengembangan diri	a. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas dirinya		
	b. Keinginan untuk menambah pengetahuan dan wawasan		

			<p>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</p> <p>b. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, social ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi</p> <p>c. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, social 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	<p>a. Memiliki kompetensi dalam literasi sosial dan budaya</p> <p>b. Konsistensi dalam memberikan kontribusi sosial budaya</p> <p>c. Mampu untuk melakukan adaptasi terhadap sosial budaya</p>
3	Karya Teladan Inspiratif	Penciptaan Nilai Tambah	<p>a. Karyanya tersebut secara konkrit dapat digunakan dalam praktek pelaksanaan kerja</p> <p>b. Karyanya memberikan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat</p>

		Kesinambungan dan Konsistensi	<ul style="list-style-type: none"> a. Secara berkelanjutan berupaya mengembangkan kreasi dan inovasinya b. Secara berkelanjutan berupaya meningkatkan daya implementasi dari kreasi dan inovasinya 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-nilai kebangsaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Keberhasilan dalam melarutkan nilai budaya dan kearifan lokal b. Keberhasilan dalam melarutkan nilai-nilai kebangsaan c. Keberhasilan menjadi perekat dan pemersatu bangsa

II. PANDUAN WAWANCARA DESKRIPSI KEPRIBADIAN

A. Panduan Wawancara Deskripsi Kepribadian Bagi PNS Inovatif

1. Kepribadian/Personality

- a. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk menjaga integritas anda sebagai PNS, 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 PNS, 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 PNS, 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 PNS, 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 PNS, 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 PNS, 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 urgent/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 PNS Inspiratif

1. Kepribadian/Personality

- a. Sebutkan dan jelaskan semua usaha yang telah anda lakukan untuk menjaga Integritas anda sebagai PNS, 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 PNS, 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 PNS, 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 PNS, 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 PNS, 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 PNS, 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 saemua 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 PNS BERPRESTASI

A. Bobot Penilaian PNS Inovatif

No	Komponen/ Aspek Penilaian	Bobot	Kriteria Penilaian
1.	Kepribadian/ Personality	30	Intel!ritas
			Komitmen
			Motivasi
			Pembelajaran Pengembangan Diri
			Profesionalitas
			Harmoni Kehiduoan
	Jumlah	30	
2.	Perolehan <i>vote</i> suara	5	Jumlah Perolehan <i>vote</i> suara
			Jumlah
3.	Kompetensi Sosio Kultural	15	Perekat Bangsa
			Pengembangan Budava Lokal
			Literasi Sosial Budava
	Jumlah	15	
4.	Katya Nyata	50	Pemruasaan Permasalahan

	Inovatif		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(Adopsilnovasi)
Jumlah	50		
Jumlah Total	100		

B. Bobot Penilaian PNS Inspiratif

No	Komponen/ Aspek Penilaian	Bobot	Kriteria Penilaian
1.	Kepribadian/ Personality	30	Integritas
			Komitmen
			Motivasi
			Pembelajaran Pengembangan Diri
			Profesionalitas
			Harmoni Kehiduoan
Jumlah	30		
2.	Perolehan <i>vote</i> suara	5	Jumlah Perolehan <i>vote</i> suara
			Jumlah
3.	Kompetensi Sosio Kultural	15	Perekat Bangsa
			Pemihambane:an Budaya Lokal
			Literasi Sosial Budaya
Jumlah	15		
4.	Karya Teladan Ispiratif	50	Penciptaan Nilai Tambah
			Kesinambungan dan Konsistensi
			Kepeloporan dan Dava 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 Nyata 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 PANDEGLANG,

CAP / TTD

IRNA NARULITA