

The background of the slide is a grayscale photograph of a workspace. It features a laptop on the left with its keyboard visible, several spiral-bound notebooks, a pen, and a dark cup. The text is overlaid on this background.

INFORMASI RANCANGAN PERGUB PENGHARGAAN TAHUN 2025

**Rancangan pergub |
Masukan dari stakeholder
| Risalah rapat | Dokumen
tahap pembahasan |
Policy Brief**



GUBERNUR JAWA BARAT
PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT
NOMOR TAHUN 2025

TENTANG
PENGHARGAAN DAERAH BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN
PENGHARGAAN DAERAH LAINNYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR JAWA BARAT,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 32 dan Pasal 36 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2016 tentang Penghargaan Daerah, telah ditetapkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 52 Tahun 2023;
- b. bahwa untuk pengaturan lebih spesifik dalam ruang lingkup Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya perlu dilakukan pembaharuan kembali Peraturan Gubernur Jawa Barat tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Jawa Barat tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya;
- Mengingat : 1. 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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6866);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
7. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2016 tentang Penghargaan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2016 Nomor 7 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 183);
8. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 182 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 182 Tahun 2021), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 2 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 182 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 2 Tahun 2023).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENGHARGAAN DAERAH BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PENGHARGAAN DAERAH LAINNYA

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah Provinsi adalah Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Pemerintah Daerah Provinsi adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Gubernur adalah Gubernur Jawa Barat.
4. Daerah Kabupaten/Kota adalah Daerah Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota adalah Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi.
6. Perangkat Daerah Provinsi adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.
7. Kepala Badan adalah kepala perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian.
8. Penghargaan Daerah adalah yang selanjutnya disebut Penghargaan adalah penghargaan yang bersifat motivasi dalam bentuk finansial dan nonfinansial yang diberikan oleh Pemerintah Daerah Provinsi kepada PNS Pemerintah Daerah Provinsi dan PNS Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang berprestasi, PNS Purnabakti, seseorang dan/atau Badan di Jawa Barat.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintahan
11. PNS Berprestasi adalah PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan/atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang berprestasi di tingkat internasional, nasional, provinsi, PNS yang berprestasi dengan dedikasi, PNS yang berprestasi dengan loyalitasnya, dan PNS yang berprestasi sebagai PNS Berkinerja Terbaik.
12. PNS Berprestasi Tingkat Internasional adalah PNS Pemerintah Daerah Provinsi dan PNS Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang memiliki prestasi yang diakui di ajang atau tingkat internasional;
13. PNS Berprestasi Tingkat Nasional adalah PNS Pemerintah Daerah Provinsi dan PNS Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang memiliki prestasi yang diakui di tingkat nasional;
14. PNS Berprestasi Tingkat Provinsi adalah PNS Pemerintah Daerah Provinsi dan PNS Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang memiliki prestasi yang diakui di tingkat Provinsi;

15. PNS yang Memiliki Dedikasi adalah PNS Pemerintah Daerah Provinsi yang mempunyai pengabdian yang mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha yang mempunyai tujuan yang mulia;
16. PNS yang Memiliki Loyalitas adalah PNS Pemerintah Daerah Provinsi yang mempunyai kesetiaan dan menunjukkan dukungan, kepatuhan yang konstan dalam bekerja; dan memiliki prestasi loyalitas;
17. PNS Berkinerja Terbaik adalah sosok PNS yang terpilih sebagai pegawai berkinerja terbaik di lingkungan pemerintah daerah provinsi berdasarkan penilaian kinerja, *peer review* dan Tim Penilai;
18. PNS Purnabakti adalah PNS Pemerintah Daerah Provinsi yang telah memasuki masa usia pensiun;
19. Penghargaan Daerah Lainnya adalah penghargaan yang diberikan kepada seseorang dan/atau badan yang telah berjasa kepada Pemerintah Daerah Provinsi dan pembangunan Daerah Provinsi;
20. Aplikasi Daring Penilaian Kinerja adalah aplikasi untuk mengukur kinerja PNS yang berujung kepada tunjangan PNS yang bersangkutan.

Pasal 2

Ruang lingkup penghargaan daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, meliputi:

- a. jenis dan bentuk Penghargaan Daerah;
- b. penghargaan PNS Berprestasi;
- c. penghargaan PNS Purnabakti
- d. Penghargaan Daerah Lainnya;
- e. penerimaan Penghargaan Daerah;
- f. kelembagaan, meliputi:
 1. tim penilai;
 2. tim pertimbangan;
- g. pembiayaan.

BAB II

JENIS DAN BENTUK PENGHARGAAN DAERAH

Pasal 3

- (1) Gubernur memberikan penghargaan daerah dalam jenis:
- a. Penghargaan PNS Berprestasi:
 1. PNS Berprestasi Tingkat Internasional;
 2. PNS Berprestasi Tingkat Nasional;
 3. PNS Berprestasi Tingkat Provinsi;
 4. PNS yang Memiliki Dedikasi;
 5. PNS yang Memiliki Loyalitas;
 6. PNS Berkinerja Terbaik;
 - b. Penghargaan PNS Purnabakti; dan
 - c. Penghargaan Daerah Lainnya.
- (2) Penerima Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 4

- (1) Gubernur dapat memberikan Penghargaan Daerah dalam bentuk:
- a. piagam;
 - b. medali semat bertalikan pita;
 - c. medali gantung;
 - d. medali semat;
 - e. uang penghargaan; dan/atau
 - f. bentuk penghargaan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Pemberian Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4 dilaksanakan oleh perangkat daerah yang melaksanakan urusan **penunjang bidang kepegawaian.**

BAB III

PENGHARGAAN PNS BERPRESTASI

Bagian Kesatu

Penghargaan PNS Berprestasi Tingkat Internasional

Pasal 6

- (1) Penghargaan bagi PNS yang memiliki prestasi yang diakui di tingkat internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 1, dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam;
 - b. uang penghargaan; dan/atau
 - c. penghargaan lainnya.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan **Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.**

Pasal 7

Persyaratan untuk memperoleh Penghargaan PNS berprestasi yang diakui di tingkat internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, yaitu:

- a. membuktikan medali/sertifikat/piagam tingkat internasional yang diterima;
- b. taat dan setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun; dan
- d. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin.

Bagian Kedua

Penghargaan PNS Berprestasi Tingkat Nasional

Pasal 8

- (1) Penghargaan bagi PNS yang memiliki prestasi yang diakui di tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 2, dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam;
 - b. uang penghargaan; dan
 - c. penghargaan lainnya.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan **Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.**

Pasal 9

Persyaratan untuk memperoleh Penghargaan PNS berprestasi yang diakui di tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, yaitu:

- a. membuktikan medali/sertifikat/piagam tingkat nasional yang diterima;

- b. membuktikan surat keputusan penetapan pemenang tingkat nasional yang diterima;
- c. taat dan setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun; dan
- e. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin.

Pasal 10

- (1) Mekanisme usulan Penghargaan bagi PNS yang memiliki Prestasi yang diakui di Tingkat Internasional dan Nasional, dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota mengusulkan calon penerima penghargaan kepada Gubernur melalui perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian; dan
 - b. Perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian melaksanakan proses verifikasi dan validasi data administrasi.
 - c. hasil verifikasi dan validasi data administrasi sebagaimana dimaksud pada huruf b diserahkan kepada Tim Pertimbangan Pemberian Penghargaan untuk dilakukan penilaian yang dituangkan dalam berita acara.
- (2) Hasil verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditindaklanjuti untuk ditetapkan oleh Gubernur, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Penghargaan PNS Berprestasi Tingkat Provinsi

Pasal 11

- (1) Penghargaan PNS Berprestasi tingkat Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 3, dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam;
 - b. uang penghargaan; dan
 - c. penghargaan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Pasal 12

Persyaratan terhadap calon penerima Penghargaan bagi PNS Berprestasi tingkat Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, meliputi:

- a. surat keterangan tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara;
- b. surat keterangan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan tidak pernah mengikuti organisasi terlarang;
- c. dokumen/evidence prestasi yang luar biasa dan berdampak nyata bagi organisasi/masyarakat, serta berintegritas tinggi dan layak untuk diteladani.
- d. dokumen Penilaian kinerja tahunan bernilai baik (dua tahun terakhir); dan
- e. persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b disampaikan dalam satu surat rekomendasi yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 13

- (1) Mekanisme proses seleksi Penghargaan bagi PNS Berprestasi tingkat Provinsi, meliputi tahapan:
 - a. pendaftaran;
 - b. presentasi dan wawancara
 - c. visitasi lapangan; dan
 - d. adu gagasan
- (2) Seleksi Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap tahun atau disesuaikan.
- (3) Pedoman seleksi Penghargaan bagi PNS Berprestasi Tingkat Provinsi, ditetapkan oleh Kepala Badan.
- (4) Sekretaris Daerah Provinsi menyampaikan Surat Edaran kepada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota mengenai pengusulan PNS Berprestasi Tingkat Provinsi.

Pasal 14

- (1) Hasil Seleksi PNS Berprestasi Tingkat Provinsi Jawa Barat dituangkan dalam berita acara Tim Pertimbangan Pemberian Penghargaan.

- (2) Tim Pertimbangan Pemberian Penghargaan menyampaikan hasil seleksi PNS Berprestasi Tingkat Provinsi Jawa Barat kepada Gubernur untuk ditetapkan dalam keputusan Gubernur.

Pasal 15

Gubernur dapat mengusulkan PNS Berprestasi Tingkat Provinsi untuk mendapatkan penghargaan PNS Berprestasi Tingkat Nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.

Pasal 16

- (1) Penghargaan PNS Berprestasi Tingkat Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 3, dapat ditetapkan sebagai PNS dengan prestasi kerja luar biasa baiknya oleh Gubernur melalui mekanisme seleksi yang diatur dalam pedoman mengenai prestasi kerja luar biasa baiknya.
- (2) Pedoman mengenai prestasi kerja luar biasa baiknya sebagaimana dimaksud pada ayat 1 ditetapkan oleh Kepala Badan.

Bagian Keempat

Penghargaan PNS Berprestasi yang Memiliki Dedikasi

Pasal 17

Penghargaan bagi PNS yang memiliki dedikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 4, diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi melalui tahapan seleksi, dengan masa kerja:

- a. 5 (lima) tahun;
- b. 15 (lima belas) tahun;
- c. 25 (dua puluh lima) tahun; dan
- d. 35 (tiga puluh lima) tahun.

Pasal 18

- (1) Penghargaan bagi PNS yang memiliki dedikasi selama 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a, dapat diberikan dalam bentuk:
- a. piagam;
 - b. medali semat berwarna kuning; dan
 - c. uang penghargaan

- (2) Penghargaan bagi PNS yang memiliki dedikasi selama 15 (lima belas) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam;
 - b. medali semat berwarna perunggu; dan
 - c. uang penghargaan.
- (3) Penghargaan bagi PNS yang memiliki dedikasi selama 25 (dua puluh lima) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf c, dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam;
 - b. medali semat berwarna perak; dan
 - c. uang penghargaan.
- (4) Penghargaan bagi PNS yang memiliki dedikasi selama 35 (tiga puluh lima) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf d, dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam;
 - b. medali semat berwarna emas; dan
 - c. uang penghargaan.

Pasal 19

Penghargaan bagi PNS yang memiliki dedikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. taat dan setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. surat keterangan tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara;
- c. surat keterangan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan tidak pernah mengikuti organisasi terlarang;
- d. paling kurang mempunyai masa kerja 5 (lima) tahun secara terus menerus tanpa terputus di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat;
- e. dapat menunjukkan prestasi kerja yang dapat dijadikan contoh teladan bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya dalam bentuk Portofolio;
- f. setiap unsur penilaian pelaksanaan kinerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- g. lulus seleksi sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
- h. persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf b dan huruf c disampaikan dalam satu surat rekomendasi yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 20

- (1) Mekanisme seleksi bagi PNS yang memiliki dedikasi, meliputi tahapan:
 - a. administrasi
 - b. wawancara; dan
 - c. visitasi
- (2) Seleksi Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap tahun atau disesuaikan.
- (3) Pedoman seleksi Penghargaan bagi PNS yang memiliki dedikasi ditetapkan oleh Kepala Badan.
- (4) Sekretaris Daerah Provinsi menyampaikan Surat Edaran kepada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi mengenai pengusulan PNS yang memiliki dedikasi.

Pasal 21

- (3) Hasil Seleksi PNS yang memiliki dedikasi dituangkan dalam berita acara Tim Pertimbangan Pemberian Penghargaan.
- (4) Tim Pertimbangan Pemberian Penghargaan menyampaikan hasil seleksi PNS yang memiliki dedikasi kepada Gubernur untuk ditetapkan dalam keputusan Gubernur.

Bagian Kelima

Penghargaan PNS Berprestasi yang Memiliki Loyalitas

Pasal 22

- (1) Penghargaan bagi PNS yang memiliki loyalitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 5, diberikan dalam bentuk uang penghargaan berupa tambahan penghasilan pegawai berdasarkan prestasi kerja yang diatur sesuai ketentuan Peraturan Gubernur mengenai tambahan penghasilan pegawai.
- (2) PNS penerima Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Gubernur yang penandatanganannya dilakukan oleh Kepala Badan.

Pasal 23

Penghargaan bagi PNS yang memiliki loyalitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, diberikan bagi PNS yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. taat dan setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun;
- c. dapat menunjukkan prestasi kerja yang dapat dijadikan contoh teladan bagi PNS lainnya dalam bentuk portofolio;
- d. setiap unsur penilaian pelaksanaan kinerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin;
- f. tidak pernah menjalankan Cuti di Luar Tanggungan Negara
- g. telah mengikuti pembekalan kewirausahaan yang dibuktikan dengan sertifikat; dan
- h. lulus seleksi sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pasal 24

- (1) Penghargaan bagi PNS yang memiliki loyalitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi melalui tahapan seleksi, meliputi:
 - d. administrasi; dan
 - e. portofolio.
- (2) Seleksi Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian setiap bulan atau disesuaikan.
- (3) Pedoman seleksi Penghargaan bagi PNS yang memiliki loyalitas, ditetapkan oleh Kepala Badan.

Bagian Keenam

Penghargaan PNS Berkinerja Terbaik

Pasal 25

- (1) Pelaksanaan Penghargaan PNS Berkinerja Terbaik, terdiri dari:
 - a) antarPerangkat Daerah; dan
 - b) guru, pengawas, dan tenaga kependidikan.
- (2) Penghargaan PNS Berkinerja Terbaik antarPerangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan pada tingkat:

- a) rumpun Perangkat Daerah; dan
 - b) Pemerintah Daerah Provinsi.
- (3) Penghargaan PNS Berkinerja Terbaik untuk guru dan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan pada tingkat:
- a) sekolah (Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan/Sekolah Luar Biasa);
 - b) Kantor Cabang Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi; dan
 - c) Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi.
- (4) Rumpun Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, disusun dengan memperhatikan:
- a) tugas dan fungsi Unit Kerja/Perangkat Daerah sesuai urusan pemerintahan; dan
 - b) jumlah pegawai pada Unit Kerja/Perangkat Daerah.

Pasal 26

- (1) Penghargaan bagi PNS Berkinerja terbaik antarPerangkat Daerah pada tingkat rumpun Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf a, dilaksanakan berdasarkan kategori:
- a. Jabatan Pelaksana/Jabatan Fungsional Terampil/Jabatan Fungsional Pemula/Jabatan Fungsional Mahir, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - 1. lolos seleksi untuk tahap wawancara sebanyak 72 (tujuh puluh dua) PNS; dan
 - 2. lolos seleksi sebagai pemenang rumpun sebanyak 30 (tiga puluh) PNS.
 - b. Jabatan Pengawas/Jabatan Fungsional Ahli Muda/Jabatan Fungsional Ahli Pertama/Jabatan Fungsional Penyelia, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - 1. lolos seleksi untuk tahap wawancara sebanyak 72 (tujuh puluh dua) PNS; dan
 - 2. lolos seleksi sebagai pemenang rumpun sebanyak 30 (tiga puluh) PNS.
 - c. Jabatan Pimpinan Tinggi, dilaksanakan dengan ketentuan lolos seleksi untuk tahap penilaian lapangan sebanyak 15 (lima belas) PNS.
 - d. Jabatan Administrator/Jabatan Fungsional Ahli Madya/Jabatan Fungsional Ahli Utama, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - 3. lolos seleksi untuk tahap wawancara sebanyak 72 (tujuh puluh dua) PNS; dan
 - 4. lolos seleksi sebagai pemenang rumpun sebanyak 30 (tiga puluh) PNS.

(2) Penghargaan bagi PNS Berkinerja terbaik antarPerangkat Daerah pada tingkat Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, dilaksanakan berdasarkan kategori:

a. Jabatan Pelaksana/Jabatan Fungsional Terampil/Jabatan Fungsional Pemula/Jabatan Fungsional Mahir, dilaksanakan dengan ketentuan:

1. lolos seleksi untuk tahap wawancara sebanyak 10 (sepuluh) PNS; dan
2. pemenang provinsi sebanyak 5 (lima) PNS.

b. Jabatan Pengawas/Jabatan Fungsional Ahli Muda/Jabatan Fungsional Ahli Pertama/Jabatan Fungsional Penyelia, dilaksanakan dengan ketentuan:

1. lolos seleksi untuk tahap wawancara sebanyak 10 (sepuluh) PNS; dan
2. pemenang provinsi sebanyak 5 (lima) PNS.

c. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dilaksanakan dengan ketentuan:

1. lolos seleksi untuk tahap wawancara sebanyak 5 (lima) PNS; dan
2. pemenang provinsi sebanyak 1 (satu) orang PNS.

d. Jabatan Administrator/Jabatan Fungsional Ahli Madya/Jabatan Fungsional Ahli Utama, dilaksanakan dengan ketentuan:

1. lolos seleksi untuk tahap wawancara sebanyak 10 (sepuluh) PNS; dan
2. pemenang provinsi sebanyak 5 (lima) PNS.

Pasal 27

(1) Penghargaan bagi PNS Berkinerja terbaik untuk guru dan tenaga kependidikan pada tingkat sekolah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf a, diberikan kepada:

- a. 1 (satu) orang Guru Sekolah Menengah Atas (SMA);
- b. 1 (satu) orang Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK); dan
- c. 1 (satu) orang Guru Sekolah Luar Biasa (SLB).

(2) Penghargaan bagi PNS Berkinerja Terbaik pada tingkat Kantor Cabang Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf b diberikan kepada:

- a. 1 (satu) orang Guru SMA;
- b. 1 (satu) orang Guru SMK;
- c. 1 (satu) orang Guru SLB;
- d. 1 (satu) orang Pengawas Sekolah; dan

- e. 1 (satu) orang Kepala Sekolah SMA/SMK/SLB.
- (3) Penghargaan bagi PNS Berkinerja terbaik pada tingkat Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf c diberikan kepada:
 - a. 1 (satu) orang Guru SMA;
 - b. 1 (satu) orang Guru SMK;
 - c. 1 (satu) orang Guru SLB;
 - d. 1 (satu) orang Pengawas Sekolah; dan
 - e. 1 (satu) orang Kepala Sekolah SMA/SMK/SLB.

Pasal 28

- (1) Penghargaan bagi PNS Berkinerja Terbaik antarPerangkat Daerah tingkat rumpun Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf a, dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam;
 - b. medali;
 - c. uang penghargaan berupa penambahan TPP, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1. bagi PNS yang lolos pada tahap wawancara tingkat rumpun Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (4), mendapatkan tambahan TPP sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP maksimal untuk jenjang pangkat jabatan PNS pada saat penilaian; dan
 - 2. bagi PNS pemenang rumpun mendapatkan penambahan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari TPP maksimal untuk jenjang pangkat jabatan PNS pada saat penilaian.
 - d. pemasangan foto pada Aplikasi Daring Penilaian Kinerja.
- (2) Penghargaan bagi PNS Berkinerja Terbaik antarPerangkat Daerah tingkat Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b, dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam;
 - b. medali;
 - c. uang penghargaan berupa penambahan TPP, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - i. untuk jabatan untuk jabatan administrator/jabatan fungsional ahli madya/jabatan fungsional ahli utama, jabatan pengawas/jabatan fungsional ahli muda/jabatan fungsional ahli pertama/jabatan fungsional penyelia, jabatan pelaksana/jabatan fungsional terampil/jabatan fungsional pemula/jabatan fungsional mahir:
 - 1. bagi PNS yang lolos seleksi untuk tahap wawancara mendapatkan tambahan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari TPP maksimal

- untuk jenjang pangkat jabatan PNS pada saat penilaian; dan
2. bagi PNS pemenang mendapatkan penambahan TPP sebesar 30% (tiga puluh persen) dari TPP maksimal untuk jenjang pangkat jabatan PNS pada saat penilaian.
- ii. untuk jabatan Pimpinan Tinggi:
1. bagi PNS yang lolos seleksi untuk tahap wawancara mendapatkan tambahan TPP sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari TPP maksimal untuk jenjang pangkat jabatan PNS pada saat penilaian; dan
 2. bagi PNS pemenang mendapatkan penambahan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari TPP maksimal untuk jenjang pangkat jabatan PNS pada saat penilaian.
- d. pemasangan foto pada Aplikasi Daring Penilaian Kinerja; dan
- e. makan siang/malam bersama Gubernur atau bentuk seremonial lainnya.
- (3) PNS penerima Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dalam Keputusan Gubernur yang penandatanganannya dilakukan oleh Kepala Badan.

Pasal 29

- (1) Penghargaan bagi PNS Berkinerja Terbaik untuk guru dan tenaga kependidikan pada tingkat sekolah (SMA/SMK/SLB) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf a, diberikan dalam bentuk uang.
- (2) Penghargaan bagi PNS Berkinerja Terbaik untuk guru dan tenaga kependidikan pada tingkat Kantor Cabang Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf b, dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam; dan
 - b. uang.
- (3) Penghargaan bagi PNS Berkinerja Terbaik untuk guru dan tenaga kependidikan pada tingkat Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf c, dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam;
 - b. piala;
 - c. uang;
 - d. pemasangan foto pada Aplikasi Daring Penilaian Kinerja; dan
 - e. acara seremonial.

Pasal 30

Penghargaan bagi PNS Berkinerja Terbaik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, diberikan bagi PNS yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. taat dan setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun;
- c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; dan
- d. telah lulus pada seleksi PNS Berkinerja Terbaik.

Pasal 31

(1) Seleksi PNS Berkinerja Terbaik antarPerangkat Daerah, dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama dilaksanakan setiap 6 (enam) bulan;
- b. seleksi untuk jenjang jabatan administrator/jabatan fungsional ahli madya/jabatan fungsional ahli utama, jenjang jabatan pengawas/jabatan fungsional ahli muda/jabatan fungsional ahli pertama/jabatan fungsional penyelia, jenjang jabatan pelaksana/jabatan fungsional terampil/jabatan fungsional pemula/jabatan fungsional mahir dilaksanakan setiap 3 (tiga) bulan;
- c. seleksi pada level perangkat daerah dan rumpun didasarkan pada nilai kinerja, kuisisioner *peer review* dan *vote* pegawai terbaik di perangkat daerah;
- d. seleksi pada level antar kandidat dilakukan dengan menilai antar kandidat;
- e. seleksi pada level Pemerintah Daerah Provinsi dilakukan dengan metode wawancara; dan
- f. waktu pelaksanaan seleksi PNS Berkinerja Terbaik antarPerangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b dapat dilaksanakan dan/atau disesuaikan dengan mempertimbangkan laporan anggaran akhir tahun.

(2) Seleksi PNS Berkinerja Terbaik untuk guru dan tenaga kependidikan, dilaksanakan setiap 2 (dua) bulan dan dapat dilaksanakan dan/atau disesuaikan dengan mempertimbangkan laporan anggaran akhir tahun.

(3) Mekanisme seleksi Penghargaan PNS Berkinerja Terbaik antarPerangkat Daerah ditetapkan oleh Kepala Badan.

- (4) Mekanisme seleksi Penghargaan PNS Berkinerja Terbaik untuk Guru, Pengawas, dan Tenaga Kependidikan ditetapkan oleh Kepala Dinas Pendidikan.
- (5) Tim Seleksi Pegawai Negeri Sipil Berkinerja Terbaik untuk Guru, Pengawas dan Tenaga Kependidikan ditetapkan dalam Keputusan Gubernur.

BAB IV

Penghargaan PNS Purnabakti

Pasal 32

- (1) Penghargaan bagi PNS Purnabakti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b, diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi yang akan memasuki masa Purnabakti dan telah Purnabakti.
- (2) Bentuk Penghargaan PNS Purnabakti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa Piagam Ucapan Terima Kasih.

Pasal 33

Penghargaan bagi PNS Purnabakti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. taat dan setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan
- b. telah memasuki masa pensiun yang diusulkan oleh Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.

BAB V

PENGHARGAAN DAERAH LAINNYA

Pasal 34

Pemberian penghargaan daerah lainnya dilaksanakan oleh Gubernur dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Perangkat Daerah mengusulkan calon penerima penghargaan daerah lainnya kepada Gubernur melalui perangkat daerah yang melaksanakan **urusan penunjang bidang kesejahteraan rakyat;**
- b. Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota mengusulkan calon penerima penghargaan daerah lainnya kepada Gubernur melalui Perangkat Daerah Provinsi terkait; dan
- c. terhadap usulan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dilakukan penilaian dan/atau pertimbangan dari Perangkat Daerah yang mengusulkan dengan melampirkan berita acara hasil penilaian/pertimbangan tersebut.

- d. dalam proses pengusulan calon penerima penghargaan daerah lainnya dibentuk Tim penilai dengan tugas dan fungsi:
 - 1. meneliti dan menilai kelengkapan berkas;
 - 2. menganalisis calon penerima penghargaan daerah lainnya sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan; dan
 - 3. mengusulkan calon penerima penghargaan daerah lainnya kepada Gubernur.
- e. Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada huruf d, ditetapkan dengan keputusan Gubernur.
- f. penerima Penghargaan Daerah Lainnya ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 35

- (1) Penghargaan sebagaimana pada Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 1, 2 dan 3 dapat diberikan kepada PPPK.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. PPPK Berprestasi tingkat internasional, merupakan PPPK Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang memiliki prestasi yang diakui di tingkat internasional;
 - b. PPPK Berprestasi tingkat nasional, merupakan PPPK Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang memiliki prestasi yang diakui di tingkat nasional;
 - c. PPPK Berprestasi tingkat Provinsi, merupakan PPPK Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang memiliki prestasi yang diakui di tingkat Provinsi;
- (3) Pedoman dan mekanisme pemberian penghargaan daerah bagi PPPK sesuai dengan pengaturan pedoman dan mekanisme bagi PNS sebagaimana dimaksud pada pasal 13 ayat (3).

Pasal 28A

- (1) Penghargaan daerah lainnya diberikan kepada mantan Gubernur dan mantan Wakil Gubernur serta janda/duda dari mantan Gubernur dan mantan Wakil Gubernur.
- (2) Pemberian penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan dengan kriteria:
 - a. selama masih hidup;
 - b. tidak menjadi pejabat negara;
 - c. tidak menjadi komisaris atau direksi Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah;
 - d. tidak menjadi komisioner atau anggota lembaga non struktural;
 - e. tidak menjadi pimpinan atau anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Dewan

Perwakilan Daerah Republik Indonesia, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota;

- f. berhenti dengan hormat dari jabatan Gubernur/Wakil Gubernur;
 - g. paling sedikit menjabat Gubernur/Wakil Gubernur selama 1 (satu) periode atau 5 (lima) tahun; dan
 - h. tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang di ancam dengan pidana penjara paling sedikit 5 (lima) tahun.
- (3) Dalam hal mantan Gubernur dan mantan Wakil Gubernur meninggal dunia, pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan kepada janda/duda dari mantan Gubernur dan mantan Wakil Gubernur, dengan ketentuan sepanjang yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan belum melangsungkan perkawinan lagi.
- (4) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan dalam bentuk:
- a. fasilitasi kesehatan;
 - b. fasilitasi pembayaran pajak bumi dan bangunan 1 (satu) unit rumah tinggal;
 - c. fasilitasi pembayaran pajak kendaraan bermotor 1 (satu) unit kendaraan;
 - d. fasilitasi pembayaran layanan perusahaan daerah air minum 1 (satu) unit rumah tinggal;
 - e. fasilitasi pembayaran layanan listrik 1 (satu) unit rumah tinggal;
 - f. fasilitasi kerumahtanggaan; dan
 - g. fasilitasi peminjaman 1 (satu) unit kendaraan roda empat berikut pemeliharannya.

Pasal 28B

- (1) Fasilitasi kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28A ayat (4) huruf a diberikan dalam bentuk pelayanan kesehatan rumah sakit.
- (2) Layanan rumah sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan layanan pada rumah sakit di dalam negeri dengan hak kelas perawatan VVIP dan layanan pada rumah sakit di luar negeri.

Pasal 28C

Fasilitasi kerumahtanggaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28A ayat (4) huruf f, dapat diberikan dalam rangka menunjang kebutuhan rumah tangga di kediaman, meliputi:

- a. 1 (satu) orang asisten rumah tangga, yang ditunjuk/ditugaskan dari tenaga Pegawai Pemerintah Provinsi atau sebutan lain; dan

- b. 1 (satu) orang sopir/pengemudi, yang ditunjuk/ditugaskan dari tenaga Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi atau sebutan lain untuk memberikan pelayanan transportasi.

Pasal 28D

- (1) Fasilitas peminjaman 1 (unit) kendaraan roda empat berikut pemeliharannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28A ayat (3) huruf g, diberikan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.
- (2) Fasilitas peminjaman 1 (unit) kendaraan roda empat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disediakan sesuai dengan kemampuan daerah.
- (3) Fasilitas peminjaman kendaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 28E

- (1) Pelaksanaan dalam rangka fasilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28A ayat (4) huruf a dilakukan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi bidang kesehatan.
- (2) Pelaksanaan dalam rangka fasilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28A ayat (4) huruf b sampai dengan huruf g dilakukan oleh unit kerja yang melaksanakan fungsi fasilitas umum pada Sekretariat Daerah.

Pasal 28F

- (1) Segala pembiayaan yang ditetapkan pada Peraturan Gubernur ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.

BAB VII

PENERIMAAN PENGHARGAAN DAERAH

Pasal 36

- (1) PNS dan PPPK yang pernah mendapat Penghargaan Berprestasi Tingkat Provinsi juara I, II, dan III dapat mengikuti kembali setelah 3 (tiga) tahun.
- (2) PNS hanya berhak menerima 1 (satu) kali setiap masa kerja untuk Penghargaan Dedikasi

(3) PNS hanya berhak menerima 1 (satu) kali untuk Penghargaan Loyalitas.

(4) PNS hanya berhak menerima 3 (tiga) kali Penghargaan PNS Berkinerja Terbaik dalam tahun berkenaan.

BAB VIII KELEMBAGAAN

Pasal 37

- (1) Dalam rangka memberikan penilaian dalam pemberian penghargaan PNS dan PPPK, dibentuk Tim Penilai dan Tim Pertimbangan.
- (2) Tim Penilai dan Tim Pertimbangan di dukung sekretariat yang berkedudukan di perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian.

Bagian Kesatu

Tim Penilai

Pasal 38

- (1) Tim penilai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 mempunyai tugas untuk:
 - a. meneliti dan menilai kelengkapan berkas;
 - b. menyeleksi dan memilih calon pemberian penghargaan sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan; dan
 - c. mengusulkan nama-nama calon penerima penghargaan kepada Tim Pertimbangan Pemberian Penghargaan.
- (2) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan keputusan Gubernur.

Bagian Kedua

Tim Pertimbangan

Pasal 39

- (1) Tim Pertimbangan Pemberian Penghargaan Daerah memberikan pertimbangan terhadap usulan Penghargaan PNS dan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
- (2) Tim Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB IX PEMBIAYAAN

Pasal 40

Pembiayaan yang diperlukan untuk pemberian Penghargaan bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pemerintah Daerah Provinsi, yang dikelola oleh:

- a. perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian, untuk Penghargaan:
 1. PNS dan PPPK Berprestasi Tingkat Provinsi Jawa Barat

2. PNS yang memiliki dedikasi
 3. PNS Berkinerja Terbaik; dan
 4. PNS Purnabakti.
- b. perangkat daerah terkait, untuk Penghargaan:
1. PNS Berprestasi dengan kategori PNS Berprestasi ajang dan tingkat internasional
 2. PNS Berprestasi dengan kategori PNS Berprestasi ajang dan tingkat Nasional
 3. PNS yang memiliki loyalitas
- c. perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kesejahteraan rakyat untuk Penghargaan Daerah Lainnya.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 41

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku, maka Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021 Nomor 18), Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 28 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 Nomor 28), dan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 52 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 Nomor 52) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 42

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ditetapkan di Bandung
Pada tanggal Januari 2025

GUBERNUR JAWA BARAT,

DEDI MULYADI

Diundangkan di Bandung
Pada tanggal Januari 2025

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
JAWA BARAT,

Drs. HERMAN SURYATMAN, M.Si.

BERITA DAERAH PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2025 NOMOR

POLICY BRIEF

— APAKAH —

PEMBERIAN PENGHARGAAN BERPRESTASI BAGI P3K TELAH DILAKSANAKAN DI PEMPROV JABAR ?

EXECUTIVE SUMMARY

Program Seleksi Penghargaan PNS Berprestasi Provinsi Jawa Barat sejak tahun 2017 hingga 2023 telah menjadi sarana untuk memberikan pengakuan dan motivasi kepada PNS yang berprestasi. Namun, saat ini, terdapat ketidakpuasan dari pegawai dengan status P3K karena hanya melibatkan PNS dalam seleksi ini. Oleh karena itu, perlu ada penyesuaian dalam mekanisme pelaksanaan untuk menciptakan kesetaraan hak dan mendorong motivasi bagi seluruh pegawai. Hasil evaluasi Tahun 2023, ditemukan diversifikasi konstanta perlu diperluas untuk mengikutsertakan P3K. Rekomendasi ini sejalan dengan UU No. 20 Tahun 2023 yang menegaskan hak yang sama antara PNS dan P3K dalam mendapatkan Penghargaan, oleh karena itu Pemerintah Provinsi Jawa Barat memerlukan merevisi peraturan dalam proses pemberian Penghargaan yang memuat tentang P3K. Adapun Tiga Alternatif perbaikan aturan terdiri dari revisi Perda/Pergub yang sudah ada atau membuat Pergub baru yang mengatur tentang pemberian penghargaan bagi P3K, Rekomendasi kebijakan yang paling efektif dan efisien untuk dilakukan adalah merevisi Pergub penghargaan yang sudah ada.

PENDAHULUAN

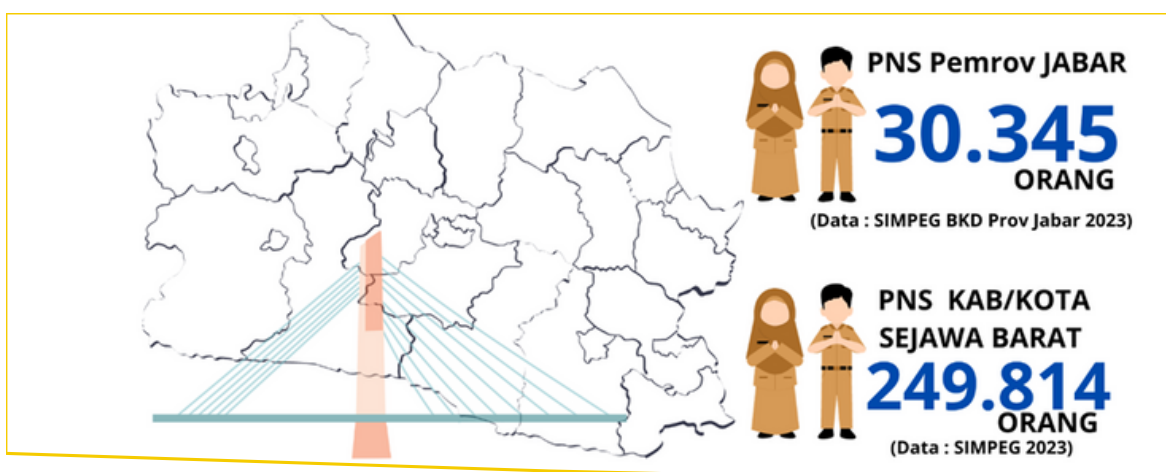
Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 5 disebutkan bahwa Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) terdiri dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Perubahan komposisi pegawai dengan sebutan ASN, mencerminkan bahwa saat ini dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, P3K memiliki peran yang sama dengan PNS. Mengingat peran strategis P3K, sudah selayaknya P3K perlu dikelola dengan sistem manajemen yang profesional di lingkungan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan UU ASN, Manajemen P3K diperlukan untuk menghasilkan pegawai ASN yang kompeten, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Manajemen ASN sendiri terdiri dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, penguatan budaya kerja dan citra institusi, pengelolaan kinerja, pengembangan talenta dan karier, pengembangan kompetensi, pemberhentian dan pemberian penghargaan dan pengakuan. Jika berbicara tentang penghargaan, setiap ASN berhak untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan sebagai bentuk motivasi kepada pegawai baik berupa finansial ataupun non finansial seperti tercantum didalam UU ASN Pasal 21 ayat 2 poin b.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah melaksanakan program pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil Berprestasi sejak tahun 2017 hingga 2023 melalui kegiatan seleksi PNS Berprestasi Inovatif, Inspiratif, dan The Future Leader di Provinsi Jawa Barat, akan tetapi belum dapat mengakomodir pemberian penghargaan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan amanat Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 pada Pasal 21 Ayat 2 Point b.



Gambar 1. Penghargaan PNS Berprestasi Provinsi Jawa Barat

Pada perkembangannya saat ini, pelaksanaan seleksi menimbulkan gelombang protes dari pegawai dengan status P3K baik di Pemda Provinsi Jawa Barat maupun Pemda Kabupaten Kota se Jawa Barat, mereka mempertanyakan mengapa hanya PNS yang dapat ikut mendaftar kedalam seleksi penghargaan ini. Besarnya aspirasi dari P3K tidak bisa diabaikan, dan harus segera dicari jalan keluarnya. Dalam konsep manajemen, reward adalah alat untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai (Jurnal EMBA Vol.10 No.4 Oktober 2022), sehingga untuk meningkatkan motivasi P3K, perlu segera mengakomodir harapan dan keinginan mereka untuk dapat ikut dalam program seleksi penghargaan di Provinsi Jawa Barat.

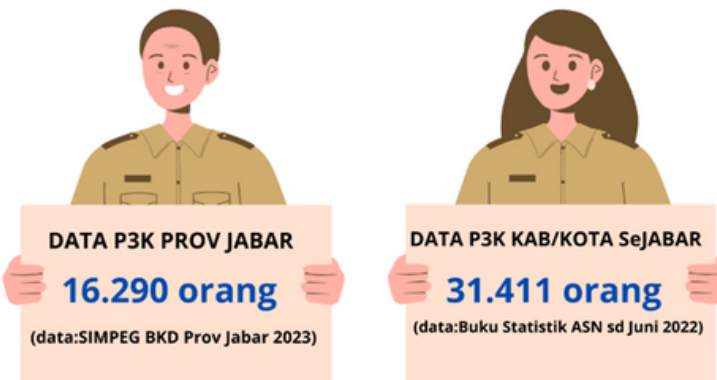


Gambar 2. Data PNS di Provinsi Jawa Barat

DEKSRIPI MASALAH

Hasil evaluasi Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur yang dibuat oleh Tim Riset Evaluasi Tahun 2023, salah satu rekomendasinya berbunyi perlu dilakukan diversifikasi konstestan yang lebih luas, yaitu mengikutsertakan P3K kedalam seleksi. Hasil rekomedasi dari pelaksanaan evaluasi ini sesuai dengan amanat dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana PNS dan P3K memiliki hak yang sama untuk mendapatkan reward atau penghargaan.

Melalui data disamping ada 47.701 P3K di Provinsi Jawa Barat yang tidak dapat mengikuti seleksi. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pemberian penghargaan ini belum sepenuhnya optimal dilaksanakan di Jawa Barat. Program Seleksi PNS berprestasi Provinsi Jawa Barat belum memasukan P3K kedalam pelaksanaannya, sehingga menimbulkan kesenjangan karena tidak adanya keseteraaan hak mendapatkan reward antara PNS dan P3K di Provinsi Jawa Barat.



Gambar 3 : Data P3K Se Jawa Barat

REKOMENDASI KEBIJAKAN

Karakteristik stakeholder yang dapat terlibat terdiri dari :

- 1.Promotors: DPRD Jabar, Pj Gubernur Kepala BKD.
- 2.Defenders: PPPK se Prov Jabar, PNS Perangkat Daerah.
- 3.Latents: Biro Hukum, APIP, tim seleksi PNS berprestasi, KORPRI, BKD/BKPSDM Kab/Kota Sejabar.
- 4.Apathetic: Media massa lokal dan masyarakat.

Analisis yang dibuat dengan menggunakan analisis matrix (grid analysis) dengan skala 1-4, dengan hasil sebagai berikut :

No	Alternatif Kebijakan	Kriteria 1 (Legal Suitability) Bobot 45%		Kriteria 2 (Dukungan Politik) Bobot 30%		Kriteria 3 (Aksesibilitas) Bobot 25%		Total 100%
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)
1.	Merevisi Peraturan Daerah Provinsi Nomor 7 tahun 2016 tentang Penghargaan Daerah	2	45%	2	30%	2	25%	$0,9+0,6+0,5=2$
2.	Membuat Peraturan Gubernur Baru tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	3	45%	2	30%	3	25%	$1,35+0,6+0,75=2,7$
3.	Merevisi Peraturan Gubernur Nomor 28 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah lainnya	4	45%	2	30%	4	25%	$1,8+0,6+1=3,4$

Revisi Perda akan melibatkan stakeholder yang cukup banyak seperti Gubernur, Kepala BKD, Biro Hukum, dan memakan waktu yang panjang dalam pelaksanaannya, ada keterlibatan DPRD Jawa Barat pada prosesnya dan dari sisi waktu akan memakan waktu kurang lebih 1 (satu) tahun. Estimasi biaya yang tidak sedikit juga perlu diakomodir oleh anggaran belanja perangkat daerah.

2 Alternatif Kedua membuat Peraturan Gubernur baru tentang pemberian Penghargaan bagi PPPK. Peraturan ini akan terpisah dengan PNS & dapat mengakomodir kebutuhan yang diminta oleh PPPK secara rinci. Stakeholder yang terlibat tidak akan terlalu banyak seperti pembuatan Perda, biaya yang dikeluarkan juga tidak terlalu besar, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pembuatan sampai dengan ke implementasi peraturan tidak terlalu lama, kurang lebih di waktu 3 (tiga) s.d. 4 (empat) bulan.

ALTERNATIF KEBIJAKAN

1 Alternatif Pertama, merevisi Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Penghargaan Daerah. Didalam Perda pada Bab IV masih berbunyi Penghargaan Pegawai Negeri Sipil, perlu adanya revisi dan penambahan penekanan ketentuan Pemberian penghargaan bagi ASN yang memuat PNS dan PPPK di Provinsi Jawa Barat, serta pengaturan lebih lanjut.

3 Alternatif Ketiga merevisi Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 28 Tahun 2022 tentang perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya, memasukan PPPK sebagai Pegawai yang dapat mengikuti atau mendapatkan program penghargaan PNS berprestasi. Tidak perlu merubah Perda dan tidak perlu membuat Pergub terpisah dengan PPPK, dapat ditambahkan pada pergub pasal baru yang dapat mengakomodir tentang PPPK. Waktu yang dibutuhkan untuk merevisi Pergub di perkirakan cukup singkat sekitar 5 (lima) minggu dan tanpa biaya.

PENUTUP

Pelaksanaan seleksi penghargaan PNS Berprestasi di Provinsi Jawa Barat harus melibatkan P3K untuk memastikan kesetaraan hak dan motivasi bagi seluruh pegawai. Dengan mengimplementasikan alternatif kebijakan yang tepat dan melibatkan stakeholders secara efektif, program ini dapat menjadi lebih inklusif, adil, dan mendukung pengembangan potensi semua pegawai di Provinsi Jawa Barat.

Kebijakan yang direkomendasikan berdasarkan hasil analisis diperlukan upaya untuk merevisi Peraturan Gubernur tentang pemberian penghargaan, sebagai alternatif kebijakan paling efektif dan efisien yang bisa dilaksanakan. Revisi Pergub dapat memepersingkat waktu pengerjaan kebijakan dan tanpa biaya. Opsi ini sesuai dengan kebutuhan untuk segera mengakomodir pelaksanaan seleksi ASN Berprestasi Provinsi Jawa Barat yang sangat urgent karena dilaksanakan pada awal tahun 2024, sehingga dukungan regulasi untuk optimalisasi kegiatan sangat diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah Profesi bagi PNS dan PPPK
Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Penghargaan Daerah pada Bab IV masih berbunyi Penghargaan Pegawai Negeri Sipil
Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 28 Tahun 2022 tentang perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya



Policy Brief: Usulan Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi di Provinsi Jawa Barat

Disusun Oleh: Anis Khusnul Qodriyati

Ditujukan untuk: BKD Provinsi Jawa Barat

1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan motor penggerak administrasi pemerintahan yang bertugas menjalankan fungsi pelayanan publik. Kinerja PNS yang baik dapat mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam rangka meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja PNS, sangat penting untuk memberikan penghargaan bagi PNS yang berprestasi.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat memiliki sekitar 40.000 PNS yang tersebar di berbagai instansi dan unit kerja. Meskipun sudah ada berbagai bentuk penghargaan, pemberian apresiasi secara formal dan terstruktur untuk PNS berprestasi belum diatur secara komprehensif.

2. Permasalahan

Saat ini, pemberian penghargaan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat belum memiliki mekanisme yang standar dan menyeluruh. Tantangan yang muncul, antara lain:

- Kurangnya penilaian yang objektif dan sistematis terhadap prestasi PNS.
- Ketidakmerataan kesempatan bagi seluruh PNS untuk mendapatkan penghargaan.

- Minimnya insentif yang diberikan, sehingga penghargaan belum mampu meningkatkan kinerja secara signifikan.

3. Tujuan

Tujuan dari pemberian penghargaan ini adalah untuk:

- Meningkatkan motivasi dan kinerja PNS melalui pemberian penghargaan yang adil dan transparan.
- Menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan berkualitas.
- Memberikan apresiasi yang layak kepada PNS yang menunjukkan kinerja dan kontribusi di atas rata-rata.

4. Usulan Kebijakan

Pemerintah Provinsi Jawa Barat diusulkan untuk menerapkan **Program Pemberian Penghargaan PNS Berprestasi** dengan rincian sebagai berikut:

a. Kategori Penghargaan

Penghargaan dapat diberikan berdasarkan beberapa kategori, seperti:

1. **PNS dengan Kinerja Terbaik:**
 - Penilaian berdasarkan capaian kinerja dalam pelaksanaan tugas

dan fungsi pokok selama satu tahun berjalan.

2. **Inovasi dalam Pelayanan Publik:**
 - PNS yang berhasil menciptakan inovasi atau terobosan dalam pelayanan publik di unit kerjanya.
3. **Integritas dan Disiplin:**
 - Penghargaan bagi PNS yang konsisten menunjukkan kedisiplinan, integritas, serta kepatuhan terhadap peraturan.
4. **Penghargaan untuk Unit Kerja:**
 - Unit kerja yang berhasil meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan memberikan pelayanan terbaik.

b. Mekanisme Penilaian

Penilaian dilakukan melalui beberapa tahapan:

1. **Penyusunan Kriteria Penilaian:**
 - Kriteria penilaian disusun berdasarkan **Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019** tentang Penilaian Kinerja PNS, yang meliputi unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja.
2. **Pengajuan Calon:**
 - Setiap unit kerja dapat mengajukan calon penerima penghargaan berdasarkan penilaian objektif dari kepala unit atau atasan langsung.
3. **Evaluasi oleh Tim Penilai:**
 - Dibentuk tim independen yang terdiri dari perwakilan **BKD (Badan Kepegawaian Daerah), Inspektorat, dan Unit Kerja terkait** untuk melakukan verifikasi dan evaluasi.

c. Bentuk Penghargaan

Bentuk penghargaan dapat berupa:

1. **Penghargaan Finansial:**
 - Insentif berupa bonus atau tunjangan khusus yang diberikan kepada PNS berprestasi.
2. **Penghargaan Non-finansial:**
 - Sertifikat, piagam, plakat, atau kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) di dalam dan luar negeri.
3. **Promosi Jabatan:**
 - Kesempatan promosi jabatan bagi PNS yang konsisten menunjukkan kinerja tinggi.

5. Dampak yang Diharapkan

Implementasi program pemberian penghargaan ini diharapkan dapat memberikan beberapa dampak positif, seperti:

- **Peningkatan Motivasi:** PNS lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan inovasi-inovasi baru dalam pelayanan publik.
- **Budaya Kompetisi Positif:** Menciptakan budaya kompetitif yang sehat di lingkungan PNS sehingga mereka berusaha menunjukkan kinerja terbaik.
- **Kualitas Pelayanan yang Lebih Baik:** Dengan meningkatnya kinerja PNS, masyarakat akan merasakan peningkatan kualitas pelayanan publik.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi di Provinsi Jawa Barat merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Pemerintah Provinsi perlu merancang sistem penghargaan yang adil, transparan, dan berkelanjutan. Dengan adanya penghargaan yang terstruktur, PNS akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal dalam pelaksanaan tugasnya. Disarankan agar kebijakan ini diterapkan secara bertahap dan dievaluasi secara berkala.

7. Referensi

- Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Badan Kepegawaian Negara (BKN), 2022. "Laporan Kinerja Tahunan PNS 2022."
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), 2023. "Strategi Peningkatan Kinerja ASN melalui Pemberian Insentif."

POLICY BRIEF

Membangun Budaya Berprestasi: "Bagaimana Kebijakan Penghargaan Jawa Barat Menginspirasi Pegawai Negeri Sipil untuk Konsisten Berinovasi dan Berdedikasi"

Ringkasan Eksekutif

Kebijakan penghargaan Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengakui dan memberikan apresiasi kepada pegawai negeri sipil yang luar biasa dalam kontribusi dan kinerja untuk mendukung pembangunan daerah, sehingga menciptakan model perintis kebijakan penghargaan di sektor publik di Indonesia. Dengan belum adanya kebijakan penghargaan nasional, inisiatif ini bertujuan untuk memotivasi kinerja, inovasi, dan dedikasi dalam pelayanan publik, yang berdampak positif pada kualitas layanan bagi masyarakat, termasuk kelompok rentan. Dengan menyoroti pengabdian, kontribusi, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang luar biasa di berbagai bidang, kebijakan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja pegawai negeri sipil tetapi juga mendorong budaya inovasi berkelanjutan. Kebijakan ini menegaskan urgensi kebijakan penghargaan dan menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan dampaknya serta menginspirasi kebijakan serupa di daerah lain maupun di tingkat nasional.

Tujuan

Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk menyoroti dan memperkuat pentingnya kebijakan penghargaan di Jawa Barat, yang mengakui dan memberikan apresiasi kepada kontribusi luar biasa dari pegawai negeri sipil dan pemangku kepentingan lainnya dalam pembangunan daerah. Sebagai kebijakan pertama di Indonesia, kebijakan ini menjadi alat yang kuat untuk memotivasi pegawai negeri agar memberikan layanan berkualitas tinggi di sektor-sektor penting seperti kesehatan, pendidikan, pelayanan sosial, dan infrastruktur. Dengan secara publik mengakui keunggulan dalam inovasi, dedikasi, dan pelayanan, kebijakan ini memperkuat moral pegawai sekaligus menutup kesenjangan signifikan dalam sistem pengakuan formal bagi pegawai negeri.

Kebijakan ini mengeksplorasi motivasi di balik kebutuhan mendesak akan kebijakan penghargaan ini, menghubungkannya dengan tujuan yang lebih luas dalam efisiensi sektor publik dan pembangunan. Kebijakan ini mencakup analisis terstruktur dari kerangka peraturan yang mengatur kebijakan penghargaan dan mengevaluasi wawasan dari penelitian akademis mengenai peran penghargaan dalam meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan kinerja pegawai. Selain itu, kebijakan ini memberikan rekomendasi untuk memperbaiki struktur dan visibilitas kebijakan, dengan mempertimbangkan bagaimana model kebijakan ini dapat menginspirasi kebijakan serupa di daerah lain dan menetapkan preseden untuk program pengakuan di tingkat nasional. Pada akhirnya, kebijakan ini mempromosikan budaya keunggulan dan peningkatan berkelanjutan dalam sektor publik di Indonesia.

Konteks dan Urgensi

Kebijakan penghargaan di Jawa Barat mengatasi kesenjangan kritis dalam sektor publik Indonesia dengan secara formal mengakui pegawai negeri sipil dan kontributor lainnya atas kinerja, inovasi, dan dedikasi luar biasa mereka dalam pembangunan daerah. Kebijakan ini sangat relevan mengingat

tantangan unik yang dihadapi provinsi ini, di mana layanan publik berkualitas sangat penting untuk memenuhi kebutuhan kelompok rentan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di bidang seperti kesehatan, pendidikan, infrastruktur, dan pelayanan sosial. Dengan populasi besar dan lanskap sosial-ekonomi yang kompleks, Jawa Barat mengandalkan pegawai negeri sipil untuk menyediakan layanan berstandar tinggi dan berdampak. Namun, insentif tradisional sering kali gagal memotivasi inovasi berkelanjutan dan kinerja yang tinggi.

1. Masalah Kebijakan dan Kebutuhan Sosial

Urgensi kebijakan ini berasal dari kurangnya kerangka pengakuan formal bagi pegawai negeri sipil, khususnya di tingkat daerah. Tanpa insentif yang terstruktur, pegawai negeri yang berkinerja tinggi sering kali tidak mendapatkan apresiasi yang layak, yang dapat menurunkan motivasi, mengurangi produktivitas, dan pada akhirnya menimbulkan kesenjangan dalam penyampaian layanan. Kebijakan penghargaan ini merespons kebutuhan tersebut dengan tidak hanya mengakui pencapaian individu tetapi juga menetapkan tolok ukur untuk keunggulan dalam pelayanan publik. Dengan kriteria penghargaan yang jelas di bidang inovasi, loyalitas, dan kontribusi yang berdampak pada masyarakat, kebijakan ini menyelaraskan upaya pegawai negeri dengan tujuan pembangunan provinsi serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap layanan pemerintah.

2. Relevansi Lebih Luas dan Urgensi untuk Replikasi Nasional

Di tengah ketiadaan kebijakan penghargaan nasional untuk pegawai negeri, inisiatif Jawa Barat ini merupakan kemajuan strategis, yang menunjukkan potensi pengakuan untuk mentransformasi budaya pelayanan publik. Dengan menampilkan pegawai negeri yang berkinerja tinggi, kebijakan ini memperkuat akuntabilitas, transparansi, dan standar keunggulan dalam pemerintahan, menginspirasi pemerintah daerah lainnya untuk mengadopsi kerangka kerja serupa. Seiring dengan terus berjalannya upaya reformasi sektor publik dan kebutuhan akan struktur pemerintahan yang lebih responsif, kebijakan penghargaan ini menjadi model yang tepat waktu yang dapat mendorong kebijakan pengakuan yang lebih luas, berkontribusi pada budaya nasional keunggulan pelayanan dan mendorong daerah lain untuk memprioritaskan pengakuan berbasis prestasi.

Analisis

Kondisi Peraturan Saat Ini

Kebijakan penghargaan Jawa Barat dibangun di atas kerangka peraturan yang kuat yang ditentukan melalui berbagai peraturan yang menetapkan kriteria, jenis penghargaan, proses seleksi, dan peran tim penilai. Peraturan penting meliputi:

- Peraturan Daerah No. 7 Tahun 2016

Peraturan dasar ini menciptakan pendekatan terstruktur untuk memberikan penghargaan kepada individu dan lembaga yang memberikan kontribusi signifikan dalam pembangunan di berbagai sektor, bertujuan untuk memotivasi keterlibatan publik yang aktif. Ini memberikan dasar hukum yang eksplisit, menetapkan pentingnya kebijakan ini dalam pembangunan daerah.

- Peraturan Gubernur No. 18 Tahun 2021

Peraturan ini secara khusus menargetkan pegawai negeri sipil, mengatur penghargaan untuk pencapaian dan inovasi yang meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kinerja. Peraturan ini juga memperkenalkan tim penilai, yang menambah tingkat pengawasan dan objektivitas dalam proses seleksi, meningkatkan kredibilitas dan keadilan kebijakan.

- Peraturan Gubernur No. 28 Tahun 2022 dan No. 52 Tahun 2023

Pembaruan ini menambahkan kejelasan lebih lanjut pada kategori penghargaan (misalnya, "The Future Leader," "Employee of The Month") dan menyempurnakan mekanisme seleksi, termasuk kunjungan lapangan dan evaluasi sejawat. Peraturan ini memperkenalkan kriteria yang lebih ketat untuk loyalitas dan dedikasi, yang mendorong kontribusi yang konsisten dan berkualitas.

Kekuatan Kebijakan Saat Ini

- Kriteria yang Jelas dan Cakupan Luas

Peraturan ini memberikan kriteria komprehensif yang menghargai pegawai negeri sipil di berbagai kategori, meliputi inovasi, loyalitas, dan kontribusi signifikan di bidang-bidang yang berdampak pada kesejahteraan publik. Inklusivitas ini membantu membangun budaya keunggulan yang luas.

- Proses Seleksi yang Terstruktur

Kehadiran tim penilai memastikan bahwa penghargaan bukan sekadar simbolis, tetapi didasarkan pada pencapaian yang terverifikasi, menciptakan kepercayaan terhadap keadilan penghargaan.

- Insentif Finansial dan Non-Finansial

Dengan memberikan penghargaan berupa insentif materi (misalnya, tunjangan, jamuan makan malam bersama Gubernur) dan simbolis (sertifikat, pengakuan publik), kebijakan ini memenuhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang memperluas daya tariknya bagi berbagai pegawai.

Tinjauan Akademis mengenai Penghargaan

Kesenjangan Kebijakan

Saat ini, Indonesia tidak memiliki kebijakan nasional yang secara formal mengakui kontribusi luar biasa dalam sektor publik, termasuk penghargaan terstruktur untuk pegawai negeri. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 20 Tahun 2024 yang terbaru tidak mencakup penghargaan atau sistem pengakuan terstruktur bagi pegawai, sehingga masing-masing daerah harus mengembangkan program ini secara mandiri. Inisiatif Jawa Barat ini secara efektif mengisi kekosongan tersebut, menempatkan provinsi sebagai pemimpin dalam membangun kerangka motivasi bagi pegawai negeri. Kebijakan ini menciptakan preseden yang berharga yang dapat menginspirasi adopsi di daerah lain dan di tingkat nasional, membantu standarisasi motivasi pegawai, peningkatan kualitas, dan keunggulan dalam pelayanan publik.

Alasan Akademis

- Teori Sinyal dan Pengakuan Kualitas

Penghargaan berfungsi sebagai indikator penting dari nilai dan kualitas dalam organisasi. Penelitian Gallus dan Frey (2016) menunjukkan bahwa penghargaan non-materi menjadi sinyal kuat yang secara publik memvalidasi penilaian manajer dan pencapaian luar biasa pegawai. Dengan mengakui kontribusi di berbagai sektor, pendekatan Jawa Barat sejalan dengan prinsip-prinsip sinyal yang

memotivasi pegawai untuk mencapai standar tinggi sambil meningkatkan persepsi publik terhadap pelayanan pemerintah.

- **Motivasi Intrinsik dan Keterlibatan Pegawai**

Deci dan Ryan (2000) menyatakan bahwa penghargaan memperkuat motivasi intrinsik, terutama dalam peran yang didorong oleh dampak sosial dan pelayanan publik. Penghargaan non-materi menciptakan rasa tujuan dan kebanggaan yang langgeng, yang sangat efektif untuk pegawai negeri. Penelitian juga menunjukkan bahwa insentif finansial selektif dapat menjadi motivator yang kuat tanpa mengurangi motivasi intrinsik. Kebijakan Jawa Barat yang menggabungkan penghargaan simbolis dan finansial, memaksimalkan motivasi dan kepuasan kerja.

- **Gamifikasi dan Moral Organisasi**

Temuan dalam *The Wiley Handbook of Global Workplace Learning* (2019) mengindikasikan bahwa gamifikasi seperti "Employee of the Month" melibatkan pegawai dan membangun semangat melalui motivator ekstrinsik (penghargaan) dan intrinsik (pencapaian). Penghargaan berkelanjutan Jawa Barat menumbuhkan semangat kompetitif yang positif, menjadikan pengakuan sebagai bagian rutin dalam budaya kerja.

- **Menyeimbangkan Insentif Finansial dan Nonfinansial**

Meskipun penghargaan intrinsik penting, penelitian, seperti yang dilakukan oleh Bishop (1987) dan Gallus (2016), menyoroti pentingnya menggabungkan penghargaan moneter secara hati-hati untuk mendukung loyalitas karyawan dan memperkuat kontribusi yang luar biasa. Penelitian Bishop menekankan bahwa insentif moneter, yang digunakan secara selektif, dapat melengkapi penghargaan simbolis tanpa mengurangi motivasi intrinsik. Pendekatan Jawa Barat dengan memberikan tunjangan kinerja bagi karyawan berprestasi dan pengakuan simbolis memastikan bahwa penghargaan seimbang, memotivasi karyawan di berbagai pencapaian dan peran sambil mempertahankan prestise insentif moneter.

- **Membangun Loyalitas dan Meningkatkan Persepsi Publik**

Penghargaan membantu membangun loyalitas dan moral organisasi dengan menghargai dan merayakan kontribusi individu. Perkins (1987) menemukan bahwa pengakuan formal meningkatkan retensi karyawan dan memperkuat kepercayaan dalam organisasi. Dengan menggabungkan pengakuan publik dan insentif moneter sesekali, kebijakan penghargaan Jawa Barat memperkuat ikatan antara organisasi dan karyawan, menandakan apresiasi atas kinerja yang konsisten dan luar biasa.

Sehubungan temuan beberapa tinjauan literatur akademik tersebut, relevan bahwa kebijakan penghargaan Jawa Barat secara efektif menggabungkan motivator intrinsik dan ekstrinsik. Sistem pengakuan yang seimbang ini, termasuk insentif finansial selektif, menginspirasi kinerja tinggi, membangun loyalitas, dan mempromosikan keunggulan pelayanan publik.

Kesimpulan

Kebijakan penghargaan Jawa Barat adalah kebijakan dalam mengakui dan memotivasi pegawai negeri sipil dengan inisiatif inovasi untuk mengatasi terbatasnya sistem penghargaan nasional yang terstruktur dalam sektor publik Indonesia. Dengan menggabungkan pengakuan publik dengan insentif non-materi dan insentif finansial selektif, kebijakan ini membangun motivasi intrinsik, loyalitas organisasi, dan

keunggulan dalam penyampaian layanan. Berdasarkan wawasan dari teori sinyal dan penelitian motivasi intrinsik, kebijakan ini tidak hanya meningkatkan semangat dan kinerja individu tetapi juga memperkuat citra pemerintah di mata publik, menetapkan standar tinggi dalam pelayanan publik. Pendekatan Jawa Barat menawarkan model yang dapat direplikasi oleh daerah lain dan untuk diadopsi secara nasional, membangun dasar bagi motivasi dan inovasi berkelanjutan dalam dinas publik.

Rekomendasi

- **Perluas Kategori Penghargaan untuk Inklusivitas dan Dampak**
Perluas kategori untuk secara khusus mengakui pencapaian di sektor-sektor yang berdampak langsung pada populasi rentan, seperti kesehatan, pendidikan, dan pelayanan sosial. Inklusivitas ini akan mencakup beragam kontribusi di bidang layanan penting, yang memperkuat komitmen sektor publik terhadap kesejahteraan masyarakat.
- **Perkenalkan Insentif Finansial Terstruktur bagi Pegawai Berprestasi Tinggi**
Terapkan insentif finansial berbasis kinerja secara selektif untuk sejumlah kecil pegawai berprestasi tinggi. Insentif finansial ini harus berbasis prestasi, memberikan motivasi yang signifikan untuk kontribusi luar biasa tanpa mengurangi nilai pengakuan intrinsik.
- **Tingkatkan Transparansi dalam Kriteria Penghargaan dan Proses Seleksi**
Pastikan bahwa kriteria untuk setiap kategori penghargaan dan proses seleksi jelas, tersedia secara publik, dan diterapkan secara konsisten. Komunikasi yang transparan dapat mencegah persepsi pilih kasih dan membangun kepercayaan, sehingga penghargaan dianggap adil dan berbasis prestasi.
- **Implementasikan Mekanisme Umpan Balik yang Berkelanjutan**
Secara berkala kumpulkan umpan balik dari penerima penghargaan, pegawai lain, dan anggota tim seleksi untuk mengevaluasi efektivitas dan relevansi kebijakan. Mekanisme umpan balik ini memungkinkan penyesuaian berdasarkan kebutuhan organisasi dan harapan pegawai, sehingga program penghargaan tetap berdampak dan selaras dengan tujuan pelayanan publik yang berkembang.
- **Promosikan Kebijakan Penghargaan Jawa Barat sebagai Model Nasional**
Bagikan kerangka kerja, hasil, dan praktik terbaik kebijakan ini di forum regional dan nasional untuk mendorong adopsi yang lebih luas. Dengan mempresentasikan kebijakan Jawa Barat sebagai model praktik terbaik, pemerintah provinsi dapat menginspirasi kerangka serupa di daerah lain dan mendorong pembahasan mengenai sistem penghargaan nasional yang terintegrasi bagi pegawai negeri.
- **Manfaatkan Platform Digital untuk Pengakuan Publik**
Ciptakan platform online untuk menampilkan para penerima penghargaan, memperlihatkan pencapaian dan kontribusi mereka dalam pelayanan publik. Pengakuan publik ini tidak hanya akan meningkatkan kesadaran akan dampak kebijakan ini, tetapi juga menginspirasi budaya keunggulan dan akuntabilitas di seluruh pemerintahan.

Rekomendasi-rekomendasi ini bertujuan untuk memperkuat kebijakan penghargaan yang ada dengan meningkatkan inklusivitas, transparansi, dan visibilitasnya, memastikan bahwa kebijakan ini tetap menjadi kerangka kerja yang memotivasi dan berkelanjutan bagi pengakuan sektor publik di Jawa Barat dan seterusnya.

Daftar Pustaka

Bishop, J. (1987). The Recognition and Reward of Employee Performance.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Gallus, J., & Frey, B. S. (2016). Awards as Strategic Signals.

Kenon, V. H., & Palsole, S. V. (2019). *The Wiley Handbook of Global Workplace Learning*. John Wiley & Sons.

Perkins, S. J. (1987). Processing Developments in Employee Performance and Reward.

TIM RISET EVALUASI

OKY PUTRANTO, S.STP., M.AP.

DEDE PURNAMA, S.AG., M.AP.

DR. AGUS AHMAD SAFEI, M.AG.

DEWI SRI FARTHYNA WIRASUGENA, S.E., M.E.

CUCU JUARSIH, SE

IWAN SETIAWAN

MONICA ELIZABETH NATALIA, S.STP

MUCHAMAD ABU RIZAL KATAB, S.TR.IP



PKAP PENGHARGAAN



EVALUASI PEMBERIAN PENGHARGAAN
DAN TANDA JASA APARATUR
PROVISI JAWA BARAT
TAHUN 2023



KATA PENGANTAR

Berkat Rahman Allah yang Maharahim, laporan akademik hasil riset evaluatif program pemberian penghargaan Pegawai Negeri Sipil berprestasi di lingkungan Provinsi Jawa Barat dapat selesai juga pada akhirnya. Sebagai salah satu perangkat daerah yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas yang luar biasa besar dan mulia dalam turut mewujudkan visi Jawa Barat Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi. Sebagai perangkat daerah yang ruang lingkup kerjanya bersentuhan langsung dengan para Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), Badan Kepegawaian Daerah berada di garis terdepan dalam mewujudkan visi mulia Pemerintah Provinsi Jawa Barat tadi, khususnya dalam hal menyiapkan para ASN Pemprov untuk menjadi para pelayan masyarakat yang kredibel, kapabel, akuntabel, kompetitif, kreatif, inovatif, inspiratif, dan kolaboratif.

Mewujudkan PNS Juara yang kredibel, kapabel, akuntabel, kompetitif, kreatif, inovatif dan kolaboratif menjadi tantangan tersendiri di tengah era disrupsi yang penuh ketidakpastian. Dalam konteks itu, Pemerintah Provinsi Jawa Barat, dalam beberapa tahun terakhir, mengambil sebuah langkah terobosan dengan menyelenggarakan sebuah kegiatan kompetitif yang dinamakan Pemberian Penghargaan Apresiasi PNS Berprestasi dalam berbagai kategori. Selain secara rutin setiap tahun memberikan penghargaan berupa tanda jasa kepada para PNS yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Dalam konteks birokrasi, langkah ini adalah bagian dari reformasi birokrasi untuk menciptakan peningkatan kinerja aparatur yang benar-benar kompetitif dan berjiwa melayani.

Secara luas, laporan ini memotret proses pelaksanaan seleksi Pemberian Penghargaan PNS Berprestasi dan Tanda Jasa Aparatur terkait input, output, proses, dan dampak. Sekaligus memotret bagaimana implikasi yang ditimbulkan setelah penghargaan didapatkan. Dalam kaitan itu, riset evaluative ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat kepada para PNS Berprestasi yang terpilih memiliki sejumlah makna simbolik. *Pertama*, sebagai pengakuan atas kinerja yang luar biasa: Penghargaan tersebut menunjukkan bahwa PNS tersebut telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini

mengakui kinerja luar biasa yang telah dicapai dan memberikan motivasi untuk terus meningkatkan prestasi di masa depan.

Kedua, bermakna sebagai pendorong motivasi dan semangat kerja: Penghargaan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja PNS yang menerimanya. Penghargaan ini bisa membangkitkan rasa percaya diri, kebanggaan, dan kepuasan pribadi yang kemudian berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Ketiga, bermakna sebagai insentif dan penghargaan finansial: Penghargaan yang diterima oleh PNS berprestasi juga berarti adanya insentif finansial seperti hadiah uang dalam nominal tertentu. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor penting yang mendorong PNS untuk meningkatkan kinerja dan meraih hasil yang lebih baik lagi.

Kempat, peningkatan reputasi dan pengakuan di dalam dan luar institusi: Penghargaan tersebut dapat membantu memperkuat reputasi PNS di dalam insitusi tempatnya bekerja. Hal ini juga bisa memberikan pengakuan tidak hanya di level lokal, tetapi juga regional, nasional, dan bahkan internasional, yang pada gilirannya dapat membuka peluang karir dan peningkatan tanggung jawab di masa depan.

Kelima, penghargaan menempatkan penerimanya sebagai teladan bagi rekan kerja: PNS yang menerima penghargaan bisa menjadi contoh dan inspirasi bagi rekan kerja lainnya. Penghargaan tersebut dapat mendorong semangat persaingan sehat dan peningkatan kinerja kolektif di lingkungan kerja.

Keenam, sebagai alat peningkatan kepercayaan dan hubungan dengan masyarakat: Penghargaan yang diterima oleh PNS berprestasi juga memberikan dampak positif pada hubungan dengan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil tersebut bisa menjadi panutan dan menimbulkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh institusi tempatnya bekerja.

Ketujuh, sebagai media kontestasi kebaikan: PNS yang ikut terlibat dalam seleksi pemberian penghargaan PNS Berprestasi dipacu meningkatkan kualitas dirinya untuk kemudian berkompetisi secara fair dengan PNS lainnya.

Ucapan syukur yang tidak terkira kepada Allah SWT atas karunia amat besar yang bernama kesempatan melakukan riset evaluatif ini dan bertemu dengan sejumlah PNS penerima penghargaan yang memiliki talenta luar biasa di berbagai kabupaten kota. Penghargaan yang setinggi-tingginya kepada segenap Pimpinan Pemerintah Provinsi Jawa Barat atas fasilitasi dan dukungan yang amat besar yang memungkinkan riset evaluasi ini dapat dilaksanakan secara baik. Terima kasih kepada segenap penerima penghargaan dan para user (atasan, kolega dan bawahan) yang telah terlibat menjadi peserta aktif *focused group discussion* yang digelar di berbagai BKPSDM kabupaten

kota di Jawa Barat. Terima kasih atas segenap informasi dan kebaikan hati yang kami terima selama penelitian berlangsung. Untuk semua penerimaannya, kami sampaikan terima kasih.

Akhirnya, hanya kepada Allah saja semua urusan dikembalikan. Semoga riset evaluatif yang kami lakukan ini memberikan manfaat yang besar bagi upaya kreatif peningkatan layanan kepada masyarakat dengan menghadirkan sosok para PNS yang berprestasi.

Bandung, Januari 2023

ABSTRAK

Tulisan ini bermaksud untuk mengetahui proses pelaksanaan seleksi pemberian penghargaan Pegawai Negeri Sipil Berprestasi dan Tanda Jasa Aparatur di lingkup Provinsi Jawa Barat sekaligus memahami dampak yang muncul terkait peningkatan kinerja layanan setelah penghargaan diterima. Program pemberian penghargaan memberikan peluang bagi PNS yang terlibat untuk pengembangan karier yang lebih baik di masa depan, selain juga memiliki peluang yang lebih besar untuk promosi, pelatihan, dan tugas-tugas yang lebih menantang. Melalui pendekatan riset kasus, diketahui bahwa pelaksanaan seleksi pemberian penghargaan PNS Berprestasi dan Tanda Jasa Aparatur selama ini secara relatif telah berjalan secara transparan, kredibel dan akuntabel. Riset ini juga menunjukkan, bahwa penghargaan yang diterima oleh PNS berprestasi memiliki arti penting dan bermakna sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi, kompetensi, dan kinerja unggul yang ditunjukkan oleh seorang PNS bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Terutama, pengakuan atas kinerja yang luar biasa, pendorong motivasi dan semangat kerja, peningkatan reputasi dan pengakuan di dalam dan luar institusi, sekaligus menempatkan mereka sebagai role model atau teladan bagi rekan kerja, di mana PNS yang menerima penghargaan bisa menjadi contoh dan inspirasi bagi lingkungan kerja di sekitarnya. Riset ini juga menunjukkan bahwa penghargaan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas PNS, serta mendorong mereka untuk terus berprestasi.

Kata Kunci: Pegawai Negeri Sipil, Penghargaan, Prestasi, Akuntabel, Role Model

DAFTAR ISI
KATA PENGANTAR
ABSTRAK

BAB I: PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang ~ 7
- 1.2 Dasar, Asas, Sasaran dan Dampak ~ 13
- 1.3 Identifikasi Masalah ~ 15
- 1.4 Tujuan ~ 15
- 1.5 Manfaat ~ 16
- 1.6 Riset Terdahulu ~ 18
- 1.7 Kerangka Pemikiran ~ 23

BAB II: KAJIAN TEORI

- 2.1 Evaluasi Program: Konsepsi ~ 28
- 2.2 Evaluasi Program: Urgensi dan Signifikansi ~ 31
- 2.3 Pemberian Penghargaan: Landasan ~ 38
- 2.4 Evaluasi Program: Tahapan, Keuntungan dan Kesulitan ~ 40
- 2.5 Kinerja dan Kompetensi PNS ~ 45
- 2.6 PNS Sebagai Pelayan Publik ~ 49
- 2.7 PNS Berprestasi di Tengah Budaya Kolaborasi dan Kompetisi ~ 55
- 2.8 PNS dan Budaya Birokrasi ~ 58
- 2.9 PNS Inovatif, Inspiratif dan Memasa Depan ~ 61
- 2.10 Tantangan PNS di Era Disrupsi ~ 70
- 2.11 Apresiasi PNS Berprestasi ~ 73

BAB III: METODE PENELITIAN

- 3.1 Kategori Penelitian ~ 82
- 3.2 Pendekatan Penelitian ~ 83
- 3.3 Informan Penelitian ~ 86
- 3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data ~ 87
- 3.6 Analisis Data ~ 89

BAB IV: TEMUAN DAN PEMBAHASAN

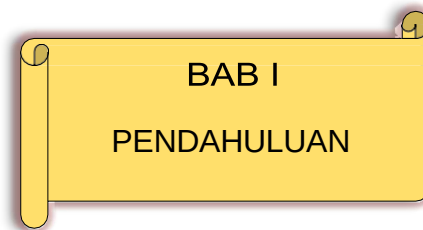
- 4.1 Kondisi Obyektif ~ 92
- 4.2. Pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi ~ 94
- 4.2 Proses Seleksi ~ 97
- 4.3 Output ~ 99
- 4.4 Dampak ~ 101
- 4.6 Tanda Jasa Satyalenca Karya Satya ~ 104
- 4.7 PNS Berprestasi dan Tantangan Pengembangan Karier ~ 110
- 4.8 Seleksi PNS Berprestasi: Medan Kontestasi Gagasan ~ 116
- 4.9 PNS Berprestasi: Muda, Beda, Juara ~ 126
- 4.10 PNS Berprestasi Sebagai Role Model ~ 129
- 4.11 PNS Berprestasi: Implikasi Individual, Institusional dan Komunal ~ 135
- 4.12 Tanda Jasa Aparatur dan Stereotipe Birokrasi ~ 138
- 4.13 Budaya Berprestasi dan Ekosistem Kerja Birokrasi ~ 146
- 4.14 Penghargaan dan Peningkatan Kualitas Layanan ~ 150
- 4.15 PNS Berprestasi Berbasis Nilai Religi ~ 155
- 4.16 Relevansi Budaya Berprestasi dan Spirit Jabar Juara ~ 158



4.17 Seleksi PNS Berprestasi: Beberapa Catatan ~ 163
4.18 Seleksi PNS Berprestasi Berkelanjutan ~ 170

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan ~ 174
5.2 Rekomendasi ~ 176

REFERENSI ~ 178
LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Program pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berprestasi di lingkungan birokrasi pemerintah memiliki peran penting dalam mendorong kinerja yang unggul, meningkatkan motivasi, dan menciptakan budaya kerja yang produktif. Penghargaan merupakan salah satu instrumen yang efektif untuk memotivasi PNS dan mengakui kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui evaluasi yang baik, proses pemberian penghargaan dapat menjadi lebih objektif, adil, dan transparan.

Penghargaan yang diberikan kepada PNS berprestasi tidak hanya memberikan pengakuan atas prestasi mereka, tetapi juga memiliki dampak yang lebih luas, baik secara individu maupun organisasi. Melalui evaluasi yang tepat, pemberian penghargaan dapat menjadi instrumen yang efektif untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kualitas pelayanan publik di dalam birokrasi pemerintah. Kajian teori tentang pentingnya evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat memberikan landasan konseptual yang kuat untuk memahami kebutuhan dan manfaat dari sistem ini.

Evaluasi program pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dilatarbelakangi oleh sejumlah alasan. *Pertama*, evaluasi program penghargaan membantu memastikan bahwa penghargaan diberikan kepada PNS yang benar-benar berprestasi dan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Dengan melakukan evaluasi, program penghargaan dapat mengidentifikasi PNS yang pantas menerima penghargaan, sehingga penghargaan tidak diberikan secara sembarangan. Hal ini meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya yang terbatas.

Kedua, evaluasi program penghargaan membantu membangun transparansi dan kepercayaan publik terhadap proses pelaksanaan seleksi pembeian penghargaan kepada PNS berprestasi. Dengan adanya evaluasi yang obyektif dan terbuka, masyarakat dapat melihat bahwa penilaian dan penghargaan diberikan berdasarkan kriteria yang jelas dan adil. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap sistem pemberian penghargaan kepada PNS dan memperkuat legitimasi pemerintah.

Ketiga, evaluasi program penghargaan dapat menjadi pendorong bagi PNS untuk meningkatkan kinerja mereka. Pegawai Negeri Sipil yang menyadari bahwa kinerja mereka akan dievaluasi untuk mendapatkan penghargaan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik pula. Evaluasi program penghargaan memberikan insentif bagi PNS untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka guna meraih pengakuan dan penghargaan yang diinginkan.

Keempat, evaluasi program penghargaan membantu mengidentifikasi PNS yang memiliki potensi untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam organisasi. Melalui evaluasi, dapat diidentifikasi individu-individu yang memiliki prestasi luar biasa dan potensi untuk mengisi posisi-posisi penting di masa depan. Hal ini memungkinkan pengembangan karier yang lebih baik dan penempatan yang strategis untuk PNS berprestasi.

Kelima, evaluasi program penghargaan memberikan pesan yang jelas bahwa prestasi dan kinerja yang tinggi dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat membangun budaya kerja yang bermutu di mana PNS merasa termotivasi untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Pegawai Negeri Sipil lainnya juga akan terinspirasi untuk berupaya lebih baik, sehingga meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tersebut, evaluasi program penghargaan kepada PNS berprestasi, khususnya di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Barat, penting dilakukan. Evaluasi membantu memastikan keberlanjutan program, meningkatkan

akuntabilitas, dan mendorong peningkatan kualitas kinerja PNS serta pembangunan organisasi yang lebih baik.

Secara praktikal, evaluasi program pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi memiliki kaitan yang erat dengan penciptaan budaya berprestasi di kalangan PNS. Evaluasi program penghargaan memberikan standar kinerja yang jelas dan terukur bagi PNS. Melalui evaluasi, kriteria dan indikator kinerja yang diharapkan dapat ditetapkan dengan baik. Pegawai Negeri Sipil menjadi paham tentang apa yang diharapkan dari mereka untuk meraih penghargaan. Hal ini menciptakan budaya di mana setiap PNS memiliki pemahaman yang sama mengenai standar prestasi yang harus dicapai.

Pada sisi yang lain, evaluasi program pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi memberikan pengakuan yang nyata atas prestasi PNS yang berkinerja tinggi. Ketika PNS yang berprestasi diberikan penghargaan, ini menunjukkan bahwa kinerja mereka dihargai dan diakui oleh pihak yang berwenang. Pengakuan ini memberikan dorongan dan motivasi tambahan bagi PNS lainnya untuk meraih penghargaan serupa. Pegawai Negeri Sipil akan berlomba-lomba untuk mencapai tingkat prestasi yang diakui tersebut.

Pegawai Negeri Sipil yang menerima penghargaan menjadi teladan dan sumber inspirasi bagi rekan kerja lainnya. Keberhasilan mereka memotivasi PNS lain untuk melakukan upaya ekstra dan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Budaya berprestasi berkembang ketika para PNS melihat dan merasakan bahwa prestasi mereka dihargai dan diakui. Pegawai Negeri Sipil lain terinspirasi untuk mengikuti jejak mereka dan berupaya untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Selain itu, evaluasi program penghargaan menciptakan semangat kompetisi sehat di antara PNS. Pegawai Negeri Sipil akan berusaha untuk mencapai kinerja yang lebih baik untuk meraih penghargaan. Kompetisi sehat ini dapat mendorong PNS untuk terus berinovasi, mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas kerja, dan mencapai hasil yang lebih baik. Budaya berprestasi tumbuh ketika PNS saling mendorong dan menginspirasi satu sama lain untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Evaluasi program penghargaan memberikan peluang bagi PNS untuk pengembangan karier yang lebih baik. Pegawai Negeri Sipil yang menerima penghargaan memiliki peluang yang lebih besar untuk promosi, pelatihan, dan tugas-tugas yang lebih menantang. Hal ini menciptakan budaya di mana PNS menyadari bahwa prestasi yang konsisten dan tinggi dapat membuka pintu untuk peluang pengembangan karier yang lebih baik (Daryanto, 2007).

Melalui evaluasi program penghargaan kepada PNS berprestasi, budaya berprestasi dapat tercipta di kalangan PNS. Evaluasi menciptakan standar kinerja yang jelas, memberikan pengakuan atas prestasi, menjadi sumber inspirasi, membangun semangat kompetisi sehat, dan membuka peluang pengembangan karier (Rusniyati, 2021).

Secara konseptual, Pemberian Apresiasi dan Tanda Jasa Aparatur, merupakan bagian dari bentuk pemberian penghargaan dari pemerintah kepada pegawai berdasarkan prestasi, masa kerja dan pengabdian yang nantinya diharapkan akan menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemerintah menempuh beberapa cara, misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Sudrajat, 2018).

Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. hal ini dikarenakan para pegawai telah memperoleh bekal dari proses pendidikan dan pelatihan yang akan menunjang kualitas pekerjaan. Pengakuan atas suatu prestasi akan memberikan keputusan yang lebih tinggi daripada pemberian secara tak beralasan atau cuma-cuma.

Pemberian penghargaan dan motivasi telah dipandang sebagai sebuah instrumen yang sangat penting dalam mendorong kinerja pegawai. Seorang karyawan yang dihargai dan dimotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh institusi atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan. Institusi diharapkan dapat memberikan penghargaan sertamotivasi yang setimpal dari apa yang telah dilakukan oleh pegawainya.

Untuk itu ketergantungan antara kedua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah menyelenggarakan kegiatan pemberian penghargaan daerah bagi PNS yang dinilai berprestasi dimulai dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2022. Selain menyelenggarakan kegiatan pemberian penghargaan daerah, dilaksanakan juga pemberian tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya Presiden RI yang merupakan tanda penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah berbakti selama 10 atau 20 atau 30 tahun lebih secara terus menerus dengan menunjukkan kecakapan, kedisiplinan, kesetiaan dan pengabdian sehingga dapat dijadikan teladan bagi setiap pegawai lainnya.

Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur kepada PNS yang sudah berjalan selama ini belum pernah dievaluasi bagaimana pengaruh PNS yang telah mendapatkan penghargaan dan Tanda Jasa terhadap Pembangunan Jawa Barat. Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur bertujuan juga untuk mendorong peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah, sebagai salah satu instrumen untuk melihat kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya, untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur serta menentukan strategi-strategi yang dapat dilakukan dalam program pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Menimbang pentingnya pelaksanaan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan Dan Tanda Jasa Aparatur, maka ditahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah di Bidang Penilaian Kinerja Aparatur melaksanakan kegiatan ini dalam Program Kepegawaian Daerah.

Dalam tiga tahun terakhir, sejak 2020 sampai 2022, terdapat 53 pegawai yang telah menerima penghargaan sebagai PNS Berprestasi dalam kategori inovatif, inspiratif dan the future leader. Sementara, jumlah penerima tanda jasa kehormatan Satyalancana Karya Satya, dalam tiga tahun terakhir, mencapai 1390 orang pegawai. Dengan demikian, jika

diakumulasikan, maka jumlah pegawai yang telah mendapatkan penghargaan dari dua kategori besar tadi sebanyak 1443 orang.

Penghargaan yang diberikan kepada PNS lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten Kota di Jawa Barat yang memiliki prestasi terbaik dalam diharapkan: *Pertama*, dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan. *Kedua*, dapat mendorong atau menstimulasi PNS yang lainnya yang belum mendapatkan penghargaan. Untuk PNS yang sudah mendapatkan penghargaan menjadi pendorong dan role model. *Ketiga*, memberikan dorongan/motivasi kepada segenap PNS agar memiliki loyalitas, kejujuran, dedikasi dan disiplin yang tinggi. *Keempat*, Memberikan Apresiasi kepada PNS yang memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi berkarya untuk kemajuan daerah Provinsi Jawa Barat. *Kelima*, Penunjang Nilai dalam penerapan sistem merit.

Dalam konteks kategori kontestasi, kategori PNS Inovatif didefinisikan sebagai sosok PNS yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam menggunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk, layanan, kebijakan dan terobosan baru, yang berguna baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya. Adapun kategori PNS Inspiratif digambarkan sebagai sosok PNS panutan yang dapat mengilhami, menggerakkan, membangkitkan dan mengobarkan semangat bagi diri dan lingkungannya untuk melakukan sesuatu yang positif dan berguna. Sementara, kategori PNS The Future Leader diidealisasikan sebagai Sosok PNS yang memiliki jiwa kepemimpinan yang positif dan berkelanjutan, berorientasi pada hasil, mampu melihat jauh ke depan, memiliki kecepatan dan situasional dalam membuat keputusan, dan dapat beradaptasi dengan cepat pada perubahan zaman.

Sementara itu, tanda kehormatan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan

Pemerintah serta dengan penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan, dan disiplin secara terus-menerus paling singkat 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun, atau 30 (tigapuluh) tahun.

Berdasarkan data yang ada, Pemenang Seleksi PNS Berprestasi Kategori Inovatif, Inspiratif dan *The Future Leader*. Pemenang PNS berprestasi tahun 2020 (17 orang), tahun 2021 (18 orang) dan tahun 2022 (18 orang). Penerima Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya. Penerima Tanda kehormatan Satyalencana Karya Satya tahun 2020 (548 orang) dan tahun 2021 (842 orang).

Dalam konteks berorganisasi, termasuk dalam birokrasi pemerintahan, melakukan evaluasi terhadap sebuah program kegiatan adalah sebuah keniscayaan yang tidak terhindarkan. Evaluasi program penting dilakukan upaya untuk mengukur ketercapaian program, yaitu mengukur sejauh mana sebuah kebijakan dapat terimplementasikan. Dengan demikian, kebijakan-kebijakan baru sehubungan dengan program tersebut akan didukung oleh suatu data.

Evaluasi program pada instansi pemerintahan ini perlu dilihat dari *element* utama dalam roda kerja, yakni sumber daya manusianya yang dalam hal ini pegawai negeri sipil. Secara teoritis, evaluasi program dapat diarahkan pada empat dimensi yang saling terkait, yakni dimensi input, dimensi proses, dimensi output dan dimensi *outcome* atau dampak. Mengetahui keempat dimensi ini menjadi hal penting untuk mengetahui sejauh mana sebuah program pemerintah diimplementasikan di lapangan.

1.2 Dasar, Asas, Sasaran dan Dampak

Pemberian apresiasi kepada PNS Berprestasi adalah sebuah penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi yang luar biasa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian penghargaan PNS Berprestasi didasarkan pada pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi yang luar biasa dari seorang

pegawai. Dasar ini melibatkan evaluasi dan penilaian obyektif terhadap prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sementara, asas penghargaan PNS Berprestasi mencakup keadilan, objektivitas, transparansi, dan keterbukaan. Pemberian penghargaan didasarkan pada pencapaian dan kualitas kinerja yang dapat diukur secara jelas dan adil. Adapun maksud dari penghargaan PNS Berprestasi adalah untuk memberikan pengakuan, motivasi, dan apresiasi kepada pegawai yang telah menunjukkan kinerja yang luar biasa. Penghargaan tersebut juga bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, mempertahankan karyawan yang berkualitas, dan membangun budaya kerja yang unggul. Sementara, tujuan pemberian penghargaan PNS Berprestasi adalah sebagai berikut: Meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik; Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai; Meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi; Memotivasi pegawai lain untuk meningkatkan kinerja mereka; Meningkatkan citra dan reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap prestasi.

Pihak yang menjadi sasaran pemberian penghargaan PNS Berprestasi adalah pegawai yang telah menunjukkan kinerja yang luar biasa, termasuk pencapaian target, inovasi, inspirasi, kontribusi terhadap tim kerja, kepemimpinan yang baik, dan nilai-nilai etika yang tinggi. Adapun dampak yang diharapkan dari pemberian penghargaan PNS Berprestasi ini, antara lain: Meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai untuk terus meningkatkan kinerja; Meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi; Memperkuat budaya kerja yang unggul dan kolaboratif di organisasi; Meningkatkan kualitas pelayanan atau produk yang dihasilkan oleh organisasi; Meningkatkan reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang menghargai dan mengakui prestasi pegawai; Memotivasi pegawai lain untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Pemberian penghargaan PNS Berprestasi memiliki tujuan yang lebih luas, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, memotivasi pegawai untuk berprestasi, dan meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penghargaan PNS Berprestasi adalah pengakuan yang diberikan kepada pegawai yang telah menunjukkan kualitas kerja yang luar biasa dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Secara keseluruhan, penghargaan PNS Berprestasi didasarkan pada prinsip objektivitas dan transparansi. Maksudnya adalah mengakui kualitas kerja yang luar biasa, mendorong motivasi dan semangat kerja, memberikan contoh teladan, serta meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Sasaran penghargaan ini adalah meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan, kompetensi pegawai, serta loyalitas dan retensi pegawai. Dampak yang diharapkan adalah peningkatan kepuasan masyarakat, motivasi pegawai, loyalitas pegawai, serta citra dan reputasi organisasi yang lebih baik.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan Seleksi Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi terkait input, proses, output dan dampak?
2. Bagaimanakah dampak pemberian Tanda Jasa Kehormatan terhadap peningkatan kinerja PNS yang bersangkutan?

1.4 Tujuan

1. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program seleksi Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi terkait input, proses, output dan dampak.
2. Untuk mengetahui dampak pemberian Tanda Jasa Kehormatan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja PNS.

1.5 Manfaat

1.5.1 Manfaat Akademis

Kegiatan evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi di lingkungan birokrasi memiliki manfaat akademis dan praktis yang penting. Berikut adalah penjelasan mengenai manfaat akademis dan manfaat praktis dari kegiatan evaluasi tersebut:

1.5.1.1 Evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat menjadi sumber data yang berharga untuk penelitian dan analisis akademis. Data ini dapat digunakan untuk mempelajari tren kinerja, faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan PNS, dan dampak dari penghargaan terhadap motivasi dan kinerja PNS;

1.5.1.2 Pengembangan Teori dan Kerangka Kerja: Evaluasi penghargaan PNS berprestasi dapat membantu dalam pengembangan teori dan kerangka kerja yang lebih baik dalam bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia. Dengan menganalisis data dan hasil evaluasi, peneliti dapat mengidentifikasi prinsip-prinsip, metode, dan praktik terbaik dalam memberikan penghargaan kepada PNS berprestasi;

1.5.1.3 Penyebaran Pengetahuan: Hasil evaluasi dan temuan akademis dapat dipublikasikan dan disebarluaskan melalui artikel, buku, seminar, dan konferensi. Hal ini dapat memperkaya pengetahuan di bidang administrasi publik dan memberikan panduan praktis bagi praktisi dan kebijakannya.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Peningkatan Sistem Penghargaan: Evaluasi penghargaan PNS berprestasi dapat membantu dalam memperbaiki dan meningkatkan sistem penghargaan yang ada. Dengan menganalisis efektivitas dan efisiensi sistem yang ada, dapat dilakukan penyesuaian dan perubahan untuk memastikan penghargaan yang diberikan sejalan dengan tujuan organisasi dan mendorong kinerja yang lebih baik;

- 1.5.2.2 Pengembangan Kriteria dan Standar: Evaluasi dapat membantu dalam mengembangkan kriteria dan standar yang lebih jelas dan obyektif untuk pemberian penghargaan. Dengan menetapkan kriteria yang tepat, dapat memastikan bahwa penghargaan diberikan kepada PNS yang benar-benar berprestasi dan berkontribusi secara signifikan;
- 1.5.2.3 Identifikasi *Best Practice*: Evaluasi penghargaan dapat membantu dalam mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam lingkungan birokrasi. Dengan mempelajari kasus-kasus sukses, dapat ditemukan strategi dan pendekatan yang efektif untuk memotivasi dan memberikan penghargaan kepada PNS berprestasi;
- 1.5.2.4 Perbaikan Kinerja Organisasi: Evaluasi dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja organisasi. Dengan melihat prestasi PNS dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadapnya, dapat dilakukan perbaikan dalam manajemen kinerja, pengembangan staf, dan peningkatan proses kerja yang akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.
- 1.5.2.5 Mengetahui kontribusi program pemberian apresiasi PNS Berprestasi terhadap peningkatan kinerja aparatur.
- 1.5.2.6 Memberikan informasi tentang efektivitas penyelenggaraan program dari mulai fase input, proses, output hingga dampak.
- 1.5.2.7 Menyediakan bahan replikasi program yang sama untuk diterapkan di tempat yang lain, sekaligus membantu penyelenggara program untuk memperbaiki performansi kegiatan setelah mendapatkan masukan dari peserta dan pihak terkait lainnya.
- 1.5.2.8 Melihat sejauh mana implementasi program tersebut telah berhasil mencapai tujuan pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.5.2.9 Menyediakan informasi dan data, serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (*decision maker*) untuk memutuskan apakah program akan dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan.

1.5.2.10 Sebagai dasar konseptual dalam penyusunan aturan terkait pemberian penghargaan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

1.5.2.11 Sebagai rujukan bagi semua pemangku kepentingan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan publik melalui pemberian penghargaan kepada para pelayan publik.

1.5.2.12 Bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan evaluasi dan solusi dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan program pemberian penghargaan dan tanda jasa yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan ASN, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan memanfaatkan manfaat akademis dan praktis dari kegiatan evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi, lingkungan birokrasi dapat terus meningkatkan sistem penghargaan, mendorong kinerja yang lebih baik, dan mencapai tujuan organisasional yang lebih tinggi.

1.6 Riset Terdahulu

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, PNS yang bekerja di lingkungan pemerintahan memiliki peran penting dalam memimpin dan mengelola organisasi pemerintah dengan efektif. Berikut adalah beberapa karakteristik dan peran yang dapat dimiliki oleh PNS sebagai pemimpin masa depan. *Pertama*, Visi dan Inovasi: PNS sebagai pemimpin masa depan perlu memiliki visi yang jelas tentang arah masa depan organisasi dan kemampuan untuk mendorong inovasi. Mereka harus dapat

mengidentifikasi peluang baru, mengatasi tantangan, dan memperkenalkan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kedua, Komitmen pada Pelayanan Publik: Pemimpin PNS masa depan harus memiliki komitmen yang kuat terhadap pelayanan publik. Mereka harus memahami dan memprioritaskan kepentingan masyarakat serta bertanggung jawab atas keberhasilan dalam memberikan layanan publik yang berkualitas.

Ketiga, Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin PNS masa depan perlu memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain. Mereka harus mampu membangun hubungan yang kuat dengan bawahan, mendelegasikan tugas dengan bijaksana, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Keempat, Kemampuan Beradaptasi: Lingkungan pemerintahan terus berubah, dan pemimpin PNS masa depan perlu memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Mereka harus mampu mengatasi perubahan kebijakan, regulasi, teknologi, dan tuntutan masyarakat dengan cepat dan efektif.

Kelima, Kemampuan Kolaborasi dan Komunikasi: Pemimpin PNS masa depan harus dapat bekerja sama dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal serta membangun kemitraan yang kuat. Mereka harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menyampaikan visi, memotivasi, dan membangun hubungan yang produktif.

Keenam, Etika dan Integritas: Pemimpin PNS masa depan harus menunjukkan tingkat integritas dan etika yang tinggi. Mereka harus bertindak dengan kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas dalam semua aspek pekerjaan mereka. Etika yang kuat akan membantu membangun kepercayaan masyarakat dan menjaga reputasi organisasi.

Ketujuh, Manajemen Kinerja dan Pengembangan SDM: Pemimpin PNS masa depan harus memiliki kemampuan dalam manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Mereka harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, memberikan

umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pengembangan profesional dan pribadi.

Kedelapan, Kepemimpinan Berbasis Data: Dalam era digital, pemimpin PNS masa depan perlu mampu menggunakan data dan teknologi untuk menginformasikan pengambilan keputusan. Mereka harus memiliki kemampuan untuk menganalisis data, menggunakan teknologi informasi yang relevan, dan mengadopsi pendekatan berbasis bukti dalam peng

Pegawai Negeri Sipil berprestasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam peningkatan kualitas layanan pemerintah kepada publik. Berikut adalah beberapa kontribusi penting mereka:

1. **Profesionalisme dan Kompetensi:** PNS berprestasi umumnya memiliki tingkat keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang tinggi dalam bidang tugas mereka. Mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dengan menggunakan pengetahuan dan kompetensi mereka secara efektif.
2. **Inovasi dan Peningkatan Efisiensi:** PNS berprestasi sering kali memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menerapkan inovasi dalam proses kerja dan layanan publik. Mereka dapat mengembangkan solusi baru, memperkenalkan teknologi yang lebih efisien, dan meningkatkan proses kerja untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan.
3. **Etos Kerja yang Tinggi:** PNS berprestasi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan dedikasi terhadap tugas mereka. Mereka mendedikasikan waktu dan usaha ekstra untuk mencapai hasil yang terbaik dalam pelayanan publik. Etos kerja yang tinggi ini berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan memperkuat citra positif pemerintah di mata publik.
4. **Kepatuhan terhadap Standar dan Prosedur:** PNS berprestasi biasanya mengikuti standar dan prosedur yang ditetapkan dengan ketat dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai dengan

kebijakan dan regulasi yang berlaku, sehingga meningkatkan akurasi, konsistensi, dan integritas dalam pelayanan publik.

5. **Pemberian Teladan dan Inspirasi:** PNS berprestasi dapat menjadi teladan bagi rekan kerja mereka dan anggota organisasi lainnya. Prestasi mereka dapat memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen pada pelayanan publik yang berkualitas.
6. **Komunikasi yang Efektif:** PNS berprestasi cenderung memiliki keterampilan komunikasi yang baik, baik dalam berinteraksi dengan publik maupun dalam berkolaborasi dengan sesama rekan kerja. Kemampuan komunikasi yang efektif memungkinkan mereka untuk menyampaikan informasi dengan jelas, merespon kebutuhan masyarakat, dan membangun hubungan yang positif dengan publik.

Melalui kontribusi-kontribusi ini, PNS berprestasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan pemerintah kepada publik. Dengan menjaga tingkat profesionalisme, inovasi, etos kerja yang tinggi, dan komunikasi yang efektif, mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih responsif terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat.

Berikut adalah beberapa kajian terdahulu tentang evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS:

1. **Studi mengenai Efektivitas Penghargaan:** Beberapa kajian telah mengevaluasi efektivitas penghargaan terhadap kinerja PNS. Studi ini melibatkan pengukuran kinerja sebelum dan setelah pemberian penghargaan, serta perbandingan antara kelompok PNS yang menerima penghargaan dengan kelompok yang tidak menerima. Hasilnya menunjukkan bahwa penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja PNS (Lumentah et al., 2015).
2. **Penelitian tentang Pengaruh Penghargaan terhadap Retensi PNS:** Kajian ini mengevaluasi dampak pemberian penghargaan terhadap retensi PNS, yaitu sejauh mana penghargaan dapat mempengaruhi PNS untuk tetap tinggal dan bekerja di

sektor publik. Beberapa studi menunjukkan bahwa penghargaan yang memadai dan jelas dapat meningkatkan retensi PNS yang berkualitas tinggi (Zhafira Disa & Djastuti, 2019).

3. Analisis tentang Persepsi dan Kepuasan PNS terhadap Penghargaan: Studi ini menggali persepsi dan tingkat kepuasan PNS terhadap penghargaan yang diterima. Melalui wawancara atau survei, penelitian ini mengevaluasi sejauh mana PNS merasa penghargaan yang mereka terima adil, transparan, dan memberikan pengakuan yang memadai terhadap prestasi mereka. Hasilnya dapat digunakan untuk meningkatkan desain dan implementasi sistem penghargaan (Kusumawati, 2008).
4. Penelitian tentang Dampak Penghargaan terhadap Organisasi: Beberapa kajian telah melihat dampak pemberian penghargaan kepada PNS terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini melibatkan pengukuran terhadap perubahan budaya organisasi, motivasi kolektif, dan produktivitas. Hasil penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana penghargaan dapat membentuk budaya kerja yang positif dan meningkatkan kinerja organisasi (Hukubun et al., 2020).
5. Studi tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penghargaan: Beberapa penelitian telah meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pemberian penghargaan kepada PNS. Faktor-faktor ini meliputi kejelasan tujuan penghargaan, konsistensi dalam penilaian, partisipasi PNS dalam proses evaluasi, dan keadilan dalam distribusi penghargaan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang aspek-aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam merancang dan melaksanakan sistem penghargaan yang efektif (Abdulbaqi et al., 2018).

Secara keseluruhan, kajian-kajian terdahulu ini telah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS. Melalui riset evaluative ini dapat diidentifikasi praktik terbaik, faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan

penghargaan, dan dampaknya terhadap individu, organisasi, dan pelayanan publik secara keseluruhan.

1.7 Kerangka Pemikiran

Konstruksi pemikiran pemberian penghargaan kepada PNS melibatkan beberapa aspek penting yang perlu dipertimbangkan. Berikut adalah konstruksi pemikiran yang dapat menjadi dasar untuk memahami pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi:

1. Pengakuan atas Prestasi: Pemberian penghargaan kepada PNS adalah bentuk pengakuan atas prestasi dan kontribusi yang luar biasa dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Ini mencerminkan penghargaan terhadap dedikasi, kerja keras, dan kompetensi PNS dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik.
2. Mendorong Motivasi dan Kinerja: Penghargaan memiliki peran penting dalam memotivasi PNS untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan penghargaan yang dihargai dan diakui, PNS merasa dihargai dan diinspirasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, produktif, dan berorientasi pada prestasi.
3. Merangsang Inovasi dan Kolaborasi: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi merangsang inovasi dan kolaborasi. PNS yang mendapatkan penghargaan cenderung merasa termotivasi untuk berinovasi dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, penghargaan juga dapat mendorong kolaborasi antar-PNS, sehingga tercipta sinergi dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Membangun Budaya Kinerja Unggul: Pemberian penghargaan menjadi bagian dari membangun budaya kinerja unggul dalam lingkungan birokrasi pemerintah. Dengan mengakui dan memberikan penghargaan kepada PNS berprestasi, tercipta budaya kerja yang menghargai prestasi dan kinerja yang tinggi. Ini memberikan teladan bagi PNS lainnya dan mendorong mereka untuk berprestasi.

5. **Penilaian Objektif dan Transparan:** Penting untuk memiliki sistem penilaian yang objektif dan transparan dalam pemberian penghargaan kepada PNS. Kriteria penilaian harus jelas, terukur, dan dipahami oleh semua pihak terkait. Hal ini penting agar penghargaan diberikan berdasarkan kualitas kinerja yang sebenarnya dan tidak terjadi bias atau penilaian yang tidak adil.
6. **Tujuan Peningkatan Pelayanan Publik:** Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi memiliki tujuan utama untuk meningkatkan pelayanan publik. Dengan memberikan penghargaan kepada PNS yang memberikan kontribusi terbaik dalam pelayanan publik, diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas, efisiensi, dan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh PNS.

Melalui konstruksi pemikiran ini, pemberian penghargaan kepada PNS dapat menjadi alat yang efektif dalam mendorong motivasi, meningkatkan kinerja, dan membangun budaya kerja yang unggul dalam lingkungan birokrasi pemerintah.

Konstruksi teoritis pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi melibatkan beberapa elemen yang saling terkait. Berikut adalah konstruksi teoritis yang dapat digunakan sebagai dasar pemahaman:

1. **Teori Motivasi:** Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi didasarkan pada teori motivasi, yang menjelaskan faktor-faktor yang mendorong individu untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Teori-teori motivasi seperti Teori Harapan, Teori Hierarchy of Needs, atau Teori Kemandirian dapat digunakan untuk memahami bagaimana penghargaan dapat mempengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik PNS.
2. **Teori Penghargaan dan Pengakuan:** Konstruksi teoritis ini mencakup teori tentang pentingnya penghargaan dan pengakuan sebagai faktor penting dalam memotivasi individu. PNS yang menerima penghargaan merasa dihargai dan diakui atas kinerja mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

3. Teori Pilihan Rasional: Teori Pilihan Rasional dapat digunakan untuk memahami motivasi PNS dalam mencapai prestasi dan bagaimana pemberian penghargaan dapat menjadi insentif yang menarik. Teori ini berfokus pada pemikiran rasional individu dalam memilih tindakan yang memberikan manfaat terbesar. Dalam konteks ini, PNS yang berprestasi dapat memilih untuk meningkatkan kinerja mereka dengan harapan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi.
4. Teori Kinerja dan Penghargaan: Konstruksi teoritis ini melibatkan teori-teori yang menjelaskan hubungan antara kinerja individu dan penghargaan yang diberikan. Teori-teori seperti Teori Hukum Efek atau Teori Penguatan dapat digunakan untuk memahami bagaimana pemberian penghargaan dapat memperkuat kinerja yang baik dan mendorong perbaikan lebih lanjut.
5. Teori Sosial dan Model Peran: Teori Sosial dan Model Peran menjelaskan bahwa individu cenderung mengadopsi perilaku yang dianggap prestisius atau diinginkan dalam masyarakat atau organisasi. Dalam konteks ini, pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat menjadi model peran bagi PNS lainnya, mendorong mereka untuk meniru perilaku dan prestasi yang sama.
6. Teori Administrasi Publik: Konstruksi teoritis ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan administrasi publik dan pengelolaan kinerja PNS. Teori-teori seperti Teori Agen-Prinsipal, Teori Kepemimpinan Transformasional, atau Teori Budaya Organisasi dapat memberikan perspektif tentang bagaimana penghargaan dapat digunakan sebagai alat untuk mengelola kinerja dan motivasi PNS secara efektif.

Melalui konstruksi teoritis ini, dapat dikembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi, dan bagaimana penghargaan tersebut dapat mempengaruhi motivasi. Bagaimanapun, penghargaan merupakan hal yang penting dalam konteks kerja PNS. Berikut adalah beberapa alasan mengapa penghargaan penting untuk PNS: *Pertama*, Motivasi dan Pengakuan:

Penghargaan memberikan motivasi kepada PNS untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Ketika PNS merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Kedua, Peningkatan Kinerja: Penghargaan yang diberikan kepada PNS yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. PNS yang menerima penghargaan merasa diapresiasi atas upaya mereka dan akan cenderung berusaha lebih keras untuk mempertahankan atau meningkatkan kualitas kerja mereka. *Ketiga, Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja:* Penghargaan yang diberikan kepada PNS dapat meningkatkan morale dan kepuasan kerja. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana PNS merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi PNS yang berkualitas. *Keempat, Mendorong Inovasi dan Kreativitas:* Penghargaan dapat mendorong PNS untuk berpikir inovatif dan kreatif.

Dengan merasa dihargai dan didukung, PNS akan lebih berani mencoba hal-hal baru, mengusulkan ide-ide inovatif, dan berkontribusi dalam memecahkan masalah organisasi.

Kelima, Membangun Budaya Penghargaan: Pemberian penghargaan secara konsisten dan transparan dapat membantu membangun budaya penghargaan di dalam organisasi.

Ini menciptakan lingkungan di mana pencapaian dan kontribusi yang luar biasa diakui dan dihargai. Budaya penghargaan dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja PNS secara keseluruhan.

Pentingnya penghargaan bagi PNS tidak hanya sebatas aspek individu, tetapi juga berdampak pada efektivitas institusi secara keseluruhan. Penghargaan yang tepat dapat menjadi alat yang efektif untuk memotivasi, memperkuat kinerja, dan membangun budaya kerja yang positif di antara PNS. Membangun budaya penghargaan dalam lingkungan birokrasi pemerintah membutuhkan komitmen dan konsistensi. Penting untuk memahami bahwa perubahan budaya memerlukan waktu, tetapi dengan langkah-langkah



yang tepat dan dukungan yang kuat, budaya penghargaan dapat berkembang dan berdampak positif pada kinerja dan semangat kerja PNS dalam melakukan pelayanan kepada publik luas.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Evaluasi Program: Konsepsi

Frasa “evaluasi program”, secara konseptual, dimaknai sebagai proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mengevaluasi informasi terkait dengan program atau kegiatan tertentu. Tujuan evaluasi program adalah untuk menilai keberhasilan, efektivitas, efisiensi, dan dampak dari program tersebut. Evaluasi program dilakukan untuk memahami sejauh mana program mencapai tujuan yang ditetapkan, menilai kebutuhan untuk perbaikan atau penyempurnaan program, serta menyediakan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

Secara konseptual, evaluasi merupakan suatu komponen dalam manajemen program pelatihan (Tulung, 2014). Suatu kegiatan pelatihan harus dimulai dan diakhiri dengan kegiatan evaluasi, sehingga proses pelatihan dapat dinyatakan lengkap dan menyeluruh. Dengan evaluasi dapat diketahui efektifitas dan efisiensi kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Selain itu evaluasi juga memberikan gambaran tentang tingkatan keberhasilan peserta, hambatan-hambatan yang ada, kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kekuatan yang dirasakan.

Pada dasarnya, evaluasi adalah bagian tak terpisahkan dari rangkaian pengelolaan sebuah program (Virgo & Slameto, 2018). Secara sederhana, evaluasi dimaknai sebagai proses pengumpulan data untuk menentukan sejauhmana, dalam hal apa, dan bagaimana tujuan program dapat tercapai. Evaluasi merupakan alat untuk menganalisis dan menilai fenomena dan aplikasi ilmu pengetahuan. Sebagai cabang ilmu pengetahuan yang mandiri, ilmu evaluasi didukung oleh sejumlah teori. Evaluasi biasanya ditujukan

untuk menilai sejauh mana keefektivan kebijakan guna dipertanggungjawabkan kepada yang berwenang. Evaluasi dapat melihat sejauh mana tujuan tercapai serta untuk melihat sejauh mana kesenjangan antara ekspektasi dengan kenyataan .

Secara umum, evaluasi dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak pelaksanaan kebijakan tersebut. Evaluasi merupakan penggambaran proses, mencari dan memberikan informasi yang berguna untuk para pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan (Lumentah et al., 2015).

Berdasarkan pengertian evaluasi di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses kegiatan pengukuran, menilai, menganalisis terhadap program atau kebijakan untuk menentukan hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sebagai pedoman pengambilan langkah dimasa yang akan datang.

Terdapat beberapa pengertian tentang program. Program merupakan suatu rencana yang melibatkan berbagai unit yang berisikan kebijakan serta rangkaian kegiatan yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Program dapat dipahami dalam dua pengertian yaitu secara umum dan khusus.

Pengertian program secara umum, dapat diartikan sebagai rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh seseorang di kemudian hari.

Sedangkan pengertian program secara khusus biasanya dikaitkan dengan evaluasi yang berarti suatu kesatuan atau unit kegiatan yang merupakan implementasi atau realisasi suatu kebijakan, berlangsung dalam proses berkesinambungan dan terjadi dalam satu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Dari pengertian secara khusus ini, maka sebuah program adalah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara berkesinambungan dengan waktu

pelaksanaanyang panjang. Selain itu, sebuah program tidak hanya terdiri dari suatu kegiatan namun, merupakan suatu rangkaian kegiatan yang membentuk satu sistem yang saling terkait satu sama lain dengan melibatkan lebih dari satu orang untuk melaksanakannya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi program merupakan rangkaian kegiatan pengumpulan data atau informasi ilmiah yang hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan dalam menentukan alternatif kebijakan program dimasa akan datang. Karenanya, dalam keberhasilan suatu evaluasi program ada dua konsep yang terdapat didalamnya yaitu efektifitas dan efisiensi. Efektifitas adalah perbandingan antara output dan input sedangkan efisiensi merupakan taraf pendayagunaan input untuk menghasilkan output melalui proses.

Dengan demikian, evaluasi program adalah segala sesuatu yang dilakukan dengan harapan akan mendatangkan hasil atau manfaat. Evaluasi program dapat dilakukan terhadap sebagian atau seluruh unsur-unsur implementasi program. Hal ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana program tersebut berhasil mencapai maksud pelaksanaan dari program yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya evaluasi, program-program yang berjalan tersebut tidak dapat dilihat tingkat pencapaian tujuannya. Keterlaksanaan (implementasi) program dalam pencapaian tujuannya sangat ditentukan oleh banyak faktor yang saling berkaitan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh proses program adalah sebuah sistem, oleh karenanya dalam melaksanakan evaluasi perlu adanya pendekatan sistem dan berpikir secara sistemik (Erialdy et al., 2020).

2.2 Evaluasi Program: Urgensi dan Signifikansi

Secara umum, evaluasi program dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: *Pertama*, menunjukkan sumbangan program terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Hasil evaluasi ini penting untuk pengembangan program yang sama di tempat lain. *Kedua*, mengambil keputusan mengenai keberlanjutan sebuah program, apakah program perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan. Ditinjau dari sudut pandang tujuannya, evaluasi program dapat dikatakan merupakan salah satu bentuk penelitian evaluatif. Oleh karena itu, dalam suatu evaluasi program, pelaksana berfikir serta menentukan langkah bagaimana melaksanakan penelitian (Darodjat dan Wahyudhiana M, 2015).

Dalam kaitan ini, terdapat perbedaan yang mencolok antara penelitian dan evaluasi program adalah sebagai berikut: *Pertama*, dalam penelitian, peneliti ingin mengetahui gambaran mengenai sesuatu yang kemudian hasilnya dideskripsikan, sedangkan dalam evaluasi program pelaksanaan ingin mengetahui seberapa tinggi kondisi atau mutu sesuatu dari hasil pelaksanaan program, setelah data yang terkumpul dibandingkan dengan standar atau kriteria tertentu.

Kedua, dalam kegiatan penelitian, peneliti dituntut oleh rumusan masalah karena ingin mengetahui jawaban dari penelitiannya, sedangkan dalam evaluasi program pelaksanaan ingin mengetahui tingkat ketercapaian tujuan program, dan jika tujuan belum tercapai sebagaimana ditentukan, pelaksanaan ingin mengetahui letak kekurangannya serta penyebabnya. Setiap kegiatan yang dilaksanakan mempunyai tujuan tertentu, demikian juga dengan evaluasi.

Berdasarkan uraian tadi, dapat dikatakan bahwa evaluasi program merupakan penelitian evaluatif. Pada dasarnya penelitian evaluatif

dimaksudkan untuk mengetahui akhir dari suatu kebijakan, dalam rangka menentukan rekomendasi atas kebijakan yang lalu, yang pada tujuan akhirnya adalah untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

Suatu program harus senantiasa dievaluasi untuk melihat sejauh mana implementasi program tersebut telah berhasil mencapai tujuan pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Keefektifitasan program yang berjalan tidak dapat dilihat jika tidak dilakukan evaluasi program. Dengan demikian, kebijakan-kebijakan baru sehubungan dengan program tersebut akan didukung oleh suatu data.

Karenanya, evaluasi program bertujuan untuk menyediakan informasi dan data, serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (*decision maker*) untuk memutuskan apakah akan melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan sebuah program. Dengan demikian, evaluasi program adalah upaya untuk mengukur ketercapaian program, yaitu mengukur sejauh mana sebuah kebijakan dapat terimplementasikan.

Pada praktiknya, evaluasi program dilakukan dengan cara yang sama dengan penelitian. Jadi, evaluasi program merupakan penelitian dengan ciri khusus, yaitu melihat keterlaksanaan program sebagai realisasi kebijakan, untuk menentukan tindak lanjut dari program yang dimaksud. Keduanya dimulai dari menentukan sasaran (variabel), kemudian membuat kisi-kisi, menyusun instrumen, mengumpulkan data, analisis data, serta mengambil kesimpulan. Yang membedakan adalah langkah akhirnya. Jika kesimpulan penelitian diikuti dengan saran maka evaluasi program selalu harus mengarah pada pengambilan keputusan, sehingga harus diakhiri dengan rekomendasi kepada pengambil keputusan.

Kegiatan evaluasi program sangat berguna bagi pengambilan keputusan dan kebijakan lanjutan dari program, karena dari masukan hasil

evaluasi program itulah para pengambil keputusan akan menentukan tidak lanjut dari program yang sedang atau telah dilaksanakan. Muara akhir dari hasil evaluasi adalah sebuah rekomendasi dari hasil penelitian untuk pengambilan keputusan.

Merujuk pada paparan tadi, terdapat empat kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dalam pelaksanaan sebuah program keputusan, yaitu: *Pertama*, menghentikan program, karena dipandang bahwa program tersebut tidak ada manfaatnya, atau tidak dapat terlaksana sebagaimana diharapkan. *Kedua*, merevisi program, karena ada bagian-bagian yang kurang sesuai dengan harapan (terdapat kesalahan tetapi hanya sedikit). *Ketiga*, melanjutkan program; pelaksanaan program menunjukkan bahwa segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan hasil yang bermanfaat. *Keempat*, desiminasi atau menyebarluaskan program (melaksanakan program di tempat-tempat lain atau mengulangi lagi program di waktu lain), karena program tersebut berhasil dengan baik maka sangat baik jika dilaksanakan lagi di tempat dan waktu yang lain.

Menurut Luthfiah (Luthfiah, 2012), evaluasi program dapat dilakukan dengan mengikuti rangkaian langkah sebagai berikut: *Pertama*, menyusun suatu rencana evaluasi dalam bentuk kisi- kisi apa yang akan dinilai berkaitan dengan tujuan program. *Kedua*, menyusun instrumen evaluasi, misalnya. skala, daftar rentang, pedoman observasi/ kuesioner, pedoman wawancara, pedoman dokumentasi. *Ketiga*, melaksanakan pengamatan lapangan, yaitu mengumpulkan data dari responden atau sampel evaluasi. *Keempat*, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, selanjutnya dapat ditentukan tingkat keberhasilan program, kelemahan-kelemahan atau kendala-kendala untuk diperbaiki. *Kelima*, mengajukan sejumlah

rekomendasi terhadap program yang telah dievaluasi tersebut. Keenam, menyusun laporan evaluasi dan menyebarkan hasil evaluasi kepada pihak yang berkepentingan.

Adapun maksud dan tujuan melakukan evaluasi program pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi adalah sebagai berikut. *Pertama*, Mengevaluasi Kinerja PNS: Evaluasi program penghargaan PNS bertujuan untuk mengevaluasi kinerja PNS yang berpartisipasi dalam program tersebut. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana PNS telah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan dan memenuhi kriteria yang ditetapkan untuk mendapatkan penghargaan. Dengan melakukan evaluasi ini, dapat dipastikan bahwa penghargaan diberikan kepada PNS yang memang layak dan memiliki kinerja yang tinggi.

Kedua, Mempromosikan Transparansi dan Objektivitas: Evaluasi program penghargaan bertujuan untuk memastikan transparansi dan objektivitas dalam penentuan penerima penghargaan. Dengan melakukan evaluasi yang sistematis dan terstruktur, dipastikan bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan dengan adil dan obyektif, menghindari favoritisme atau diskriminasi. Hal ini memberikan keyakinan kepada PNS dan masyarakat bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan integritas dan keadilan.

Ketiga, Mendorong Peningkatan Kinerja: Evaluasi program penghargaan juga bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja PNS. Melalui evaluasi yang dilakukan, PNS yang tidak memenuhi kriteria penghargaan dapat mendapatkan umpan balik mengenai area-area yang perlu diperbaiki. Hal ini memberikan kesempatan bagi PNS untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan demikian, evaluasi program penghargaan menjadi alat untuk mendorong perbaikan dan peningkatan kualitas kinerja PNS secara keseluruhan.

Keempat, Mengidentifikasi *Best Practice*: Evaluasi program penghargaan dapat membantu mengidentifikasi best practice atau praktik terbaik yang dapat dijadikan acuan bagi PNS lainnya. Melalui evaluasi, dapat ditemukan pola-pola atau strategi yang telah

terbukti berhasil dalam mencapai hasil yang baik. Informasi ini dapat digunakan untuk mengembangkan model-model kinerja yang diharapkan dan menginspirasi PNS lainnya untuk mengadopsi praktik-praktik yang sukses tersebut.

Kelima, Meningkatkan Motivasi dan Pencapaian PNS: Evaluasi program penghargaan juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan pencapaian PNS secara keseluruhan. Dengan menetapkan standar kinerja yang tinggi dan memberikan penghargaan kepada PNS yang mencapai standar tersebut, program ini dapat memberikan dorongan dan insentif bagi PNS untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. PNS yang mendapatkan penghargaan juga dapat menjadi contoh dan inspirasi bagi PNS lainnya untuk meraih pencapaian yang sama atau lebih baik.

Dengan melakukan evaluasi program penghargaan kepada PNS, tujuan-tujuan tersebut dapat tercapai. Evaluasi membantu memastikan bahwa penghargaan diberikan dengan tepat, meningkatkan kualitas kinerja PNS, dan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan berprestasi.

Evaluasi program memiliki signifikansi dan urgensi yang penting dalam konteks pengembangan dan pelaksanaan program. Berikut adalah beberapa alasan mengapa evaluasi program sangat penting dilakukan: *Pertama, Mengukur Keberhasilan:* Evaluasi program memungkinkan untuk mengukur sejauh mana program mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi membantu dalam menilai keefektifan program dalam mencapai hasil yang diinginkan dan membandingkan hasil yang dicapai dengan harapan awal. Hal ini membantu dalam mengevaluasi apakah program layak dilanjutkan atau memerlukan perbaikan.

Kedua, Perbaikan dan Pembelajaran: Evaluasi program memberikan peluang untuk memperbaiki program secara berkelanjutan. Dengan menganalisis temuan evaluasi, program dapat mengidentifikasi kelemahan, kesalahan, dan tantangan yang dihadapi. Evaluasi memberikan pemahaman tentang apa yang bekerja dan apa yang tidak, sehingga

program dapat mengadopsi perubahan dan memperbaiki praktik dan strategi yang digunakan.

Ketiga, Akuntabilitas dan Transparansi: Evaluasi program memainkan peran penting dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi. Evaluasi membantu dalam memberikan bukti dan informasi yang objektif tentang kinerja program kepada pemangku kepentingan, termasuk pendana, masyarakat, dan penerima manfaat program. Dengan adanya evaluasi yang terpercaya, program dapat menghindari penyalahgunaan, mengukur dampak positif, dan mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya.

Keempat, Pengambilan Keputusan Berbasis Bukti: Evaluasi program menyediakan data dan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang berbasis bukti. Evaluasi memberikan wawasan tentang kinerja program, efektivitas strategi yang digunakan, dan dampak yang dihasilkan. Dengan memiliki informasi ini, keputusan dapat diambil secara lebih informasional dan berdasarkan bukti, sehingga meminimalkan risiko dan meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Kelima, Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas: Evaluasi program membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya. Dengan memahami apa yang berfungsi dengan baik dan apa yang tidak, program dapat mengalokasikan sumber daya secara optimal dan memfokuskan upaya pada strategi yang terbukti berhasil. Evaluasi membantu dalam mengidentifikasi praktik terbaik dan peluang untuk meningkatkan kualitas program.

Dengan demikian, evaluasi program memiliki signifikansi dan urgensi yang penting karena memungkinkan pengukuran keberhasilan, perbaikan yang berkelanjutan, akuntabilitas dan transparansi, pengambilan keputusan berbasis bukti, serta peningkatan efisiensi dan efektivitas program. Evaluasi program merupakan alat yang penting dalam meningkatkan kualitas program, meningkatkan dampak yang diinginkan, dan memastikan penggunaan sumber daya yang tepat (Setyawan, 2015).

Meskipun pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi merupakan langkah yang positif, terdapat beberapa kritik yang dapat diarahkan terhadap pelaksanaannya. Beberapa kritik tersebut meliputi: *Pertama*, Subjektivitas dalam Penilaian: Salah satu kritik utama terhadap pelaksanaan pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi adalah subjektivitas dalam proses penilaian. Penilaian kinerja sering kali dilakukan oleh atasan langsung atau panel penilai yang dapat dipengaruhi oleh preferensi subjektif atau hubungan personal. Hal ini dapat menyebabkan ketidakadilan dalam penentuan penerima penghargaan dan merusak kepercayaan publik terhadap program tersebut.

Kedua, Kurangnya Transparansi: Pelaksanaan pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi seringkali kurang transparan. Detail mengenai kriteria penilaian, proses seleksi, dan pengambilan keputusan sering kali tidak dipublikasikan secara terbuka. Kurangnya transparansi ini dapat menimbulkan dugaan bahwa penghargaan diberikan secara sembarangan atau adanya manipulasi dalam penentuan penerima penghargaan.

Ketiga, Tidak Mendorong Kolaborasi: Program pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi seringkali fokus pada pencapaian individu, sehingga tidak mendorong kolaborasi tim atau kerja tim yang efektif. Dalam lingkungan kerja yang terfokus pada penghargaan individu, PNS mungkin cenderung bersaing satu sama lain daripada bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Keempat, Kurangnya Fokus pada Hasil yang Dapat Diukur: Beberapa program penghargaan PNS berprestasi seringkali tidak mempertimbangkan hasil yang dapat diukur secara obyektif. Penilaian yang hanya berdasarkan pada penilaian subjektif atau kualitatif dapat mengakibatkan penilaian yang tidak konsisten dan sulit untuk diukur. Ini dapat mengurangi efektivitas program dan mengaburkan fokus pada pencapaian nyata.

Kelima, Kurangnya Dampak Jangka Panjang: Program pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi cenderung fokus pada pengakuan segera dan hadiah yang diberikan kepada individu. Namun, dampak jangka panjang dari penghargaan ini terhadap motivasi dan kinerja PNS masih perlu dievaluasi. Dalam beberapa kasus, penghargaan

yang hanya bersifat materi atau simbolik mungkin tidak cukup untuk mempertahankan motivasi jangka panjang atau mendorong perubahan perilaku yang berkelanjutan.

Keenam, Tidak Mempertimbangkan Konteks Kerja: Program penghargaan PNS berprestasi seringkali tidak mempertimbangkan konteks kerja dan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor seperti sumber daya yang terbatas, beban kerja yang tinggi, atau perubahan kebijakan dapat berdampak pada kinerja seseorang meskipun mereka memiliki potensi dan kompetensi yang tinggi.

Kritik-kritik ini menunjukkan perlunya melihat ulang dan memperbaiki pelaksanaan program pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi. Upaya perbaikan dapat dilakukan dengan meningkatkan objektivitas penilaian, meningkatkan transparansi, mempertimbangkan kolaborasi tim, mengukur hasil yang dapat diukur, memperhitungkan dampak jangka panjang, dan mempertimbangkan konteks kerja yang lebih luas.

2.3 Pemberian Penghargaan: Landasan

Praktik Pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi melalui serangkaian proses seleksi memiliki beberapa alasan, landasan, arah, dan tujuan yang didasarkan pada beberapa teori yang ada.

Pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi memiliki landasan pemikiran yang dapat menjadi basis intelektual untuk menjawab pertanyaan mendasar: mengapa penghargaan itu menjadi penting untuk diberikan. Landasan pemikiran itu, antara lain: 1. Meningkatkan motivasi: Penghargaan diberikan untuk meningkatkan motivasi PNS dalam mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan hasil yang diinginkan; 2. Meningkatkan kinerja: Pemberian penghargaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja PNS dengan mengakui dan menghargai kontribusi mereka; 3. Meningkatkan kepuasan kerja: Penghargaan dapat meningkatkan kepuasan kerja PNS dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas upaya dan prestasi mereka; 4. Membangun budaya kerja yang positif: Pemberian penghargaan dapat membantu membangun budaya kerja yang

positif, di mana prestasi diakui dan dihargai, sehingga mendorong PNS untuk berprestasi lebih baik; 5. Meningkatkan loyalitas dan retensi pegawai: Penghargaan yang diberikan dengan adil dan transparan dapat meningkatkan loyalitas PNS terhadap organisasi dan membantu dalam mempertahankan pegawai yang berkualitas; 6. Membangun citra positif organisasi: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat membantu membangun citra positif organisasi di mata masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Dengan demikian, pemberian penghargaan kepada PNS dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja PNS, serta membangun budaya kerja yang positif di lingkungan birokrasi pemerintah. Bagi pihak pemerintah, keuntungan dengan memiliki PNS Berprestasi, antara lain, adalah:

1. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas: PNS berprestasi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja di lingkungan birokrasi pemerintah.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik: PNS berprestasi memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Mereka cenderung memiliki kompetensi dan pengetahuan yang mendalam, serta berupaya untuk memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.
3. Membangun citra positif pemerintah: PNS berprestasi mencerminkan komitmen pemerintah terhadap pelayanan publik yang berkualitas. Keberadaan PNS berprestasi dapat membantu membangun citra positif pemerintah di mata masyarakat, pemangku kepentingan, dan komunitas internasional.
4. Mendorong inovasi dan perubahan positif: PNS berprestasi seringkali memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan menciptakan solusi inovatif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka dapat menjadi agen perubahan yang

positif di lingkungan birokrasi pemerintah dengan mengenali dan menerapkan praktik terbaik serta memperkenalkan perubahan yang lebih efektif.

5. Memotivasi PNS lainnya: Keberhasilan dan prestasi PNS berprestasi dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi PNS lainnya. Hal ini dapat mendorong PNS lain untuk meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi lebih baik dalam tugas-tugas pemerintahan.
6. Meningkatkan pengelolaan sumber daya: PNS berprestasi mampu mengelola sumber daya yang ada dengan lebih baik, baik itu sumber daya manusia, anggaran, atau infrastruktur. Mereka cenderung memiliki keterampilan manajerial yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam upaya penghematan, pengoptimalan, dan efektivitas pengelolaan sumber daya.
7. Membangun kepercayaan masyarakat: PNS berprestasi yang memberikan pelayanan yang berkualitas dan efektif dapat membantu membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Masyarakat akan merasa lebih yakin dan percaya bahwa pemerintah dapat memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

Dengan adanya PNS Berprestasi, pemerintah dapat mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan kepuasan masyarakat, dan membangun citra positif. Ini juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memberikan dampak positif dalam pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah (Rusbiyanti, 2020).

2.4 Evaluasi Program: Tahapan, Keuntungan dan Kesulitan

Pada praktiknya, evaluasi program pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berprestasi melibatkan serangkaian langkah yang dapat membantu dalam mengidentifikasi, menilai, dan memilih penerima penghargaan (Vitapamoorthy et al., 2021). Secara teoritik, langkah-langkah umum dalam melakukan evaluasi program adalah sebagai berikut: *Pertama*, Menentukan Kriteria dan Tujuan Evaluasi: Tentukan kriteria yang jelas dan objektif untuk menilai kinerja PNS. Pertimbangkan faktor-faktor seperti

produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kontribusi terhadap organisasi, kepemimpinan, dan penerapan nilai-nilai etika dan integritas. Tentukan juga tujuan evaluasi, seperti memotivasi kinerja yang lebih baik atau mendorong keunggulan dalam pelayanan publik.

Kedua, Penilaian Kinerja: Kumpulkan data dan informasi terkait kinerja PNS yang akan dievaluasi. Hal ini dapat melibatkan *review* terhadap laporan kinerja, catatan prestasi, hasil penilaian kinerja sebelumnya, dan umpan balik dari atasan, rekan kerja, atau pengguna layanan yang terkait. Selain itu, pertimbangkan untuk melibatkan PNS yang bersangkutan dalam proses penilaian dengan meminta mereka untuk mengisi formulir penilaian diri.

Ketiga, Pembentukan Tim Evaluasi: Bentuk tim evaluasi yang terdiri dari personel yang kompeten dan memiliki pengetahuan tentang penilaian kinerja PNS. Pastikan tim evaluasi bebas dari konflik kepentingan dan memiliki integritas yang tinggi. *Keempat, Analisis dan Penilaian:* Tim evaluasi harus menganalisis data dan informasi yang dikumpulkan, serta mengaplikasikan kriteria evaluasi yang telah ditetapkan. Evaluasi harus dilakukan secara obyektif dan konsisten. Gunakan alat penilaian yang sesuai, seperti skala penilaian atau rubrik evaluasi, untuk memudahkan perbandingan dan pengambilan keputusan.

Kelima, Pengambilan Keputusan: Berdasarkan hasil analisis dan penilaian, tim evaluasi harus memilih PNS yang memenuhi kriteria penghargaan. Proses ini harus transparan dan adil. Pilih penerima penghargaan berdasarkan kualitas kinerja dan prestasi yang terbukti. *Keenam, Pengumuman dan Penghargaan:* Setelah keputusan diambil, umumkan nama-nama PNS yang akan menerima penghargaan. Selain itu, rencanakan upacara atau acara penghargaan untuk memberikan penghargaan secara formal kepada PNS yang berprestasi. Pastikan penghargaan disampaikan dengan hormat dan apresiasi yang layak.

Ketujuh, Evaluasi Pasca-Penghargaan: Setelah pemberian penghargaan, lakukan evaluasi pasca-penghargaan untuk memantau dampaknya terhadap motivasi dan kinerja

PNS. Dapatkan umpan balik dari penerima penghargaan dan evaluasi apakah program ini telah mencapai tujuan yang diinginkan.

Kedelapan, Perbaikan dan Penyesuaian: Berdasarkan hasil evaluasi pasca-penghargaan, identifikasi kekurangan atau kesalahan dalam program penghargaan dan gunakan informasi tersebut untuk meningkatkan proses evaluasi di masa mendatang.

Langkah-langkah di atas dapat membantu dalam melakukan evaluasi program pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dengan cara yang sistematis dan adil. Penting untuk memastikan bahwa evaluasi dilakukan dengan transparan dan objektif agar mendapatkan hasil yang akurat dan memberikan penghargaan yang pantas kepada PNS yang berkinerja tinggi.

Evaluasi program pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berprestasi merupakan proses penting untuk memastikan bahwa penghargaan diberikan secara adil dan tepat kepada mereka yang layak.

Dalam melakukan evaluasi program pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi, penting untuk memastikan transparansi, objektivitas, dan keadilan. Setiap langkah harus dilakukan dengan hati-hati dan dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi serta keterlibatan dan partisipasi semua pihak yang terlibat dalam proses evaluasi.

Terdapat beberapa keuntungan ketika dilakukan evaluasi terhadap sebuah program, seperti halnya evaluasi terhadap pemberian penghargaan bagi PNS Berprestasi, di antaranya: *Pertama*, Meningkatkan Efektivitas: Evaluasi program membantu mengidentifikasi keberhasilan dan kelemahan program. Dengan memahami apa yang telah berhasil dan apa yang perlu diperbaiki, evaluasi memungkinkan perbaikan program yang lebih baik dan lebih efektif. Hal ini membantu mencapai tujuan program dengan lebih baik dan meningkatkan dampak yang diinginkan.

Kedua, Pengambilan Keputusan yang Informasional: Evaluasi program menyediakan data dan informasi yang obyektif tentang kinerja program. Informasi ini dapat digunakan

sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Keputusan terkait pengalokasian sumber daya, perubahan kebijakan, atau perbaikan program dapat diinformasikan oleh hasil evaluasi yang valid dan dapat dipercaya.

Ketiga, Akuntabilitas dan Transparansi: Evaluasi program membantu memastikan akuntabilitas dalam pengelolaan program. Dengan melakukan evaluasi secara teratur, program dapat dipertanggungjawabkan terhadap pencapaian tujuan, penggunaan sumber daya, dan hasil yang diharapkan. Transparansi dalam proses evaluasi juga membangun kepercayaan publik dan pemangku kepentingan terhadap program.

Keempat, Pembelajaran Organisasi: Evaluasi program menyediakan kesempatan untuk pembelajaran organisasi. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengidentifikasi praktik terbaik, pelajaran yang dipetik, dan kebijakan yang efektif. Informasi ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kapasitas organisasi dalam merancang dan melaksanakan program yang lebih baik di masa depan.

Kelima, Peningkatan Kualitas Layanan: Evaluasi program membantu meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Dengan memahami keberhasilan dan kelemahan program, langkah-langkah perbaikan dapat diambil untuk meningkatkan kualitas layanan kepada publik. Evaluasi membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepuasan publik terhadap layanan yang diberikan.

Keenam, Penghematan Sumber Daya: Evaluasi program membantu mengidentifikasi kegiatan atau komponen program yang tidak efisien atau kurang efektif. Dengan mengevaluasi kinerja program, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih baik dan menghindari pemborosan sumber daya pada kegiatan yang tidak memberikan hasil yang diharapkan.

Ketujuh, Mendorong Inovasi dan Perubahan: Evaluasi program memberikan umpan balik yang berharga untuk inovasi dan perubahan. Dengan mengevaluasi program secara teratur, organisasi dapat mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan program,

menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan atau konteks, dan memperkenalkan perbaikan yang diperlukan. Evaluasi mendorong sikap adaptif dan inovatif dalam pengelolaan program.

Secara keseluruhan, evaluasi program memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, dan kualitas program. Dengan melakukan evaluasi yang baik, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik, menghemat sumber daya, dan memberikan layanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

Sementara itu, selain beberapa keuntungan sebagaimana disebutkan tadi, terdapat pula beberapa kesulitan yang mungkin dihadapi adalah sebagai berikut: *Pertama*, Pengukuran dan Penentuan Indikator: Menentukan indikator yang tepat untuk mengukur keberhasilan program dapat menjadi tantangan. Indikator harus relevan, terukur, dan dapat dihubungkan dengan tujuan program. Terkadang, mengidentifikasi indikator yang memadai dan dapat diukur dengan sumber daya yang tersedia dapat sulit. *Kedua*, Keterbatasan Data: Keterbatasan data yang tersedia dapat menjadi hambatan dalam evaluasi program. Data yang diperlukan mungkin tidak lengkap, tidak akurat, atau tidak tersedia dalam bentuk yang diperlukan. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi validitas dan kehandalan hasil evaluasi.

Ketiga, Kompleksitas Efek Program: Beberapa program memiliki dampak yang kompleks dan sulit diukur secara langsung. Efek jangka panjang atau efek yang tidak terlihat dengan mudah dapat menjadi sulit untuk dievaluasi. Misalnya, dampak sosial atau ekonomi jangka panjang dari suatu program dapat sulit diidentifikasi dan diukur secara obyektif.

Keempat, Konteks yang Berubah: Program dapat beroperasi dalam konteks yang terus berubah. Perubahan kebijakan, situasi politik, atau faktor eksternal lainnya dapat mempengaruhi pelaksanaan dan hasil program. Evaluasi yang dilakukan dalam konteks yang berubah dapat menjadi sulit karena perlu membedakan antara dampak program dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi hasil. *Kelima*, Biaya dan Waktu: Evaluasi

program membutuhkan sumber daya yang cukup, termasuk biaya dan waktu. Terkadang, keterbatasan sumber daya dapat menjadi kendala dalam melakukan evaluasi yang komprehensif. Terbatasnya waktu dan anggaran dapat membatasi tingkat detail dan akurasi evaluasi.

Keenam, Kompleksitas Program dan Interaksi: Program-program yang kompleks dengan interaksi antara berbagai komponen atau kegiatan dapat menyulitkan evaluasi. Menganalisis dampak dari setiap elemen program dan memahami bagaimana interaksi di antara mereka dapat menjadi rumit dan memerlukan pendekatan evaluasi yang cermat.

Ketujuh, Keterlibatan Stakeholder: Melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam evaluasi program dapat menjadi tantangan. Stakeholder yang beragam mungkin memiliki tujuan, perspektif, atau kepentingan yang berbeda terkait program tersebut. Mengelola ekspektasi, mencapai konsensus, dan mengintegrasikan masukan dari berbagai pihak dapat memerlukan upaya yang signifikan.

Dalam menghadapi kesulitan-kesulitan tersebut, penting untuk merancang evaluasi yang cermat, menggunakan metode dan alat yang tepat, dan melibatkan pemangku kepentingan yang relevan. Fleksibilitas, kecermatan, dan pemahaman yang mendalam tentang program juga diperlukan untuk mengatasi tantangan evaluasi yang kompleks.

2.5 Kinerja dan Kompetensi PNS

Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu (Murgianto et al., 2016). Seiring dengan pendapat diatas, Withmore mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai yang akan tercapai jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang yang dapat diperoleh dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dimana kemampuan seseorang dapat dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan Disiplin Kerja. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur). Menurut Dharma (2009: 103) indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Memiliki pengetahuan dan kerja profesional; karyawan memiliki kompetensi kerja dan bekerja dengan profesional; 2) Bisa bekerjasama dengan tim; karyawan dapat bekerja sama dengan rekannya dalam melaksanakan/ menyelesaikan suatu pekerjaan (*team work*), 3) Memiliki inisiatif dalam bekerja; karyawan memiliki

ide-ide cemerlang dan inovasi-inovasi khusus dalam bekerja, dan 4) Mampu mengambil keputusan yang tepat; memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan terhadap suatu pilihan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Kinerja pegawai berupaya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Hasibuan (2014) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berbagai pendapat dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Instansi kerja sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

Salah satu tonggak reformasi birokrasi adalah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN). UU-ASN telah meletakkan landasan transformasi pengelolaan aparatur sipil negara dengan tujuan untuk mewujudkan ASN yang berintegritas, profesional, netral dan berkinerja tinggi melalui penerapan sistem merit dan pendekatan *human capital management*. Implementasi UU-ASN diharapkan dapat mewujudkan ASN sebagai penggerak utama reformasi birokrasi, mendorong terwujudnya pelayanan prima terhadap masyarakat dan dunia usaha, meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, meningkatkan daya saing Indonesia di tingkat global, dan turut mendorong pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan.

Sebagai penggerak reformasi birokrasi, PNS dituntut memiliki kompetensi yang mumpuni. Secara teknis, kompetensi merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien. Kompetensi PNS melibatkan beberapa aspek yang saling terkait. Berikut adalah beberapa kompetensi umum yang sering diidentifikasi untuk PNS:

1. Kompetensi Teknis: Kompetensi teknis mencakup pengetahuan dan keterampilan yang spesifik untuk melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan bidang pekerjaan PNS. Misalnya, seorang PNS di bidang keuangan perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang akuntansi, perencanaan keuangan, atau pengelolaan anggaran. Kompetensi teknis juga mencakup penguasaan teknologi informasi yang relevan dan penggunaan alat-alat atau perangkat yang diperlukan untuk pekerjaan mereka.
2. Kompetensi Manajerial: Kompetensi manajerial berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola sumber daya, proyek, atau tim dengan efektif. Ini melibatkan keterampilan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengendalian. PNS yang memiliki kompetensi manajerial yang kuat dapat

mengelola tugas-tugas mereka dengan efisien, memprioritaskan pekerjaan, dan mengoordinasikan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

3. **Kompetensi Komunikasi:** Kompetensi komunikasi melibatkan kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas, baik secara lisan maupun tulisan, dan untuk mendengarkan dengan efektif. PNS yang memiliki kompetensi komunikasi yang baik dapat berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, dan pemangku kepentingan lainnya dengan efisien dan efektif. Mereka dapat menyampaikan ide, instruksi, atau laporan dengan jelas dan mudah dipahami.
4. **Kompetensi Problem-solving:** Kompetensi problem-solving melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah dengan cara yang efektif. PNS yang memiliki kompetensi ini dapat menggunakan pemikiran kritis dan analitis untuk mengatasi tantangan atau hambatan yang muncul dalam tugas-tugas mereka. Mereka dapat mengembangkan strategi penyelesaian masalah, mengumpulkan dan menganalisis informasi, serta membuat keputusan yang tepat.
5. **Kompetensi Kolaborasi:** Kompetensi kolaborasi melibatkan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam tim atau lintas departemen. PNS yang memiliki kompetensi kolaborasi dapat bekerja dengan orang lain secara efektif, mendukung sinergi kelompok, menghargai perbedaan, dan mencapai tujuan bersama. Mereka dapat berkontribusi pada kolaborasi tim, membangun hubungan yang baik, dan memperoleh hasil yang lebih baik melalui kerjasama.

Selain kompetensi di atas, terdapat juga kompetensi seperti kepemimpinan, adaptabilitas, orientasi pada hasil, etika kerja, dan kemampuan belajar yang

2.6 PNS Sebagai Pelayan Publik

Teori tentang PNS sebagai pelayan publik menyajikan konsep bahwa peran utama PNS adalah melayani masyarakat dan kepentingan publik. Teori-teori ini menekankan

pentingnya sikap, kompetensi, dan perilaku yang mendukung pelayanan publik yang efektif dan bertanggung jawab (Krissetyanti, 2013). Beberapa teori yang relevan dalam konteks ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, Teori Birokrasi: Teori birokrasi ini menggarisbawahi pentingnya aturan, hierarki, dan kompetensi teknis dalam penyelenggaraan pelayanan publik. PNS dianggap sebagai pelayan yang mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk memastikan efisiensi, keadilan, dan konsistensi dalam pelayanan publik.

Kedua, Teori Pelayanan Publik: Teori pelayanan publik menyoroti pentingnya orientasi pelayanan yang kuat dalam perilaku PNS. Teori ini menekankan bahwa PNS harus memiliki dedikasi terhadap pelayanan publik, kesadaran akan kepentingan masyarakat, dan tanggung jawab untuk mencapai kepuasan masyarakat melalui penyediaan pelayanan yang berkualitas.

Ketiga, Teori Peran Pelayanan: Teori peran pelayanan menekankan bahwa PNS harus mengadopsi peran sebagai pelayan publik yang proaktif dan responsif. PNS dianggap memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, merespons masalah, memberikan solusi, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pelayanan yang memadai.

Keempat, Teori Kepemimpinan Transformasional: Teori kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya kepemimpinan yang inspiratif dan memotivasi dalam menciptakan PNS yang berdedikasi pada pelayanan publik. Pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi dan menggerakkan PNS untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang unggul kepada masyarakat. *Kelima*, Teori Etika: Teori etika PNS menggarisbawahi pentingnya etika dan integritas dalam perilaku PNS. PNS diharapkan memiliki nilai-nilai moral yang tinggi, melakukan tugas dengan integritas, dan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi (Rusdi et al., 2020).

Teori-teori ini menyajikan pandangan tentang peran dan tanggung jawab PNS dalam melayani masyarakat dan kepentingan publik. Melalui penerapan prinsip-prinsip ini, diharapkan PNS dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas, transparan, dan akuntabel, serta membangun kepercayaan dan kepuasan masyarakat.

Menurut teori Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*): Teori ini menyatakan bahwa perilaku yang diperkuat cenderung diulang atau ditingkatkan. Pemberian penghargaan dianggap sebagai bentuk penguatan positif yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja PNS.

Sementara, menurut teori Harapan (*Expectancy Theory*): Teori ini berfokus pada hubungan antara harapan individu terhadap pencapaian, nilai penghargaan yang diberikan, dan keinginan untuk mencapai tujuan. Pemberian penghargaan harus memperkuat harapan individu terhadap prestasi yang lebih tinggi. Teori Keadilan (*Justice Theory*) menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan harus adil dan sejalan dengan kontribusi dan pencapaian PNS (Priyono Tjiptoherijanto, 2018). Adapun teori Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik (*Intrinsic and Extrinsic Motivation Theory*) membedakan antara motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri individu) dan motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar individu). Pemberian penghargaan dapat mempengaruhi kedua jenis motivasi tersebut (Astuti, T., & Wijayanto, E. 2017).

Secara empirik, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki beragam pandangan dan profil di mata masyarakat, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti persepsi individu, pengalaman pribadi, dan pengamatan terhadap kinerja PNS secara umum. Berikut adalah beberapa gambaran umum tentang profil PNS di mata masyarakat: Selama ini, PNS sering kali dianggap memiliki stabilitas pekerjaan yang tinggi karena memiliki kepastian dalam hal gaji, tunjangan, dan jaminan keamanan kerja. Hal ini bisa membuat PNS dianggap memiliki keuntungan dibandingkan dengan pekerja di sektor swasta.

Salah satu pandangan yang umum adalah persepsi tentang birokrasi yang kompleks dan proses pelayanan yang lambat di instansi pemerintah. Beberapa orang mungkin menganggap PNS lamban dalam menyelesaikan tugas atau memberikan layanan publik yang efektif. Selama ini, PNS juga kerap dipandang kurang inovasi. Beberapa anggapan bahwa PNS cenderung bekerja dengan prosedur yang kaku dan kurang inovatif. Ini bisa dikaitkan dengan persepsi bahwa PNS terlalu mematuhi aturan dan sulit untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat.

Bagi sebagian masyarakat, PNS masih dianggap memiliki kredibilitas yang tinggi dan dipercaya untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Keberadaan PNS dalam penyediaan layanan publik juga memberikan rasa kepercayaan terhadap integritas dan profesionalisme mereka.

Meskipun tidak dapat digeneralisasi pada semua PNS, terdapat juga persepsi bahwa korupsi dapat terjadi di kalangan PNS. Skandal korupsi yang melibatkan beberapa PNS di masa lalu dapat memengaruhi pandangan masyarakat terhadap sektor ini secara keseluruhan. Selain itu, PNS cenderung dipandang memiliki diversitas keahlian. Bagaimanapun, PNS berasal dari berbagai latar belakang dan memiliki beragam keahlian sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Ada PNS yang terlatih dalam bidang pendidikan, kesehatan, hukum, teknologi, dan banyak lagi. Pandangan masyarakat terhadap PNS dapat berbeda tergantung pada pengalaman dan interaksi dengan berbagai individu PNS tersebut (Gusti et al., 2018).

Pandangan dan profil PNS di mata masyarakat dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan pengalaman individu. Penting untuk menghindari generalisasi yang tidak akurat dan mempertimbangkan peran dan kontribusi individu PNS yang positif dalam memberikan pelayanan publik yang baik.

Mengelola talenta yang dimiliki oleh PNS yang berstatus abdi negara adalah langkah penting dalam memaksimalkan potensi individu dan meningkatkan kualitas pelayanan

publik (Krissetyanti, 2013). Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil dalam mengelola talenta PNS yang berstatus abdi negara:

1. Identifikasi dan evaluasi talenta: Melakukan identifikasi talenta di kalangan PNS yang berstatus abdi negara dengan cara melihat kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan pencapaian yang relevan. Melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk menilai potensi dan keterampilan individu.
2. Pengembangan karir: Menyediakan program pengembangan karir yang mencakup pelatihan, seminar, workshop, atau pendidikan lanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan PNS yang berpotensi. Hal ini dapat membantu mereka mengembangkan potensi mereka secara maksimal.
3. Pemberian tanggung jawab yang lebih besar: Memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada PNS yang berpotensi dan mampu. Hal ini dapat melibatkan memberikan proyek khusus, tugas kepemimpinan, atau tanggung jawab strategis yang lebih besar untuk mengembangkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan mereka.
4. Mentoring dan pembinaan: Menetapkan program mentoring dan pembinaan di mana PNS yang berpotensi dapat diajar dan dibimbing oleh PNS yang lebih berpengalaman. Ini dapat membantu dalam transfer pengetahuan, pembangunan keterampilan, dan pengembangan karir mereka.
5. Reward dan pengakuan: Mengakui dan memberikan penghargaan kepada PNS yang berprestasi dan memiliki potensi yang tinggi. Ini dapat berupa penghargaan formal, promosi, peningkatan tunjangan, atau kesempatan khusus lainnya sebagai bentuk motivasi dan pengakuan atas kontribusi mereka.
6. Peningkatan komunikasi dan partisipasi: Membuka saluran komunikasi yang baik antara pimpinan dan PNS yang berstatus abdi negara untuk mendengarkan aspirasi, saran, atau masukan mereka. Mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan proses perbaikan organisasi.

7. Pembinaan kepemimpinan: Melakukan pembinaan kepemimpinan khusus untuk PNS yang berstatus abdi negara yang memiliki potensi kepemimpinan. Mengidentifikasi dan melatih calon-calon pemimpin masa depan untuk memastikan kontinuitas kepemimpinan yang baik.

Penting untuk menciptakan budaya yang mendukung pengembangan dan pengelolaan talenta di kalangan PNS yang berstatus abdi negara. Ini melibatkan pendekatan yang proaktif dalam mengidentifikasi, melatih, dan memberikan peluang kepada mereka untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pelayanan publik (Sobandi, 2019).

Secara konseptual, terdapat relevansi yang kuat antara prestasi PNS yang bekerja di birokrasi pemerintah dengan kinerja layanan yang diberikan kepada publik. Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi biasanya memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka cenderung berkomitmen untuk memberikan layanan publik yang terbaik dan berusaha mencapai hasil yang memuaskan. Motivasi ini mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan dan memperkuat upaya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada publik.

Secara umum, PNS berprestasi memiliki tingkat kompetensi dan keahlian yang tinggi dalam bidang tugasnya. Mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini berdampak positif pada kinerja mereka dalam memberikan layanan publik yang profesional dan efektif. Selain itu, PNS yang berprestasi cenderung bekerja dengan efisiensi dan produktivitas tinggi. Mereka mampu mengelola waktu, sumber daya, dan tugas dengan baik. Dengan efisiensi yang tinggi, mereka dapat memberikan layanan publik dengan cepat dan responsif, sehingga meningkatkan kepuasan publik terhadap pelayanan yang diberikan.

Pada sisi yang lain, PNS berprestasi sering kali memiliki kemampuan untuk berinovasi dan melakukan perbaikan dalam pelayanan publik. Mereka dapat mengidentifikasi masalah, mengusulkan solusi yang kreatif, dan menerapkan perubahan

yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan. Dengan demikian, mereka berkontribusi pada peningkatan terus-menerus dalam pelayanan publik (Firdaus, 2021).

Selain beberapa poin tadi, dapat dikatakan pula bahwa PNS yang berprestasi biasanya mementingkan profesionalisme dan etika kerja dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka menjunjung tinggi integritas, tanggung jawab, dan prinsip-prinsip etika yang relevan. Hal ini berdampak positif pada kualitas kinerja mereka dalam memberikan layanan publik yang adil, transparan, dan bermartabat.

Prestasi PNS yang tinggi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas dan efektivitas layanan publik. PNS yang berprestasi menjadi pendorong untuk mencapai hasil yang lebih baik, memberikan layanan yang lebih baik, dan memenuhi kebutuhan publik dengan lebih baik pula. Kualitas kinerja PNS yang tinggi juga dapat membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah dan mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam proses pembangunan.

2.7 PNS Berprestasi di Tengah Budaya Kolaborasi dan Kompetisi

Budaya berprestasi di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat bervariasi tergantung pada banyak faktor, termasuk organisasi tempat mereka bekerja dan lingkungan kerja di mana mereka berada. Secara umum, budaya berprestasi di kalangan PNS adalah suatu budaya yang mendorong PNS untuk bekerja dengan baik, meningkatkan kompetensi, dan memberikan kontribusi yang nyata dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan (Mulia & Saputra, 2021).

Berikut adalah beberapa ciri-ciri budaya berprestasi yang umum di kalangan PNS: *Pertama*, Orientasi pada kinerja: Budaya ini menekankan pentingnya pencapaian target kinerja dan hasil yang baik. PNS diberikan penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan mereka dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. *Kedua*, Pengakuan dan penghargaan: PNS yang mencapai prestasi yang luar biasa sering kali diberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusinya. Ini dapat berupa penghargaan formal,

promosi, atau kesempatan pengembangan karir lebih lanjut. *Ketiga*, Transparansi dan akuntabilitas: Budaya berprestasi mendorong transparansi dalam sistem penilaian kinerja dan pemberian tugas. PNS diharapkan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan hasil yang dicapai.

Keempat, Peluang pengembangan: Organisasi yang menganut budaya berprestasi biasanya menyediakan peluang untuk pengembangan dan pelatihan bagi PNS. Ini membantu PNS meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sehingga dapat bekerja lebih efektif. *Kelima*, Kompetisi sehat: Budaya berprestasi dapat mendorong kompetisi sehat antara PNS dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini mendorong PNS untuk berinovasi, bekerja lebih keras, dan saling mendukung dalam mencapai kesuksesan bersama. *Keenam*, Evaluasi kinerja yang objektif: Proses penilaian kinerja yang obyektif dan adil penting dalam budaya berprestasi. PNS dinilai berdasarkan kriteria yang jelas dan dapat diukur, sehingga memastikan bahwa penghargaan dan pengakuan diberikan kepada mereka yang benar-benar berprestasi. *Ketujuh*, Inisiatif dan tanggung jawab: Budaya berprestasi mendorong PNS untuk mengambil inisiatif dalam meningkatkan proses kerja dan memberikan kontribusi di luar tugas rutin mereka. PNS diharapkan untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka dan memikul tanggung jawab yang diberikan.

Penting untuk dicatat bahwa budaya berprestasi dapat bervariasi antara institusi pemerintah dan bahkan di dalam unit kerja yang berbeda. Namun, prinsip-prinsip di atas dapat menjadi landasan bagi budaya berprestasi yang sehat di kalangan PNS (Pratama et al., 2015).

Secara umum, budaya kolaborasi dan kompetisi di kalangan PNS memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri yang perlu dipertimbangkan. Berikut adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan (Mulia & Saputra, 2021). Secara teoritik, kelebihan budaya kolaborasi yang terbangun di kalangan PNS adalah: *Pertama*, Sinergi tim: Kolaborasi memungkinkan tim untuk bekerja bersama, memanfaatkan keahlian dan pengalaman masing-masing anggota. Ini dapat menghasilkan sinergi yang kuat dan meningkatkan

keaktivitas serta inovasi. *Kedua*, Peningkatan pemecahan masalah: Kolaborasi memungkinkan anggota tim untuk berbagi pengetahuan, perspektif, dan pemahaman mereka. Dengan menggabungkan berbagai pandangan, tim dapat menghasilkan solusi yang lebih baik dan efektif dalam memecahkan masalah. *Ketiga*, Membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat: Kolaborasi memperkuat hubungan antarindividu dan membangun kepercayaan di antara anggota tim. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana orang merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Keempat, Pembelajaran dan pengembangan: Melalui kolaborasi, individu memiliki kesempatan untuk belajar dari orang lain, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan pengetahuan mereka. Ini memfasilitasi pertumbuhan pribadi dan profesional.

Adapun Kekurangan budaya kolaborasi dapat diidentifikasi sebagai berikut. *Pertama*, Keputusan yang lambat: Dalam kolaborasi, pengambilan keputusan dapat memakan waktu lebih lama karena melibatkan proses diskusi dan persetujuan bersama. Hal ini bisa menghambat kecepatan tanggapan terhadap perubahan atau situasi mendesak. *Kedua*, Dominasi kelompok: Dalam kolaborasi, ada risiko bahwa individu yang kuat atau dominan dapat menguasai diskusi atau pengambilan keputusan, sehingga suara anggota tim yang lebih pendiam atau kurang percaya diri mungkin terabaikan. *Ketiga*, Kesulitan sinkronisasi: Kolaborasi sering melibatkan berbagai orang dengan jadwal, preferensi, dan gaya kerja yang berbeda. Sinkronisasi antarindividu mungkin menjadi tantangan, terutama dalam proyek yang kompleks atau melibatkan tim yang tersebar geografis.

Sementara itu, kelebihan budaya kompetisi: *Pertama*, Peningkatan kinerja: Kompetisi dapat mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Saat bersaing dengan orang lain, individu cenderung mengeluarkan potensi terbaik mereka. *Kedua*, Inovasi dan kemajuan: Kompetisi dapat merangsang inovasi dan kemajuan di bidang tertentu. Saat individu atau organisasi bersaing untuk mencapai

keunggulan, ini mendorong pencarian solusi kreatif dan pengembangan baru. *Ketiga*, Pertumbuhan pribadi dan profesional: Kompetisi dapat memberikan tantangan yang memacu individu untuk mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan pengetahuan, dan mencapai kemajuan pribadi dan profesional.

Adapun kekurangan budaya kompetisi: *Pertama*, kerugian kolaborasi: Budaya kompetisi yang berlebihan dapat menghambat kolaborasi antarindividu atau tim. Fokus yang terlalu kuat pada kemenangan individu dapat menghalangi kerjasama yang efektif dan saling dukung. *Kedua*, stres dan tekanan: Kompetisi yang tinggi seringkali memunculkan tekanan dan stres yang berlebihan. Ini dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik individu. *Ketiga*, pengorbanan etika: Dalam upaya untuk meraih kemenangan, ada risiko bahwa individu atau organisasi dapat mengorbankan prinsip-prinsip etika atau mempertaruhkan integritas mereka. Kompetisi yang tidak sehat dapat mendorong perilaku tidak fair atau manipulatif.

Dengan demikian, penting untuk mencapai keseimbangan antara budaya kolaborasi dan kompetisi, mengintegrasikan kelebihan keduanya sambil mengurangi kekurangannya (Murgianto et al., 2016).

2.8 PNS dan Budaya Birokrasi

Pegawai Negeri Sipil dan budaya malas adalah isu yang sering kali menjadi perbincangan di masyarakat (Purwanto, 2020). Namun, penting untuk diingat bahwa tidak semua PNS terlibat dalam budaya malas, dan generalisasi negatif terhadap seluruh kelompok tidak adil. Beberapa PNS bekerja dengan dedikasi dan melakukan tugas-tugas mereka dengan baik, sementara yang lain mungkin terlibat dalam perilaku malas atau tidak produktif.

Secara umum, terdapat beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi budaya malas di kalangan PNS adalah: *Pertama*, Kurangnya akuntabilitas: Ketika tidak ada sistem yang efektif untuk mengukur kinerja atau konsekuensi yang jelas untuk tidak melakukan tugas

dengan baik, sebagian PNS mungkin merasa kurang terdorong untuk bekerja dengan maksimal. *Kedua*, Ketidakmampuan manajemen: Manajemen yang lemah atau tidak efektif dalam mengawasi dan mengarahkan kinerja PNS dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan budaya malas berkembang. *Ketiga*, Kurangnya motivasi intrinsik: Beberapa PNS mungkin kehilangan motivasi intrinsik karena kurangnya pengakuan atau dorongan untuk mencapai keunggulan. Ini dapat mengarah pada sikap yang kurang termotivasi dan kurang antusias dalam bekerja. *Keempat*, Kurangnya penegakan aturan: Jika tidak ada penegakan aturan yang konsisten terhadap perilaku malas atau tidak produktif, maka budaya malas bisa menjadi lebih berlanjut.

Namun, penting untuk dicatat bahwa banyak PNS yang bekerja dengan dedikasi dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan publik yang baik. Banyak dari mereka memahami tanggung jawab mereka sebagai abdi negara dan bekerja keras untuk memenuhi tugas-tugas mereka. Penting untuk menghargai upaya mereka dan tidak menyamaratakan semua PNS dalam budaya malas.

Untuk mengatasi budaya malas di kalangan PNS, beberapa langkah yang dapat diambil adalah: 1) Meningkatkan akuntabilitas: Memperkuat sistem penilaian kinerja dan pengukuran yang obyektif untuk mengidentifikasi PNS yang tidak produktif dan memberikan konsekuensi yang jelas bagi mereka; 2) Memperkuat manajemen: Memastikan adanya manajemen yang efektif dan bertanggung jawab yang dapat mengawasi kinerja PNS, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan; 3) Meningkatkan motivasi intrinsik: Menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik dengan memberikan pengakuan yang adil, memberikan peluang pengembangan, dan meningkatkan keterlibatan PNS dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kerja; 4) Menerapkan penegakan aturan yang konsisten: Memastikan penerapan aturan yang jelas dan konsisten untuk mengatasi perilaku malas atau tidak produktif; 5) Mengedepankan kepemimpinan yang inspiratif: Membina

pemimpin yang inspiratif dan mempromosikan budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan proaktif.

Budaya birokrasi dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia (SDM) seringkali diidentifikasi dengan karakteristik yang khas. Berikut adalah beberapa ciri-ciri budaya birokrasi berdasarkan teori manajemen SDM: *Pertama*, Formalitas: Budaya birokrasi ditandai oleh aturan, prosedur, dan kebijakan yang ketat. Segala sesuatu harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dan ada hierarki yang jelas dalam pengambilan keputusan. *Kedua*, Struktur Hierarki: Budaya birokrasi memiliki struktur hierarkis yang kuat dengan tingkat wewenang yang terdefinisi dengan jelas. Otoritas dan tanggung jawab ditegakkan dengan ketat, dan keputusan diambil pada tingkat yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. *Ketiga*, Pembagian kerja yang spesifik: Budaya birokrasi melibatkan pembagian kerja yang jelas dan spesifik. Setiap individu memiliki tugas dan tanggung jawab yang ditentukan dengan jelas, dan ada pembagian pekerjaan berdasarkan spesialisasi. *Kempat*, Penggunaan formalitas dan dokumentasi: Birokrasi cenderung menggunakan dokumentasi yang luas dan prosedur formal dalam menjalankan kegiatan. Segala sesuatu harus didokumentasikan dengan cermat dan diproses sesuai dengan aturan yang ditetapkan. *Kelima*, Keadilan dan objektivitas: Budaya birokrasi berusaha untuk memastikan keadilan dan objektivitas dalam pengambilan keputusan dan perlakuan terhadap individu. Keputusan didasarkan pada kriteria yang jelas dan objektif, bukan preferensi atau kepentingan individu. *Keenam*, Ketidakpastian yang rendah: Budaya birokrasi mencoba mengurangi ketidakpastian dengan mengandalkan aturan dan prosedur yang tetap. Hal ini memungkinkan prediktabilitas dalam perilaku organisasi dan mengurangi risiko (Fauzian & Maryati, 2022).

Meskipun budaya birokrasi dapat memberikan stabilitas dan kepastian dalam organisasi, ada juga beberapa kelemahan yang terkait dengan pendekatan ini. Beberapa kritik terhadap budaya birokrasi termasuk kurangnya fleksibilitas, penekanan yang

berlebihan pada aturan dan prosedur, dan keterbatasan dalam inovasi dan kreativitas (Riyanto & Prasetyo, 2021).

Penting untuk dicatat bahwa pendekatan manajemen SDM saat ini menekankan pentingnya membangun budaya yang lebih inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Meskipun beberapa elemen budaya birokrasi masih relevan dalam beberapa organisasi, banyak organisasi modern berupaya untuk menggabungkan elemen-elemen ini dengan pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Muhammad Arifin, 2015).

2.9 PNS Inovatif, Inspiratif dan Memasa Depan

Pegawai Negeri Sipil yang kreatif, inovatif, inspiratif, dan kolaboratif memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kemajuan organisasi (Ali et al., 2017). Berikut adalah beberapa karakteristik dan tindakan yang dapat dimiliki oleh PNS tersebut: *Pertama*, Kreatif: PNS yang kreatif memiliki kemampuan untuk berpikir di luar kotak dan menghasilkan ide-ide baru yang inovatif. Mereka mampu melihat masalah dari berbagai sudut pandang dan mencari solusi yang belum terpikirkan sebelumnya. Mereka berani mengambil risiko dan mencoba pendekatan yang baru untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik.

Kedua, Inovatif: PNS yang inovatif mampu menerapkan ide-ide kreatif mereka dalam praktek. Mereka berusaha untuk mengubah cara kerja yang konvensional dengan memanfaatkan teknologi, proses baru, atau pendekatan yang lebih efisien dan efektif. Mereka senantiasa mencari cara untuk meningkatkan kualitas layanan dan mencapai hasil yang lebih baik.

Ketiga, Inspiratif: PNS yang inspiratif mampu mempengaruhi dan memotivasi orang lain di sekitarnya. Mereka menjadi contoh teladan dalam melakukan pekerjaan dengan dedikasi dan integritas tinggi. Mereka berbagi visi yang jelas dan membantu orang lain untuk melihat potensi dalam diri mereka sendiri. PNS inspiratif mampu membangun

hubungan yang baik dengan rekan kerja dan masyarakat, serta mendorong kolaborasi dan semangat tim.

Keempat, Kolaboratif: PNS yang kolaboratif mampu bekerja sama dengan berbagai pihak secara efektif. Mereka menghargai kontribusi dari orang lain dan mendorong partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan. Mereka membangun jaringan kerja yang kuat dan berkolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk rekan kerja, pemangku kepentingan eksternal, dan masyarakat. PNS kolaboratif memahami bahwa kolaborasi adalah kunci untuk mencapai hasil yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

PNS yang kreatif, inovatif, inspiratif, dan kolaboratif dapat memberikan dampak positif bagi pemerintah dan masyarakat, antara lain: Peningkatan efisiensi dan efektivitas pelayanan public, pengembangan solusi baru untuk mengatasi masalah yang kompleks, meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan public, meningkatkan reputasi dan citra positif pemerintah, mendorong perubahan positif dan inovasi dalam birokrasi pemerintah, mendorong semangat kerja dan motivasi rekan kerja, meningkatkan kolaborasi dan sinergi antara instansi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya, dan menghasilkan hasil yang lebih baik dalam pencapaian tujuan pembangunan (Satispi et al., 2023).

Dengan mendorong dan mendukung PNS yang memiliki karakteristik kreatif, inovatif, inspiratif, dan kolaboratif, pemerintah dapat memperkuat kapabilitas mereka dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan menjawab tantangan perkembangan masyarakat dan tuntutan zaman. Pegawai Negeri Sipil yang inovatif adalah individu yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi kreatif, dan melakukan perubahan positif dalam lingkungan kerja mereka (Borisova, 2002). Berikut adalah beberapa ciri-ciri yang dapat menggambarkan sosok pegawai yang inovatif secara lebih rinci:

1. Kreativitas: Pegawai yang inovatif memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru. Mereka dapat melihat masalah atau tantangan dari sudut pandang yang berbeda, berimajinasi secara luas, dan berani mencoba pendekatan baru.
2. Ketelitian dalam observasi: Mereka cenderung peka terhadap lingkungan mereka dan mampu mengamati hal-hal yang tidak terlihat oleh orang lain. Mereka mengidentifikasi peluang dan kebutuhan yang belum terpenuhi, yang dapat menjadi sumber inspirasi untuk inovasi.
3. Kemauan untuk mengambil risiko: Pegawai yang inovatif tidak takut mengambil risiko. Mereka berani mencoba ide-ide baru, meskipun ada kemungkinan kegagalan. Mereka melihat kegagalan sebagai peluang untuk belajar dan melakukan perbaikan.
4. Kemampuan problem-solving: Mereka memiliki kemampuan yang kuat dalam memecahkan masalah. Mereka mampu menganalisis situasi secara komprehensif, mengidentifikasi akar permasalahan, dan mengembangkan solusi yang inovatif dan efektif.
5. Kolaborasi: Pegawai inovatif memahami pentingnya kolaborasi. Mereka bekerja secara efektif dalam tim, berbagi ide, dan mendukung ide-ide orang lain. Mereka mendorong kerjasama dan komunikasi yang terbuka untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi.
6. Kemampuan adaptasi: Mereka mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang terjadi di lingkungan kerja. Mereka terbuka terhadap pembelajaran baru, fleksibel, dan siap untuk mengubah pendekatan mereka saat diperlukan.
7. Jiwa kepemimpinan: Pegawai inovatif memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat. Mereka menginspirasi dan memotivasi orang lain, memimpin dengan contoh, dan mendorong kreativitas dan inovasi dalam tim atau organisasi mereka.

8. Rasa ingin tahu yang tinggi: Mereka memiliki rasa ingin tahu yang kuat dan selalu berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuan mereka. Mereka aktif mencari informasi baru, mengikuti tren terkini, dan mengembangkan diri secara terus-menerus.

Pegawai Negeri Sipil yang inovatif memberikan kontribusi signifikan dalam memajukan organisasi dengan membawa perubahan positif, menghasilkan ide-ide baru, dan menciptakan nilai tambah. Penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya yang mendukung dan mendorong inovasi, serta mengenali dan memberikan pengakuan kepada pegawai yang memiliki kualitas inovatif tersebut (Irvan et al., 2017).

Sementara, sosok pegawai yang inspiratif dan kreatif dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki beberapa ciri-ciri yang dapat diuraikan sebagai berikut. *Pertama*, Visi dan tujuan yang jelas: Pegawai yang inspiratif dan kreatif memiliki visi yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai. Mereka memiliki gambaran yang kuat tentang masa depan yang diinginkan dan mampu mengilhami orang lain untuk berkontribusi dalam mencapai visi tersebut.

Kedua, Kemampuan berkomunikasi yang baik: Mereka mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. Mereka mengungkapkan ide-ide mereka dengan jelas dan mampu mempengaruhi orang lain melalui komunikasi yang persuasif. Mereka juga memiliki kemampuan mendengarkan yang baik untuk memahami pandangan dan ide orang lain.

Ketiga, Kreativitas dan inovasi: Pegawai ini memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru. Mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk menciptakan solusi baru dan melakukan inovasi dalam pekerjaan mereka. Mereka berani mencoba pendekatan baru dan berpikir di luar kotak untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Keempat, Kolaborasi: Mereka mempromosikan kerjasama dan kolaborasi dalam tim atau organisasi mereka. Mereka mendorong orang lain untuk berbagi ide,

menggabungkan keahlian yang berbeda, dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Mereka menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran ide dan kolaborasi yang produktif.

Kelima, Kepemimpinan yang inklusif: Pegawai ini memiliki sifat kepemimpinan yang inklusif. Mereka mampu memotivasi dan menginspirasi orang lain dengan mempertimbangkan kebutuhan, aspirasi, dan potensi individu. Mereka memberikan dukungan dan arahan yang memungkinkan orang lain untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi dan profesional.

Keenam, Keterampilan interpersonal yang kuat: Pegawai ini memiliki keterampilan interpersonal yang baik. Mereka dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain, membangun koneksi emosional, dan menghargai perbedaan. Mereka menginspirasi orang lain melalui sikap yang positif, etika kerja yang baik, dan integritas yang tinggi.

Ketujuh, Ketanggapan terhadap perubahan: Mereka mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Mereka melihat perubahan sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh, dan siap mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kedelapan, Pembelajaran berkelanjutan: Mereka memiliki semangat pembelajaran yang kuat dan selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Mereka aktif mencari peluang pembelajaran baru, mengikuti perkembangan tren dan inovasi di bidang mereka, dan berbagi pengetahuan dengan orang lain.

Pegawai yang inspiratif dan kreatif memiliki peran penting dalam memotivasi, mendorong inovasi, dan menciptakan budaya kerja yang dinamis dan produktif (Purwanto, 2020). Manajemen SDM perlu mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempromosikan individu-individu dengan kualitas tersebut, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi kreativitas dan inspirasi.

Sementara itu, menurut teori manajemen perubahan, sosok pegawai yang memiliki kepemimpinan masa depan cenderung memiliki ciri-ciri yang memungkinkan mereka

untuk menghadapi dan memimpin perubahan dalam organisasi (Jaekel, 2017). Berikut adalah beberapa ciri-ciri sosok pegawai dengan kepemimpinan masa depan berdasarkan teori manajemen perubahan:

1. Visi dan orientasi masa depan: Sosok pegawai dengan kepemimpinan masa depan memiliki visi yang jelas tentang arah yang ingin dicapai oleh organisasi di masa depan. Mereka mampu melihat peluang dan mengantisipasi perubahan yang akan terjadi dalam lingkungan kerja. Mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang tren industri dan teknologi yang relevan, serta kemampuan untuk merumuskan strategi yang relevan dengan masa depan.
2. Kemampuan beradaptasi: Mereka memiliki kemampuan yang kuat dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Mereka tidak takut akan perubahan dan memiliki keberanian untuk mengambil risiko. Mereka mampu berpikir secara fleksibel, mempertimbangkan berbagai sudut pandang, dan menyesuaikan diri dengan situasi baru.
3. Kepemimpinan transformasional: Sosok pegawai dengan kepemimpinan masa depan mampu menjadi agen perubahan. Mereka memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Mereka mampu mendorong orang-orang untuk berinovasi, berpikir kreatif, dan mengambil inisiatif.
4. Kemampuan mengelola ketidakpastian: Dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, sosok pegawai dengan kepemimpinan masa depan mampu mengelola ketidakpastian dengan baik. Mereka memiliki kemampuan untuk membuat keputusan dalam situasi yang kompleks dan ambiguitas. Mereka mampu menjaga ketenangan, mengurangi kecemasan, dan membantu orang lain merasa yakin dan termotivasi.
5. Kolaborasi dan keterlibatan: Sosok pegawai dengan kepemimpinan masa depan memahami pentingnya kolaborasi dan keterlibatan dalam mencapai perubahan

yang sukses. Mereka mampu membangun hubungan kerja yang kuat, bekerja secara efektif dalam tim lintas-fungsional, dan menghargai kontribusi dari berbagai pihak. Mereka mendorong partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan.

6. Kemampuan komunikasi yang efektif: Sosok pegawai dengan kepemimpinan masa depan memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Mereka mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan terbuka, mendengarkan dengan empati, dan menggali pemahaman yang mendalam. Mereka mampu berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak, termasuk tim, atasan, dan bawahan.
7. Kemampuan belajar dan beradaptasi: Sosok pegawai dengan kepemimpinan masa depan memiliki semangat pembelajaran yang kuat. Mereka senantiasa mencari peluang untuk belajar dan berkembang, mengikuti tren industri terkini, dan memperbarui pengetahuan mereka. Mereka siap menguasai keterampilan baru dan mengubah cara kerja yang sudah ada untuk mencapai hasil yang lebih baik.
8. Integritas dan etika kerja: Sosok pegawai dengan kepemimpinan masa depan memiliki integritas yang tinggi dan etika kerja yang kuat. Mereka menjadi teladan bagi orang lain dan berperilaku dengan integritas, transparansi, dan kejujuran. Mereka memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memegang teguh nilai-nilai yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Pegawai dengan kepemimpinan masa depan menjadi faktor penting dalam mengelola perubahan yang sukses di organisasi (Lee & Park, 2021). Dengan karakteristik ini, mereka mampu memimpin transformasi, mengatasi tantangan, dan menciptakan budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Mindset PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Indonesia dapat beragam, tergantung pada individu dan lingkungan kerja masing-masing. Namun, ada beberapa karakteristik umum yang dapat menggambarkan *mindset* PNS di Indonesia.

Pertama, Stabilitas dan kepastian: Banyak PNS di Indonesia memiliki mindset yang mengedepankan stabilitas dan kepastian pekerjaan. Mereka cenderung mencari pekerjaan

yang menawarkan jaminan keamanan dan kesejahteraan, seperti gaji tetap, tunjangan, dan jaminan pensiun.

Kedua, Orientasi pada aturan dan prosedur: PNS Indonesia seringkali menghargai aturan dan prosedur yang berlaku dalam pelayanan publik. Mereka memiliki kesadaran yang kuat terhadap pentingnya mematuhi peraturan dan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Ketiga, Orientasi pada pelayanan publik: Meskipun terdapat sejumlah kontroversi dan kritik terhadap kinerja PNS di Indonesia, banyak dari mereka yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab mereka sebagai pelayan publik. Mereka berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan berkontribusi pada pembangunan negara.

Keempat, Birokrasi dan hirarki: Sistem birokrasi yang ada di Indonesia mempengaruhi mindset PNS. Birokrasi yang kompleks dan hierarkis dapat menyebabkan kepatuhan pada aturan dan kecenderungan untuk mengikuti hierarki organisasi. *Kelima*, Keterbatasan inovasi dan perubahan: Beberapa PNS di Indonesia mungkin memiliki mindset yang cenderung kurang inovatif dan resisten terhadap perubahan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kepatuhan pada prosedur yang mapan, keterbatasan sumber daya, atau kurangnya insentif untuk berinovasi. *Keenam*, Orientasi pada kesejahteraan pribadi: Terdapat persepsi bahwa beberapa PNS di Indonesia lebih memprioritaskan kesejahteraan pribadi dan kepentingan individu daripada kepentingan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan publik terhadap kinerja dan etos kerja PNS (Haning, 2018).

Namun, perlu dicatat bahwa ini adalah gambaran umum dan tidak dapat mencakup seluruh PNS di Indonesia. Ada juga banyak PNS yang memiliki *mindset* yang progresif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang lebih baik. Perubahan dan reformasi dalam sistem manajemen PNS terus dilakukan untuk mengubah mindset yang tidak produktif dan meningkatkan kinerja PNS secara keseluruhan.

Mengubah *mindset* PNS dapat dilakukan dengan pendekatan yang sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia (SDM) dan teori manajemen perubahan (Hapsari et al., 2021). Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengubah *mindset* PNS berdasarkan teori-teori tersebut. *Pertama*, Komunikasi yang efektif: Komunikasi yang jelas dan terbuka sangat penting dalam mengubah *mindset* PNS. Pemerintah atau manajemen perlu berkomunikasi dengan jelas mengenai tujuan perubahan, manfaat yang diharapkan, dan alasan di balik perubahan tersebut. Komunikasi yang efektif membantu PNS memahami pentingnya perubahan dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Kedua, Pemberian pemahaman dan pelatihan: PNS perlu diberikan pemahaman yang mendalam tentang perubahan yang akan terjadi dan bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi pekerjaan mereka. Pelatihan dapat diberikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengadopsi *mindset* yang baru. Pemberian pemahaman dan pelatihan ini membantu mengatasi rasa takut atau resistensi terhadap perubahan.

Ketiga, Pembentukan tim perubahan: Pembentukan tim perubahan yang terdiri dari PNS yang memiliki motivasi, keterampilan, dan komitmen untuk mengubah *mindset* dan memimpin perubahan menjadi penting. Tim perubahan dapat membantu mengidentifikasi hambatan dan tantangan dalam mengubah *mindset* PNS, serta merancang strategi dan taktik yang efektif untuk mengatasi mereka.

Keempat, Pemberian insentif dan reward: Pemberian insentif dan reward yang sesuai dapat menjadi motivator bagi PNS untuk mengubah *mindset* mereka. Insentif dan reward ini dapat berupa pengakuan, penghargaan, promosi, atau kesempatan pengembangan karir. Hal ini mendorong PNS untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengadopsi *mindset* yang baru. *Kelima*, Partisipasi dan keterlibatan PNS: Keterlibatan PNS dalam proses perubahan adalah kunci untuk mengubah *mindset* mereka. PNS perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan masukan,

dan berbagi ide-ide inovatif. Dengan melibatkan PNS, mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap perubahan dan lebih menerima dan mendukung perubahan tersebut.

Keenam, Pemimpin yang inspiratif: Pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional dan mampu menginspirasi PNS adalah faktor kunci dalam mengubah mindset. Pemimpin perlu menjadi contoh yang baik dalam mengadopsi dan mempraktikkan mindset yang diinginkan. Pemimpin juga perlu memberikan dukungan, motivasi, dan arahan yang diperlukan untuk mengubah mindset PNS.

Ketujuh, Membangun budaya perubahan: Penting untuk menciptakan budaya organisasi yang mendorong perubahan dan inovasi. Budaya yang mendukung perubahan memperkuat mindset yang baru dan mendorong PNS untuk berpikir kreatif, berinovasi, dan terus belajar. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap ide-ide baru, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan.

Perubahan mindset PNS membutuhkan waktu, kesabaran, dan konsistensi. Pendekatan yang holistik, melibatkan berbagai aspek teori manajemen SDM dan perubahan, dapat membantu mengubah mindset PNS dan menciptakan kultur kerja yang lebih adaptif dan inovatif.

2.10 Tantangan PNS di Era Disrupsi

Peran PNS (Pegawai Negeri Sipil) di era disrupsi menghadapi tantangan yang signifikan. Era disrupsi ditandai dengan perubahan yang cepat dan mendalam dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk teknologi, ekonomi, dan masyarakat (Marthalina, 2022). Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam menghadapi era disrupsi bagi PNS.

Pertama, Peningkatan keterampilan digital: Era disrupsi sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital. PNS perlu mengembangkan keterampilan digital yang relevan dengan pekerjaan mereka. Ini termasuk pemahaman tentang teknologi informasi, analisis data, kecerdasan buatan (AI), dan teknologi lainnya yang dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan publik.

Kedua, Ketangkasan dan adaptabilitas: Era disrupsi sering kali memunculkan perubahan yang tidak terduga. PNS perlu memiliki ketangkasan dan adaptabilitas untuk berurusan dengan perubahan ini. Mereka harus siap untuk belajar hal-hal baru, menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, dan mengambil inisiatif untuk berinovasi.

Ketiga, Pelayanan publik yang inovatif: Dalam era disrupsi, kebutuhan dan harapan masyarakat terus berkembang. PNS perlu beradaptasi dengan cara memberikan pelayanan publik yang inovatif dan responsif terhadap perubahan tersebut. Mereka dapat menerapkan teknologi digital, menciptakan solusi baru, dan mengadopsi praktik terbaik dalam memberikan layanan yang lebih efektif dan efisien kepada masyarakat.

Keempat, Keterlibatan dengan pemangku kepentingan: Era disrupsi juga menuntut PNS untuk terlibat secara aktif dengan pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, sektor swasta, dan organisasi masyarakat. Kolaborasi dengan pemangku kepentingan ini dapat memperkaya perspektif, mempromosikan inovasi, dan menciptakan solusi yang lebih baik dalam menghadapi tantangan disrupsi.

Kelima, Pemahaman terhadap isu-isu disrupsi: PNS perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang isu-isu yang muncul dalam era disrupsi. Ini mencakup pemahaman tentang perubahan ekonomi, perkembangan teknologi, dampak sosial, dan tantangan yang dihadapi oleh masyarakat. Pemahaman ini memungkinkan PNS untuk merancang kebijakan yang relevan dan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi perubahan tersebut.

Keenam, Pembelajaran berkelanjutan: Dalam era disrupsi, pembelajaran berkelanjutan menjadi penting. PNS perlu terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan partisipasi dalam program pengembangan. Ini memungkinkan mereka untuk tetap relevan dan siap menghadapi perubahan yang terus menerus.

Menghadapi era disrupsi, PNS perlu menjadi agen perubahan yang proaktif dan inovatif. Mereka perlu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, mengembangkan keterampilan yang relevan, dan terus memperbarui pengetahuan mereka. Dengan cara ini, mereka dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas dalam konteks disrupsi yang terus berkembang (Murgianto et al., 2016).

Selain itu, PNS (Pegawai Negeri Sipil) dihadapkan pada sejumlah tantangan utama dalam era disrupsi. Berikut adalah beberapa tantangan yang paling signifikan: *Pertama*, Perubahan Teknologi: Era disrupsi ditandai oleh percepatan perkembangan teknologi. PNS perlu mengatasi tantangan yang terkait dengan digitalisasi, otomatisasi, kecerdasan buatan, dan teknologi lainnya yang dapat mengubah cara kerja mereka. PNS harus belajar dan mengembangkan keterampilan digital baru agar tetap relevan dan efektif dalam lingkungan kerja yang terus berubah ini.

Kedua, Kompleksitas Tugas: Tantangan lainnya adalah meningkatnya kompleksitas tugas yang dihadapi oleh PNS. Perubahan sosial, ekonomi, dan politik mempengaruhi berbagai aspek pekerjaan PNS, seperti regulasi, kebijakan publik, dan pelayanan masyarakat. PNS harus mampu beradaptasi dengan cepat dan mengelola tugas-tugas yang semakin kompleks ini.

Ketiga, Perubahan Kebutuhan Masyarakat: Era disrupsi membawa perubahan kebutuhan dan harapan masyarakat. PNS harus mampu memahami perubahan ini dan memberikan layanan publik yang lebih inovatif, responsif, dan berkualitas. Mereka harus terhubung dengan masyarakat, mendengarkan umpan balik, dan secara aktif mencari solusi yang sesuai dengan kebutuhan yang berkembang.

Keempat, Keterbatasan Sumber Daya: Dalam era disrupsi, sering kali terdapat tekanan pada sumber daya yang terbatas, seperti anggaran yang terbatas atau kurangnya tenaga kerja yang memadai. PNS dihadapkan pada tantangan untuk melakukan lebih

banyak hal dengan sumber daya yang terbatas, mengoptimalkan efisiensi, dan mencari solusi kreatif untuk mengatasi keterbatasan tersebut.

Kelima, Perubahan Kultur Organisasi: Era disrupsi sering kali membutuhkan perubahan kultur organisasi yang tradisional dan birokratis. PNS harus siap untuk beradaptasi dengan perubahan ini, mengadopsi sikap yang lebih fleksibel, berinovasi, dan bekerja secara kolaboratif. Mereka harus terbuka terhadap perubahan dan berani mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai transformasi organisasi.

Keenam, Keterampilan dan Kompetensi: Perubahan di era disrupsi menuntut keterampilan dan kompetensi baru dari PNS. Mereka harus memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan, berpikir kritis, berinovasi, berkomunikasi dengan baik, dan bekerja dalam tim. PNS perlu mengembangkan keterampilan ini melalui pelatihan dan pengembangan yang sesuai.

Menghadapi tantangan ini, PNS perlu menjadi adaptif, proaktif, dan siap belajar. Mereka harus terbuka terhadap perubahan, berusaha mengembangkan keterampilan yang relevan, dan berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk menghadapi tantangan era disrupsi ini.

2.11 Apresiasi PNS Berprestasi

Apresiasi atau penghargaan PNS Berprestasi Motivasi berprestasi pada PNS merupakan faktor penting dalam mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan-tujuan organisasi (Gunawan et al., 2017). Berikut adalah beberapa faktor motivasi yang dapat mempengaruhi PNS dalam mencapai prestasi. *Pertama*, Tujuan yang Jelas: PNS akan lebih termotivasi ketika mereka memiliki tujuan yang jelas dan terukur. Ketika mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerja mereka akan dinilai, hal itu dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai prestasi yang tinggi (Gusti et al., 2018).

Kedua, Pengakuan dan Penghargaan: PNS cenderung termotivasi ketika prestasi mereka diakui dan dihargai. Penghargaan dapat berupa pujian, pengakuan publik, atau penghargaan finansial. Rasa dihargai dan diakui memberikan dorongan positif bagi PNS untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Ketiga, Kesempatan Pengembangan: PNS yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, kursus, atau program pengembangan diri dapat memberikan rasa pencapaian dan kemajuan yang mendorong motivasi berprestasi. *Keempat*, Keterlibatan dan Partisipasi: PNS yang merasa terlibat dan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan akan lebih termotivasi untuk mencapai prestasi. Memberikan kesempatan kepada PNS untuk berkontribusi, memberikan masukan, dan merasa memiliki tanggung jawab yang penting dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Kelima, Lingkungan Kerja yang Positif: Lingkungan kerja yang positif, dengan dukungan rekan kerja dan atasan yang baik, dapat mempengaruhi motivasi berprestasi. Kolaborasi yang baik, saling mendukung, dan komunikasi yang efektif dalam tim kerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi PNS untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. *Keenam*, Tantangan dan Pengembangan Karir: PNS yang diberikan tantangan yang menantang dan memiliki prospek pengembangan karir yang jelas akan lebih termotivasi untuk mencapai prestasi. Tantangan yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan potensi penuh mereka dan mencapai pertumbuhan karir yang lebih baik dapat menjadi faktor motivasi yang kuat.

Penting bagi organisasi untuk memahami dan mengakomodasi faktor-faktor motivasi ini agar dapat mendorong PNS berprestasi dan meningkatkan kinerja mereka (Fauzian & Maryati, 2022). Teori tentang PNS berprestasi mengacu pada pemahaman tentang karakteristik dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan prestasi pegawai negeri

sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Teori ini melibatkan berbagai faktor seperti motivasi, kompetensi, kepemimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja.

Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan penghargaan dalam karir mereka dapat mengalami beberapa keuntungan yang signifikan. Berikut adalah beberapa keuntungan karir yang mungkin dialami oleh PNS yang menerima penghargaan:

1. **Peningkatan Kepuasan Kerja:** Penerimaan penghargaan dapat meningkatkan kepuasan kerja PNS. Mereka merasa diakui atas kontribusi mereka dan bahwa upaya kerja mereka dihargai. Hal ini dapat menciptakan rasa kepuasan pribadi yang positif dan meningkatkan motivasi mereka untuk terus berkinerja baik.
2. **Peningkatan Reputasi dan Citra:** Penghargaan dapat meningkatkan reputasi dan citra seorang PNS. Penerimaan penghargaan menunjukkan bahwa mereka telah mencapai prestasi yang luar biasa dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat membuka pintu bagi kesempatan-kesempatan yang lebih baik, termasuk promosi, proyek-proyek penting, atau tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.
3. **Pengakuan Publik:** Penerimaan penghargaan sering kali dilakukan secara publik, baik di tingkat internal organisasi maupun di tingkat eksternal. Ini memberikan pengakuan yang luas kepada PNS atas prestasi mereka. Pengakuan publik dapat memperkuat reputasi mereka di mata atasan, rekan kerja, dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini dapat membuka peluang untuk networking dan kolaborasi yang lebih baik.
4. **Peluang Karir yang Lebih Baik:** PNS yang mendapatkan penghargaan memiliki peluang karir yang lebih baik. Penghargaan tersebut menandakan bahwa mereka memiliki kualitas dan kompetensi yang diakui oleh organisasi. Hal ini dapat memperkuat posisi mereka dalam persaingan untuk promosi atau penugasan proyek-proyek khusus yang menarik. Penghargaan juga dapat menjadi poin penjualan yang kuat dalam melamar pekerjaan baru di instansi pemerintah atau sektor swasta.

5. Peningkatan Pengembangan Profesional: PNS yang mendapatkan penghargaan sering kali diberikan kesempatan untuk pengembangan profesional yang lebih lanjut. Mereka mungkin diberikan pelatihan khusus, program mentoring, atau kesempatan untuk menghadiri konferensi dan seminar. Hal ini membantu mereka untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang dapat berdampak positif pada pertumbuhan karir mereka.
6. Inspirasi dan Motivasi untuk Orang Lain: PNS yang menerima penghargaan dapat menjadi inspirasi dan motivasi bagi rekan kerja dan anggota organisasi lainnya. Prestasi mereka dapat menginspirasi orang lain untuk mengejar keunggulan dan meraih penghargaan sendiri. Hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang berprestasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Penerimaan penghargaan dalam karir PNS memiliki potensi untuk membuka peluang baru, meningkatkan reputasi, dan memberikan dorongan motivasi (Irvan et al., 2017). Penting untuk diingat bahwa penghargaan hanyalah satu faktor dalam kesuksesan karir, dan PNS perlu terus meningkatkan kinerja mereka secara konsisten untuk mempertahankan. Selain itu, PNS yang berprestasi dapat menghadapi peluang dan tantangan yang berbeda dalam karir mereka (Riyanto & Prasetyo, 2021). Berikut adalah beberapa contoh peluang dan tantangan yang mungkin dihadapi oleh PNS berprestasi.

Pertama, Promosi: PNS berprestasi memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh promosi di dalam organisasi. Prestasi mereka yang terbukti dapat menjadi pertimbangan penting bagi atasan dalam mengambil keputusan promosi.

Kedua, Proyek Khusus: PNS berprestasi sering kali diberi kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek khusus atau tim yang signifikan. Hal ini memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman baru, serta meningkatkan profil profesional mereka.

Ketiga, Tanggung Jawab yang Lebih Besar: PNS yang berprestasi mungkin diberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Mereka

dapat dipercaya untuk mengelola unit kerja, mengawasi proyek-proyek penting, atau memimpin tim kerja.

Keempat, Pengembangan Profesional: PNS berprestasi sering mendapatkan dukungan dan peluang pengembangan profesional yang lebih baik. Mereka dapat mengikuti pelatihan, kursus, atau program pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Sementara itu, PNS Berprestasi juga menghadapi sejumlah tantangan sebagai berikut. *Pertama, Tingkat Harapan yang Tinggi:* PNS berprestasi sering kali dihadapkan pada harapan yang tinggi dari atasan dan rekan kerja. Mereka mungkin dianggap sebagai contoh yang harus diikuti, dan ini dapat menimbulkan tekanan dan tanggung jawab tambahan. *Kedua, Lingkungan yang Kompetitif:* PNS berprestasi sering berada di tengah lingkungan yang kompetitif di antara sesama PNS yang juga ingin mencapai kesuksesan. Persaingan ini dapat menimbulkan tekanan dan mempengaruhi dinamika hubungan kerja. *Ketiga, Beban Kerja yang Lebih Besar:* PNS berprestasi cenderung diberikan tugas-tugas yang lebih menantang dan kompleks. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan beban kerja dan tuntutan waktu yang lebih tinggi.

Keempat, Harapan Tinggi untuk Konsistensi Kinerja: PNS berprestasi sering diharapkan untuk menjaga konsistensi dalam kinerja mereka. Setelah mencapai tingkat prestasi yang tinggi, diharapkan bahwa mereka akan terus memberikan hasil yang sama atau lebih baik, yang dapat menimbulkan tekanan dan tantangan untuk mempertahankan tingkat kinerja tersebut. *Kelima, Kebosanan dan Tuntutan Rutinitas:* Meskipun PNS berprestasi mungkin mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, ada juga risiko kebosanan dan rutinitas dalam pekerjaan mereka. Tugas-tugas rutin yang berulang-ulang dapat mengurangi motivasi dan tantangan intelektual yang dihadapi.

Pegawai Negeri Sipil berprestasi juga perlu mengelola tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada untuk terus berkembang dan mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi

(Vitapamoorthy et al., 2021). Sebagai seorang PNS, terdapat beberapa hambatan birokrasi yang dapat menghalangi prestasi yang optimal, antara lain:

1. Sistem birokrasi yang kompleks: Birokrasi sering kali melibatkan prosedur, peraturan, dan hierarki yang rumit. Hal ini dapat menghambat kecepatan pengambilan keputusan dan pelaksanaan tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi. Proses birokratis yang panjang dan berbelit-belit bisa menghambat kreativitas dan inovasi.
2. Ketidakpastian aturan dan kebijakan: Perubahan aturan dan kebijakan yang sering terjadi dalam birokrasi dapat menciptakan ketidakpastian. Hal ini dapat mengganggu rencana dan upaya PNS dalam mencapai prestasi, karena mereka harus terus menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.
3. Keterbatasan sumber daya: Terkadang, PNS menghadapi keterbatasan sumber daya, seperti anggaran terbatas, kurangnya fasilitas, atau kekurangan personel. Keterbatasan ini dapat menghambat upaya untuk mencapai prestasi yang optimal, karena tidak ada cukup sumber daya yang tersedia untuk mendukung inisiatif dan proyek yang ambisius.
4. Pembagian tugas yang kaku: Dalam struktur birokrasi, tugas dan tanggung jawab sering kali dibagi secara kaku dan terikat pada unit atau departemen tertentu. Hal ini dapat menghambat kolaborasi antara unit-unit yang berbeda dan membatasi kemampuan PNS untuk berkontribusi di luar batas tugas mereka.
5. Kurangnya insentif dan pengakuan: Sistem insentif dan pengakuan dalam birokrasi mungkin tidak memadai atau kurang memotivasi PNS untuk berprestasi. Kurangnya penghargaan atau pengakuan atas prestasi yang luar biasa dapat mengurangi motivasi PNS untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.
6. Politisasi: Birokrasi seringkali terpengaruh oleh faktor politik, yang dapat mempengaruhi keputusan dan promosi berdasarkan pertimbangan politik

daripada kinerja dan kualifikasi. Hal ini dapat menghambat kemampuan PNS yang berprestasi untuk naik pangkat atau mendapatkan pengakuan yang pantas.

7. Resistensi terhadap perubahan: Beberapa bagian dari birokrasi dapat memiliki resistensi terhadap perubahan dan inovasi. Ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengadopsi praktik-praktik baru dapat menghambat upaya PNS yang berprestasi untuk memperkenalkan perubahan yang positif.

Meskipun terdapat hambatan-hambatan ini, penting bagi PNS yang berprestasi untuk tetap gigih, kreatif, dan fokus pada tujuan mereka. Dengan mengatasi hambatan-hambatan ini dan mencari solusi yang inovatif, PNS dapat mencapai prestasi yang tinggi dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam tugas-tugas mereka.

Sebagai seorang PNS, terdapat beberapa hambatan birokrasi yang dapat menghalangi prestasi yang optimal. *Pertama*, Sistem birokrasi yang kompleks: Birokrasi sering kali melibatkan prosedur, peraturan, dan hierarki yang rumit. Hal ini dapat menghambat kecepatan pengambilan keputusan dan pelaksanaan tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi. Proses birokratis yang panjang dan berbelit-belit bisa menghambat kreativitas dan inovasi.

Kedua, Ketidakpastian aturan dan kebijakan: Perubahan aturan dan kebijakan yang sering terjadi dalam birokrasi dapat menciptakan ketidakpastian. Hal ini dapat mengganggu rencana dan upaya PNS dalam mencapai prestasi, karena mereka harus terus menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

Ketiga, Keterbatasan sumber daya: Terkadang, PNS menghadapi keterbatasan sumber daya, seperti anggaran terbatas, kurangnya fasilitas, atau kekurangan personel. Keterbatasan ini dapat menghambat upaya untuk mencapai prestasi yang optimal, karena tidak ada cukup sumber daya yang tersedia untuk mendukung inisiatif dan proyek yang ambisius. *Keempat*, Pembagian tugas yang kaku: Dalam struktur birokrasi, tugas dan tanggung jawab sering kali dibagi secara kaku dan terikat pada unit atau departemen

tertentu. Hal ini dapat menghambat kolaborasi antara unit-unit yang berbeda dan membatasi kemampuan PNS untuk berkontribusi di luar batas tugas mereka.

Kelima, Kurangnya insentif dan pengakuan: Sistem insentif dan pengakuan dalam birokrasi mungkin tidak memadai atau kurang memotivasi PNS untuk berprestasi. Kurangnya penghargaan atau pengakuan atas prestasi yang luar biasa dapat mengurangi motivasi PNS untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. *Keenam*, Politisasi: Birokrasi seringkali terpengaruh oleh faktor politik, yang dapat mempengaruhi keputusan dan promosi berdasarkan pertimbangan politik daripada kinerja dan kualifikasi. Hal ini dapat menghambat kemampuan PNS yang berprestasi untuk naik pangkat atau mendapatkan pengakuan yang pantas.

Ketujuh, Resistensi terhadap perubahan: Beberapa bagian dari birokrasi dapat memiliki resistensi terhadap perubahan dan inovasi. Ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengadopsi praktik-praktik baru dapat menghambat upaya PNS yang berprestasi untuk memperkenalkan perubahan yang positif.

Meskipun terdapat hambatan-hambatan ini, penting bagi PNS yang berprestasi untuk tetap gigih, kreatif, dan fokus pada tujuan mereka. Dengan mengatasi hambatan-hambatan ini dan mencari solusi yang inovatif, PNS dapat mencapai prestasi yang tinggi dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam tugas-tugas mereka.

Ada beberapa keuntungan yang dapat diperoleh oleh seorang PNS yang mendapatkan penghargaan sebagai pegawai berprestasi. Berikut adalah beberapa di antaranya. *Pertama*, Pengakuan atas kinerja dan prestasi: Mendapatkan penghargaan sebagai PNS berprestasi merupakan pengakuan yang signifikan terhadap kinerja dan kontribusi yang luar biasa. Ini memberikan rasa bangga dan kepuasan pribadi, karena kerja keras dan dedikasi yang telah diakui dan dihargai.

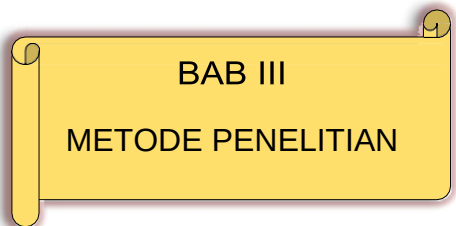
Kedua, Motivasi dan dorongan: Penghargaan sebagai PNS berprestasi dapat menjadi sumber motivasi yang kuat untuk terus meningkatkan kinerja dan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Ini membantu mempertahankan semangat dan dedikasi dalam melaksanakan

tugas sehari-hari. *Ketiga*, Peningkatan karir: Penghargaan sering kali dikaitkan dengan peluang pengembangan karir. Seorang PNS yang mendapatkan penghargaan berprestasi memiliki peluang yang lebih baik untuk mendapatkan promosi, kenaikan jabatan, atau tawaran tugas yang lebih menantang. Penghargaan tersebut dapat menjadi bukti nyata kompetensi dan kemampuan yang diakui oleh atasan dan organisasi.

Keempat, Kepercayaan dan reputasi yang meningkat: Penghargaan sebagai PNS berprestasi dapat meningkatkan reputasi dan kepercayaan dari rekan kerja, atasan, dan masyarakat. Hal ini dapat membuka pintu untuk kerjasama dan proyek-proyek yang lebih menarik, serta membangun jaringan yang lebih luas dalam lingkungan kerja dan sektor publik. *Kelima*, Inspirasi dan teladan: Seorang PNS berprestasi yang mendapatkan penghargaan dapat menjadi inspirasi dan teladan bagi rekan kerja dan generasi muda. Prestasi mereka menjadi contoh yang memotivasi orang lain untuk mengembangkan kompetensi, motivasi, dan prestasi mereka sendiri.

Keenam, Peningkatan kepercayaan diri: Mendapatkan penghargaan sebagai PNS berprestasi meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan dalam kemampuan diri. PNS yang merasa dihargai dan diakui cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. *Ketujuh*, Peluang pembelajaran dan pengembangan: Penghargaan seringkali disertai dengan kesempatan untuk menghadiri pelatihan, seminar, atau konferensi yang relevan dengan bidang tugas PNS. Ini memberikan peluang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan jaringan profesional.

Secara keseluruhan, mendapatkan penghargaan sebagai PNS berprestasi memberikan banyak keuntungan pribadi, profesional, dan organisasional. Ini mendorong motivasi, pengembangan karir, dan meningkatkan reputasi, sambil memberikan dorongan untuk terus berprestasi dan memberikan kontribusi yang berarti dalam pelayanan publik.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kategori Penelitian

Berdasarkan karakteristik masalah yang akan diteliti, penelitian ini dikategorikan ke dalam jenis penelitian deskriptif. Secara deskriptif penelitian ini berusaha mengungkap fakta yang berkenaan dengan evaluasi pelaksanaan kegiatan seleksi pemberian penghargaan PNS berprestasi di lingkup Provinsi Jawa Barat. Studi deskriptif ini dapat menjelaskan apa yang terjadi secara rinci, khususnya terkait fokus masalah penelitian ini. Penentuan jenis penelitian deskriptif ini didasarkan pada argumentasi, bahwa penelitian ini menggunakan bahan analisis dari fakta-fakta yang muncul dalam berbagai peristiwa yang telah terjadi, yaitu fakta yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sejak dimulainya program seleksi pemberian penghargaan PNS berprestasi di lingkup Jawa Barat.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus merupakan uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek dari seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi atau komunitas, suatu program atau suatu situasi sosial. Studi kasus dalam penelitian ini adalah mengangkat fenomena-fenomena yang berkaitan dengan seleksi pemberian penghargaan PNS berprestasi.

Desain penelitian bersifat deskriptif, yaitu menemukan fakta dengan interpretasi yang melukiskan sifat dari beberapa fenomena kelompok atau individu yang berasal dari hasil penemuan. Pendekatan kualitatif dipakai untuk mengungkapkan secara komprehensif dan alami, bagaimana proses seleksi dan dampak pemberian penghargaan PNS berprestasi di lingkup Jawa Barat, baik terhadap individu penerima penghargaan maupun terhadap institusi. Dengan demikian tujuan pemilihan pendekatan kualitatif ini

adalah untuk memahami bagaimana proses dan mengungkapkan makna dari setiap fenomena menurut persepsi penerima penghargaan PNS berprestasi dengan dukungan teoritik yang ada kemudian dibangun kerangka pikir dan hipotesis kerja.

Secara lebih spesifik, focus evaluasi berpusat pada bagaimana proses seleksi dilakukan dan bagaimana dampak yang dirasakan oleh para penerima penghargaan terkait peningkatan motivasi dan kinerja mereka. Focus tadi secara lebih jauh akan dijabarkan melalui serangkaian pertanyaan:

- a. Bagaimana proses evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dilakukan dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah?
- b. Bagaimana dampak pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi terhadap motivasi dan kinerja mereka?
- c. Apakah kriteria penilaian yang digunakan dalam evaluasi penghargaan kepada PNS berprestasi sudah memadai dan objektif?
- d. Sejauh mana transparansi dan akuntabilitas dalam proses evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi?
- e. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap motivasi dan kinerja PNS berprestasi?
- f. Apakah pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi berdampak positif terhadap retensi dan pengembangan karir PNS?
- g. Sejauh mana penghargaan dapat mendorong inovasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik oleh PNS?
- h. Apakah ada perbedaan dampak penghargaan di antara PNS yang menerima penghargaan?

3.2 Pendekatan Penelitian

Evaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan PNS berprestasi dilakukan dengan pendekatan praktis dan teoritis yang saling melengkapi. Berikut adalah penjelasan singkat

tentang kedua pendekatan tersebut: *Pertama*, Pendekatan Praktis: Pendekatan praktis dalam evaluasi pemberian PNS berprestasi berfokus pada aspek implementasi dan pengukuran kinerja nyata para PNS. Pendekatan ini melibatkan langkah-langkah praktis sebagai berikut:

3.2.1.1 Penetapan Kriteria Evaluasi: Langkah pertama adalah menetapkan kriteria evaluasi yang jelas dan terukur untuk menilai kinerja PNS. Kriteria ini harus mencakup indikator kinerja yang relevan dan dapat diukur.

3.2.1.2 Pengumpulan Data: Data tentang kinerja PNS dikumpulkan melalui berbagai sumber seperti evaluasi kinerja, laporan proyek, survei kepuasan pengguna, atau evaluasi dari atasan langsung dan rekan kerja.

3.2.1.3 Analisis dan Penilaian: Data yang terkumpul dianalisis dan dinilai berdasarkan kriteria evaluasi yang telah ditetapkan. Hal ini memungkinkan identifikasi PNS yang berprestasi secara obyektif.

3.2.1.4 Penghargaan dan Umpan Balik: PNS yang dinilai berprestasi diberikan penghargaan yang sesuai dan umpan balik yang konstruktif tentang pencapaian mereka. Ini mencakup penghargaan formal, promosi, pengakuan publik, atau kesempatan pengembangan karir.

Kedua, Pendekatan Teoritis: Pendekatan teoritis dalam evaluasi pemberian PNS berprestasi melibatkan penerapan prinsip-prinsip dan teori manajemen yang telah terbukti efektif dalam memotivasi kinerja individu. Beberapa teori yang relevan termasuk:

- a. Teori Motivasi: Salah satu kajian teori yang relevan adalah teori motivasi, seperti Teori Hierarchy of Needs dari Abraham Maslow dan Teori Motivasi Intrinsik-Extrinsik dari Edward Deci dan Richard Ryan. Teori ini menekankan bahwa penghargaan dapat menjadi faktor yang kuat dalam memenuhi kebutuhan psikologis dan meningkatkan motivasi individu. Dalam konteks evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi, penghargaan tersebut dapat memberikan pemenuhan kebutuhan akan pengakuan, rasa prestasi, dan

perkembangan diri, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

- b. Teori Manajemen Kinerja: Teori Manajemen Kinerja mengajukan bahwa penghargaan yang tepat dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Konsep pemberian penghargaan dalam teori ini berkaitan dengan penguatan positif, di mana penghargaan diberikan kepada individu yang mencapai target kinerja yang ditetapkan. Melalui evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi, dapat diterapkan prinsip-prinsip manajemen kinerja yang efektif untuk memotivasi PNS, mendorong pencapaian tujuan organisasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- c. Teori Pemberian Penghargaan: Teori Pemberian Penghargaan menyediakan kerangka kerja untuk memahami efek dari penghargaan terhadap perilaku dan kinerja individu. Teori ini mengidentifikasi beberapa faktor penting, seperti kejelasan tujuan penghargaan, keadilan dalam proses penilaian, konsistensi, dan relevansi antara penghargaan dan kinerja. Dalam evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi, teori ini dapat digunakan untuk menginformasikan desain dan pelaksanaan sistem penghargaan yang efektif.
- d. Teori Pengembangan Karir: Teori-teori pengembangan karir dapat membantu dalam merancang program pengembangan dan pelatihan yang sesuai untuk PNS berprestasi guna memfasilitasi pertumbuhan karir mereka.
- e. Teori Administrasi Publik: Teori Administrasi Publik menyediakan perspektif penting dalam memahami pentingnya evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dalam konteks birokrasi pemerintah. Teori ini menyoroti pentingnya akuntabilitas, kinerja yang baik, dan pelayanan publik yang berkualitas. Dengan melakukan evaluasi yang tepat, pemberian penghargaan dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendorong transparansi,

meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah.

Melalui pendekatan teoritis ini, pentingnya evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat dipahami dengan lebih baik dalam konteks birokrasi pemerintah. Evaluasi yang tepat dan implementasi sistem penghargaan yang efektif dapat memberikan dampak positif, termasuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan PNS, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah.

Pendekatan praktis dan teoritis dalam evaluasi pemberian PNS berprestasi saling melengkapi. Pendekatan praktis memberikan panduan operasional yang konkret dalam mengumpulkan dan menganalisis data kinerja, sedangkan pendekatan teoritis memberikan landasan konseptual untuk memahami faktor-faktor motivasi dan pengembangan individu dalam konteks pemberian penghargaan dan peningkatan kinerja. Kedua pendekatan ini harus digunakan secara holistik untuk mendapatkan hasil evaluasi yang efektif dan berkelanjutan.

3.3 Informan Penelitian

Informan dalam riset evaluasi ini adalah orang-orang yang diamati, yakni para penerima penghargaan dan users atau para pengguna yang ada di sekelilingnya, yang terdiri atas atasan, kolega dan bawahan, dan memberikan data berupa kata-kata atau tindakan, serta mengetahui dan mengerti masalah yang sedang diteliti. Pemilihan informan dilakukan berdasarkan atas subjek yang menguasai program, pelaksanaan dan permasalahan yang dihadapi dengan menggunakan teknik wawancara dan diskusi terfokus.

Secara lebih rinci, Informan penelitian ini adalah peraih Penghargaan PNS Berprestasi 43 Pegawai, Peraih Tanda Jasa Satyalencana Karya Satya 1390 Pegawai, Atasan peraih penghargaan PNS berprestasi, kolega peraih Penghargaan PNS berprestasi,

serta bawahan peraih penghargaan PNS berprestasi yang jumlahnya ditentukan secara proporsional.

3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data dalam evaluasi seleksi pemberian penghargaan PNS berprestasi ini dilakukan melalui sejumlah tekni, yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*).

Dalam riset evaluatif ini, teknik studi kepustakaan digunakan dengan memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana pengumpulan data dan analisis, dengan mempelajari isi buku sebagai bahan referensi yang relevan dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*field work research*)

Penelitian lapangan merupakan kegiatan penelitian yang peneliti lakukan dengan jalan berhadapan secara langsung dengan objek yang diteliti di lapangan yang meliputi:

- a) Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung di lapangan mengenai kondisi dari objek yang diteliti guna mendapatkan data yang diperlukan untuk menyusun penelitian. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi, yaitu peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

- b) Penyebaran Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden. Kuisisioner merupakan

teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada informan untuk dijawab;

c) Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip-arsip, atau surat-surat yang diperlukan untuk penelitian. Untuk itu pengumpulan data melalui metode ini dilakukan dengan cara mempelajari dan mencatat bahan bacaan, makalah, dokumen, dan bahan-bahan lain yang berkaitan dengan penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat pengumpul data dalam suatu penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Menurut Moleong (1998:117) penelitian dengan metode kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan dan peran-serta peneliti, namun peranan penelitilah yang sangat menentukan keseluruhan skenarionya. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan metode kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Dalam penelitian ini peneliti sendiri berfungsi sebagai instrumen penelitian. Fungsi peneliti sebagai instrumen penelitian bertujuan untuk mendapatkan data yang *valid* dan *reliable*. Peneliti secara langsung melakukan wawancara dengan informan atau narasumber, dan melakukan pencatatan/rekaman terhadap data-data atau dokumen-dokumen yang dianggap berkaitan/berkenaan dengan pelaksanaan pembekalan motivasi *transendental* pejabat struktural eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, kemudian dari data-data yang diperoleh itu, peneliti akan mengkaji, menganalisis, menggambarkan atau melukiskan keadaan yang sebenarnya serta menyimpulkannya, kajian dan kesimpulan tersebut ditulis peneliti dalam bentuk karya ilmiah

d) Wawancara mendalam

Penggalian data melalui wawancara dilakukan kepada sejumlah pemenang penghargaan. Pada penelitian ini Teknik wawancara mendalam merupakan salah

satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi. Penggunaan metode ini didasarkan pada dua alasan, *Pertama*, dengan wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek penelitian. *Kedua*, apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang, dan juga masa mendatang.

e) Diskusi terfokus atau focused group discussion

Diskusi terfokus terutama dilakukan untuk menemukan gambaran yang holistik terkait proses pelaksanaan evaluasi pemberian penghargaan PNS berprestasi dan dampak yang timbul. Diskusi terfokus terutama dipilih karena dapat memberikan kesempatan kepada para pemenang penghargaan dan user (atasan, kolega dan bawahan) yang telah dipilih untuk saling berinteraksi mengungkapkan berbagai informasi yang tersembunyi, sekaligus memberikan wawasan dan opininya terkait proses seleksi, profil dan kontribusi pemenang terhadap peningkatan kinerja layanan di unit kerja tempat pemenang bekerja, sekaligus pada saat bersamaan dapat dilakukan wawancara dalam waktu yang terbatas.

Dalam riset evaluatif ini, diskusi terfokus dilakukan di sejumlah BKPSDM kabupaten kota yang ada di Jawa Barat, yakni: Karawang, Indramayu, Cirebon, Kota Cirebon, Ciamis, Pangandaran, Kota Cimahi, dan Kota Bandung, dengan melibatkan para pemenang penghargaan dan user (atasan, kolega dan bawahan).

3.5 Analisis Data

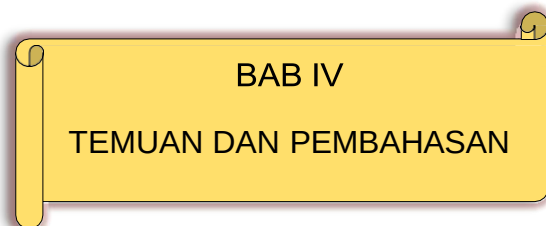
Model analisis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu menggunakan model Miles dan Huberman. Model Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus

sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu: reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

Pertama, data reduction (reduksi data). Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti : merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data bisa dibantu dengan alat elektronik seperti: komputer, dengan memberikan kode pada aspek- aspek tertentu. Dengan reduksi, maka peneliti merangkum, mengambil data yang penting, membuat kategorisasi, berdasarkan huruf besar, huruf kecil dan angka. Data yang tidak penting dibuang.

Kedua, data display (penyajian data). Setelah data direduksi, maka langkah berikutnya adalah mendisplaykan data. Display data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk : uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sebagainya. Fenomena sosial bersifat kompleks, dan dinamis sehingga apa yang ditemukan saat memasuki lapangan dan setelah berlangsung agak lama di lapangan akan mengalami perkembangan data. Peneliti harus selalu menguji apa yang telah ditemukan pada saat memasuki lapangan yang masih bersifat hipotetik itu berkembang atau tidak. Bila setelah lama memasuki lapangan ternyata hipotesis yang dirumuskan selalu didukung data pada saat dikumpulkan di lapangan, maka hipotesis tersebut terbukti dan akan berkembang menjadi teori yang grounded. Teori grounded adalah teori yang ditemukan secara induktif, berdasarkan data-data yang ditemukan di lapangan, dan selanjutnya diuji melalui pengumpulan data yang terus menerus. Bila pola-pola yang ditemukan telah didukung oleh data selama penelitian, maka pola tersebut menjadi pola yang baku yang tidak lagi berubah. Pola tersebut selanjutnya didisplaykan pada laporan akhir penelitian.

Ketiga, verifikasi dan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun bila kesimpulan memang telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (dapat dipercaya). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih belum jelas, sehingga setelah diteliti menjadi jelas.



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Kondisi Obyektif

Secara kronologis, penyelenggaraan pemberian penghargaan PNS berprestasi di Provinsi Jawa Barat sudah berjalan sejak tahun 2017 yang lalu hingga saat ini. Selain memberikan penghargaan kepada PNS berprestasi dalam berbagai kategori, Pemerintah Provinsi Jawa Barat juga memberikan Tanda Jasa Kehormatan Satyalencana Karya Satya kepada PNS yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah serta dengan penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan, dan disiplin secara terus-menerus paling singkat 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun, atau 30 (tiga puluh) tahun.

Seleksi PNS berprestasi sendiri terdiri atas tiga kategori, yakni PNS Inovatif, PNS Inspiratif dan The Future Leader. Dalam konteks kategori kontestasi, kategori PNS Inovatif didefinisikan sebagai sosok PNS yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk, layanan, kebijakan dan terobosan baru, yang berguna baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya. Adapun kategori PNS Inspiratif digambarkan sebagai sosok PNS panutan yang dapat mengilhami, menggerakkan, membangkitkan dan mengobarkan semangat bagi diri dan lingkungannya untuk melakukan sesuatu yang positif dan berguna. Sementara, kategori PNS The Future Leader diidealisasikan sebagai Sosok PNS yang memiliki jiwa kepemimpinan yang positif dan berkelanjutan, berorientasi pada hasil, mampu melihat jauh ke depan, memiliki kecepatan dan

situasional dalam membuat keputusan, dan dapat beradaptasi dengan cepat pada perubahan zaman.

Sementara itu, tanda jasa kehormatan Satyalencana Karya Satya diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah serta dengan penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan, dan disiplin secara terus-menerus paling singkat 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun, atau 30 (tigapuluh) tahun.

Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur kepada PNS yang sudah berjalan selama ini belum pernah dievaluasi, seperti apa prosesnya dan bagaimana pengaruh PNS yang telah mendapatkan penghargaan dan tanda jasa terhadap pembangunan Jawa Barat. Evaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur bertujuan juga untuk mendorong peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah, sebagai salah satu instrumen untuk melihat kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya, untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur serta menentukan strategi-strategi yang dapat dilakukan dalam program pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Dalam tiga tahun terakhir, sejak 2020 sampai 2022, terdapat 43 pegawai yang telah menerima penghargaan sebagai PNS Bereptasi dalam kategori inovatif, inspiratif dan the future leader. Sementara, jumlah penerima tanda jasa kehormatan Satyalencana Karya Satya, dalam tiga tahun terakhir, mencapai 1390 orang pegawai. Dengan demikian, jika diakumulasikan, maka jumlah pegawai yang telah mendapatkan penghargaan dari dua kategori besar tadi sebanyak 1443 orang. Secara lebih detail, Sasaran evaluasi ini berjumlah 43 PNS dari Provinsi dan Kab/Kota baik juara 1, 2, dan 3. Dari 24 PNS Kab/Kota ini tersebar di 15 Kab/Kota. Jadi, ada sekitar 12 Kab/Kota yang belum mampu mengirimkan PNS nya ke tingkat provinsi termasuk ke final 3 besar. Untuk PNS Pemprov

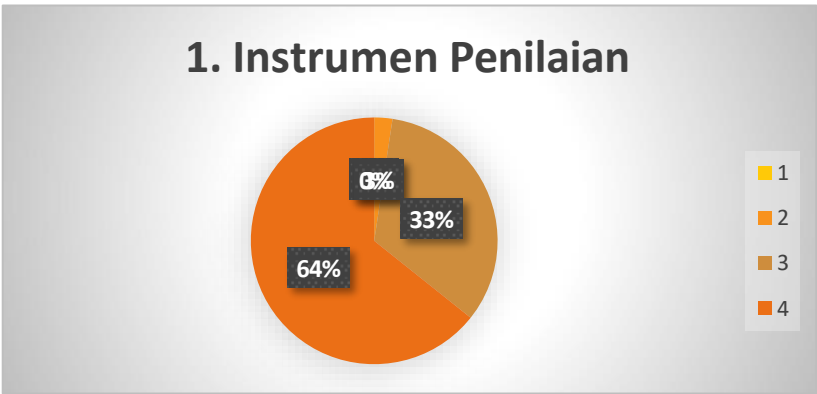
Jawa Barat sendiri yang masuk 3 besar totalnya 19 orang tersebar hanya di 12 Perangkat Daerah dengan Setda, berarti ada sekitar 26 Perangkat Daerah di lingkungan Pemprov yang PNS belum masuk ke tahap finalis juara 1, 2, dan 3

Sementara panel juri terdiri atas empat orang yang berasal dari kalangan profesional dan perguruan tinggi (2 orang dari Unpad dan 1 orang dari ITB). Pemilihan latar belakang panel juri seperti itu dimaksudkan untuk menghadirkan tim penilai yang benar-benar kredibel, mengerti persoalan, dan memegang teguh prinsip *fairness* dan obyektivitas. Adapun jenis penghargaan yang diberikan kepada para pemenang adalah uang penghargaan, piala, piagam dan penghargaan lainnya.

Selama proses seleksi PNS berprestasi berlangsung, peserta diberikan waktu yang cukup panjang, sehingga dapat menyampaikan eviden yang diperlukan secara baik. Termasuk makalah, video pendek, dan bukti-bukti pendukung lainnya.

4.2. Pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi

4.2.1 Input: Instrumen Penilaian

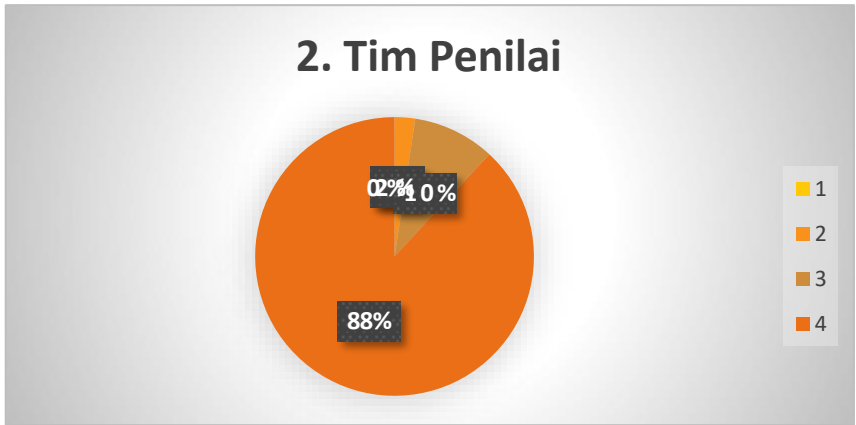


Figur 1: Instrumen Penilaian

Pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah instrumen penilaian yang disiapkan sudah sesuai? Berdasarkan jawaban di atas, terlihat bahwa 64 persen menyatakan sesuai dan 33 persen lainnya menyatakan sangat sesuai. Sebagian menyatakan bahwa perlu ada pembeda yang jelas antara instrumen untuk kategori PNS Inovatif, PNS Inspiratif dan PNS *the Future Leader*, baik dari sisi waktu maupun dari sistem manajerialnya.

Selain itu, sebagian pemenang penghargaan PNS berprestasi juga berharap agar instrumen penilaian PNS berprestasi lebih ditekankan dengan nilai dasar BerAKHLAK. Selain itu, terungkap pernyataan bahwa instrumen yang disediakan masih bersifat umum haanya berorientasi pada pelayanan saja

4.2.2 Input: Tim Penilai



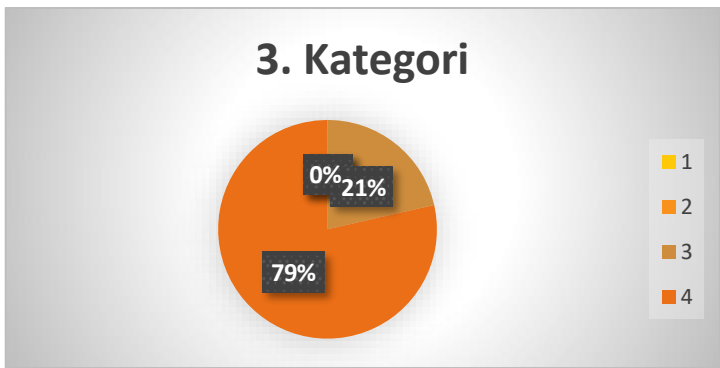
Figur 2: Tim Penilai

Pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah tim penilai PNS berprestasi sudah kompeten dan sesuai dengan kategori dan bidang karya yang ditetapkan? Berdasarkan hasil jawaban di atas, terlihat bahwa tim penilai yang menjadi panel juri dinilai kompeten oleh peraih penghargaan, angkanya mencapai 88 persen, sementara 10 persen dari mereka menilai sangat kompeten. Mereka melihat bahwa kompetensi dewan juri sudah bagus, kompeten di bidangnya. Hanya saja, mereka menyatakan perlu ditambahkan tim penilai dari ahli pemerintahan dan juga dari birokrat, misalnya dari Kementerian. Selain itu, mereka berharap tim penilai ketika visitasi lapangan diharapkan sama ketika sesi wawancara.

Mereka juga merasa bahwa dewan juri kompeten dan tampak sangat profesional, yang sekaligus menjadi sumber motivasi dan inspirasi bagaimana mereka mengeksplorasi kompetensi mereka. Mereka yang menyebut tim juri sangat kompeten karena mengetahui bahwa tim juri merupakan akademisi dari universitas ternama. Mereka berharap, bahwa

tim penilai juga ad yang berasal daro unsur keagamaan, selain mewakili dari berbagai profesi.

4.2.3 Kategori

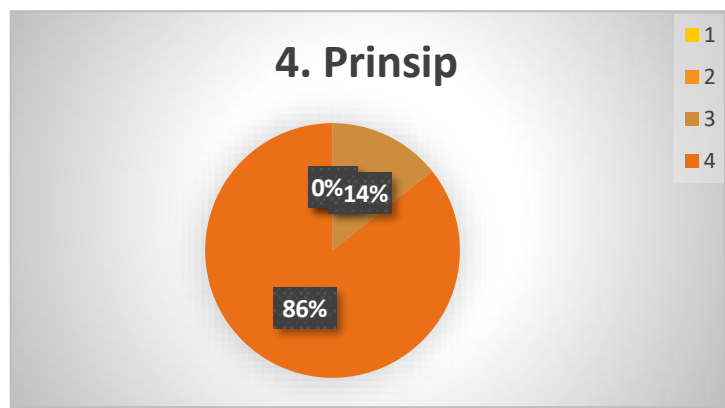


Figur 3: Kategori

Pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah kategori PNS berprestasi (inovatif, inspiratif dan *the Future Leader*) sudah sesuai dengan Tupoksi PNS dan kebutuhan lembaga? Berdasarkan hasil jawaban di atas, terlihat bahwa kategori PNS berprestasi (inovatif, inspiratif dan *the Future Leader*) dianggap sudah sesuai, angkanya mencapai 79 persen, sementara yang menganggap sangat sesuai mencapai angka 21 persen. Mereka beranggapan bahwa kategori yang disediakan sudah mewakili tupoksi perangkat daerah yang ada.

Selain itu, menurut mereka, saat ini masyarakat butuh figur teladan. Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu profesi yang sangat disorot. Tiga kategori ini sangat cocok sesuai dengan perkembangan saat ini. Selain itu, ada juga yang mengusulkan agar ditambah satu kategori lainnya, yaitu unsur PNS Kolaboratif.

4.2.4 Input: Prinsip



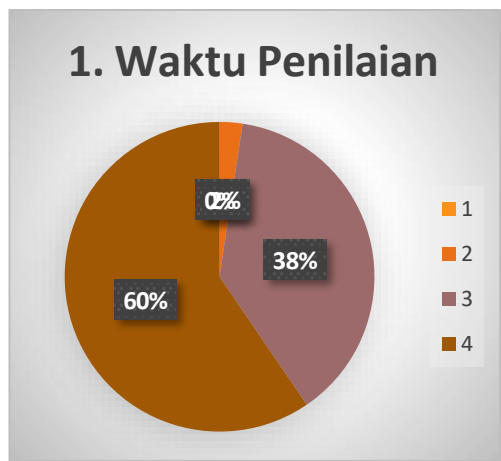
Figur 4: Prinsip

Pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah seleksi Penghargaan PNS berprestasi dilaksanakan secara objektif, transparan dan akuntabel? Seperti tampak dalam gambar di atas, 86 persen menyatakan bahwa seleksi PNS berprestasi dilakukan secara obyektif, transparan dan akuntabel, angkanya mencapai 86 persen, 14 persen sisanya menyatakan sangat obyektif, transparan dan akuntabel.

Menurut mereka, obyektivitas, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan seleksi tampak dari keterbukaan kriteria penilaian serta publikasi yang menunjukkan adanya obyektivitas, tranparansi dn akuntabilitas pelaksanaan seleksi.

4.3 Proses Seleksi

4.3.1 Waktu Penilaian

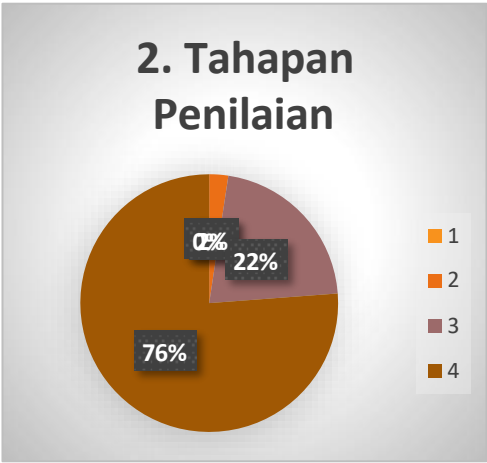


Figur 5: Waktu Penilaian

Pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah waktu pelaksanaan kegiatan seleksi PNS berprestasi sudah memadai? Berdasarkan hasil jawaban di atas tampak bahwa 60 persen informan menyatakan memadai, dan 38 persen menyatakan sangat memadai. Sebagai catatan, Sebagian dari mereka ada yang menyatakan bahwa waktu penyelenggaraan seleksi dinilai terlalu panjang dan menguras energi. Rentang waktu pelaksanaan seleksi cukup lama, dan rentang pengumuman hasil seleksi sempat lama juga, harapannya agar pengumuman hasil seleksi segera di launching sesaat setelah proses dilaksanakan agar tidak menimbulkan wasangka yang kurang baik dan tidak menunggu terlalu lama. Karenanya, mereka berharap agar waktu bisa lebih singkat. Selain itu, jadwal pelaksanaan seleksi dinilai tidak ajeg dan bahkan sempat stagnan karena harus menyesuaikan dengan agenda gubernur.

Selebihnya, mereka menganggap bahwa waktu memadai. Durasi yang cukup setiap sesi dengan informasi dan jeda waktu yang cukup memberikan kesempatan kepada peserta untuk menyiapkan semua tantangan tidak terlalu menyita waktu pekerjaan. Mereka berharap agar lebih sistematis lagi dalam hal tahapan

4.3.2 Tahapan Penilaian



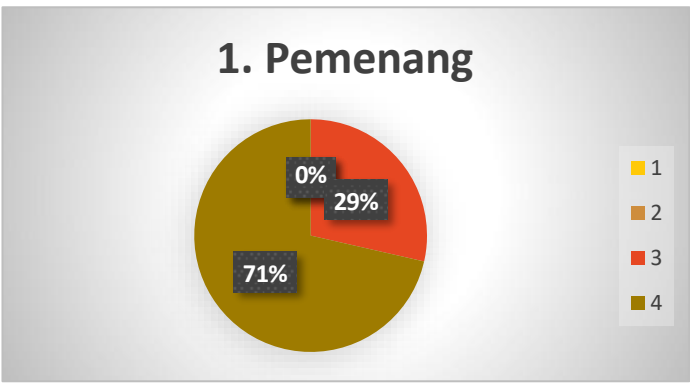
Figur 6: Tahapan Penilaian

Pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah tahapan kegiatan PNS berprestasi, sejak Sosilaisasi, tahap 1 (pendaftaran), tahap 2 (seleksi administrasi), Tahap 3 (seleksi wawancara dengan tim penilai), Tahap 4 (visitasi dan asesmen lapangan) dan tahap 5 (finalisasi tim pertimbangan dan tim penilai) sampai pembagian hadiah, sudah sesuai dengan maksud dan tujuan kegiatan penghargaan PNS berprestasi? Berdasarkan hasil jawaban di atas, 76 persen mereka menyatakan sesuai, sementara 22 persen lainnya menyatakan sangat sesuai. Mereka berharap agar dilakukan penyesuaian waktu agar tidak terlalu Panjang. Terkait hadiah, bisa ditambah berupa kesempatan belajar ke jenjang yang lebih tinggi. Waktu pemberian hadiah lewat dari tahun pelaksanaan, ini perlu dievaluasi. Jika mungkin, ada bentuk hadiah lain berupa biaya pengembangan.

Sementara itu, mereka juga mengaku bahwa baru program seleksi kali ini mereka mengikuti proses yang sangat memberikan pembelajaran apa dan bagaimasa mereka harus menjadi sosok inspiratif. Kegiatan tidak terhenti sampai pemberian penghargaan tetapi terus ditindaklanjuti hingga SK bahkan evaluasi. Ini sangat sesuai dengan tujuan utama proses seleksi.

4.4 Output

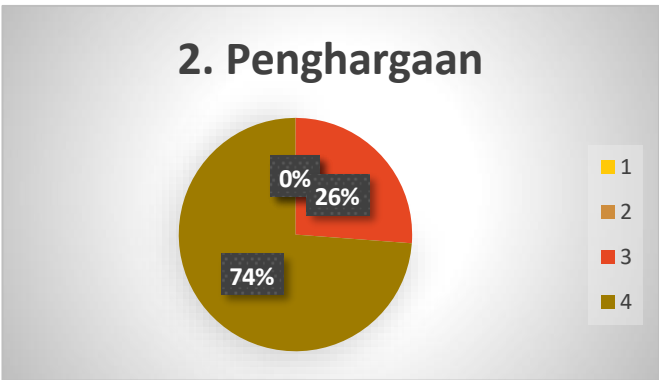
4.4.1 Pemenang



Figur 7: Pemenang

Pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah pemenang PNS berprestasi yang ditetapkan sudah tepat? Jawabannya, 71 persen menyatakan sudah tepat, 29 persen sisanya menyatakan sangat tepat. Hanya saja, merek memberikan catatan bahwa ada beberapa karya yang mereka pikir lebih tepat pada kategori tertentu tapi masuk dan juara pada kategori yang lain yang mereka pikir kurang sesuai antara judul dengan kategori. Selebihnya, mereka menyatakan tepat karena sanggup menunjukan konsistensi dan kualitas pada tataran eksisting pekerjaannya.

4.4.2 Penghargaan

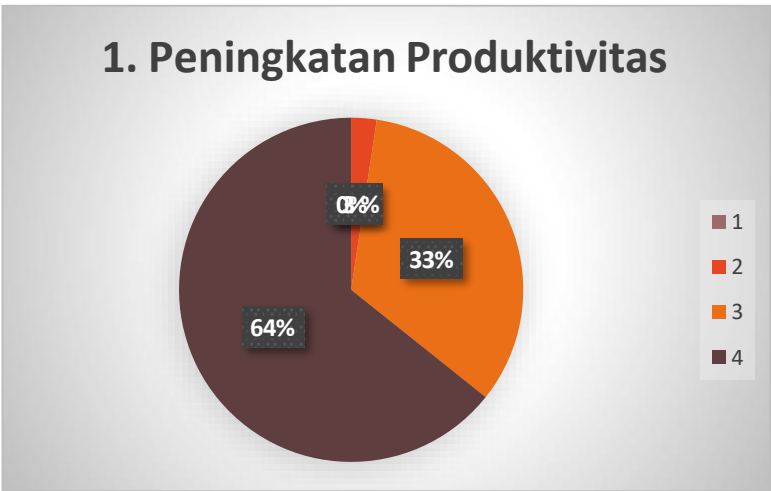


Figur 8: Penghargaan

Pertanyaan yang diajukan: Apakah penghargaan bagi PNS yang berprestasi sudah sesuai dengan prestasi yang ditorehkan? Jawabannya, 74 persen menyatakan sudah sesuai, dan 26 persen menyatakan sangat sesuai. Sebagai catatan, mereka menyatakan bahwa sudah sangat sesuai dengan juri yang profesional dan kompeten dari berbagai unsur. Jika mungkin, hadiah yang diterima dapat ditambah dengan kenaikan kenaikan pangkat istimewa.

4.5 Dampak

4.5.1 Peningkatan Produktivitas



Figur 9: Penghargaan dan Peningkatan Produktivitas Kerja

Pertanyaan yang diajukan adalah: Seberapa jauh peningkatan produktivitas Anda setelah mendapatkan Penghargaan atau Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dari penerapan pengetahuan dan keterampilan hasil sebagai bukti kelayakan menjadi pemenang? Jawabanya, berdasarkan gambar di atas, tampak bahwa 64 persen menyatakan bahwa produktivitas kerja mereka meningkat setelah mendapatkan penghargaan sebagai PNS berprestasi. Sementara, 33 persen lainnya menyatakan produktivitas kerja mereka sangat meningkat. Mereka mengaku bahwa setelah menjadi PNS Berprestasi mereka banyak melahirkan inovasi untuk meningkatkan pelayanan publik di bidang Pendidikan. Setelah menjadi pemenang mereka semakin ingin memberikan manfaat kepada masyarakat melalui inovasi yang dibuat.

Dengan adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi ASN setelah meraih PNS berprestasi Jawa Barat tidak menjadi halangan buat mereka untuk memberikan pelayanan prima karena tidak lagi bekerja dalam kotak-kotak tertentu melainkan fokus pada tujuan organisasi dengan cara yang lebih fleksibel. Setelah mendapatkan penghargaan, mereka juga tertantang untuk menjadi sosok inspiratif yang layak menjadi figur teladan dalam berbagai hal di mana pun dengan berbagai karya dan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, mereka mengaku bahwa secara faktual memberikan dampak pada ruang gerak

penerima penghargaan untuk dapat mengaktualisasikan gagasan dan kreativitasnya serta ruang kesempatan dalam mengembangkan aspek leadership hanya mengandalkan kepiawaian dalam memimpin namun lemah dalam legalitas atau kelembagaan secara struktur.

Secara Umum produktivitas meningkat, namun untuk pengembangan atau penggalian nilai tambah dari kegiatan rutinas tugas pokok dan fungsi sangat tergantung dari bobot kegiatan tambahan seperti pengelolaan program kegiatan (jumlah dan besaran) yang setiap tahun dan setiap bagian berbeda

4.5.2 Peningkatan Kinerja



Figur 10: Penghargaan dan Peningkatan Kinerja

Pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah dengan menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kinerja bagi Anda sebagai pemenang? Jawabannya, 67 persen menyatakan kinerja mereka meningkat usai mendapatkan penghargaan dan 29 persen menyatakan kinerja mereka sangat meningkat setelah mendapatkan penghargaan. Mereka menyatakan lebih bersemangat dalam berkinerja karena mereka harus dapat membuktikan kepada pimpinan, rekan kerja dan tim bahwa mereka meraih PNS berprestasi bukan hanya sekedar piagam tapi benar-benar dengan berkinerja lebih baik lagi.

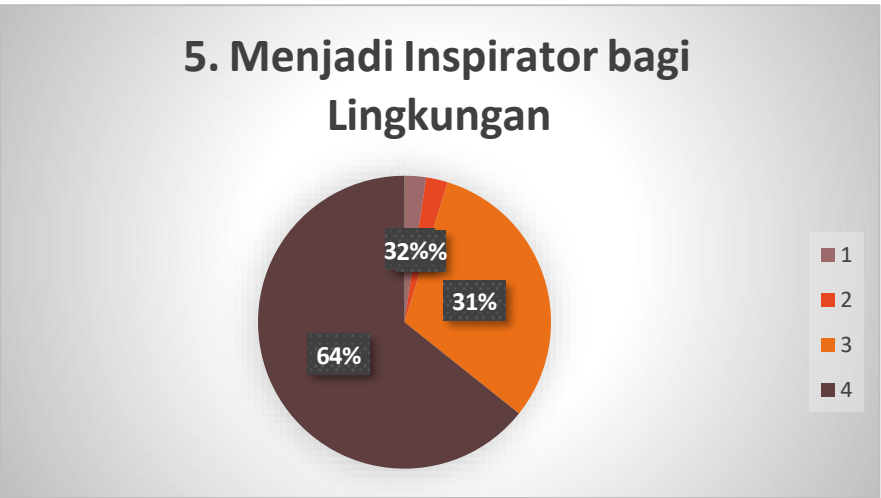
4.5.3 Motivator di Lingkungan Kerja



Figur 11: Motivator di Lingkungan Kerja

Pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah lingkungan kerja secara umum ikut termotivasi untuk meningkatkan kinerja setelah Anda mendapatkan penghargaan pada kegiatan Pemberian Penghargaan PNS Berprestasi? Jawabannya adalah 64 persen menyatakan termotivasi dan 29 persen lainnya menyatakan sangat termotivasi. Mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja baru sangat menerima kehadiran mereka dan support mereka penuh dalam beradaptasi untuk menghasilkan karya baru. Mereka juga menyatakan, rekan sejawat, murid, serta rekan di luar tempat mereka kerja banyak yang terinspirasi dengan apa yang mereka lakukan dan raih.

4.5.4 Menjadi Inspirator bagi lingkungan

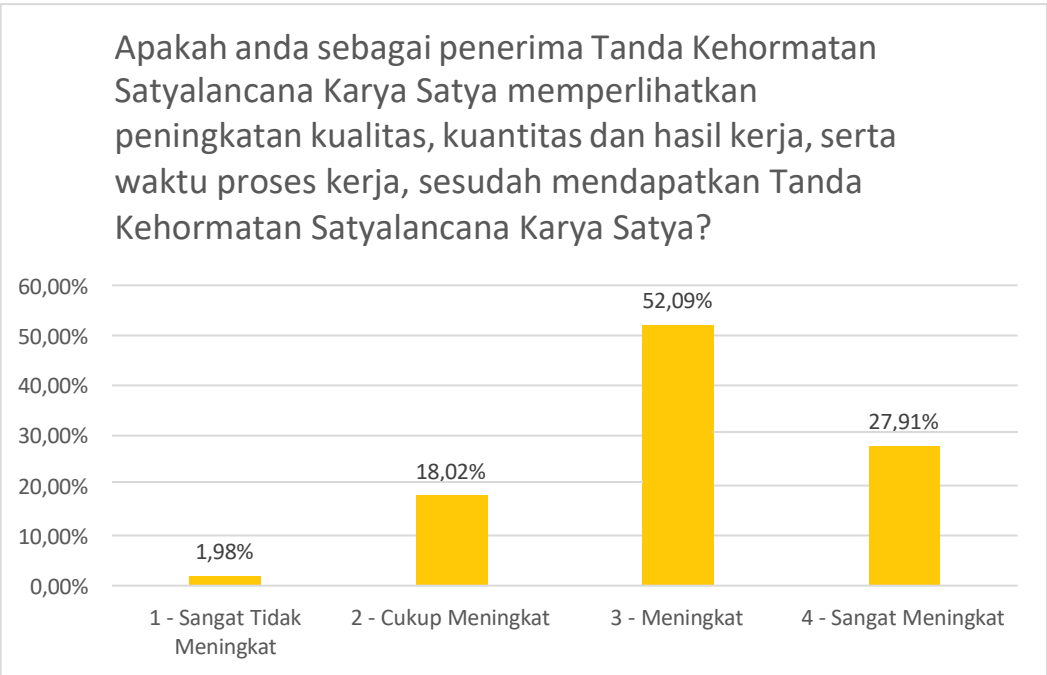


Figur 12: Inspirator di Lingkungan Kerja

Pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah Anda dapat menjadi sumber inspirasi bagi para pegawai di sekelilingnya untuk juga bisa meraih penghargaan yang sama? Jawaban yang muncul, 64 persen menyatakan menjadi sumber inspirasi, 31 persen lainnya menyatakan sangat menjadi sumber inspirasi. Mereka menyatakan banyak yang mengikuti jejak mereka untuk berliterasi dan berprestasi dan melakukan segala hal dengan cerdas, ikhlas, tuntas. Banyak rekan kerja mereka juga yang bertanya bagaimana caranya dalam mengikuti kegiatan yang dapat diajukan untuk ajang penghargaan. Ini menunjukkan kalau mereka dapat menjadi sumber inspirasi dalam meraih prestasi.

4.6 Tanda Jasa Satyalenca Karya Satya

4.6.1 Tanda Jasa dan peningkatan Kualitas Kerja



Figur 13: Kualitas, Kuantitas dan Hasil Kerja

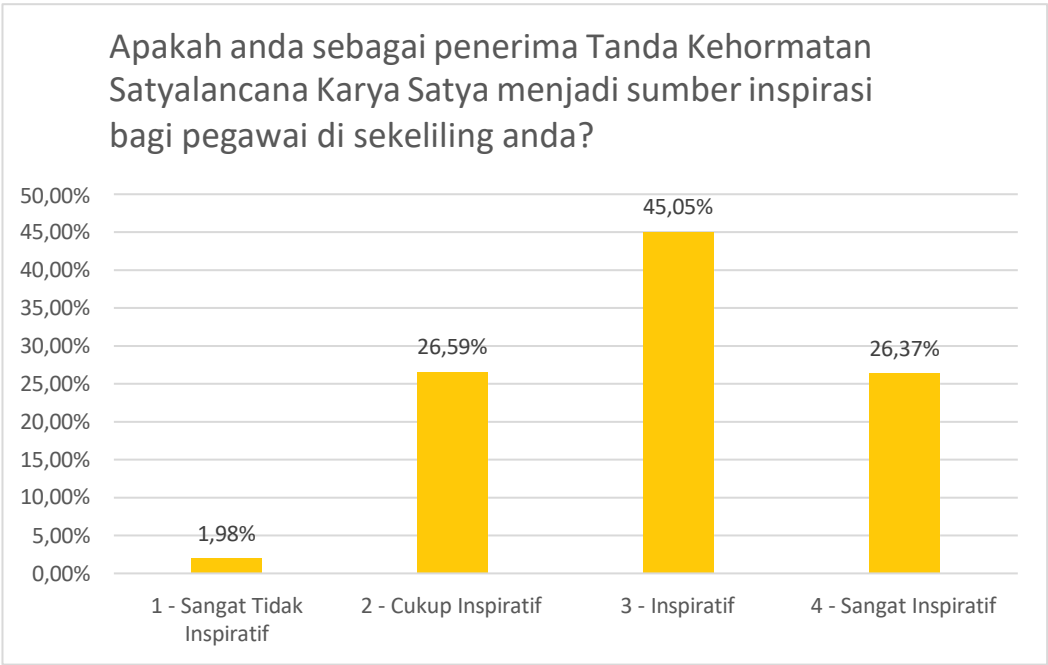
Berdasarkan tabel hasil jawaban yang diberikan oleh pemenang penghargaan, kecenderungan terbesar menyatakan bahwa mereka mengalami peningkatan kualitas, kuantitas dan hasil kerja setelah mereka mendapatkan penghargaan Saytalancana Karya Satya dari pemerintah. Angkanya mencapai 52 persen. Sementara mereka yang menyatakan sangat meningkat mencapai angka 27,91 persen. Ini menarik bahwa hampir sepertiga dari yang menerima penghargaan mengalami kenaikan kualitas, kuantitas dan

hasil kerja dengan status sangat meningkat. Adapun sisanya, merasa cukup meningkat 18,02 persen dan sangat tidak meningkat 1,98 persen.

Ragam kecenderungan semacam itu bisa dibaca dengan menimbang sejumlah catatan yang diberikan oleh para peraih penghargaan. Mereka yang merasa meningkat dan sangat meningkat kualitas, kuantitas dan hasil kerjanya setelah mendapatkan penghargaan, merasa bahwa penghargaan itu adalah karena ada kebanggaan diri dan memacu untuk meningkatkan profesionalitas diri. Mereka juga merasa, bahwa penghargaan yang diterima telah menjadi daya dorong dalam bekerja, Menjadi motivasi dan daya dorong dalam bekerja, menambah semangat dalam bekerja. Lebih dari itu, mereka juga merasa diperhatikan dan dihargai oleh Pemprov Jabar. Bagi mereka, penghargaan yang diterima telah meningkatkan kepercayaan diri mereka dan membuat mereka lebih berkomitmen dalam bekerja, Lebih dari semuanya, mereka yang mengaku mengalami peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja dan hasil kerja karena mereka mengaku punya tanggungjawab terhadap penghargaan tersebut.

Hal menarik adalah fakta yang dikemukakan oleh mereka yang menerima penghargaan tetapi penghargaan yang mereka terima tidak cukup untuk membuat kinerja mereka meningkat. Alasan yang mengemuka adalah tanda kehormatan yang mereka terima tidak memberikan motivasi apa-apa. Alasan lainnya adalah karena penghargaan dibagikan begitu saja, tidak melalui sebuah acara resmi yang bisa membuat penerimanya bangga.

4.6.2 Tanda Jasa dan Sumber Inspirasi



Figur 14: Penerima Tanda Jasa sebagai Sumber Inspirasi

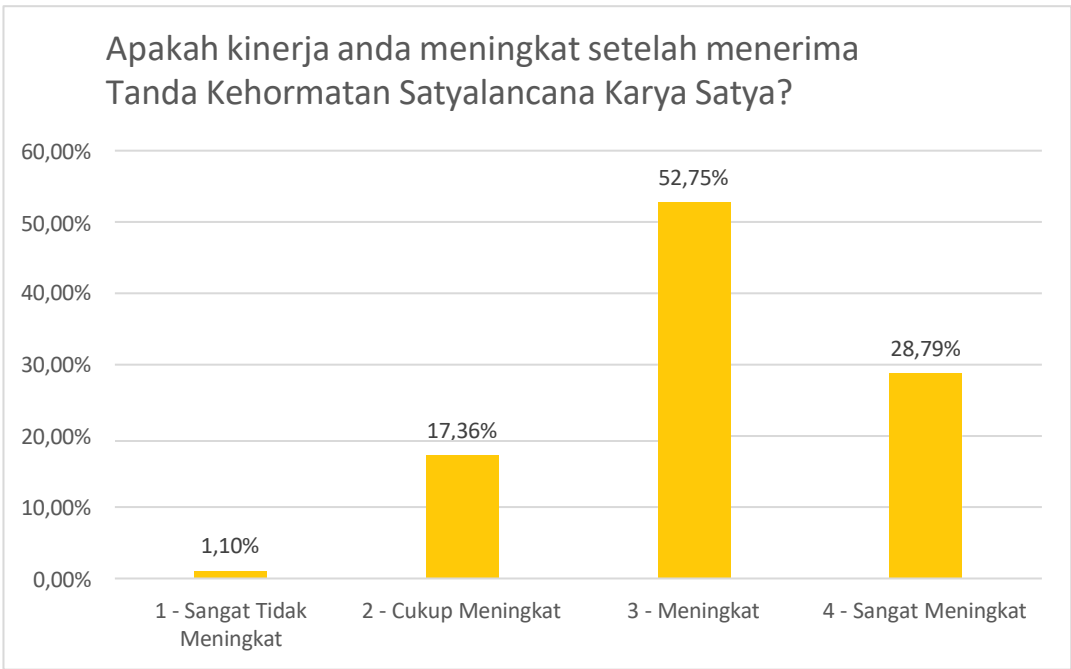
Berdasarkan tabel hasil jawaban, diketahui bahwa penerima penghargaan telah muncul menjadi sumber inspirasi bagi rekan-rekan kerja disekelilingnya. Angkanya mencapai 45 persen, dan 26 persen untuk angka sangat menginspirasi. Dalam beberapa hal, mereka dijadikan contoh oleh teman-teman di lingkungan kerja, misalnya dalam menyusun laporan angka kredit atau menyelesaikan pekerjaan. Bahkan, beberapa staf seringkali memilih mereka sebagai pegawai terbaik, selain juga kerap menjadi calon kandidat Employee of The Month (EoTM). Sebagian penerima penghargaan mengaku kalau mereka telah menjadi contoh bagi pegawai lainnya dan memberikan keteladanan, menjadi *role model* bagi teman teman agar terus berkinerja terbaik dan konsisten serta disiplin. Oleh ASN yang baru diangkat, mereka juga kerap ditanya kiat dalam memberikan kinerja maksimal dalam pendudukan IKU Eselon II. Hal paling penting, mereka bisa membagikan pengalamannya kepda rekan PNS lainnya, termasuk memberikan ide-ide, inisiatif dan kerangka inovasi. Sebagian penerima penghargaan juga merasa sangat terhormat

akrena penghargaan datang dari Presiden, dan melihat tanda kehormatan merupakan suatu prestasi bagi seorang PNS.

Alhasil, dengan diperolehnya penghargaan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya sangat menginspirasi lingkungan mengingat tidak seluruh pegawai mendapat kesempatan untuk memperoleh tanda kehormatan tersebut, apalagi Satyalancana Karya Satya XXX Tahun yang memerlukan waktu cukup panjang untuk berkarir dan mengabdikan selama menjadi PNS/ASN. cukup inspiratif, karena dengan penghargaan tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya yang saya peroleh tentunya merupakan kebanggaan bagi semua ASN yang mendapatkannya tentunya teman-teman yang lain atau ASN yang lain juga tertarik untuk mendapatkan penghargaan tersebut.

Hal menarik adalah pernyataan bahwa penghargaan yang diterima oleh sebagian PNS tidak cukup kuat untuk memberikan inspirasi bagi rekan kerja lainnya, dikarenakan tidak adanya perubahan jenjang karir terhadap penerima tanda jasa kehormatan. Argumen lainnya adalah bahwa penghargaan Satyalancana tidak menjadi simbol prestasi, lebih ke penghargaan atas loyalitas, kesetiaan kepada tugas, sehingga orang lain yang melihatnya sebagai sesuatu yang biasa-biasa saja.

4.6.3 Tanda Jasa dan Peningkatan Kinerja



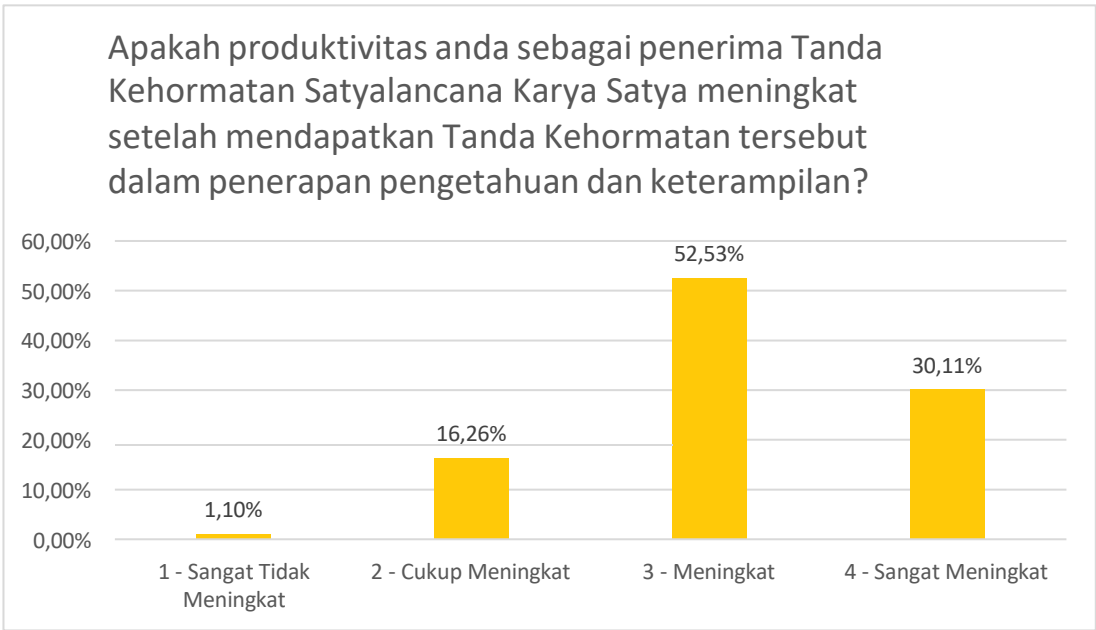
Figur 15: Peningkatan Kinerja

Berdasarkan tabel hasil jawaban di atas, terlihat bahwa 52,75 persen penerima penghargaan mengaku kinerjanya meningkat, sementara 28,79 persen mengaku sangat meningkat. Bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja setelah mendapatkan penghargaan merasa bahwa IKI mereka tercapai hingga 100 persen. Mereka juga merasa kinerja meningkat, khususnya di bidang pelayanan kepada para wajib pajak melalui sosialisasi, peningkatan pengawasan dalam pelaksanaan pendapatan sebagaimana yang telah ditetapkan dan setiap hari ada peningkatan realisasi, mereka juga selalu menjadi menjadi calon kandidat Employee of The Month (EoTM). Target kinerja dari tahun sebelumnya meningkat Yang dapat dilihat dari captain kinerja, disiplin waktu untuk hadir lebih awal, bekerja lebih baik, semakin produktif, bekerja lebih efekti, frekuensi aktivitas meningkat dengan melakukan berinovasi, kolaborasi, kerjasama, gerak bersama, gerak cepat, gerakan potensi loka. Selain itu, sejak menerima penghargaan, mereka merasa memiliki motivasi dan komitmen baru terhadap pekerjaan saya. Hal tersebut mendorong

mereka untuk melakukan hal-hal lebih dalam peran mereka hingga mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Sementara, Sebagian penerima penghargaan tanda jasa kehormatan aparaturnya merasa bahwa penghargaan yang mereka terima tidak ada relevansinya dengan kinerja, sebab yang dihitung berdasarkan lamanya bekerja, 10 tahun 20 tahun 30 tahun, dan tidak atas prestasi dan kualitas kinerja yang ditunjukkan.

4.6.4 Penghargaan dan Produktivitas Kerja



Figur 16: Tabel Peningkatan Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel hasil jawaban di atas, terlihat bahwa penghargaan yang diterima telah membuat produktivitas kerja mereka meningkat, angkanya hingga 52,53 persen, sementara 30,11 persen mengaku sangat meningkat. Mereka mengaku bahwa penghargaan yang diterima telah membuat mereka menjadi pegawai yang lebih produktif. Mereka juga makin produktif dengan terus meningkatkan kualitas kebijakan inovasi pendanaan kompetitif yang sempat diisolasi. Penerima penghargaan juga merasa produktivitas meningkat dengan harapan bahwa di kemudian tahun mereka juga akan mendapatkan penghargaan serupa untuk kategori waktu yang lebih tinggi. Mereka juga mengaku bahwa kinerja mereka selalu meningkat setiap bulannya terbukti dengan Nilai

TRK yang hampir mencapai 100% karena kemampuan dalam pengetahuan dan keterampilan ada peningkatan yang signifikan setelah mendapatkan penghargaan. Lebih dari itu, penghargaan telah menambah gairah kerja lebih maksimal dan berkualitas karena memikul tanggungjawab sudah dihargai menjadi PNS yang berkualitas. Selain itu, penghargaan tersebut menjadi pendorong dan membangkitkan semangat dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Mereka merasa dihargai karena pekerjaan yang membuat lebih terpacu untuk mengemukakan ide-ide dan pikiran-pikiran yang dapat menghasilkan inovasi dalam memberikan pelayanan kepada publik. Misalnya dengan ide perlunya tim reaksi cepat dalam merespon masalah di masyarakat.

Selain itu, mereka juga merasa bahwa penghargaan kehormatan bukan semata pemberian tetapi merupakan suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas, dengan penuh kejujuran, dedikasi, dalam pengabdian dengan kemampuan pelaksanaan tugas, sesuai dengan disiplin ilmu, kewenangan dan semangat menambah wawasan yang kompeten. Produktivitas mereka mengalami peningkatan karena termotivasi adanya tanda kehormatan Satyalancana yang mereka terima.

4.7 PNS Berprestasi dan Tantangan Pengembangan Karier

Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi seringkali dikaitkan dengan insentif, seperti kenaikan pangkat, bonus, atau kesempatan pengembangan karir. Insentif semacam ini dapat memotivasi PNS untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka dan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Selain itu, pemberian penghargaan juga dapat memberikan peluang pengembangan profesional melalui pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan.

Secara empirik, selamat riset lapangan dilakukan, ditemukan fakta menarik bahwa PNS yang meraih penghargaan memiliki peluang lebih besar dalam pengembangan karier mereka dibanding dengan rekan mereka yang tidak atau belum memperoleh prestasi serupa. Tentu saja ini menjadi menarik untuk ditelaah lebih jauh dengan menimbang

variabel lokal yang kerap menjadi penentu lancar tidaknya karier seorang PNS di instansi pemerintahan.

Pada beberapa kasus ditemukan fakta bahwa para PNS yang berhasil menjadi pemenang penghargaan mendapatkan apresiasi berupa kenaikan pangkat atau apresiasi bentuk lainnya termasuk Kenaikan Pangkat Luar Biasa seperti yang dialami seorang PNS peraih penghargaan dari Kabupaten Pangandaran. Boleh dikatakan, bagi mereka, penghargaan sebagai PNS berprestasi tingkat Jawa Barat menjadi semacam *golden ticket* yang akan mengantar mereka ke jenjang posisi karier lebih tinggi.

Sementara itu, pada saat yang sama, juga ditemukan kasus di mana ada PNS peraih penghargaan yang karirnya ‘begitu-begitu saja’, tak beranjak, seperti yang dialami oleh seorang PNS peraih penghargaan yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Cirebon, atau yang juga dialami seorang guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Sehingga, akhirnya, PNS yang bersangkutan menerima semacam ‘ledekan’ buat apa susah-susah ikut seleksi PNS berprestasi, *toh* setelah menang pun tidak mendapat perhatian yang semestinya. Akhirnya, dalam konteks tertentu, menjadi pemenang penghargaan PNS berprestasi malah menjadi semacam beban psikologis yang tidak ringan.

Tampaknya, dalam praktik umum, Pegawai Negeri Sipil menghadapi beberapa tantangan dalam pengembangan karir mereka. Beberapa tantangan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan peluang kenaikan jabatan: Meskipun memiliki prestasi yang sangat baik, PNS berprestasi sering menghadapi keterbatasan dalam peluang kenaikan jabatan. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor birokrasi, kebijakan yang tidak fleksibel, atau persaingan yang ketat di lingkungan kerja.
2. Kurangnya program pengembangan karir yang terstruktur: Terkadang, terdapat kekurangan dalam program pengembangan karir yang diperuntukkan khusus bagi PNS berprestasi. Kurangnya peluang untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan dapat menjadi kendala dalam pengembangan karir mereka.

3. Keterbatasan kesempatan peningkatan kompetensi: PNS berprestasi mungkin mengalami keterbatasan dalam kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam bidang yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat membatasi potensi pengembangan karir yang lebih lanjut.
4. Kurangnya pengakuan dan penghargaan yang memadai: Meskipun menjadi PNS berprestasi, beberapa individu mungkin merasa bahwa pengakuan dan penghargaan yang mereka terima tidak memadai. Kurangnya apresiasi dan insentif yang sesuai dapat mempengaruhi motivasi dan keinginan mereka untuk terus berprestasi.
5. Perubahan kebijakan dan lingkungan kerja yang tidak stabil: Adanya perubahan kebijakan yang sering atau lingkungan kerja yang tidak stabil dapat menjadi tantangan bagi PNS berprestasi. Ketidakpastian dalam kebijakan dan perubahan struktural organisasi dapat mengganggu perkembangan karir mereka.
6. Tantangan pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi: PNS berprestasi seringkali menghadapi tekanan yang tinggi dan beban kerja yang besar. Pengelolaan keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi dapat menjadi tantangan yang nyata bagi mereka.
7. Perubahan teknologi: Era disrupsi ditandai dengan perkembangan teknologi yang cepat dan berkelanjutan. PNS berprestasi perlu menghadapi tantangan adaptasi terhadap teknologi baru dan memanfaatkannya secara efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka perlu terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan teknologi untuk tetap relevan dan efisien.
8. Kebutuhan akan inovasi: Disrupsi seringkali memicu perubahan yang mendalam dalam cara kerja dan pemikiran. PNS berprestasi diharapkan dapat berinovasi, mencari solusi baru, dan mengadopsi praktik terbaik yang relevan dengan era disrupsi. Mereka perlu memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif,

mengidentifikasi peluang baru, dan menghadapi tantangan dengan pendekatan yang inovatif.

9. Perubahan paradigma birokrasi: Era disrupsi memicu perubahan dalam paradigma kerja di sektor publik. PNS berprestasi perlu mengatasi tantangan dalam melampaui batasan-batasan birokrasi tradisional, termasuk prosedur yang kompleks dan hirarki yang kaku. Mereka harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil.

Untuk menghadapi tantangan era disrupsi, PNS berprestasi perlu terus mengembangkan keterampilan adaptasi, pembaruan pengetahuan, dan kepemimpinan yang tangguh. Mereka juga perlu memiliki keterbukaan terhadap perubahan, kemampuan belajar yang kontinu, dan kemampuan berkolaborasi dengan berbagai pihak untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat memberikan penghargaan kepada PNS berprestasi dengan beberapa alasan yang mendasar. Beberapa alasan itu, di antaranya, adalah: *Pertama*, pengakuan dan apresiasi: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi adalah bentuk pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Hal ini memotivasi mereka untuk terus berprestasi dan memberikan kontribusi yang lebih baik.

Kedua, meningkatkan motivasi: Penghargaan dapat menjadi stimulus yang kuat untuk meningkatkan motivasi PNS berprestasi. Dengan mendapatkan pengakuan atas kerja keras dan prestasi mereka, mereka merasa dihargai dan diapresiasi, yang dapat memacu semangat dan keinginan untuk terus berkinerja tinggi.

Ketiga, peningkatan kualitas layanan publik: Dengan memberikan penghargaan kepada PNS berprestasi, pemerintah mendorong peningkatan kualitas layanan publik. PNS yang mendapatkan penghargaan cenderung memiliki kompetensi yang tinggi, melakukan tugas mereka dengan baik, dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Keempat, membangun budaya kinerja tinggi: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi merupakan salah satu cara untuk membangun budaya kinerja tinggi dalam birokrasi pemerintah. Hal ini menciptakan lingkungan di mana prestasi diakui, dihargai, dan diapresiasi, sehingga mendorong semangat persaingan sehat dan peningkatan produktivitas di antara PNS.

Kelima, Memotivasi PNS Lainnya: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Penghargaan tersebut mengakui dan menghargai prestasi dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi mereka untuk terus berprestasi serta meningkatkan kualitas kinerja mereka. Ketika PNS berprestasi mendapatkan penghargaan, ini juga dapat memotivasi rekan-rekan sejawat mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemberian penghargaan menjadi teladan dan contoh yang menginspirasi bagi PNS lainnya untuk bekerja lebih baik dan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Keenam, meningkatkan reputasi pemerintah: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi membantu meningkatkan citra pemerintah dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan pencapaian yang signifikan. Hal ini dapat memperkuat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintah secara keseluruhan. Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi juga dapat membantu memperbaiki reputasi institusi pemerintah. Penghargaan tersebut dapat memperlihatkan kepada masyarakat bahwa pemerintah menghargai dan mengakui kontribusi para PNS yang berprestasi dalam memberikan layanan publik yang berkualitas. Hal ini dapat memperkuat kepercayaan dan citra positif terhadap pemerintah.

Ketujuh, promosi dan pengembangan karir: Penghargaan kepada PNS berprestasi sering kali dikaitkan dengan kesempatan promosi atau pengembangan karir yang lebih baik. Pemberian penghargaan dapat menjadi pertimbangan dalam penilaian untuk kenaikan jabatan atau penempatan dalam posisi yang lebih strategis. Dengan demikian,

hal ini dapat memberikan dorongan bagi PNS untuk terus meningkatkan kemampuan dan prestasinya.

Kedelapan, peningkatan pelayanan publik: PNS berprestasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam peningkatan kualitas layanan publik. Dengan memberikan penghargaan kepada mereka, pemerintah mengakui peran mereka dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat. Penghargaan tersebut juga dapat memotivasi PNS lain untuk mengikuti jejak mereka dalam memberikan pelayanan yang lebih baik.

Kesembilan, memperkuat kompetisi sehat: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat membangun atmosfer kompetisi yang sehat di kalangan PNS. Hal ini mendorong mereka untuk terus berusaha meningkatkan kinerja dan mencapai prestasi yang lebih baik. Dengan adanya kompetisi yang sehat, kualitas kinerja PNS secara keseluruhan dapat meningkat.

Dengan memberikan penghargaan kepada PNS berprestasi, pemerintah berharap dapat memotivasi, mendorong peningkatan kualitas layanan publik, dan membangun budaya kinerja tinggi di lingkungan birokrasi pemerintah. Melalui pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi, pemerintah berharap dapat memotivasi, menghargai, dan mendorong mereka untuk terus memberikan kontribusi yang positif dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Secara keseluruhan, pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat memiliki dampak yang positif dalam mendorong motivasi, peningkatan kualitas kerja, dan pengembangan karir. Hal ini berpotensi memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan pembangunan organisasi serta meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan.

Menurut teori karir yang dikembangkan Cardoso (2019), pengembangan karier seorang pegawai (PNS) tidak melulu mengenai masalah kenaikan atau promosi jabatan

saja. Bahkan bentuk atau wujudnya sendiri sebetulnya cukup beragam. Menurut Cardoso (2019) bentuk pengembangan karir dapat dibagi menjadi tiga, yakni sebagai berikut. *Pertama*, Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dan pelatihan untuk PNS yang mendapatkan penghargaan sebagai PNS berprestasi adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa yang bersangkutan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Kedua, Promosi atau Kenaikan Jabatan. Boleh dikatakan, PNS yang memperoleh penghargaan sebagai PNS berprestasi seperti mendapatkan golden ticket untuk meraih jenjang karir berikutnya yang lebih tinggi. *Ketiga*, menurut Cardoso, pengembangan karier juga dapat dilakukan melalui cara mutasi atau perubahan jabatan. Mutasi adalah kegiatan yang bisa mengembangkan posisi atau status seseorang dalam sebuah organisasi, atau sering juga disebut dengan perubahan jabatan dalam organisasi. Dengan kata lain mutasi ini dapat berarti seorang karyawan yang dipindahkan posisinya ke posisi tertentu, maupun lokasi atau cabang kantor tertentu pula. Tetapi, dalam konteks PNS yang berhasil meraih penghargaan, poin utama mereka adalah di promosi jabatan, bukan mutasi atau sekedar mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan.

4.8 Seleksi PNS Berprestasi: Medan Kontestasi Gagasan

Kreativitas memang penting. Tetapi menyediakan wahana, media, dan ekosistem kerja yang mendukung lahirnya kreativitas itu tak kalah pentingnya. Itulah mengapa Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat merasa perlu untuk menyelenggarakan program pemberian penghargaan bagi para PNS yang punya kreasi, inovasi dan gagasan brilian yang punya efek manfaat bagi masyarakat luas. Melalui teknik wawancara mendalam dengan para pemenang penghargaan, yang dilengkapi dengan diskusi terfokus bersama para user (atasan, kolega dan bawahan), berikut adalah beberapa orang yang memiliki gagasan cermerlang yang dampaknya dirasakan oleh masyarakat luas, tidak hanya oleh lingkungan tempat mereka bekerja, atau bahkan oleh hanya mereka sendiri. Ini menjadi

bukti bahwa program pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi telah menjadi media tempat beragam gagasan dikontestasikan.

Berikut adalah deskripsi singkat dari beberapa pemenang penghargaan dari tiga kategori berbeda, masing-masing kategori inovatif, inspiratif dan *the future leader*.

1. Arif, PNS di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Karawang. Melalui permenungan yang seksama, Arif telah menghadirkan aplikasi Tangkar alias Tanggap Karawang. Apa itu aplikasi Tangkar? Ialah sistem informasi pengelolaan pengaduan masyarakat yang terintegrasi. Aplikasi Tangkar karya Pak Arif ini dibuat dengan memanfaatkan berbagai platform digital: Instagram, Facebook, Twitter dan sejumlah kanal media sosial lainnya. Melalui Tangkar, ribuan aduan dilayangkan tanpa hambatan birokrasi yang kadang menyebalkan.

Nama aplikasi Tangkar, diambil dari makanan khas karawang yakni soto tangkar. Kenapa harus Tanggap Karawang, karena warga dan pemerintah pernah mengalami kondisi *chaos* karena terlalu banyaknya aduan ke pemerintah yang kemudian menjadi viral, untuk itu Arif dan tim kemudian mencoba membuat inovasi aplikasi untuk menampung pengaduan berbasis web dan android, sehingga semua aduan masyarakat bisa langsung ditindaklanjuti oleh pemerintah. Aplikasi Tangkar Launching pada Tahun 2019 dan sampai sekarang masih berjalan dan menjadi aplikasi pengaduan resmi, bahkan sudah berkembang yang dulu di desa, kecamatan sekarang sudah merambah ke instansi verifikasi, imigrasi PLN, BUMN, Kementerian serta instansi lain di sekitar wilayah karawang. Inovasi ini diharapkan dapat menampung seluruh aduan masyarakat dan bisa langsung tertangani.

Saat ini mereka telah mengembangkan versi 2, sesuai yang diatur Kemenpan RB dan rencana akan diintegrasikan dengan Aplikasi di Kemenpan RB. Aplikasi Tangkar ini sudah ribuan pengaduan yang ditangani, tidak cuma pengaduan namun adanya partisipasi dari masyarakat yang tersalurkan dengan sarana

tersebut. Menurut Arif, mereka harus terus berinovasi, urusannya informatika membantu pelayanan publik, apabila dituntut sebuah solusi maka harus mencari cara untuk membuat aplikasi, dan saat ini sudah berjalan ratusan ribu yang sudah mengikuti aplikasi di web, serta aplikasi lain seperti aplikasi kependudukan. Ada satu kejadian menarik di mana Ibu Bupati Karawang terjebak macet karena pelayanan Disdukcapil sampai ke jalan raya. Kreasi terbaru yang dihasilkan oleh Arif dan tim adalah aplikasi yang memfasilitasi PBB sehingga dapat membayar melalui QRIS secara free tanpa membayar apa pun.

2. Adhitya, PNS di lingkungan Disparbud Karawang, yang gemar mengutak-atik garam rakyat. Dari tangan Pak Adhitya lahir ide untuk meningkatkan kualitas dan nilai tambah produk garam rakyat dengan metode Singaperbangsa. Berkat temuannya, garam laut bisa diubah menjadi bahan kosmetik yang bisa bikin wajah kembali kinclong. Ini persis seperti khasiat air dan lumpur Laut Mati di perbatasan Jordania Israel yang banyak digunakan sebagai bahan kosmetik dan kesehatan.
3. Indra Fitriani, Kepala Dinas Sosial Kabupaten Cirebon, yang menggagas literasi sungai. Orang lain bicara tentang literasi digital, Ibu yang satu ini malah menggagas pentingnya literasi sungai. Ibu Indra yang mantan Camat Gegesik ini menyebut dirinya sebagai orang radikal. Mungkin singkatan dari rajin, terdidik dan banyak akal. Pada Tahun 2020 ada kesempatan mengikuti PNS Berprestasi tetapi pada saat covid, beliau mendapat informasi seleksi tersebut dan memohon izin kepada Kadis BKPSDM dan didukung penuh. Tahun 2020 itu waktunya singkat. Indra Fitriani di lapangan dicap sebagai camat yang mengada-ngada karena terus saja berkegiatan, “tidak ada camat mengurus sungai” begitu kata warganya. Pada saat itu, Indra Fitriani ditempatkan di Suryananggala, daerah hilirnya Kabupaten Cirebon. Di mana apa pun yang ada di hulu, sampainya ke Suryananggala. Bahkan Indra Fitriani menemukan pulau sampah yang bisa dinaiki bahkan jalan dan memecahkan perahu juga. Suryananggala merupakan

satu wilayah dimana merupakan wilayah zona merah Kab. Cirebon. Daerahnya panas/*teu kaopan*, kalau ada apa-apa, panas tetapi kalau mikirnya jelek hasilnya jelek, panas itu digunakan untuk hal yang baik. Bersama-sama teman, diluar kecamatan Suryananggala sebelumnya dengan PMII meng-*hire* anak-anak sekolah untuk menanam mangrove dan mendapat rekor dunia menanam mangrove dalam waktu bersamaan 5.400 pohon mangrove oleh 12.000 pelajar Tahun 2017, waktu itu pemuda-pemuda di Suryananggala panas dengan mengatakan “Bu, kenapa harus pakai orang lain? Kita juga bisa!” kemudian Indra Fitriani menjawab “Yakin?”, mereka menjawab “Iya Bu bisa!”. Dari kejadian tersebut, Indra mengajak mereka tiap minggu bersih-bersih baik saluran, sungai, dan bekalnya hanya sirup campolai sertaes 1 termos besar, dan mereka semangat. Karena sebelumnya Indra Fitriani sudah bekerjasama dengan BBWS dalam penanaman mangrove ia mengajak BBWS juga. Ada juga Pegiat literasi dari pasar malam ke pasar malam dan diajak koordinasi dengan BBWS. Karena BBWS punya tanggungjawab dengan sungai, buku-bukunya itu berisi bagaimana melestarikan sungai agar tetap lestari. Itu siapa yang harus diajari? Pastinya anak-anak, jadi dari sekolah ke sekolah. Teman-teman/komunitas yang biasa bersih-bersih dengan diajak Indra, mereka relawannya.

4. Asep Syaefurrachman, guru agama di SMPN 1 Kota Cirebon, yang menggagas teknik baru untuk menghafal Quran di lingkungan sekolah. Namanya: Inovasi Mataku Kasep, Apan Kasep dan Mastaka Mencetak Pelajar Penghafal Alquran. Gagasannya brilian. Orangnya kocak, dengan satu penyesalan yang hingga hari ini belum terbayar: Gagal berpoto dengan pak RK saat penyerahan hadiah para juara.
5. Roslan, PNS di Rumah Sakit Paru Sadawangi, yang melahirkan aplikasi Sipipit (Sistem Informasi dan Pengawasan Penderitaan Infeksi TB) untuk para penderita TBC. Aplikasi ini bisa melacak keberadaan para penderita TBC secara presisi.

Berharap, inovasi tidak hanya berhenti sampai di sipipit, tapi bisa juga menghadirkan sicangkurileung, sijalak, atau keluarga burung lainnya. Gagasan ini berawal dari ia sebagai Kasi Rawat Jalan banyak kasus mangkir, tidak tuntas, sedangkan penyakit TB ini adalah penyakit menular dan angka kematiannya paling tinggi. Karena itu tercetuslah SIPIPIT. Pada aplikasi SIPIPIT juga ada fasilitas reminder/pengingat untuk memastikan pasien meminum obat. Pada saat rawat jalan, ia dapat melihat/mendeteksi dimana posisi pasien, mengingatkan untuk minum obat. Masalahnya beliau belum bisa mengembangkan konsep yang awal sampai dengan seperti itu karena aplikasi tersebut membutuhkan tenaga IT yang mumpuni. Dari Kalimantan dan beberapa Kab/Kota sudah bersurat untuk minta di duplikasi, tetapi ia belum percaya diri karena masih banyak perbaikan-perbaikan. Saat ini ia pindah menjadi Kepala Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Kehumasan. Artinya, aplikasinya sudah diserahkan kepada teman dipelayanan karena ia sudah di tempat baru. Pak Roslan berinisiatif untuk mengintegrasikan SIPIPIT dengan antar jemput pasien menggunakan ambulancemelalui aplikasi. Karena banyak pasien yang tidak punya kendaraan dan lain sebagainya, beliau berfikir untuk jemput bola jika ada pasien yang membutuhkan, bagaimana bisa menjemput pasien yang tidak mampu menggunakan ambulance. Dengan adanya PNS berprestasi, menumbuhkan semangat teman-teman, berkinerja lebih baik, dan ingin membuat inovasi-inovasi.

6. Yudi Rahmat, PNS Dinas Perhubungan Kota Cirebon. Pak Yudi menggagas sebuah aplikasi Program Penetapan Klasifikasi Terminal B di Jawa Barat. Melalui aplikasi yang diciptakannya, terminal-terminal dibereskan dan ditata sedemikian rupa agar elok dipandang mata. Melalui aplikasi itu pula, terminal kini mulai terbebas dari para preman yang kerap membikin para calon penumpang resah, gundah dan gelisah.

7. Lufiuddin, Sekretaris Bappeda Jabar, yang tak lain adalah peraih penghargaan PNS Berprestasi. Satu jam setengah kami berdiskusi terkait gagasan Pak Lufiuddin yang menghendaki adanya akselerasi implementasi Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU) dalam mendukung pembangunan infrastruktur di Jawa Barat. Menurut Pak Lufiuddin, KPBU harus menjadi alternatif pembiayaan pembangunan agar tak melulu bertumpu pada APBD. Problemnya, di samping ketersediaan SDM yang masih amat terbatas, durasi yang lama, juga berbagai instrumen regulasi yang belum sepenuhnya tersedia. Tetapi, sebagai opsi lain selain APBD, KPBU tetap layak untuk diimplementasikan secara lebih akseleratif.
8. Nela Megalita, Fungsional Prahum pada Setda Kabupaten Sumedang. Atas gagasan kerennya tentang Optimalisasi Kinerja Publikasi Humas Setda Kabupaten Sumedang Melalui Fitur Si Mas Senang, Nela kemudian diganjar sebagai pemenang Anugerah PNS Berprestasi di Jawa Barat kategori The Future Leader. Pembawaannya capetang, maklum lulusan Fikom Unpad, selain mudah tertawa dan sedikit galak. Harap tahu saja, yang dia hadapi sehari-hari adalah para wartawan.
9. Eka Anugerah, PNS di Unit Layanan Terpadu Kesehatan Dinkes Kota Bandung, yang meraih Anugerah PNS Berprestasi tingkat Jawa Barat kategori The Future Leader. Melalui berbagai inovasi layanan kesehatan terpadu yang dihasilkannya, Pak Eka berharap negara hadir sepenuhnya di tengah-tengah masyarakat yang sedang kesusahan. Salah satu dari enam terobosan Pak Eka adalah menghadirkan Si Rambo alias Sistem Informasi Registrasi Ambulans online. Berhubung Rambo adalah jagoan Amerika, maka namanya kemudian diubah menjadi Si Amboe yang terasa lebih nyunda. Seperti Si Rambo, Si Amboe punya kepanjangan yang sama: Sistem Informasi Registrasi Ambulans Online. Bersama Si Amboe, negara hadir menjemput mereka yang sakit untuk dibawa ke Rumah Sakit. Bukan si sakit yang

aktif datang ke Rumah Sakit. Dengan kedatangan Si Amboe, Unit Pusat Layanan Terpadu Kesehatan yang sebelumnya selalu menjadi anak tiri, kini muncul sebagai anak kebanggaan yang hobinya berbakti pada negeri.

10. Dokter Nining, PNS di lingkungan Pemkab Ciamis, yang meraih Anugerah PNS Berprestasi tingkat Jawa Barat. Prestasi duo srikandi ini keren sekali, bukan? Sementara, ibu dokter Nining, PNS di Dinas Kesehatan Ciamis, menyita perhatian dengan ide briliannya yang ia sebut sebagai Sijaga: Simpanan Infaq Shadaqah Jamban Keluarga. Ide dasarnya, dokter Nining ingin mengajak warga bertransformasi dari kebiasaan BAB di alam terbuka ke jamban yang tertutup. Gagasan yang kelihatan mudah tapi sulitnya minta ampun. Kalau tak percaya, lihatlah India. Tatkala pemerintah India hendak mengajak warganya agar mau BAB di toilet dan tidak lagi di alam terbuka, mereka harus diiming-imingi hadiah agar mau mengubah kebiasaannya itu. Ibu Nining memahami sepenuhnya, warga kita adalah tipe masyarakat religius yang sangat patuh pada patronnya, yakni ajengan. Maka, untuk memuluskan rencananya mengajak warga berpindah ke jamban, pihak pertama yang dimintai tolong oleh dokter Nining adalah ajengan ini. Sekalipun ibu Nining seorang dokter tapi dia punya kecerdasan antropopogis yang luar biasa dalam hal bagaimana ia mendekati masyarakat untuk memuluskan idenya. Keren.
11. Suryati, Kepala Puskesmas di Pangandaran, yang baru saja mendapatkan Kenaikan Pangkat Luar Biasa atas serombongan inovasi yang digagasnya. Salah satunya adalah dia menginisiasi apa yang ia sebut sebagai Menyeting Gigi Emas: Mencegah Stunting dengan Gigi Emas. Gigi Emas ini adalah singkatan dari enam inovasi yang digagasnya. Bukan gigi emas beneran.
12. Titi, PNS di Dinkes Pangandaran, yang alumni Farmasi ITB. Bu Titi menggagas tentang bagaimana perbekalan farmasi dapat dilakukan secara kreatif dengan memaksimalkan peran UPTD Kesehatan.

13. Dokter Sari, PNS dari Kota Banjar. Sebagai wong Ngalam (Malang) yang hidup di tatar Sunda, bu Sari banyak memanfaatkan platform tiktok untuk kampanye kesehatan. Penggunaan bahasa Sunda dengan lidah Jawa akan menghadirkan serangkaian kelucuan yang itu sangat membantu dalam menyampaikan pesan-pesan kesehatan melalui saluran popuper tiktok. Orang-orang kreatif seperti ibu Suryati, ibu Titi dan ibu Sari memang tak pernah banyak jumlahnya. Itulah mengapa mereka disebut sebagai creative minority. Minoritas kreatif. Atas gagasan-gagasan mereka yang langka dan memiliki dimensi manfaat yang luas untuk masyarakat, Pemprov Jawa Barat kemudian mengganjar mereka bertiga sebagai PNS Berprestasi kategori The Future Leader, Inovatif dan Inspiratif.
14. Teten Ali Mulku, Kepala Biro Organisasi Setda Jabar, yang mendapat Anugerah PNS Berprestasi Jawa Barat Kategori Inovatif. yang tampil ngepop dan senang berpikir *out of the box*, diganjar penghargaan PNS Berprestasi atas inovasinya terkait Transformasi Pengelolaan SDM Aparatur: Akuisisi Talenta di Provinsi Jawa Barat.
15. Taufiq Firdaus Al Muzaky, Analis Hukum Ahli Muda pada Asisten Pemkesra Setda Jabar. Alumnus Manchester ini meraih Anugerah PNS Berprestasi Tingkat Jawa Barat Kategori The Future Leader dinobatkan sebagai PNS Berprestasi atas idenya berkenaan dengan West Java Millennial Leadership Development Model. Baik Kang Teten maupun Kang Zaky, sekalipun bergelut di dunia birokrasi yang selama ini dikesani lamban dan tidak kreatif, memunculkan dirinya dengan ide-ide kreatif, enerjetik, dan supermotivatif. Kang Teten dan Kang Zaky membuktikan, dunia birokrasi taklah seburuk yang diduga orang selama ini.
16. Agi, PNS di Diskominfo Jabar, muncul dengan gagasan tentang dahsyatnya E-Government. Pak Agi adalah penerima Anugerah PNS Berprestasi tingkat Jawa Barat. Pak Agi punya kreativitas yang ia sebut sebagai Agiel Leadership, yang cocok diterapkan pada kepemimpinan birokrasi di era digital. Gagasan besar

tentang apa yang disebut E-Government telah menjadi jiwa atas berbagai kreativitas yang mereka hasilkan sejauh ini. Dan, melalui E-Government yang antiribet dan memangkas mata rantai pengambilan keputusan, mesin besar birokrasi yang selama ini dikesani lamban, menjadi terbantahkan karenanya. Bersama E-Gov, mesin tambun birokrasi pun bisa dibawa ngabret.

17. Ibrahim, PNS di Diskominfo Jabar. Ibrahim, atau biasa dipanggil Kang Bro, melahirkan aplikasi yang berguna untuk melacak para penunggak pajak kendaraan bermotor, selain sejumlah aplikasi lainnya. Dua PNS di Diskominfo Jabar ini menyadari benar pentingnya pemanfaatan teknologi digital untuk mengakselerasi berbagai program pembangunan.

Ketujuh belas profil PNS peraih penghargaan di atas, dengan gagasan-gagasannya yang kreatif dan brilian, menunjukkan bahwa program pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi telah menjadi pembuka kotak pandora tentang beragam ide, gagasan dan terobosan yang selama ini tersimpan rapi di bawah meja, tak terekspose ke permukaan. Mereka ber-17 menunjukkan bahwa mereka bukan PNS biasa, mereka adalah PNS luar biasa yang siap berkontribusi kepada bangsa dan negara melalui pikiran, gagasan, temuan, dan terobosan yang mereka abdikan untuk kepentingan masyarakat luas. Mereka adalah para pemimpin gagasan. Terdapat beragam sudut pandang yang dapat dipakai untuk memotret mereka sebagai PNS unggul dan berprestasi.

Pertama, pemimpin kolaboratif: Mereka adalah pemimpin kolaboratif yang mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahan, kolega, atasan serta masyarakat luas. Mereka memiliki kemampuan mendengarkan yang baik dan mampu memahami kebutuhan dan harapan semua pihak yang terlibat yang dibuktikan dengan inovasi yang mereka hasilkan.

Kedua, Visi dan Inovasi: Mereka memiliki visi yang jelas tentang pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Mereka berkomitmen untuk memajukan pemerintahan daerah yang efisien, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Mereka juga memiliki

kemampuan inovasi yang kuat, mampu mengidentifikasi masalah, dan mengembangkan solusi kreatif.

Ketiga, Integritas: Mereka adalah pemimpin yang memiliki integritas tinggi dan berpegang teguh pada nilai-nilai etika dalam setiap tindakan dan keputusannya. Mereka menjunjung tinggi transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam semua aspek pekerjaannya.

Keempat, kepemimpinan transformasional: Sebagai pemimpin masa depan, mereka memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan dan menginspirasi bawahan serta rekan kerjanya. Mereka mendorong inovasi, memotivasi orang lain untuk mencapai hasil yang luar biasa, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan.

Kelima, pengembangan sumber daya manusia: Mereka memahami pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka menerapkan program pengembangan pegawai, pelatihan, dan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja sesama Pegawai Negeri Sipil.

Keenam, komunikasi efektif: Mereka memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, baik secara lisan maupun tertulis. Ia mampu menyampaikan pesan dengan jelas, mempengaruhi dan memotivasi orang lain, serta menjalin hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan.

Ketujuh, dampak dan inspirasi: Mereka adalah sosok-sosok yang menginspirasi dan memiliki potensi untuk menjadi pemimpin masa depan yang berpengaruh. Dedikasinya dalam pelayanan publik, kepemimpinan yang inklusif. Mereka adalah para PNS kreatif, inovatif, inspiratif, yang menggambarkan bagaimana mereka dapat mengatasi keterbatasan dan mengubah lingkungannya melalui dedikasi, inovasi, inspirasi dan semangat dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Teori Motivasi jika diletakkan dalam kerangka teori motivasi dari McLelland (1961), ketika seorang PNS mulai merasakan kesuksesan, ia mulai merasa telah mencapai suatu

tujuan dan perasaan inilah yang membuat mereka terus bersemangat untuk mencapai lebih tinggi lagi. Dalam organisasi, mengganjar pegawai dengan berbagai insentif dan penghargaan akan selalu membantu mereka tetap termotivasi untuk mencapai apa yang diperlukan baik di organisasi maupun pribadi.

4.9 PNS Berprestasi: Muda, Beda, Juara

Menarik dicermati bahwa para pemenang penghargaan PNS berprestasi adalah rata-rata relatif berusia muda. Ini menandakan kemudaan sebagai spirit kemajuan. Tentu saja, kemudaan tidak hanya dilihat dari sisi usia, tetapi juga dari sisi semangat dan komitmen untuk berkarya. Sebagai contoh, Muhammad Zacky, PNS alumni Manchester University yang bekerja di Asisten Pemkesra Setda Jawa Barat, dalam usia di kisaran 30 tahunan, ia sudah meraih penghargaan sebagai PNS Berprestasi kategori Inspiratif. Muda, beda, juara, begitulah kira-kira slogan yang tepat disematkan kepada para PNS peraih penghargaan, seperti halnya Zacky ini.

Frasa “Muda” mengacu pada usia atau generasi muda yang menjadi PNS berprestasi. Mereka mewakili semangat, energi, dan kemajuan dalam lingkungan PNS. PNS muda yang berprestasi menunjukkan potensi dan dedikasi dalam memberikan kontribusi yang signifikan bagi pembangunan dan pelayanan publik.

Sementara, frasa “Beda” mengacu pada pengertian bahwa PNS berprestasi memiliki perbedaan yang mencolok dan unggul dibandingkan dengan PNS lainnya. Mereka menonjol dalam kualitas kinerja, kemampuan, inovasi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka dapat menjadi teladan dan inspirasi bagi PNS lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Adapun PNS berprestasi diidentifikasi sebagai “Juara” karena keberhasilan mereka dalam mencapai prestasi yang luar biasa. Mereka menjadi pemenang dalam menghadapi tantangan, mencapai target kinerja, dan memberikan kontribusi yang berarti dalam

mewujudkan visi pembangunan. Mereka diakui dan dihargai sebagai yang terbaik dalam bidangnya.

Semboyan ini mendorong semangat positif, kompetisi sehat, dan pencapaian yang unggul di kalangan PNS. Melalui semangat "muda, beda, juara," diharapkan PNS dapat menjadi agen perubahan yang efektif dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas, menginspirasi generasi muda, dan mendorong pembangunan yang berkelanjutan.

Peran PNS berprestasi sangat penting dalam mewujudkan visi "Jabar Juara Lahir Batin" atau visi pembangunan Jawa Barat secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa peran PNS berprestasi dalam mendukung visi tersebut:

1. **Kualitas Pelayanan Publik:** PNS berprestasi diharapkan memberikan pelayanan publik yang prima dan berkualitas kepada masyarakat. Mereka harus memiliki kompetensi yang baik, profesionalisme dalam menjalankan tugas, dan berorientasi pada kepuasan dan kebutuhan masyarakat. Dengan memberikan pelayanan publik yang unggul, PNS berprestasi dapat meningkatkan citra dan reputasi pemerintah daerah serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan.
2. **Efektivitas dan Efisiensi Birokrasi:** PNS berprestasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi di Jawa Barat. Mereka dapat memberikan kontribusi dalam proses perbaikan dan penyederhanaan regulasi, peningkatan sistem pengelolaan data dan informasi, serta penggunaan teknologi informasi yang lebih baik. Dengan demikian, PNS berprestasi dapat membantu menciptakan birokrasi yang responsif, transparan, dan akuntabel.
3. **Inovasi dan Perubahan:** PNS berprestasi diharapkan mampu menghasilkan inovasi dan berperan aktif dalam proses perubahan yang dibutuhkan untuk mencapai visi "Jabar Juara Lahir Batin". Mereka dapat memberikan ide-ide baru, merancang program-program inovatif, serta terlibat dalam pengembangan kebijakan yang

progresif. PNS berprestasi juga dapat menjadi agen perubahan di lingkungan kerja mereka, mendorong adopsi praktik terbaik, dan meningkatkan efektivitas organisasi.

4. **Kepemimpinan dan Koordinasi:** PNS berprestasi memiliki peran dalam memberikan kepemimpinan yang baik dan koordinasi yang efektif di dalam organisasi. Mereka dapat menjadi teladan bagi rekan kerja dalam hal integritas, dedikasi, dan etos kerja yang tinggi. PNS berprestasi juga dapat berperan sebagai fasilitator kolaborasi antarinstansi dan membangun sinergi antara sektor publik, swasta, dan masyarakat dalam upaya mencapai visi pembangunan.
5. **Pembangunan Kapasitas:** PNS berprestasi memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan kapasitas dan kompetensinya. Mereka diharapkan untuk terus mengikuti pelatihan dan pengembangan diri guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman tentang isu-isu pembangunan yang relevan. Dengan meningkatkan kapasitas mereka, PNS berprestasi dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mewujudkan visi "Jabar Juara Lahir Batin".

Melalui peran mereka yang berprestasi, PNS dapat menjadi motor penggerak dalam mewujudkan visi pembangunan Jawa Barat. Dengan komitmen, dedikasi, dan kontribusi mereka, PNS berprestasi dapat membantu memajukan Jawa Barat menuju kesejahteraan dan kemajuan.

Hasrat berprestasi para PNS di lingkungan birokrasi pemerintahan, bila merujuk pada teori Need for Achievement (N-Ach) yang dikembangkan oleh McClelland (1961) mengacu pada keinginan individu PNS bersangkutan untuk meraih prestasi yang signifikan, menguasai keterampilan, control atau standar yang tinggi. Menurut McClelland, kebutuhan untuk berprestasi mengacu preferensi individu untuk sukses dalam kondisi persaingan. Menurut McClelland pula, kebutuhan akan berprestasi (*achievement*) adalah motif manusia yang berbeda yang dapat dibedakan dengan kebutuhan yang lain.

Dalam kategori McLelland, para peraih penghargaan PNS berprestasi di tingkat Jawa Barat ini adalah mereka yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi dan cenderung memilih tugas cukup sulit, merasa bahwa mereka adalah menantang, tapi masih dalam jangkauan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan N-Ach tinggi ditandai dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kebebasan yang tinggi. *Reward* yang paling memuaskan mereka adalah pengakuan atas prestasi mereka.

Dalam perspektif teori N-Ach yang dikembangkan McLelland, PNS yang dimotivasi oleh kebutuhan untuk berprestasi biasanya lebih dari pengambil risiko dalam organisasi. Mereka juga karyawan yang ingin terus ditantang untuk belajar hal-hal baru. Orang-orang ini cenderung menjadi sangat diserap dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu mengapa mereka membutuhkan pengakuan ketika tugas. McClelland menyarankan karakteristik dan sikap orang termotivasi prestasi lainnya:

1. Prestasi lebih penting dari materi atau imbalan keuangan.
2. Mencapai tujuan atau tugas memberikan kepuasan pribadi yang lebih besar daripada menerima pujian atau pengakuan.
3. Reward keuangan dianggap sebagai pengukuran keberhasilan, bukan tujuan itu sendiri.
4. Keamanan bukan motivator utama juga bukan status.
5. Umpan balik penting karena memungkinkan pengukuran keberhasilan bukan karena alasan pujian atau pengakuan (implikasi di sini adalah bahwa umpan balik harus dapat diandalkan, kuantitatif dan faktual).
6. Orang termotivasi prestasi terus menerus mencari perbaikan dan cara melakukan hal-hal yang lebih baik.

4.10 PNS Berprestasi Sebagai Role Model

Dalam perspektif teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan Burn (1978), seorang PNS berprestasi memiliki peran penting sebagai agen perubahan di

lingkungan birokrasi pemerintah. Ia harus memiliki sikap kepemimpinan yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para pegawai untuk berprestasi melampaui harapan.

Sebuah pengakuan dari salah seorang pemenang penghargaan PNS berprestasi kategorim Inovasi menyebutkan,

“Menyandang PNS berprestasi sudah berat, itu menjadi konsekuensi yang harus terus dipertahankan, apalagi sudah diberikan penghargaan seperti itu dan yang penting saya harus tetap memegang Core Value ASN Nilai Nilai BERAKHLAK yang harus terus diterapkan. Meski hanya ada 3 kategori menurut saya sudah mengakomodir seluruhnya, dari 3 kategori tersebut telah memberikan kesempatan kepada semua PNS tanpa memandang golongan karena tidak ada pengotakan jabatan, kelas, eselon/golongan sehingga seluruh PNS memiliki kesempatan yang sama.”

Berdasarkan sejumlah pandangan yang berkembang di lapangan, berikut adalah beberapa cara di mana PNS berprestasi dapat menjadi agen perubahan meskipun sangat berat untuk dilakukan:

1. Inovasi dan Perbaikan Prosedur: PNS berprestasi dapat mengidentifikasi area-area di mana prosedur atau kebijakan yang ada dapat ditingkatkan. Mereka dapat mengusulkan ide-ide inovatif, merancang solusi yang lebih efisien, dan memperbaiki proses kerja yang tidak efektif. Dengan mengimplementasikan perubahan ini, mereka dapat meningkatkan kualitas layanan publik dan efisiensi birokrasi.
2. Penerapan Teknologi: PNS berprestasi dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi layanan publik. Mereka dapat mendorong adopsi teknologi baru, mengembangkan aplikasi atau sistem yang memudahkan akses publik terhadap layanan pemerintah, atau meningkatkan penggunaan teknologi dalam proses kerja.
3. Kolaborasi antarinstansi: PNS berprestasi dapat memainkan peran penting dalam membangun kerja sama antarinstansi dalam pemerintahan. Mereka dapat menginisiasi kolaborasi lintas sektor, mengoordinasikan upaya bersama untuk

mengatasi masalah yang kompleks, dan memperkuat sinergi antara unit-unit pemerintah yang berbeda.

4. Meningkatkan Akuntabilitas: PNS berprestasi dapat menjadi contoh yang baik dalam menunjukkan tingkat akuntabilitas yang tinggi. Mereka mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan, menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, dan menjaga integritas dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan melakukannya, mereka dapat mempengaruhi budaya organisasi secara positif dan mendorong akuntabilitas di seluruh birokrasi.
5. Mendorong Perubahan Budaya Organisasi: PNS berprestasi dapat menjadi agen perubahan dalam merubah budaya organisasi yang kaku dan resisten terhadap perubahan. Mereka dapat mempromosikan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan inovatif. Dengan membangun kepercayaan, memberikan contoh yang baik, dan melibatkan rekan kerja dalam proses perubahan, mereka dapat menginspirasi perubahan budaya yang lebih adaptif dan responsif.

Melalui peran mereka sebagai agen perubahan, PNS berprestasi dapat menghasilkan perubahan yang positif dalam lingkungan birokrasi pemerintah. Hal ini dilakukan oleh misalnya, seorang guru di Indramayu, peraih penghargaan kategori PNS Inspiratif. Dengan mengambil inisiatif, mengimplementasikan perubahan yang diperlukan, dan memimpin dengan contoh yang baik, mereka dapat mempengaruhi transformasi organisasi yang lebih baik dan memberikan dampak yang signifikan pada pelayanan publik dan efektivitas birokrasi.

Merujuk pada isi diskusi terfokus di berbagai BKPSDM kota kabupaten, terutama testimoni yang diberikan oleh para user (atasan, kolega, dan bawahan), bahwa kontribusi peraih anugerah PNS Berprestasi dapat dirasakan dalam tiga aspek, yaitu bagi masyarakat, bagi negara (instansi tempat bekerja), dan bagi dirinya sendiri:

Pertama, Kontribusi bagi Masyarakat: Pelayanan Publik Berkualitas: a) PNS berprestasi memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Mereka

berperan dalam memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan responsive; b) Keterbukaan dan Transparansi: PNS berprestasi mendorong keterbukaan dan transparansi dalam pelayanan publik. Mereka berperan dalam memastikan bahwa informasi yang diperlukan oleh masyarakat tersedia dengan jelas dan mudah diakses; C) Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat: PNS berprestasi dapat berkontribusi dalam merancang dan melaksanakan kebijakan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Mereka membantu dalam menyusun program-program yang mendukung pembangunan dan kesejahteraan sosial.

Sementara, kontribusi bagi bagi Negara, dapat dideskripsikan sebagai berikut: a) Efisiensi dan Efektivitas Pemerintahan: PNS berprestasi membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan. Mereka berperan dalam mengelola sumber daya publik dengan baik, memastikan penggunaan anggaran yang tepat, dan menjalankan program-program pemerintah dengan hasil yang optimal; b) Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi: PNS berprestasi berperan dalam merancang dan melaksanakan kebijakan yang mendukung pembangunan dan pertumbuhan ekonomi negara. Mereka berkontribusi dalam memfasilitasi investasi, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan iklim bisnis yang baik.

Adapun kontribusi bagi dirinya sendiri dapat dirumuskan sebagai berikut: a) Pengembangan Profesional: PNS berprestasi seringkali memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional. Mereka dapat mengikuti pelatihan, pendidikan lanjutan, atau program pengembangan karir yang membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka; b) Pengakuan dan Penghargaan: PNS berprestasi seringkali mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan kontribusinya. Hal ini dapat memberikan motivasi tambahan dan kepuasan pribadi, serta meningkatkan kepercayaan diri; c) Kemajuan Karir: PNS berprestasi memiliki peluang yang lebih besar untuk kemajuan karir. Prestasi mereka dapat membuka pintu bagi promosi, penugasan proyek-

proyek penting, atau tanggung jawab yang lebih besar, yang berkontribusi pada perkembangan karir mereka.

Melalui kontribusinya bagi masyarakat, negara, dan dirinya sendiri, PNS berprestasi berperan penting dalam membangun pelayanan publik yang berkualitas, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mendorong pembangunan negara yang berkelanjutan. Melalui kontribusi penting tadi, PNS berprestasi memiliki peran penting sebagai role model atau panutan bagi rekan kerja, masyarakat, dan generasi muda.

Berikut adalah beberapa alasan mengapa PNS berprestasi menjadi role model. *Pertama*, Inspirasi dan Motivasi: PNS berprestasi dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain dengan keberhasilan dan kinerjanya yang luar biasa. Mereka menjadi contoh yang mengilhami orang lain untuk mengejar kesuksesan dan melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. *Kedua*, Etika Kerja dan Profesionalisme: PNS berprestasi seringkali menerapkan etika kerja yang tinggi dan menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme. Mereka menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, integritas, dan komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Hal ini menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja dan generasi muda.

Ketiga, Kompetensi dan Keterampilan: PNS berprestasi umumnya memiliki kompetensi dan keterampilan yang kuat dalam bidang pekerjaan mereka. Mereka menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Ini memberikan inspirasi dan keyakinan kepada orang lain untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan mereka.

Keempat, Pelayanan Publik yang Berkualitas: PNS berprestasi menunjukkan dedikasi mereka dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Mereka berfokus pada kepentingan masyarakat dan berusaha untuk memberikan solusi yang terbaik. Hal ini menjadi contoh yang baik dalam memberikan pelayanan yang responsif dan efektif kepada masyarakat.

Kelima, Kepemimpinan yang Efektif: PNS berprestasi seringkali memiliki kemampuan kepemimpinan yang efektif. Mereka mampu memimpin dengan teladan, memotivasi tim kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Keberhasilan mereka sebagai pemimpin menjadi inspirasi bagi orang lain yang berkeinginan untuk berkembang dalam bidang kepemimpinan.

Keenam, Integritas dan Etika: PNS berprestasi menunjukkan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka menjadi teladan dalam menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral dalam pekerjaan mereka. Hal ini penting dalam membentuk budaya organisasi yang berintegritas dan bermartabat.

Sebagai role model, PNS berprestasi memiliki kesempatan untuk mempengaruhi orang lain secara positif. Melalui kinerja mereka yang luar biasa, etika kerja yang baik, kompetensi yang tinggi, dan dedikasi terhadap pelayanan publik, mereka dapat mengilhami dan membentuk pola pikir dan perilaku yang positif bagi rekan kerja, masyarakat, dan generasi muda. PNS yang mendapatkan penghargaan dapat mengalami beberapa manfaat yang positif. Berikut adalah beberapa manfaat yang mungkin dialami oleh PNS ketika mereka menerima penghargaan:

1. **Motivasi dan Kepuasan Kerja:** Penerimaan penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja PNS. Mereka merasa diakui atas usaha dan kontribusi yang telah mereka berikan, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hal ini dapat menciptakan siklus positif di mana motivasi berprestasi meningkat secara berkelanjutan.
2. **Peningkatan Diri:** Penghargaan memberikan dorongan positif bagi PNS untuk mengembangkan diri mereka lebih lanjut. Ketika mereka menerima penghargaan, mereka mungkin merasa terdorong untuk terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada pengembangan karir mereka dan memperluas peluang di masa depan.

3. Pengakuan Publik: Penerimaan penghargaan sering kali dilakukan secara publik, baik melalui pengumuman internal di organisasi atau melalui penghargaan publik. Ini memberikan pengakuan dan eksposur yang lebih luas kepada PNS yang menerima penghargaan. Pengakuan publik ini dapat meningkatkan reputasi dan citra mereka di mata atasan, rekan kerja, dan masyarakat luas.
4. Motivasi Rekan Kerja: Ketika seorang PNS mendapatkan penghargaan, itu dapat mempengaruhi motivasi rekan kerja di sekitarnya. Rekan kerja dapat terinspirasi oleh prestasi yang diakui tersebut dan merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Penghargaan menjadi contoh yang positif dan dapat memicu persaingan sehat yang mendorong peningkatan kinerja di antara rekan kerja.
5. Peningkatan Moral dan Loyalitas: Penerimaan penghargaan dapat meningkatkan morale dan loyalitas PNS terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterikatan mereka terhadap organisasi. Hal ini dapat berdampak positif pada retensi pegawai dan menciptakan ikatan yang kuat antara PNS dan organisasi.

Penghargaan yang diberikan kepada PNS memiliki potensi untuk memberikan manfaat jangka pendek dan jangka panjang, baik bagi individu maupun organisasi. Ini dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja PNS, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada efektivitas dan prestasi organisasi secara keseluruhan.

4.11 PNS Berprestasi: Implikasi Individual, Institusional dan Komunal

Jika diletakkan dalam perspektif teori Motivasi, seperti halnya teori Hierarchy of Needs dari Abraham Maslow, penghargaan PNS berprestasi yang didapat seorang PNS dapat menjadi faktor yang kuat dalam memenuhi kebutuhan psikologis dan meningkatkan motivasi yang bersangkutan. Dalam konteks evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi, penghargaan tersebut dapat memberikan

pemenuhan kebutuhan akan pengakuan, rasa prestasi, dan perkembangan diri, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Pemberian penghargaan kepada PNS memiliki signifikansi dan relevansi yang penting dalam konteks pemerintahan, baik untuk individu maupun organisasi. Berikut adalah beberapa signifikansi dan relevansi pemberian penghargaan kepada PNS:

1. **Motivasi dan Pengakuan:** Pemberian penghargaan kepada PNS yang berprestasi menjadi bentuk pengakuan atas dedikasi, kerja keras, dan kontribusi mereka. Penghargaan ini dapat memberikan motivasi tambahan kepada PNS untuk terus melakukan yang terbaik dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi.
2. **Peningkatan Produktivitas dan Kinerja:** Penghargaan yang diberikan kepada PNS berprestasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Penghargaan tersebut memberikan dorongan positif dan memberikan sinyal bahwa kinerja yang baik dihargai dan diakui. PNS yang mendapatkan penghargaan cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berusaha untuk terus meningkatkan kinerja mereka.
3. **Promosi dan Pengembangan Karir:** Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi juga dapat berdampak positif pada kemajuan karir mereka. Penghargaan tersebut dapat menjadi pertimbangan dalam proses promosi atau penugasan proyek penting. PNS yang mendapatkan penghargaan memiliki peluang yang lebih baik untuk mengembangkan karir mereka dan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.
4. **Peningkatan Reputasi Organisasi:** Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat membantu meningkatkan reputasi organisasi pemerintah. Penghargaan tersebut mencerminkan komitmen organisasi dalam menghargai dan

mendorong kinerja yang unggul. Hal ini dapat membantu memperkuat citra positif organisasi di mata masyarakat, pemangku kepentingan, dan rekan kerja.

5. Meningkatkan Kompetisi Positif: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi mendorong terciptanya kompetisi positif di antara PNS. Para PNS akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, berinovasi, dan berkontribusi lebih baik untuk meraih penghargaan tersebut. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, kompetitif, dan berfokus pada prestasi.
6. Inspirasi bagi PNS Lainnya: PNS yang mendapatkan penghargaan sebagai role model dapat menjadi sumber inspirasi bagi PNS lainnya. Keberhasilan dan prestasi mereka dapat memotivasi PNS lain untuk mengejar kesuksesan dan berprestasi. Hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan di organisasi.

Dengan signifikansi dan relevansi yang dimiliki, pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi memiliki peran penting dalam memotivasi, meningkatkan kinerja, membangun budaya kerja yang positif, dan meningkatkan reputasi organisasi pemerintah. Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi memiliki beberapa output dan dampak yang dapat diamati, antara lain:

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Penghargaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik PNS. PNS yang menerima penghargaan cenderung merasa diakui dan dihargai atas kinerja mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka untuk terus berprestasi.
2. Peningkatan Kinerja: Penghargaan dapat mendorong peningkatan kinerja PNS. PNS yang mendapatkan penghargaan biasanya merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja mereka. Ini dapat menghasilkan peningkatan dalam pencapaian target, pelayanan publik yang lebih baik, dan hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

3. Pengakuan Publik: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat memberikan pengakuan publik terhadap kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan reputasi dan citra positif dari PNS dan organisasi tempat mereka bekerja. PNS yang diakui secara publik sebagai berprestasi dapat menjadi inspirasi bagi orang lain dan menjadi contoh yang baik.
4. Meningkatkan Semangat Kerja dan Loyalitas: Penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja PNS dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. PNS yang merasa dihargai cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan lebih mungkin untuk tetap setia dan berkontribusi dengan lebih baik.
5. Peningkatan Kolaborasi dan Inovasi: Penghargaan kepada PNS berprestasi dapat merangsang kolaborasi dan inovasi di lingkungan kerja. PNS yang merasa diakui dan dihargai cenderung lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide baru. Ini dapat meningkatkan kolaborasi antar-PNS dan mendorong terciptanya inovasi yang lebih baik dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
6. Peningkatan Pelayanan Publik: Salah satu dampak pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi adalah peningkatan pelayanan publik. PNS yang dihargai dan termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan masyarakat, memperbaiki citra pemerintah, dan meningkatkan kepercayaan terhadap pelayanan publik.

Dampak-dampak ini dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja PNS, peningkatan kepuasan masyarakat, dan peningkatan efektivitas pelayanan publik secara keseluruhan

4.12 Tanda Jasa Aparatur dan Stereotipe Birokrasi

Setiap tahun, Pemerintah memberikan penghargaan Tanda Jasa Aparatur Satyalancana Karya Satya. Ia adalah salah satu penghargaan yang diberikan oleh Presiden

Republik Indonesia kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah memberikan kontribusi yang signifikan dan berkelanjutan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan prestasi PNS dalam melayani negara dan masyarakat. Satyalancana Karya Satya memiliki beberapa tingkatan, yaitu:

1. Satyalancana Karya Satya 10 Tahun: Diberikan kepada PNS yang telah bekerja selama 10 tahun secara terus-menerus dengan kinerja yang baik.
2. Satyalancana Karya Satya 20 Tahun: Diberikan kepada PNS yang telah bekerja selama 20 tahun secara terus-menerus dengan kinerja yang baik.
3. Satyalancana Karya Satya 30 Tahun: Diberikan kepada PNS yang telah bekerja selama 30 tahun secara terus-menerus dengan kinerja yang baik.

Penerima penghargaan ini biasanya dipilih melalui proses seleksi yang melibatkan penilaian kinerja, prestasi, dan rekam jejak PNS. Penghargaan Satyalancana Karya Satya seringkali dijadikan sebagai bentuk motivasi dan penghargaan yang membanggakan bagi PNS yang telah memberikan kontribusi nyata dalam karier mereka. Penghargaan ini biasanya diberikan dalam upacara resmi yang diadakan oleh instansi terkait atau pada peringatan Hari Bakti PNS setiap tahunnya. Satyalancana Karya Satya adalah salah satu bentuk penghargaan yang diharapkan dapat memotivasi PNS untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik dan dedikasi dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara.

Dari sejumlah informasi yang diberikan oleh informan penelitian melalui wawancara tertulis, diketahui bahwa Penghargaan Tanda Jasa Aparatur untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki beberapa makna yang penting. Berikut adalah beberapa makna umum yang terkait dengan penerimaan penghargaan tersebut:

1. Pengakuan dan Apresiasi: Menerima penghargaan tanda jasa Satyalancana Karya Satya menunjukkan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi yang luar biasa dan dedikasi yang ditunjukkan oleh seorang PNS. Penghargaan tersebut menunjukkan

bahwa PNS tersebut telah berhasil melampaui tugas-tugas rutinnya dan memberikan kontribusi berarti bagi institusi atau masyarakat.

2. **Insentif dan Motivasi:** Penghargaan Satyalancana Karya Satya dapat berfungsi sebagai insentif untuk mendorong PNS untuk terus memberikan kinerja terbaiknya. Pengakuan atas kerja keras dan prestasi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga PNS akan lebih termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.
3. **Pembangunan Karier:** Penerimaan penghargaan tanda jasa dapat meningkatkan reputasi dan profil seorang PNS dalam lingkungan kerjanya. Hal ini dapat membuka peluang karier yang lebih baik, seperti promosi atau peluang pengembangan profesional lainnya. Penghargaan tersebut juga dapat menjadi bukti prestasi yang kuat dalam catatan kinerja PNS yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan terkait promosi atau penugasan.
4. **Contoh Inspiratif:** Penerimaan penghargaan tanda jasa dapat menginspirasi PNS lainnya untuk berusaha mencapai prestasi serupa. Ketika seorang PNS menerima penghargaan, hal tersebut menjadi bukti nyata bahwa usaha keras dan dedikasi dapat dihargai dan diakui. Ini dapat mendorong dan memotivasi PNS lain untuk mengikuti jejak yang sama dalam memberikan kontribusi terbaik mereka.
5. **Pembangunan Karier:** Penghargaan tanda jasa aparatur dapat memberikan dampak positif pada pembangunan karier seorang PNS. Penghargaan tersebut dapat menjadi catatan prestasi yang diakui dan dapat meningkatkan peluang untuk mendapatkan promosi, penghargaan lanjutan, atau kesempatan karier lainnya.
6. **Identitas Profesional:** Menerima penghargaan tanda jasa aparatur juga dapat meningkatkan identitas profesional seorang PNS. Penghargaan tersebut menunjukkan bahwa mereka adalah individu yang berdedikasi, memiliki kemampuan, dan diakui secara resmi dalam bidang tugas dan tanggung jawab mereka.

7. Kepercayaan Masyarakat: Penghargaan tanda jasa aparatur juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap PNS dan institusi tempat mereka bekerja. Masyarakat akan melihat penghargaan tersebut sebagai indikasi bahwa PNS tersebut telah memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas. Hal ini dapat membantu membangun citra positif PNS dan meningkatkan hubungan antara pemerintah dan masyarakat.

Diterimanya penghargaan tanda jasa aparatur oleh seorang pegawai negeri sipil (PNS) dapat menghasilkan beberapa dampak positif, antara lain:

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Menerima penghargaan tanda jasa aparatur dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja seorang PNS. Penghargaan tersebut memberikan pengakuan atas prestasi dan dedikasi mereka, sehingga meningkatkan kebanggaan dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat memotivasi PNS untuk terus berkinerja baik dan memberikan kontribusi yang lebih baik pula.
2. Peningkatan Produktivitas: Penghargaan yang diterima dapat berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja seorang PNS. Rasa dihargai dan pengakuan atas prestasi dapat mendorong PNS untuk bekerja lebih baik, lebih efisien, dan lebih fokus dalam melaksanakan tugasnya. PNS yang menerima penghargaan cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk memberikan kontribusi maksimal.
3. Pengembangan Karier: Penerimaan penghargaan tanda jasa aparatur juga dapat membuka peluang pengembangan karier bagi seorang PNS. Penghargaan tersebut dapat menjadi catatan prestasi yang berharga dan dapat dijadikan referensi dalam proses promosi atau pemilihan untuk tugas-tugas yang lebih tinggi atau lebih berpengaruh. Dengan demikian, penghargaan tersebut dapat membantu memperluas peluang karier seorang PNS.

4. Peningkatan Reputasi dan Pengakuan: Penghargaan tanda jasa aparatur memberikan pengakuan resmi terhadap kualitas kerja dan kontribusi seorang PNS. Hal ini dapat meningkatkan reputasi mereka di kalangan rekan kerja, atasan, dan masyarakat umum. PNS yang menerima penghargaan memiliki kesempatan untuk dianggap sebagai pemimpin atau panutan dalam bidang tugasnya, sehingga mendapatkan pengakuan yang lebih luas.
5. Pengaruh Positif pada Organisasi: Diterimanya penghargaan oleh seorang PNS juga dapat memberikan dampak positif pada organisasi tempat mereka bekerja. Penghargaan tersebut dapat membangkitkan semangat kerja dan meningkatkan iklim kerja yang positif di dalam organisasi. Selain itu, penghargaan yang diterima juga dapat meningkatkan citra organisasi di mata masyarakat, karena menunjukkan bahwa organisasi tersebut memiliki pegawai yang berdedikasi dan berkualitas.

Dampak yang dihasilkan dari diterimanya penghargaan tanda jasa aparatur dapat mencakup peningkatan motivasi, kepuasan kerja, produktivitas, peluang karier, reputasi individu, serta pengaruh positif pada organisasi secara keseluruhan.

Tanda jasa aparatur merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS) atas prestasi dan kontribusinya. Namun, seperti halnya dengan setiap hal, terdapat beberapa keuntungan (plus) dan juga kelemahan (minus) terkait dengan penerimaan tanda jasa aparatur bagi PNS. Selain beberapa nilai lebih sebagaimana disebutkan di atas, menurut para informan penelitian, penghargaan tanda jasa aparatur juga memiliki sisi minus, di antaranya:

1. Bias atau Ketidakadilan: Dalam beberapa kasus, ada kemungkinan terjadinya bias atau ketidakadilan dalam proses pemberian tanda jasa aparatur, di mana beberapa PNS mungkin dianggap tidak adil karena kurangnya pengakuan atau penghargaan yang pantas mereka terima.

2. **Kesalahan Persepsi:** Terkadang, pemberian penghargaan dapat menjadi subjektif dan didasarkan pada persepsi yang berbeda-beda. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan atau ketidakadilan bagi PNS yang merasa bahwa kontribusinya tidak diakui dengan semestinya.
3. **Ketegangan di Lingkungan Kerja:** Pemberian penghargaan kepada beberapa PNS saja dapat menyebabkan ketegangan di antara rekan kerja yang tidak menerima penghargaan tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi dinamika kerja dan hubungan tim di lingkungan kerja.
4. **Tuntutan yang Lebih Tinggi:** Setelah menerima penghargaan, diharapkan bahwa PNS akan terus mempertahankan dan meningkatkan prestasinya. Ini dapat menyebabkan tekanan yang lebih besar dan beban kerja yang lebih tinggi bagi mereka.

Penting untuk dicatat bahwa plus dan minus ini bersifat umum dan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan implementasi pemberian penghargaan. Upaya yang jelas harus dilakukan untuk memastikan proses yang adil dan transparan dalam memberikan penghargaan tanda jasa aparatur kepada PNS untuk menghindari ketidakpuasan dan ketegangan di lingkungan kerja.

Sementara, ada beberapa stereotipe yang umum terkait PNS dan birokrasi yang sering dikaitkan dengan lambat dan kurang berprestasi. Beberapa stereotipe tersebut meliputi:

1. **Lambat dalam pengambilan keputusan:** Birokrasi sering dianggap lambat dalam mengambil keputusan karena adanya prosedur yang kompleks dan panjang. Stereotipe ini menyiratkan bahwa birokrasi tidak responsif terhadap perubahan dan sulit untuk beradaptasi dengan cepat.
2. **Kurang inovatif:** Birokrasi sering dikaitkan dengan kurangnya inovasi dan ketidakmampuan untuk memperkenalkan perubahan yang diperlukan. Stereotipe ini menganggap bahwa birokrasi cenderung mempertahankan status quo dan enggan untuk mengadopsi ide-ide baru.

3. Korupsi dan nepotisme: Stereotipe ini menyiratkan bahwa birokrasi rentan terhadap praktik korupsi dan nepotisme, di mana keputusan dan promosi didasarkan pada hubungan personal atau kesepakatan yang tidak adil.
4. Kurang efisien: Birokrasi sering dianggap tidak efisien dalam penyelenggaraan tugas-tugasnya. Stereotipe ini mengaitkan birokrasi dengan birokrasi berlebihan, prosedur yang rumit, dan kendala administratif yang memperlambat kinerja.

Namun, penting untuk diingat bahwa stereotipe ini tidak selalu mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Birokrasi dan PNS juga memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Meskipun ada tantangan dan masalah yang harus dihadapi, banyak PNS dan unit birokrasi yang berprestasi dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Penting untuk menghindari generalisasi berdasarkan stereotipe semata. Sebaliknya, evaluasi yang objektif dan adil harus dilakukan dengan mempertimbangkan konteks, tantangan, dan upaya yang dilakukan oleh PNS dan birokrasi dalam meningkatkan kinerja dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

PNS yang ingin berprestasi mungkin menghadapi beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi upaya mereka. Berikut adalah beberapa contoh hambatan yang mungkin dihadapi oleh PNS untuk mencapai prestasi:

1. Birokrasi yang kompleks: Birokrasi yang kompleks dalam organisasi pemerintah dapat menjadi hambatan bagi PNS untuk berprestasi. Prosedur yang panjang, peraturan yang kaku, dan struktur hierarkis yang kuat dapat memperlambat pengambilan keputusan dan menghambat inovasi.
2. Kurangnya Sumber Daya: PNS sering kali menghadapi kendala dalam hal sumber daya, seperti anggaran yang terbatas, keterbatasan personel, dan fasilitas yang tidak memadai. Kurangnya sumber daya ini dapat membatasi kemampuan PNS untuk mencapai prestasi maksimal dan menghambat pengembangan proyek atau inisiatif baru.

3. Kebijakan yang Tidak Konsisten: Perubahan kebijakan yang sering atau kebijakan yang tidak konsisten dari pemerintah dapat menjadi hambatan bagi PNS untuk mencapai prestasi. Ketidakpastian dan ketidakjelasan dalam kebijakan dapat mengganggu rencana dan upaya kerja PNS.
4. Keterbatasan Mobilitas Karir: Beberapa PNS mungkin menghadapi keterbatasan dalam mobilitas karir mereka. Ketentuan mengenai rotasi jabatan, promosi, dan mutasi dapat membatasi kemampuan mereka untuk mencapai prestasi lebih tinggi atau mendapatkan pengalaman di berbagai bidang.
5. Kurangnya Insentif dan Pengakuan: Kurangnya insentif atau pengakuan yang memadai dapat menjadi hambatan motivasi bagi PNS. Jika mereka merasa tidak dihargai atau tidak ada penghargaan yang memadai untuk prestasi mereka, hal ini dapat mengurangi motivasi untuk berprestasi.
6. Kurangnya Kesempatan Pengembangan: Jika PNS tidak mendapatkan kesempatan yang cukup untuk pengembangan profesional dan pelatihan lanjutan, mereka mungkin menghadapi hambatan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Kurangnya kesempatan ini dapat membatasi kemampuan mereka untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.
7. Politisasi: Politisasi dalam organisasi pemerintah dapat menjadi hambatan bagi PNS untuk berprestasi. Keputusan yang didasarkan pada pertimbangan politik, nepotisme, atau patronase dapat menghalangi keadilan dan merusak lingkungan kerja yang sehat.
8. Kurangnya Faktor Motivasi Intrinsik: Beberapa PNS mungkin menghadapi hambatan dalam hal motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang monoton, kurangnya tantangan, atau kurangnya ruang untuk kreativitas dapat mengurangi motivasi intrinsik PNS.

Hambatan-hambatan ini dapat mempengaruhi kemampuan PNS untuk mencapai prestasi yang tinggi. Namun, dengan kesadaran, kerja keras, dan upaya yang tepat, PNS masih dapat mengatasi hambatan ini dan berprestasi dalam tugas-tugas mereka.

4.13 Budaya Berprestasi dan Ekosistem Kerja Birokrasi

Berbagai informasi yang diserap dari informan lapangan menunjukkan bahwa seleksi PNS berprestasi ini dapat menjadi media dalam membangun atau menjembatani lahirnya ekosistem kerja birokrasi yang bperihak pada kelahiran prestasi. Hadirnya program seleksi PNS berprestasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari ikhtiar menciptakan budaya berprestasi di kalangan PNS yang bekerja di lingkungan birokrasi pemerintahan.

Untuk membangun budaya berprestasi di lingkungan birokrasi pemerintah, dari berbagai catatan yang diberikan oleh para informan dalam diskusi terfokus di berbagai tempat, berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:

1. Jelaskan tujuan dan harapan: Sampaikan dengan jelas tujuan organisasi dan harapan yang tinggi terkait kinerja dan prestasi kepada seluruh anggota birokrasi. Pastikan setiap individu memahami dan memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang diharapkan dari mereka.
2. Berikan dukungan dan sumber daya yang memadai: Pastikan anggota birokrasi memiliki dukungan yang memadai dalam hal sumber daya, pelatihan, infrastruktur, dan peralatan yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini termasuk pemberian akses ke teknologi yang diperlukan dan mendukung lingkungan kerja yang baik.
3. Fokus pada pengembangan kompetensi: Berikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan kepada anggota birokrasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat

- meliputi pelatihan teknis, pengembangan keterampilan kepemimpinan, dan pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kerjasama tim.
4. Berikan umpan balik yang konstruktif: Berikan umpan balik yang jujur, terarah, dan konstruktif kepada anggota birokrasi. Umpan balik yang baik dapat membantu mereka memahami area kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan arahan untuk peningkatan kinerja.
 5. Berikan penghargaan dan insentif: Kenali dan apresiasi pencapaian individu dan kelompok dalam bentuk penghargaan dan insentif. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan publik, promosi, kenaikan gaji, atau kesempatan pengembangan karir. Hal ini akan memotivasi anggota birokrasi untuk berprestasi lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar.
 6. Fasilitasi kolaborasi dan komunikasi: Bangun budaya kolaboratif di antara anggota birokrasi dengan mendorong komunikasi yang terbuka, kolaborasi tim, dan berbagi pengetahuan dan pengalaman. Dorong pertukaran ide, penyelesaian masalah bersama, dan penggunaan best practice dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
 7. Contoh kepemimpinan yang baik: Pimpinan di dalam birokrasi harus menjadi contoh yang baik dalam hal kinerja dan etika kerja. Pimpinan yang berprestasi dan berintegritas akan menjadi teladan bagi anggota birokrasi lainnya untuk berusaha mencapai prestasi yang tinggi.
 8. Evaluasi kinerja yang adil: Lakukan evaluasi kinerja yang adil dan objektif berdasarkan indikator yang jelas. Pastikan bahwa mekanisme evaluasi kinerja yang diterapkan mengukur pencapaian berdasarkan tujuan dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.
 9. Fasilitasi inovasi: Dorong anggota birokrasi untuk berinovasi dalam mencari solusi baru, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan pelayanan publik. Berikan ruang bagi ide-ide baru dan dukungan untuk mengimplementasikannya.

10. Berikan kebebasan dalam bekerja: Berikan kebebasan kepada anggota birokrasi untuk menjalankan tugas mereka dengan fleksibilitas dan kreativitas, tanpa terlalu banyak kendala birokrasi yang membatasi.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan budaya berprestasi dapat tumbuh dan berkembang di lingkungan birokrasi pemerintah, yang akan mendorong anggota birokrasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Untuk mengubah ekosistem kerja PNS yang lamban menjadi cepat responsif dan prestatif, berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:

1. Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi: Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada PNS untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ini termasuk pelatihan dalam bidang manajemen waktu, teknologi informasi, komunikasi, dan keterampilan lainnya yang relevan dengan pekerjaan mereka.
2. Mendorong Inovasi dan Kolaborasi: Membangun budaya inovasi dan kolaborasi di lingkungan kerja dengan mendorong PNS untuk berbagi ide, pengalaman, dan pengetahuan. Ini dapat dilakukan melalui forum diskusi, pertemuan reguler, atau platform kolaborasi digital.
3. Menerapkan Teknologi dan Sistem Informasi yang Canggih: Memperkenalkan teknologi dan sistem informasi yang canggih untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan responsivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Contohnya termasuk penerapan e-government, penggunaan aplikasi berbasis cloud, dan otomatisasi proses kerja.
4. Meningkatkan Kualitas Manajemen: Memperkuat kemampuan manajerial para pimpinan PNS dalam mengelola dan memimpin unit kerja mereka. Ini meliputi pengembangan kepemimpinan, manajemen perubahan, pengelolaan kinerja, dan pengambilan keputusan yang efektif.

5. **Memperbaiki Sistem Insentif dan Penghargaan:** Menyusun sistem insentif yang tepat untuk mendorong PNS agar bekerja lebih responsif dan prestatif. Hal ini dapat berupa pemberian penghargaan, bonus, promosi berdasarkan prestasi, dan pengakuan atas kontribusi yang signifikan.
6. **Menerapkan Pendekatan Manajemen Berbasis Kinerja:** Menggunakan pendekatan manajemen berbasis kinerja untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja PNS secara objektif. Ini melibatkan penetapan sasaran yang jelas, pemantauan kinerja secara berkala, umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas prestasi yang mencapai atau melebihi target.
7. **Membangun Budaya Kerja yang Proaktif:** Mendorong PNS untuk menjadi proaktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah, serta mengambil inisiatif untuk meningkatkan proses kerja dan pelayanan publik. Hal ini melibatkan dukungan dari pimpinan, penghargaan atas upaya proaktif, dan penekanan pada tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas.
8. **Meningkatkan Komunikasi dan Koordinasi:** Membangun komunikasi yang efektif dan koordinasi yang baik antara unit kerja, pimpinan, dan PNS. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, komunikasi daring, atau penggunaan platform kolaborasi untuk berbagi informasi dan mempercepat alur kerja.
9. **Mendorong Tanggung Jawab dan Akuntabilitas:** Meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab dan akuntabilitas di kalangan PNS dengan mengkomunikasikan harapan yang jelas, memperjelas tugas dan wewenang, serta menegakkan aturan dan prosedur yang ketat.
10. **Memperkuat Budaya Evaluasi dan Pembelajaran:** Mengembangkan budaya evaluasi diri dan pembelajaran yang berkelanjutan di antara PNS. Ini melibatkan evaluasi rutin terhadap kinerja, pelatihan, dan pembelajaran dari pengalaman baik maupun buruk.

Penerapan strategi ini membutuhkan komitmen dan dukungan yang kuat dari manajemen dan pimpinan pemerintah. Selain itu, perubahan budaya dan mindset juga diperlukan agar ekosistem kerja PNS dapat berubah secara signifikan.

4.14 Penghargaan dan Peningkatan Kualitas Layanan

Teori pelayanan publik menyoroti pentingnya orientasi pelayanan yang kuat dalam perilaku PNS. Teori ini menekankan bahwa PNS harus memiliki dedikasi terhadap pelayanan publik, kesadaran akan kepentingan masyarakat, dan tanggung jawab untuk mencapai kepuasan masyarakat melalui penyediaan pelayanan yang berkualitas (Wasistiano 2001)

Berdasarkan data dan informasi lapangan, riset ini menemukan bahwa secara umum, penyelenggaraan pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi ini memiliki sejumlah manfaat, antara lain. *Pertama*, keningkatkan kualitas dan kompetensi: Seleksi yang ketat dan berorientasi pada kinerja dapat membantu memastikan bahwa PNS yang berhasil melewati seleksi memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi. Ini akan berdampak positif pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan pelayanan publik.

Kedua, Mendorong motivasi dan dedikasi: Proses seleksi yang transparan dan adil untuk memilih PNS berprestasi akan mendorong motivasi dan dedikasi mereka dalam bekerja. PNS yang melihat kesempatan untuk meningkatkan karier mereka berdasarkan kinerja dan pencapaian akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. *Ketiga*, Membangun budaya kinerja: Dengan adanya seleksi bagi PNS berprestasi, tercipta budaya kinerja yang positif di kalangan PNS. Hal ini dapat merangsang persaingan sehat antara PNS untuk mencapai kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik.

Ketiga, Meminimalkan nepotisme dan favoritisme: Seleksi yang objektif dan berbasis kinerja membantu mengurangi praktik nepotisme dan favoritisme dalam

pengangkatan dan promosi PNS. Hal ini menciptakan sistem yang lebih adil dan transparan, di mana keputusan berdasarkan prestasi dan kualifikasi, bukan hubungan personal atau kesukaan.

Keempat, Menghindari stagnasi: Seleksi bagi PNS berprestasi memungkinkan terciptanya peremajaan dan rotasi jabatan yang lebih dinamis. PNS yang berprestasi memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi dan penugasan yang lebih menantang, yang membantu menghindari stagnasi karier dan mempertahankan semangat dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, seleksi bagi PNS berprestasi memiliki manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, memotivasi PNS, mendorong budaya kinerja yang positif, mengurangi praktik nepotisme dan favoritisme, serta mencegah stagnasi karier.

Selain beberapa poin positif yang disebutkan tadi, data dan informasi yang didapat dari lapangan juga menunjukkan fakta lain bahwa ada beberapa manfaat lain yang didapat dari adanya pemberian apresiasi kepada PNS berprestasi ini. Manfaat itu adalah: *Pertama*, Kualitas Layanan yang Lebih Baik: Seleksi PNS berprestasi membantu memastikan bahwa individu yang memasuki atau memajukan diri dalam layanan publik memiliki kualifikasi, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan. Hal ini berarti bahwa pemerintah dapat mempekerjakan atau mempromosikan individu yang kompeten dan berkualitas, yang pada gilirannya dapat memberikan layanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

Kedua, Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Birokrasi: Dengan seleksi yang ketat, hanya individu terbaik yang dapat masuk atau naik pangkat dalam pelayanan publik. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas birokrasi, karena PNS yang berkualitas dan berprestasi cenderung memiliki motivasi yang tinggi, komitmen yang kuat, dan kemampuan kerja yang baik. Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan

lebih baik dan lebih cepat, serta memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Ketiga, Peningkatan Akuntabilitas: Seleksi yang adil dan transparan juga berperan dalam meningkatkan akuntabilitas di dalam sistem PNS. Ketika PNS tahu bahwa mereka dinilai berdasarkan prestasi dan kompetensi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memenuhi harapan yang ditetapkan. Ini membantu menciptakan budaya kerja yang lebih akuntabel dan meminimalkan praktik nepotisme atau korupsi dalam penerimaan dan promosi PNS.

Keempat, Inovasi dan Pembaharuan: Seleksi PNS berprestasi juga dapat mendorong inovasi dan pembaharuan di dalam birokrasi. Ketika individu yang paling berkualifikasi dan berprestasi dipilih, mereka memiliki kecenderungan untuk membawa gagasan baru, perspektif segar, dan pengetahuan terkini ke dalam organisasi. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas kebijakan dan praktik yang diterapkan, serta mendorong perubahan positif dalam pelayanan publik.

Kelima, Motivasi dan Penghargaan: Seleksi PNS berprestasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada individu yang telah bekerja keras dan mencapai hasil yang luar biasa dalam karir mereka. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi PNS lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka dan berusaha mencapai prestasi yang lebih tinggi. Selain itu, sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat memotivasi individu untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi mereka.

Secara keseluruhan, seleksi PNS berprestasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan publik, efisiensi birokrasi, akuntabilitas, inovasi, motivasi, dan penghargaan. Dengan menerapkan proses seleksi yang baik, pemerintah dapat membangun dan mempertahankan korps PNS yang berkualitas.

Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi memiliki relevansi yang kuat dengan peningkatan kualitas layanan kepada publik luas. Menurut Teori Manajemen Kinerja yang dikembangkan Dessler (2015), bahwa penghargaan yang tepat dapat

mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Konsep pemberian penghargaan dalam teori ini berkaitan dengan penguatan positif, di mana penghargaan diberikan kepada individu yang mencapai target kinerja yang ditetapkan. Melalui evaluasi pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi, dapat diterapkan prinsip-prinsip manajemen kinerja yang efektif untuk memotivasi PNS, mendorong pencapaian tujuan organisasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Berikut adalah beberapa alasan mengapa penghargaan tersebut relevan:

1. **Motivasi dan Kepuasan Kerja:** Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Ketika PNS merasa diakui dan dihargai atas kinerja dan prestasi mereka, mereka cenderung merasa termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Hal ini secara langsung berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada publik, karena PNS yang termotivasi akan lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka.
2. **Kultivasi Budaya Prestasi:** Dengan memberikan penghargaan kepada PNS berprestasi, organisasi birokrasi membangun dan mengkultivasi budaya prestasi yang positif. PNS lainnya akan terinspirasi oleh rekan mereka yang menerima penghargaan dan mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif secara sehat, di mana setiap individu termotivasi untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik.
3. **Peningkatan Kualitas Kompetensi dan Profesionalisme:** Melalui penghargaan, PNS berprestasi diakui karena keunggulan kualitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Penghargaan tersebut mendorong mereka untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka. Dalam rangka mempertahankan status mereka sebagai PNS berprestasi, mereka akan terus belajar, mengembangkan keterampilan, dan mengikuti pelatihan yang relevan.

Peningkatan kompetensi dan profesionalisme ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada publik.

4. Penciptaan Model Peran Positif: PNS yang menerima penghargaan atas prestasi mereka menjadi contoh teladan bagi rekan-rekan mereka dan anggota masyarakat secara luas. Penghargaan tersebut menciptakan model peran positif yang mengilhami orang lain untuk mengikuti jejak mereka. Ketika masyarakat melihat bahwa PNS yang berprestasi mendapatkan penghargaan, mereka akan memiliki kepercayaan lebih besar terhadap kualitas dan integritas layanan yang diberikan oleh PNS secara keseluruhan.
5. Meningkatkan Kepercayaan Publik: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi juga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi birokrasi. Ketika masyarakat melihat bahwa kinerja dan prestasi PNS diakui dan dihargai, mereka merasa yakin bahwa layanan publik akan diberikan dengan standar yang tinggi. Ini membantu membangun kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pemerintah dan layanan yang diberikan.
1. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Penghargaan merupakan bentuk pengakuan dan apresiasi terhadap prestasi kerja yang luar biasa. Ketika PNS merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. PNS yang termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan layanan yang lebih baik kepada publik.
2. Meningkatkan Kinerja: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi dapat menjadi stimulus positif untuk meningkatkan kinerja mereka. PNS yang menerima penghargaan merasa termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada publik luas.
3. Percontohan dan Inspirasi: PNS yang mendapatkan penghargaan menjadi contoh dan inspirasi bagi rekan kerja mereka. Penghargaan tersebut mengirimkan pesan

yang jelas bahwa kinerja dan pencapaian yang luar biasa dihargai dan diakui. Hal ini dapat memotivasi PNS lainnya untuk mengejar kesuksesan dan berkontribusi secara lebih maksimal, sehingga meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan.

4. Pengembangan Profesional: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi juga dapat berhubungan dengan pengembangan profesional mereka. Penghargaan tersebut dapat memicu PNS untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kompetensinya. Dengan adanya pengembangan profesional yang berkelanjutan, kualitas layanan yang diberikan oleh PNS dapat terus ditingkatkan.
5. Kepercayaan Publik dan Citra Organisasi: Pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi juga berdampak pada kepercayaan publik dan citra organisasi. Ketika publik melihat bahwa PNS yang berprestasi mendapatkan penghargaan, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan mereka terhadap institusi dan kualitas layanan yang diberikan. Hal ini berpotensi meningkatkan citra positif organisasi di mata publik.

Dengan demikian, pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi memiliki relevansi yang signifikan dengan peningkatan kualitas layanan kepada publik luas. Melalui motivasi, kinerja yang lebih baik, inspirasi, pengembangan profesional, dan meningkatnya kepercayaan publik, pemberian penghargaan dapat mendorong peningkatan kualitas layanan yang diberikan oleh PNS kepada publik secara keseluruhan.

4.15 PNS Berprestasi Berbasis Nilai Religi

PNS berprestasi dan tuntutan agama adalah dua hal yang dapat berinteraksi dalam konteks tertentu. Berikut adalah beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan:

1. Integritas dan Etika Kerja: Agama sering kali menekankan pentingnya integritas dan etika kerja yang tinggi. Sebagai sseorang PNS, tuntutan agama dapat

mempengaruhi cara Anda menjalankan tugas dan tanggung jawab Anda. PNS berprestasi diharapkan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dalam menjalankan tugasnya, seperti jujur, adil, dan bertanggung jawab.

2. Pencapaian Prestasi Sesuai dengan Prinsip Agama: Agama juga dapat memberikan pedoman dan prinsip-prinsip yang dapat memotivasi PNS untuk mencapai prestasi yang tinggi. Ketika tuntutan agama seperti keikhlasan, pengabdian, dan keadilan diterapkan dalam kinerja PNS, hal ini dapat membantu dalam mencapai pencapaian prestasi yang berkelanjutan.
3. Pemenuhan Tuntutan Agama dalam Lingkungan Kerja: Dalam beberapa kasus, PNS dapat menghadapi tantangan dalam memenuhi tuntutan agama mereka di lingkungan kerja. Misalnya, mempertahankan praktik ibadah, menghormati hari raya agama, atau mematuhi prinsip-prinsip moral yang diatur oleh agama tertentu. Dalam situasi ini, penting bagi PNS dan pihak berwenang untuk mencari solusi yang memungkinkan pemenuhan tuntutan agama sejalan dengan tugas dan kewajiban PNS.
4. Keseimbangan Antara Prestasi dan Nilai Agama: Terkadang, terdapat potensi konflik antara tuntutan prestasi kerja yang tinggi dan nilai-nilai agama yang menekankan sikap rendah hati, kesederhanaan, atau pengabdian tanpa pamrih. PNS berprestasi perlu mencari keseimbangan yang tepat antara pencapaian prestasi yang dihargai dan mematuhi nilai-nilai agama yang diyakini.
5. Pengakuan dan Penghargaan dalam Konteks Agama: Penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada PNS berprestasi juga dapat dipertimbangkan dalam konteks agama. Tergantung pada agama yang dianut, ada kemungkinan perbedaan dalam cara penghargaan diberikan atau diterima oleh PNS yang memiliki keyakinan agama yang berbeda. Hal ini perlu diperhatikan agar penghargaan yang diberikan tetap konsisten dengan prinsip-prinsip agama yang dianut.

Dalam semua hal ini, penting untuk memahami dan menghormati kebebasan beragama dan memastikan bahwa tuntutan agama dipertimbangkan dalam lingkungan kerja PNS. Pemerintah dan organisasi harus menciptakan lingkungan yang inklusif dan menghormati keberagaman agama para pegawai untuk memastikan PNS berprestasi dapat mengintegrasikan nilai-nilai agama mereka dengan tanggung jawab pekerjaan mereka secara harmonis. Konflik di kalangan PNS dapat mempengaruhi kinerja dan suasana kerja secara negatif. Berikut ini adalah beberapa strategi yang dapat membantu meminimalisir konflik di kalangan PNS:

1. **Komunikasi Efektif:** Membangun komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menghindari atau menyelesaikan konflik. PNS harus didorong untuk berkomunikasi secara terbuka, jujur, dan saling mendengarkan. Organisasi dapat menyelenggarakan pelatihan komunikasi untuk meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal.
2. **Penetapan Standar dan Peran yang Jelas:** Jelasnya standar dan peran dalam pekerjaan dapat membantu mengurangi konflik. Dengan memastikan bahwa semua PNS memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara jelas, dapat menghindari ketidakjelasan yang berpotensi memicu konflik.
3. **Timbang Rasa dan Empati:** Mendorong PNS untuk melihat perspektif orang lain dan memahami situasi dari sudut pandang yang berbeda dapat membantu mengurangi konflik. Membangun budaya saling menghormati dan empati di tempat kerja dapat mendorong kerjasama dan penyelesaian konflik yang lebih baik.
4. **Penyelesaian Konflik yang Konstruktif:** Membekali PNS dengan keterampilan penyelesaian konflik yang konstruktif sangat penting. Pelatihan tentang negosiasi, mediasi, dan penyelesaian konflik dapat membantu PNS menemukan solusi yang saling menguntungkan dan meminimalkan dampak negatif.

5. Kebijakan Anti-Mobbing dan Anti-Diskriminasi: Menerapkan kebijakan yang jelas dan tegas terkait mobbing (penghinaan atau intimidasi) dan diskriminasi dapat membantu mengurangi konflik di tempat kerja. Organisasi harus menjaga lingkungan yang aman, adil, dan inklusif bagi semua PNS.
6. Tim Building dan Kegiatan Bersama: Mengadakan kegiatan tim building atau kegiatan sosial bersama dapat membantu memperkuat hubungan antar-PNS. Hal ini dapat memperkuat ikatan tim, membangun kepercayaan, dan mengurangi konflik yang timbul akibat ketegangan atau kurangnya saling mengenal satu sama lain.
7. Mekanisme Penyelesaian Konflik Internal: Organisasi harus menyediakan mekanisme penyelesaian konflik yang jelas dan transparan. Ini dapat meliputi jalur komplain formal, mediasi, atau pembentukan tim penyelesaian konflik yang independen. PNS harus merasa bahwa konflik mereka dapat ditangani dengan adil dan segera.
8. Kepemimpinan yang Berkualitas: Kepemimpinan yang baik memiliki peran penting dalam meminimalisir konflik di kalangan PNS. Pemimpin harus menjadi contoh dalam perilaku yang etis dan menjunjung tinggi kerjasama.

4.16 Relevansi Budaya Berprestasi dan Spirit Jabar Juara

Hal menarik lain yang terungkap melalui riset evaluasi ini adalah banyaknya komentar dan pandangan dari para informan lapangan yang menyebut bahwa penyelenggaraan seleksi pemberian PNS Berprestasi yang berorientasi pada penciptaan budaya berprestasi ini selaras dengan dan Spirit "Jabar Juara" yang menjadi *tagline* pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Spirit Jabar Juara adalah semangat dan komitmen Pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam berbagai bidang pembangunan. Merujuk kepada berbagai argumen yang disampaikan oleh sejumlah informan penelitian di

lapangan, benang merah atau relevansi antara spirit "Jabar Juara" dengan budaya berprestasi di kalangan PNS adalah sebagai berikut:

Pertama, inotivasi dan inspirasi: Spirit "Jabar Juara" dapat menjadi sumber motivasi dan inspirasi bagi PNS untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai prestasi yang tinggi. Ketika PNS merasakan semangat "Jabar Juara", mereka dapat merasa terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai visi dan misi pembangunan Jawa Barat. Hal ini membangun budaya di mana PNS merasa termotivasi untuk berprestasi dan berkontribusi secara maksimal. *Kedua*, peningkatan kualitas kinerja: Spirit "Jabar Juara" mencerminkan tekad untuk mencapai prestasi yang luar biasa. Dalam budaya berprestasi, PNS didorong untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka secara berkelanjutan. Semangat "Jabar Juara" membawa dorongan untuk melakukan inovasi, mencari solusi terbaik, dan bekerja dengan efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Hal ini dapat mendorong PNS untuk mencapai hasil yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembangunan Jawa Barat.

Ketiga, kolaborasi dan sinergi: Spirit "Jabar Juara" juga dapat memperkuat kolaborasi dan sinergi antara PNS. Untuk mencapai prestasi yang tinggi, diperlukan kerja sama dan koordinasi yang baik antara PNS dari berbagai unit kerja. Dalam budaya berprestasi, PNS saling mendukung, saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama. Spirit "Jabar Juara" dapat menjadi pengikat yang memperkuat kolaborasi tim dan mempercepat pencapaian hasil yang lebih baik.

Keempat, penciptaan inovasi dan perubahan: Budaya berprestasi mendorong PNS untuk berpikir kreatif, menciptakan inovasi, dan melakukan perubahan yang diperlukan. Spirit "Jabar Juara" dapat menjadi pendorong untuk menciptakan ide-ide baru, mencari cara-cara yang lebih baik untuk melakukan tugas-tugas, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dalam budaya berprestasi, PNS didorong untuk berani mengambil risiko, mencoba hal-hal baru, dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ambisius.

Kelima, mewujudkan visi pembangunan: Spirit "Jabar Juara" mengarah pada pencapaian visi pembangunan Jawa Barat yang unggul dan berkelanjutan. Dalam budaya berprestasi, PNS memiliki kesadaran yang kuat tentang peran mereka dalam mewujudkan visi tersebut. PNS bekerja dengan fokus pada hasil, bertanggung jawab, dan berorientasi pada keberhasilan pembangunan yang lebih luas. Budaya berprestasi mengintegrasikan semangat "Jabar Juara" dengan tindakan nyata dalam mencapai tujuan pembangunan provinsi.

Dengan demikian, spirit "Jabar Juara" memiliki relevansi yang signifikan dengan budaya berprestasi di kalangan PNS. Semangat tersebut dapat menjadi motivasi, meningkatkan kualitas kinerja, mendorong kolaborasi dan sinergi, menciptakan inovasi, dan mewujudkan visi pembangunan yang diharapkan.

Sementara itu, pada sisi yang lain, sebagaimana terungkap dalam berbagai focused group discusion, konsep "Jabar Juara" memiliki keterkaitan yang erat dengan budaya inovasi dan prestasi. Berikut adalah penjelasan tentang hubungan antara keduanya. *Pertama*, mendorong inovasi: Konsep "Jabar Juara" mendorong Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan seluruh pemangku kepentingan untuk berinovasi dalam berbagai bidang pembangunan. Budaya inovasi melibatkan dorongan untuk mencari solusi baru, mengadopsi teknologi baru, dan mengimplementasikan praktik terbaik. Dalam mencapai visi "Jabar Juara", budaya inovasi menjadi penting karena mengarah pada perubahan yang berkelanjutan dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam berbagai sektor.

Kedua, memberikan ruang untuk Kreativitas: Budaya inovasi menciptakan ruang bagi kreativitas untuk berkembang. PNS didorong untuk berpikir di luar kotak, mencari solusi yang inovatif, dan menghadapi tantangan dengan cara yang baru dan efektif. Konsep "Jabar Juara" memberikan dukungan untuk berani mengambil risiko dalam menciptakan solusi yang lebih baik dan mengembangkan ide-ide baru yang dapat memberikan dampak positif pada pembangunan.

Ketiga, mengutamakan hasil yang nyata: Budaya inovasi menempatkan penekanan pada pencapaian hasil yang nyata. PNS didorong untuk tidak hanya menghasilkan ide-ide inovatif, tetapi juga untuk menerjemahkannya menjadi tindakan dan hasil yang terukur. Dalam konsep "Jabar Juara", keberhasilan terletak pada kemampuan untuk menghasilkan perubahan positif dalam masyarakat, meningkatkan kualitas hidup, dan mencapai tujuan pembangunan yang ditetapkan.

Keempat, meningkatkan daya saing: Budaya inovasi membantu meningkatkan daya saing Jawa Barat baik di tingkat nasional maupun internasional. Dengan mendorong inovasi dan pencapaian prestasi yang tinggi, Jawa Barat dapat menjadi daerah yang unggul dalam berbagai sektor, menarik investasi, dan menciptakan lapangan kerja. Konsep "Jabar Juara" menempatkan pentingnya daya saing sebagai bagian integral dari visi pembangunan provinsi.

Kelima, peningkatan kualitas dan efisiensi: Budaya inovasi dan prestasi mendorong upaya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. PNS didorong untuk terus mencari cara untuk melakukan perbaikan, mengoptimalkan sumber daya yang ada, dan mencapai hasil yang lebih baik dengan cara yang lebih efisien. Hal ini penting dalam mencapai visi "Jabar Juara" karena memberikan dasar yang kuat untuk pembangunan berkelanjutan dan mencapai sasaran yang ditetapkan.

Dengan demikian, budaya inovasi dan prestasi merupakan elemen penting dalam konsep "Jabar Juara". Kedua konsep ini saling mendukung dan melengkapi satu sama lain dalam mendorong perubahan positif, pencapaian yang tinggi, dan peningkatan kualitas dalam pembangunan Jawa Barat.

Konsep "Jabar Juara" yang menjadi spirit pembangunan Jawa Barat memiliki komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas layanan melalui PNS berprestasi. Berikut adalah penjelasan mengenai hubungan antara "Jabar Juara" dan komitmen tersebut:

1. Mendorong Kualitas Layanan Unggul: "Jabar Juara" menempatkan peningkatan kualitas layanan sebagai salah satu prioritas utama dalam pembangunan Jawa Barat. PNS berperan penting dalam memberikan pelayanan publik yang unggul kepada masyarakat. Melalui konsep "Jabar Juara", PNS didorong untuk terus meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja mereka agar dapat memberikan layanan yang berkualitas, responsif, dan efektif kepada masyarakat.
2. Merangsang Motivasi dan Dedikasi: Spirit "Jabar Juara" dapat menjadi motivasi bagi PNS untuk menjadi lebih berprestasi dalam memberikan layanan publik. Konsep ini menekankan pentingnya semangat juara dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas pelayanan publik. PNS yang berprestasi akan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap interaksi dengan masyarakat, sehingga meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan.
3. Meningkatkan Tanggung Jawab dan Akuntabilitas: "Jabar Juara" mengarah pada budaya tanggung jawab dan akuntabilitas yang kuat di kalangan PNS. PNS berprestasi diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka dan berkomitmen untuk memberikan layanan yang berkualitas. Dalam konsep ini, PNS diajak untuk bertanggung jawab atas kinerja mereka dan akuntabel terhadap hasil layanan yang dihasilkan.
4. Mendorong Inovasi dalam Pelayanan Publik: "Jabar Juara" mendorong inovasi dalam pelayanan publik. PNS berprestasi didorong untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif dalam meningkatkan kualitas layanan. Dalam konsep ini, PNS diharapkan dapat mengidentifikasi masalah-masalah dalam layanan publik, mengusulkan perubahan yang lebih baik, dan mengimplementasikan praktik terbaik agar pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik.
5. Penghargaan dan Pengakuan: Program penghargaan kepada PNS berprestasi juga dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kualitas layanan. Dengan memberikan penghargaan kepada PNS yang telah mencapai hasil yang luar biasa

dalam pelayanan publik, konsep "Jabar Juara" memberikan pengakuan atas dedikasi dan kualitas kerja mereka. Hal ini tidak hanya memberikan insentif kepada PNS untuk terus meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga mendorong semangat juara dan komitmen untuk memberikan yang terbaik.

Melalui komitmen terhadap peningkatan kualitas layanan melalui PNS berprestasi, "Jabar Juara" menciptakan lingkungan di mana PNS didorong untuk menjadi lebih profesional, responsif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam memberikan layanan publik. Dengan demikian, konsep "Jabar Juara" dan peningkatan kualitas layanan melalui PNS berprestasi saling mendukung dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan masyarakat Jawa Barat.

4.17 Seleksi PNS Berprestasi: Beberapa Catatan

Sebuah kesaksian menarik terkait pelaksanaan seleksi PNS Berprestasi datang dari Kota Cirebon. Seorang atasan pemenang penghargaan memberikan kesaksiannya seperti ini,

Beliau mengikuti seleksi sebanyak 3 kali, Tahun 2017 sangat singkat, 2021 sangat panjang dan melelahkan, masuk sebagai finalis dan hanya mendapatkan piagam saja, Tahun 2022 tadinya tidak akan mengikuti, tiba-tiba ada admin penghargaan yang memberikan brosur kepada beliau, beliau bertanya “apakah saya boleh ikut lagi? Karena sebelumnya pada tahun 2021 sudah mengikuti tetapi tidak juara”, boleh katanya karena beliau pada Tahun 2021 juara 4. Awalnya sudah down karena mengikuti tahapan melelahkan, sudah final tapi tidak mendapatkan reward apa pun pada tahun 2021. Dari sekian banyak proses, ini merupakan sesuatu yang patut dihargai artinya kami pun sangat mengapresiasi untuk pelaksanaan ini. Tahun 2022 karena pada Tahun 2022 diapresiasi cukup baik dibandingkan Tahun 2021. Saya tidak menyalahkan, karena mungkin yang menetapkan kebijakan saat itu adalah BKD. Harapan 1, 2, dan 3 Tahun 2022 alhamdulillah diberi reward dibandingkan dengan Tahun 2021, walaupun maaf di foto dengan Bapak Gubernur saja itu sudah merupakan suatu reward bagi kami, tapi Tahun 2021 tidak diberi kesempatan berfoto dengan Bapak Gubernur, padahal prosesnya sangat panjang pada Tahun 2021. Kegiatan ini sangat serius, artinya tidak main-main, meskipun proses presentasi dan wawancara melalui zoom beliau bahkan tidak bisa melakukan apa-apa karena diawasi beberapa camera dan diberi warning pada saat itu. Dari sekian banyak proses, beliau sangat mengapresiasi sekali dan sangat baik sekali, karena merupakan event bergengsi artinya tidak hanya sekadar event yang asal-asalan, dari sisi tim penilainya juga sangat bagus, kredible, dan tentu saja sangat ahli di bidangnya.

Proses pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi, jika dilihat dari sudut pandang teori Administrasi Publik, menitikberatkan pada pentingnya obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, kinerja yang baik, dan pelayanan publik yang berkualitas. Dengan melakukan evaluasi yang tepat, pemberian penghargaan dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendorong transparansi, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah (Mulyadi 2016).

Secara teoritik dan praktik, proses seleksi dianggap transparan dan juri dianggap kredibel jika beberapa faktor penting dipenuhi. Pada praktiknya, proses pelaksanaan seleksi pemberian penghargaan PNS berprestasi diakui berlangsung secara fair dan transparan. Pengakuan itu diberikan salah seorang PNS di kabupaten Karawang. Menurutnya,

“Kami mengapresiasi penyelenggara, karena kegiatan ini sangat akuntabel fair, meskipun kondisi pada saat saya seleksi pandemi karena di Tahun 2020 dan sejauh ini rangkaian seleksi dari awal sampai dengan akhir sangat kondusif meski lebih banyak zoom, dan tanggapan pengguna inovasi sangat baik.”

Sementara, seorang PNS lain yang ikut terlibat dalam proses seleksi memberikan kesaksian,

“Menurut saya, proses seleksi ini sudah berjalan transparan dan akuntabel, karena mengalami ya, sudah ada surat edaran April, s.d akhir administrasi, wawancara, visitasi lapangan meski keterbatasan karena zoom. Hal yang buat berkesan karena kami pinjam ruangan dewan, semua user client kumpul semua di situ.”

Merujuk pada sejumlah pandangan yang berkembang di lapangan, berikut adalah beberapa faktor yang dapat memberikan transparansi dan kredibilitas dalam proses seleksi:

1. Kriteria seleksi yang jelas: Prosedur seleksi harus memiliki kriteria yang jelas dan terdefinisi dengan baik. Ini memungkinkan calon untuk memahami apa yang diharapkan darinya dan mempersiapkan diri dengan tepat. Pada poin ini, berdasarkan informasi yang diperoleh di lapangan, menunjukkan ada bias dan ketidakjelasan antara kategori PNS Inspiratif dan PN Inovatif: di mana letak

bedanya kedua kategori ini, sehingga kemudian banyak peserta yang mengaku keliru masuk kamar (memilih kategori) karena kekurangtegasan batasan dan perbedaan antara kedua kategori tadi itu.

2. Pengumuman terbuka: Informasi tentang proses seleksi, termasuk kriteria, batas waktu, dan persyaratan, harus diumumkan secara terbuka dan dapat diakses oleh semua calon yang memenuhi syarat. Ini memastikan bahwa tidak ada keberpihakan atau diskriminasi yang terjadi dalam pemilihan peserta.
3. Panel juri yang beragam dan independen: Panel juri yang terdiri dari individu yang beragam, baik dari segi latar belakang, pengalaman, maupun pandangan, dapat meningkatkan kredibilitas proses seleksi. Mereka harus bebas dari kepentingan pribadi atau konflik kepentingan yang dapat memengaruhi keputusan mereka.
4. Proses penilaian yang transparan: Proses penilaian harus dijelaskan dengan jelas kepada para peserta, termasuk metode dan kriteria yang akan digunakan. Hal ini memungkinkan para peserta untuk memahami bagaimana kinerja mereka akan dinilai dan memberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik jika diperlukan.
5. Keamanan data pribadi: Jika proses seleksi melibatkan pengumpulan dan pemrosesan data pribadi peserta, penting untuk menjaga keamanan dan kerahasiaan informasi tersebut. Peserta harus diberi jaminan bahwa data mereka akan diperlakukan dengan aman dan hanya digunakan untuk tujuan seleksi.
6. Mekanisme banding: Penting untuk memiliki mekanisme yang memungkinkan peserta untuk mengajukan banding jika mereka merasa bahwa proses seleksi tidak adil atau tidak transparan. Mekanisme ini harus dijelaskan kepada para peserta sebelumnya dan diproses dengan obyektif dan adil.
7. Pengawasan eksternal: Untuk meningkatkan transparansi dan kredibilitas, proses seleksi dapat dipantau atau dievaluasi oleh pihak eksternal, seperti lembaga

independen atau auditor. Hal ini membantu memastikan bahwa proses seleksi berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dengan memenuhi faktor-faktor ini, proses seleksi dapat dianggap transparan dan juri dapat dianggap kredibel dalam mengambil keputusan yang adil dan objektif.

Proses seleksi dianggap transparan dan juri dianggap kredibel jika beberapa faktor penting terpenuhi. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan seleksi dianggap transparan dan juri dianggap kredibel:

1. Kriteria yang jelas: Proses seleksi harus memiliki kriteria yang jelas dan terdefinisi dengan baik. Kriteria ini harus relevan dengan tujuan seleksi dan harus diterapkan secara konsisten pada semua peserta.
2. Pengungkapan informasi: Semua informasi terkait proses seleksi, termasuk kriteria, tahapan seleksi, dan peran juri, harus diungkapkan secara transparan kepada peserta. Peserta harus mengetahui bagaimana proses seleksi akan berjalan dan apa yang diharapkan dari mereka.
3. Independensi juri: Juri yang terlibat dalam seleksi harus independen dan bebas dari konflik kepentingan. Mereka harus mempertimbangkan kualifikasi dan kemampuan peserta tanpa adanya pengaruh yang tidak pantas.
4. Penggunaan metode yang obyektif: Metode seleksi yang digunakan harus obyektif dan dapat diukur. Proses seleksi harus mengandalkan bukti nyata dan evaluasi yang adil dalam menilai kualifikasi dan kinerja peserta.
5. Evaluasi yang komprehensif: Seleksi yang kredibel harus melibatkan evaluasi yang komprehensif dan menyeluruh. Ini dapat mencakup tahapan wawancara, tes kemampuan, penilaian portofolio, atau bentuk evaluasi lainnya yang relevan dengan konteks seleksi.
6. Keterlibatan peserta: Peserta harus diberi kesempatan untuk memberikan umpan balik dan mengajukan pertanyaan terkait proses seleksi. Komunikasi yang terbuka

antara peserta dan penyelenggara seleksi dapat meningkatkan transparansi dan kepercayaan.

7. Pengawasan independen: Dalam beberapa kasus, pengawasan independen dapat dilibatkan untuk memastikan bahwa proses seleksi berjalan dengan adil dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini dapat mencakup pengawasan dari pihak ketiga atau lembaga yang tidak terkait dengan penyelenggara seleksi.

Dengan memenuhi faktor-faktor ini, proses seleksi dapat dianggap lebih transparan dan juri dapat dianggap lebih kredibel. Namun, penting untuk diingat bahwa persepsi transparansi dan kredibilitas dapat bervariasi antara individu, dan penting untuk mempertimbangkan konteks dan kebutuhan khusus dari setiap proses seleksi yang berbeda.

Proses seleksi dianggap akuntabel jika beberapa faktor penting terpenuhi. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan proses seleksi dianggap akuntabel:

1. Keterbukaan dan transparansi: Proses seleksi harus terbuka dan transparan bagi semua peserta. Ini berarti semua informasi terkait dengan proses seleksi, termasuk kriteria, metode evaluasi, dan tahapan seleksi, harus diungkapkan dengan jelas kepada semua peserta.
2. Standar dan kriteria yang jelas: Proses seleksi harus didasarkan pada standar dan kriteria yang jelas dan terdefinisi dengan baik. Standar ini harus relevan dengan posisi atau peran yang sedang diperebutkan dan harus diterapkan secara konsisten pada semua peserta.
3. Keterlibatan peserta: Peserta harus diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses seleksi. Ini dapat meliputi kesempatan untuk memberikan umpan balik, mengajukan pertanyaan, atau menyampaikan pendapat mereka tentang proses seleksi.

4. Evaluasi yang obyektif: Evaluasi peserta harus dilakukan secara obyektif, berdasarkan bukti dan kriteria yang relevan. Para penilai harus bebas dari bias dan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan prestasi peserta dengan adil.
5. Pertanggungjawaban pihak penyelenggara: Pihak penyelenggara seleksi harus bertanggung jawab atas proses seleksi yang mereka lakukan. Mereka harus dapat mempertanggungjawabkan keputusan mereka dan menjelaskan bagaimana keputusan tersebut diambil.
6. Pengawasan independen: Dalam beberapa kasus, pengawasan independen dapat diterapkan untuk memastikan akuntabilitas dalam proses seleksi. Ini dapat mencakup pengawasan dari pihak ketiga yang independen atau lembaga yang tidak terkait dengan penyelenggara seleksi.
7. Sarana pengaduan: Peserta harus memiliki sarana untuk mengajukan pengaduan atau mengajukan banding jika mereka merasa bahwa proses seleksi tidak akuntabel atau adil. Mekanisme pengaduan harus ada dan dijelaskan kepada peserta sejak awal.

Dengan memenuhi faktor-faktor ini, proses seleksi dapat dianggap lebih akuntabel. Namun, penting untuk diingat bahwa persepsi akuntabilitas dapat bervariasi antara individu, dan penting untuk mempertimbangkan konteks dan kebutuhan khusus dari setiap proses seleksi yang berbeda.

Meskipun adanya seleksi PNS berprestasi memiliki banyak kelebihan, namun juga terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Subyektivitas dalam Penilaian: Proses seleksi yang melibatkan penilaian manusia rentan terhadap subyektivitas. Meskipun upaya dilakukan untuk menciptakan kriteria yang obyektif dan transparan, masih ada ruang bagi preferensi pribadi, bias, atau spirit keadaerahan yang dapat memengaruhi keputusan seleksi. Hal ini dapat mengurangi kepercayaan publik terhadap integritas proses seleksi dan menghasilkan ketidakadilan.

2. **Potensi Meningkatnya Kompetisi yang kurang Sehat:** Ketika ada seleksi berprestasi yang sangat ketat, hal ini dapat menciptakan kompetisi yang tidak sehat antara kandidat. Ada kemungkinan bahwa individu yang ingin berhasil dalam seleksi tersebut mungkin menggunakan cara-cara yang tidak etis atau tidak fair untuk mendapatkan keunggulan, seperti, yang itu seringkali berasal dari nilai-nilai kearifan lokal. Misalnya, dalam visitasi lapangan, para kontestan terkadang membekali tim visitasi sejumlah oleh-oleh berupa produk-produk alam atau produk makanan khas daerah setempat. Hal semacam itu, dalam konteks ewuh pakewuh budaya local, seringkali menimbulkan dilema yang memusingkan: Diterima bisa menjadi alasan kemungkinan terjadinya bias penilaian, tidak diterima akan dianggap sebagai kurang tahu adat. Selain itu, tingkat kompetisi yang tinggi juga dapat meningkatkan stres dan tekanan bagi para peserta seleksi.
3. **Fokus pada Prestasi Sementara Mengabaikan Aspek Lain:** Dalam menilai prestasi, seringkali fokus hanya diberikan pada aspek kognitif atau pencapaian akademik. Hal ini dapat mengabaikan aspek lain yang juga penting dalam pekerjaan di sektor publik, seperti kemampuan interpersonal, kepemimpinan, integritas, dan dedikasi. Fokus yang terlalu berlebihan pada prestasi akademik dapat mengabaikan kebutuhan spesifik dan kompleksitas peran PNS.
4. **Pengabaian Pengalaman Kerja dan Keberlanjutan:** Seleksi PNS berprestasi cenderung mengutamakan individu dengan pencapaian yang luar biasa dalam waktu singkat. Hal ini bisa mengabaikan pengalaman kerja dan keberlanjutan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Sistem seleksi yang terlalu fokus pada prestasi saat ini mungkin tidak mampu mengidentifikasi potensi individu yang lebih besar atau mempertimbangkan kinerja yang konsisten dari waktu ke waktu.
5. **Rendahnya Diversitas dan Representasi:** Jika seleksi berprestasi hanya didasarkan pada kriteria akademik atau prestasi tertentu, maka ada potensi kurangnya keberagaman dan representasi dalam korps PNS. Individu dengan latar belakang

yang berbeda atau kualifikasi non-tradisional mungkin diabaikan atau kurang mendapatkan kesempatan. Hal ini dapat menghambat upaya untuk menciptakan birokrasi yang inklusif dan mewakili berbagai kelompok masyarakat.

Penting untuk mengakui dan mengatasi kekurangan-kekurangan ini dalam implementasi seleksi PNS berprestasi untuk memastikan keadilan, objektivitas, dan kesesuaian dengan kebutuhan dan kompleksitas pekerjaan di sektor publik.

4.18 Seleksi PNS Berprestasi Berkelanjutan

Secara teoritik, (Arikunto 2012), ada empat kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dalam pelaksanaan sebuah program keputusan, yaitu: *Pertama*, menghentikan program, karena dipandang bahwa program tersebut tidak ada manfaatnya, atau tidak dapat terlaksana sebagaimana diharapkan. *Kedua*, merevisi program, karena ada bagian-bagian yang kurang sesuai dengan harapan (terdapat kesalahan tetapi hanya sedikit). *Ketiga*, melanjutkan program; pelaksanaan program menunjukkan bahwa segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan hasil yang bermanfaat. *Keempat*, desiminasi atau menyebarluaskan program (melaksanakan program di tempat-tempat lain atau mengulangi lagi program di waktu lain), karena program tersebut berhasil dengan baik maka sangat baik jika dilaksanakan lagi di tempat dan waktu yang lain.

Menimbang sejumlah paparan sebelumnya, program pemberian Penghargaan PNS Berprestasi penghargaan layak untuk dilanjutkan jika beberapa faktor penting terpenuhi. Berikut adalah beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan:

1. Dampak yang positif: Program pemberian penghargaan harus memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap individu atau kelompok yang menerima penghargaan. Dampak ini dapat berupa peningkatan motivasi, peningkatan kinerja, peningkatan hubungan kerja, atau kontribusi yang lebih baik terhadap tujuan organisasi.

2. **Konsistensi dan keteraturan:** Program penghargaan harus memiliki konsistensi dan keteraturan dalam pemberian penghargaan. Ini berarti program tersebut harus berjalan secara teratur dan diterapkan dengan kriteria yang jelas dan konsisten. Hal ini akan membantu membangun ekspektasi dan keadilan di antara para peserta.
3. **Objektivitas dan transparansi:** Program pemberian penghargaan harus didasarkan pada kriteria yang obyektif dan diterapkan secara adil. Proses seleksi harus transparan, dengan pengungkapan yang jelas mengenai kriteria dan tahapan seleksi kepada semua peserta. Hal ini akan memastikan bahwa penghargaan diberikan dengan keadilan dan integritas.
4. **Partisipasi dan keterlibatan:** Program penghargaan yang efektif harus melibatkan partisipasi aktif dari individu atau kelompok yang menerima penghargaan. Mereka harus diberikan kesempatan untuk memberikan masukan, berbagi pengalaman, atau memberikan saran terkait program tersebut. Keterlibatan ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan nilai penghargaan yang diberikan.
5. **Evaluasi dan pembaruan:** Program pemberian penghargaan harus dievaluasi secara teratur untuk memastikan keefektifannya. Feedback dari para peserta dan pemangku kepentingan lainnya harus diperoleh dan digunakan untuk melakukan pembaruan dan perbaikan yang diperlukan.
6. **Dukungan dan sumber daya:** Program pemberian penghargaan harus didukung dengan sumber daya yang memadai, termasuk anggaran, personel, dan infrastruktur yang dibutuhkan. Dukungan yang memadai akan memastikan kelancaran dan kesuksesan program tersebut.

Setelah mempertimbangkan faktor-faktor di atas, penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh dan mendengarkan masukan dari pihak terlibat sebelum memutuskan apakah program pemberian penghargaan layak untuk dilanjutkan.

Sebuah program pemberian penghargaan layak untuk dilanjutkan jika beberapa faktor penting terpenuhi:

1. Dampak yang signifikan: Program penghargaan harus memiliki dampak yang signifikan terhadap individu atau kelompok yang menerimanya. Program tersebut harus memberikan manfaat yang nyata, seperti meningkatkan motivasi, peningkatan kinerja, atau pengembangan keterampilan.
2. Keterkaitan dengan tujuan organisasi: Program penghargaan harus terkait erat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Penghargaan yang diberikan harus mendukung visi, misi, dan strategi organisasi secara keseluruhan. Hal ini memastikan bahwa program tersebut relevan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
3. Kriteria yang jelas dan adil: Program penghargaan harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan adil. Kriteria ini harus dipahami dengan baik oleh peserta dan dapat diukur secara obyektif. Penghargaan harus diberikan berdasarkan pencapaian yang nyata dan bukan dipengaruhi oleh faktor subjektif atau favoritisme.
4. Transparansi dan partisipasi: Program penghargaan harus transparan dan memberikan kesempatan partisipasi kepada semua individu atau kelompok yang memenuhi syarat. Prosedur seleksi, penilaian, dan kriteria yang digunakan harus jelas dan dapat diakses oleh semua peserta. Peserta harus merasa bahwa program tersebut beroperasi dengan keadilan dan kepercayaan.
5. Kontinuitas dan konsistensi: Program penghargaan harus memiliki kontinuitas dan konsistensi dalam pemberian penghargaan. Program tersebut harus dijalankan secara teratur dan tidak dipengaruhi oleh perubahan yang tiba-tiba atau diskriminatif. Hal ini memastikan bahwa program tersebut memiliki dampak yang berkelanjutan dan dapat diandalkan.
6. Evaluasi dan pembaruan: Program penghargaan harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitasnya. Masukan dari peserta dan pemangku

kepentingan lainnya harus diperhatikan untuk melakukan perbaikan dan pembaruan yang diperlukan. Program tersebut harus terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan tuntutan.

Sebuah penegasan yang diberikan seorang informan di Kabupaten Karawang menarik untuk direnungkan. Dia menyatakan dalam forum diskusi terfokus Bersama tim evaluasi,

Mengenai keberlanjutan seleksi PNS berprestasi, beliau mengharapkan tidak berhenti sampai disini. Jadi, setelah pegawai tersebut mendapatkan penghargaan PNS berprestasi, itu yang harus kita pikirkan. Apakah dia dikembangkan karirnya? Apakah inovasinya itu dijadikan andalan Jawa Barat? Dalam hemat saya, sebagai sebuah program yang sangat kualitatif dan berpihak pada pengembangan kualitas SMD kita, maka program ini layak untuk diteruskan, agar lebih banyak lagi PNS kita yang terekspose dan memunculkan kualitas dirinya secara baik ke tengah publik.

Dari berbagai dimensi sebagaimana sudah dipaparkan di muka, program pemberian penghargaan PNS berprestasi tampaknya memenuhi faktor-faktor di atas. Dengan demikian, program tersebut layak untuk dilanjutkan. Namun, penting untuk terus memantau dan mengevaluasi program tersebut secara berkelanjutan agar tetap relevan dan efektif seiring berjalannya waktu.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian pada bab sebelumnya, berikut adalah beberapa poin kesimpulan yang merujuk pada fokus evaluasi:

1. Pelaksanaan pemberian penghargaan PNS Berprestasi dan Tanda Jasa Aparatur, baik dari sisi input, output, proses dan dampak, relatif telah berjalan secara obyektif, transparan, kredibel, dan akuntabel.
2. Pemberian penghargaan PNS Berprestasi memberikan dampak positif tidak hanya bagi PNS penerima penghargaan, tetapi juga bagi institusi tempat PNS bersangkutan bekerja dan masyarakat luas sebagai penerima layanan.
3. Penghargaan menjadi faktor penting dalam memotivasi dan menghargai kinerja yang baik dari PNS, di mana penghargaan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas PNS, serta mendorong mereka untuk terus berprestasi secara berkelanjutan.
4. Secara simbolik, penghargaan yang diterima oleh PNS berprestasi, baik kategori Inovatif, Inspiratif maupun The Future Leader, memiliki makna: *Pertama*, sebagai pengakuan atas kinerja yang luar biasa: Penghargaan tersebut menunjukkan bahwa PNS tersebut telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakui kinerja luar biasa yang telah dicapai dan memberikan motivasi untuk terus meningkatkan prestasi di masa depan. *Kedua*, bermakna sebagai pendorong motivasi dan semangat kerja: Penghargaan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja PNS yang menerimanya. Penghargaan ini bisa membangkitkan rasa percaya diri,

kebanggaan, dan kepuasan pribadi yang kemudian berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. *Ketiga*, bermakna sebagai insentif dan penghargaan finansial: Penghargaan yang diterima oleh PNS berprestasi juga berarti adanya insentif finansial seperti hadiah uang dalam nominal tertentu. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor penting yang mendorong PNS untuk meningkatkan kinerja dan meraih hasil yang lebih baik lagi. *Kempat*, peningkatan reputasi dan pengakuan di dalam dan luar institusi: Penghargaan tersebut dapat membantu memperkuat reputasi PNS di dalam insitusi tempatnya bekerja. Hal ini juga bisa memberikan pengakuan tidak hanya di level lokal, tetapi juga regional, nasional, dan bahkan internasional, yang pada gilirannya dapat membuka peluang karir dan peningkatan tanggung jawab di masa depan. *Kelima*, penghargaan menempatkan penerimanya sebagai teladan bagi rekan kerja: PNS yang menerima penghargaan bisa menjadi contoh dan inspirasi bagi rekan kerja lainnya. Penghargaan tersebut dapat mendorong semangat persaingan sehat dan peningkatan kinerja kolektif di lingkungan kerja. *Keenam*, sebagai alat peningkatan kepercayaan dan hubungan dengan masyarakat: Penghargaan yang diterima oleh PNS berprestasi juga memberikan dampak positif pada hubungan dengan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil tersebut bisa menjadi panutan dan menimbulkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh institusi tempatnya bekerja. *Ketujuh*, sebagai media kontestasi kebaikan: PNS yang ikut terlibat dalam seleksi pemberian penghargaan PNS Berprestasi dipacu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan prestasinya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik yang lebih baik.

5.2 Rekomendasi

1. Program pemberian penghargaan PNS Berprestasi harus berjalan selaras, sejalan, sejalin, *inline*, antara Kemenpan RB, BKD Provinsi dan dengan Kabupaten Kota, sehingga tidak akan ditemukan lagi irrelevansi kategori atau persoalan lainnya yang diakibatkan oleh ketidakselarasan tadi.
2. Untuk menjaga prinsip *fairness* berjalan selama proses seleksi, Komite Seleksi Independen yang berasal dari kalangan akademisi dan professional harus dipertahankan. Komite ini harus terdiri dari orang-orang yang memiliki kapasitas, kredibilitas, dan integritas kuat yang dapat memastikan kepercayaan publik terhadap kredibilitas penyelenggaraan program seleksi PNS berprestasi dapat terjaga secara baik.
3. Perlu deskripsi kategori seleksi yang lebih jelas, kuat dan ajeg, sehingga tidak ada lagi muncul kebingungan perbedaan antara satu kategori dengan kategori lainnya. Dengan demikian, akan terhindar terjadinya kasus salah kamar, di mana yang seharusnya masuk, misalnya, ke kategori inovatif malah masuk kategori inspratif atau sebaliknya.
4. Perlu diversifikasi kontestan yang lebih luas, di mana program seleksi penghargaan PNS berprestasi ini juga dapat diikuti oleh ASN lainnya, dalam hal ini PPPK, dan bukan hanya PNS saja. Untuk prinsip keadilan dan kesetaraan, gagasan mengikutsertakan PPPK ke dalam seleksi adalah hal yang niscaya untuk dilakukan.
5. Pemenang penghargaan PNS berprestasi layak mendapatkan ganjaran yang setimpal dengan prestasi yang mereka raih, yang dimanifestasikan ke dalam sistem manajemen talenta.
6. Untuk memastikan orisinalitas karya (makalah) peserta, pada proses seleksi berikutnya, sebelum dinilai oleh tim juri sebaiknya dilakukan cek plagiasi

menggunakan aplikasi plagiarism checker Turnitin, dengan menerapkan ambang batas toleransi sebesar 30 persen.

7. Selain penghargaan, penting memberikan dukungan dan kesempatan pengembangan diri kepada para PNS pemenang. Ini dapat berupa pelatihan lanjutan, mentoring, akses ke sumber daya yang relevan, termasuk memberi mereka pengalaman global yang dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka secara kuat. Hal ini akan memastikan bahwa PNS yang berprestasi dapat terus meningkatkan kompetensi diri, mengembangkan karir, serta meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan.
8. Untuk menciptakan ekosistem kerja yang berpihak pada terbentuknya budaya berprestasi di kalangan PNS, kontinuitas program seleksi pemberian penghargaan PNS berprestasi menjadi penting untuk dijaga. Hal ini untuk memastikan bahwa penghargaan tidak hanya memberikan pengakuan sebentar, tetapi juga menciptakan dampak jangka Panjang yang berkelanjutan.



REFERENSI

- Abdulbaqi, A., Sudono, A., & Sukirman, O. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas dan Efisiensi Sumber Daya Manusia di Klappertaart Huize Cafe and Resto Bogor. *The Journal Gastronomy Tourism*, 5(1), 1–7.
<https://doi.org/10.17509/gastur.v5i1.22212>
- Ali, D. M., Prasajo, E., & Jannah, L. M. (2017). The Transformation of Merit System in Indonesian Civil Servant Promotion System. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*, 5(04), 20–28.
www.ijmas.org
- Borisova, L. (2002). *Professional and Emotional Competence of Civil Servants*. 97–104.
- Darodjat dan Wahyudhiana M. (2015). Model Evaluasi , Measurement, Assessment, Evaluation. *Islamadina*, XIV, 1–28.
- Daryanto, A. (2007). Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 1(2), 1–10.
- Erialdy, E., Prastowo, S. L., & Permana, A. I. (2020). Penggunaan Evaluasi Model Cipp Pada Implementasi Kebijakan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kota Tangerang Selatan. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 73–82.
<https://doi.org/10.33592/perspektif.v2i1.569>
- Fauzian, N. R., & Maryati, N. T. (2022). Rekonstruksi Manajemen Talenta Asn Menggunakan Pendekatan Soft System Methodology : Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 14(2), 198–216. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JAPD/article/view/2730>
- Firdaus, R. (2021). Sistem Penunjang Keputusan PNS Berprestasi dan Teladan Dilingkungan Dinas Kominfo Kabupaten Tanah Datar Menggunakan Metode SAW. *Jurnal SANTI - Sistem Informasi Dan Teknik Informasi*, 1(1), 38–48.
<https://doi.org/10.58794/santi.v1i1.10>
- Gunawan, Syah, A., & Mattalatta. (2017). Effect Of Organization Culture , Mutation , Motivation To Performance Of Civil Servant Employees in Office District Navigation Class I Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 215–230.
- Gusti, P. I., Natha, A., & Gede, R. I. (2018). *MOTIVATION EFFECT OF JOB SATISFACTION AND PERFORMANCE*. 11(96), 64–74.
- Haning, M. T. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 4(1), 25–37.
- Hapsari, D., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 0595–0604.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595>
- Hukubun, D. M., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2020). Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Productivity*, 1(1), 84–88.
- Irvan, N., Mus, A. R., Su'un, M., & Sufri, M. (2017). Effect of Human Resource Competencies, Information Technology and Internal Control Systems on Good Governance and Local Government Financial Management Performance. *IRA-*

- International Journal of Management & Social Sciences* (ISSN 2455-2267), 8(1), 31. <https://doi.org/10.21013/jmss.v8.n1.p4>
- Jaekel, T. (2017). Innovative Behavior and Prosocial Motivation of Russian Civil Servants. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2967296>
- Krissetyanti, E. P. L. (2013). The Implementation Of Talent Management Strategy In Civil Servant. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 7(1), 1–15. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/83/98>
- Kusumawati, E. (2008). Pengaruh Persepsi Atas Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. *Tesis*, 1–99.
- Lee, D. S., & Park, S. (2021). Civil servants' perceptions of agency heads' leadership styles: the role of gender in public sector organizations. *Public Management Review*, 23(8), 1160–1183. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1730941>
- Lumentah, J., Posumah, J., & Ogotan, M. (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(031), 1383.
- Luthfiah, S. (2012). Evaluasi Program Pendidikan Islam. *Academy of Education Journal*, 3(1), 1–43. <https://doi.org/10.47200/aoej.v3i1.82>
- Marthalina. (2022). Agility Organisasi Pasca AlihJabatan Fungsional. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 31–51. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2502>
- Muhammad Arifin, H. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.
- Murgianto, Sulasmi, S., & Suhermin. (2016). the Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees At Integrated Service Office of East Java. *International Journal of Advanced Research*, 3, 378–396. <http://www.journalijar.com>
- Panjaiitan, D. T. M. R., & Pardede, P. D. kristian. (2021). *Adminitrasi publik*. 88–101.
- Pratama, A. P., Ghazali, A., Putranto, N. A. R., Iswari, K. R., Wisesa, A., & Febriansyah, H. (2015). Civil Servants' Competence in Indonesia: Suggestions for Future Research in the Context of Business. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(August 2014), 371–377. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.322>
- Prijono Tjiptoherijanto. (2018). Reform of the Indonesian Civil Service: Looking for Quality. *Economics World*, 6(6), 433–443. <https://doi.org/10.17265/2328-7144/2018.06.002>
- Purwanto, J. H. (2020). Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik*. <https://stialan.ac.id/jurnal/index.php/jpap/article/view/237>
- Riyanto, S., & Prasetyo, J. H. (2021). Factors affecting civil servant performance in Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–15.
- Rusbiyanti, B. M. B. dan S. (2020). Budaya birorasi publik, dan potensi korupsi, kolusi, dan nepotisme (kkn). *Jurnal Fti*, 2345–2358.
- Rusdi, M. F., Langkai, J., & Tangkau, C. H. S. (2020). Civil Servants 'Competence As Public Services. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2), 114. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.561>

- Rusniyati, B. (2021). Evaluasi Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 2(1), 21–30. <http://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/64>
- Satispi, E., Rajiani, I., Murod, M., & Andriansyah, A. (2023). Human Resources Information System (HRIS) to Enhance Civil Servants' Innovation Outcomes: Compulsory or Complimentary? *Administrative Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/admsci13020032>
- Setyawan, C. E. (2015). Desain Evaluasi Program Pembelajaran Bahasa Arab. *Al-Manar*, 4(1). <https://doi.org/10.36668/jal.v4i1.64>
- Sobandi, B. (2019). Strategi Implementasi Manajemen Talenta Pada Birokrasi Di Indonesia. *Civil Service Journal*, 13(2), 15–25.
- Sudrajat, B. (2018). Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(4), 20–28.
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Teori Motivasi. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Tulung, J. M. (2014). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado. *Journal "Acta Diurna,"* 3(3), 1–16.
- Virgo, E., & Slameto, S. (2018). Evaluasi Program Manajerial Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 217–229. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i2.p217-229>
- Vitapamoorthy, R., Mahmood, R., & Md Som, H. (2021). The Role of Self-Efficacy and Innovative Work Behaviour in Civil Servants' Work Performance: A Conceptual Paper. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3), 749–761. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i3/8592>
- Zhafira Disa, L., & Djastuti, I. (2019). Analisis Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>



LAMPIRAN

INSTRUMEN EVALUASI PNS BERPRESTASI

A. Wawancara

1. Input

INPUT			
Rencana dan penetapan Penilai dan Kategori			
Instrumen Penilaian	Tim Penilai	Kategori	Prinsip
Apakah instrumen penilaian yang disiapkan sudah sesuai?	Apakah tim penilai PNS berprestasi sudah kompeten dan sesuai dengan kategori dan bidang karya yang ditetapkan?	Apakah kategori PNS berprestasi (inovatif, inspiratif dan <i>the Future Leader</i>) sudah sesuai dengan Tupoksi PNS dan kebutuhan lembaga?	Apakah seleksi Penghargaan PNS berprestasi dilaksanakan secara objektif, transparan dan akuntabel?

2. Proses

PROSES			
Proses Pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi			
Waktu	Tahapan	Bidang Karya	Aspek Penilaian
Apakah waktu pelaksanaan kegiatan seleksi PNS berprestasi sudah memadai?	Apakah tahapan kegiatan PNS berprestasi, sejak Sosilaisasi, tahap 1 (pendaftaran), tahap 2 (seleksi administrasi), Tahap 3 (seleksi wawancara dengan tim penilai), Tahap 4 (visitasi dan asesmen lapangan) dan tahap 5 (finalisasi tim pertimbangan dan tim penilai) sampai	Apakah bidang karya pengharagaan sudah mewakili semua Tugas dan fungsi PNS di Pemerintah Provinsi Jawa Barat (manajemen pemerintahan, energi-energi baru dan terbarukan, kesehatan dan obat-obatan, tranportasi, teknologi informasi dan komunikasi, kebencanaan, lingkungan hidup, sosial dan ekonomi,	Apakah aspek penilaian PNS (Pengetahuan, sikap, keterampilan, kreatifitas dan inovasi serta kepemimpinan) PNS berprestasi ini sudah sesuai?
			Apakah aspek penilaian pada kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara sudah tepat sasaran untuk menggambarkan perilaku peserta dalam melakukan tugas dan fungsinya?
			Apakah aspek penilaian pada kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara sudah tepat sasaran dalam menggambarkan peserta berkomunikasi dengan bawahan atau user?
			Apakah aspek penilaian pada kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara sudah tepat sasaran dalam berkomunikasi dengan rekan sejawat?
			Apakah aspek penilaian pada kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara sudah tepat sasaran dalam menggambarkan

PROSES			
Proses Pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi			
Waktu	Tahapan	Bidang Karya	Aspek Penilaian
	pembagian hadiah, sudah sesuai dengan maksud dan tujuan kegiatan penghargaan PNS berprestasi?	pendidikan, pemberdayaan masyarakat, seni budaya, keagamaan, pelayanan publik, kebijakan pemerintah, tata ruang dan kebijakan publik, perencanaan pembangunan, serta pangan dan pertanian)?	perilaku peserta dalam berkomunikasi dengan atasan?
			Apakah aspek penilaian pada kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara sudah tepat sasaran dalam menggambarkan perilaku peserta dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin?
			Apakah Aspek penilaian cukup mewakili standar profil PNS yang sesuai dengan tujuan kegiatan kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?
			Apakah aspek penilaian menyentuh esensi yang diharapkan dari PNS berprestasi pada kegiatan kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?
			Apakah aspek penilaian sesuai dengan tugas dan fungsi peserta seleksi?
			Apakah aspek penilaian kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara sudah sesuai dengan harapan Bapak/Ibu?

3. Output

OUTPUT	
Hasil Kegiatan	
Pemenang	Penghargaan
Apakah pemenang PNS berprestasi yang ditetapkan sudah tepat?	Apakah penghargaan bagi PNS yang berprestasi sudah sesuai dengan prestasi yang ditorehkan?

4. Outcome

OUTCOME			
DAMPAK KEGITAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN TANDA JASA APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2022			
Diri sendiri/Pemenang	Teman Sejawat	Pimpinan	Bawahan/User
Seberapa jauh peningkatan produktivitas Anda setelah mendapatkan Penghargaan atau Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dari penerapan pengetahuan dan keterampilan hasil sebagai bukti kelayakan menjadi pemenang?	Seberapa jauh peningkatan produktivitas kerja para pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dari penerapan pengetahuan dan keterampilan hasil sebagai bukti kelayakan menjadi pemenang?	Seberapa jauh peningkatan produktivitas kerja para pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dari penerapan pengetahuan dan keterampilan hasil sebagai bukti kelayakan menjadi pemenang?	Seberapa jauh peningkatan produktivitas kerja para pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dari penerapan pengetahuan dan keterampilan hasil sebagai bukti kelayakan menjadi pemenang?
Apakah dengan menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kinerja bagi Anda sebagai pemenang?	Apakah dengan menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kinerja bagi para pemenang?	Apakah dengan menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kinerja bagi para pemenang?	Apakah dengan menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kinerja bagi para pemenang?
Apakah ada perbedaan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta waktu proses kerja, sebelum dan sesudah menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?	Apakah ada perbedaan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta waktu proses kerja, sebelum dan sesudah menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?	Apakah ada perbedaan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta waktu proses kerja, sebelum dan sesudah menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?	Apakah ada perbedaan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta waktu proses kerja, sebelum dan sesudah menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?
Apakah lingkungan kerja secara umum ikut termotivasi untuk meningkatkan kinerja setelah Anda mendapatkan penghargaan pada kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara	Apakah lingkungan kerja pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara secara umum ikut termotivasi untuk meningkatkan kinerja	Apakah lingkungan kerja pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara secara umum ikut termotivasi untuk meningkatkan kinerja	Apakah lingkungan kerja pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara secara umum ikut termotivasi untuk meningkatkan kinerja

OUTCOME			
DAMPAK KEGITAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN TANDA JASA APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2022			
Diri sendiri/Pemenang	Teman Sejawat	Pimpinan	Bawahan/User
Apakah Anda dapat menjadi sumber inspirasi bagi para pegawai di sekelilingnya untuk juga bisa meraih penghargaan yang sama?	Apakah pemenang penghargaan dapat menjadi sumber inspirasi bagi para pegawai di sekelilingnya untuk juga bisa meraih penghargaan yang sama?	Apakah pemenang penghargaan dapat menjadi sumber inspirasi bagi para pegawai di sekelilingnya untuk juga bisa meraih penghargaan yang sama?	Apakah pemenang penghargaan dapat menjadi sumber inspirasi bagi para pegawai di sekelilingnya untuk juga bisa meraih penghargaan yang sama?

B. Kuisisioner (Diisi oleh Pemenang Penghargaan, Atasan Pemenaang, Teman Sejawat Pemenang, dan Bawahan/User Pemenang

1. Link Evaluasi Untuk Pemenang <http://bit.ly/3RcLfcv>



2. Atasan, teman sejawat dan bawahan/user Pemenang: <https://bit.ly/3wECYVi>



3. Para Kolega dari Penerima Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya:
<https://bit.ly/3RfU05q>



PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PEMENANG
EVALUASI PEMBERIAN APRESIASI PNS BERPRESTASI DAN TANDA JASA
KEHORMATAN

- a. Metode wawancara langsung digunakan untuk menggali data dan informasi secara lebih mendalam dari para informan penelitian.
- b. Wawancara langsung dilakukan sebagai bagian dari upaya konfirmasi, validasi sekaligus triangulasi atas jawaban yang diberikan dalam wawancara tertulis.
- c. Wawancara bersifat *snow ball*, artinya sebuah pertanyaan dalam wawancara bisa mengundang atau mendatangkan pertanyaan lainnya untuk lebih mendalami poin yang sedang ditanyakan.
- d. Wawancara sedapat mungkin dilakukan dalam situasi yang alamiah, tidak terlalu formal.

1. Apakah seleksi Penghargaan PNS berprestasi dilaksanakan secara objektif, transparan dan akuntabel?

2. Apakah kategori PNS berprestasi (inovatif, inspiratif dan *the Future Leader*) sudah sesuai dengan Tupoksi PNS dan kebutuhan lembaga?

3. Apakah waktu, aspek penilaian dan tahapan pelaksanaan kegiatan seleksi PNS berprestasi sudah sesuai dan memadai?

4. Apakah pemenang PNS berprestasi yang ditetapkan sudah tepat?

5. Apakah penghargaan bagi PNS yang berprestasi sudah sesuai dengan prestasi yang ditorehkan?

6. Apa kelebihan dan kekurangan dari penyelenggaraan pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?

7. Apa saran yang ingin Anda berikan untuk perbaikan penyelenggaraan pemberian Penghargaan PNS Berprestasi dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?

8. Apakah penyelenggaraan pemberian Penghargaan PNS Berprestasi dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara sudah merepresentasikan spirit dari visi Jabar Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi?

9. Seberapa jauh peningkatan produktivitas Anda setelah mendapatkan Penghargaan atau Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara sebagai bukti kelayakan menjadi pemenang?

10. Apakah dengan menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kinerja bagi para pemenang?

11. Apakah ada perbedaan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta waktu proses kerja, sebelum dan sesudah menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?

12. Apakah lingkungan kerja pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara secara umum ikut termotivasi untuk meningkatkan kinerja?

13. Apakah pemenang penghargaan dapat menjadi sumber inspirasi bagi para pegawai di sekelilingnya untuk juga bisa meraih penghargaan yang sama?

PEDOMAN WAWANCARA
EVALUASI PEMBERIAN APRESIASI PNS BERPRESTASI DAN TANDA JASA
KEHORMATAN

- a. Metode wawancara langsung digunakan untuk menggali data dan informasi secara lebih mendalam dari para informan penelitian.
- b. Wawancara langsung dilakukan sebagai bagian dari upaya konfirmasi, validasi sekaligus triangulasi atas jawaban yang diberikan dalam wawancara tertulis.
- c. Wawancara bersifat *snow ball*, artinya sebuah pertanyaan dalam wawancara bisa mengundang atau mendatangkan pertanyaan lainnya untuk lebih mendalami poin yang sedang ditanyakan.
- d. Wawancara sedapat mungkin dilakukan dalam situasi yang alamiah, tidak terlalu formal.

14. Seberapa jauh peningkatan produktivitas Anda setelah mendapatkan Penghargaan atau Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara sebagai bukti kelayakan menjadi pemenang?

15. Apakah dengan menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kinerja bagi para pemenang?

16. Apakah ada perbedaan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta waktu proses kerja, sebelum dan sesudah menjadi pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?

17. Apakah lingkungan kerja pemenang kegiatan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara secara umum ikut termotivasi untuk meningkatkan kinerja?

18. Apakah pemenang penghargaan dapat menjadi sumber inspirasi bagi para pegawai di sekelilingnya untuk juga bisa meraih penghargaan yang sama?

19. Apakah pemenang PNS berprestasi yang ditetapkan sudah tepat?

20. Apakah penghargaan bagi PNS yang berprestasi sudah sesuai dengan prestasi yang ditorehkan?

21. Apa kelebihan dan kekurangan dari penyelenggaraan pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?

22. Apa saran yang ingin Anda berikan untuk perbaikan penyelenggaraan pemberian Penghargaan PNS Berprestasi dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara?

23. Apakah penyelenggaraan pemberian Penghargaan PNS Berprestasi dan Tanda Jasa Aparatur Sipil Negara sudah merepresentasikan spirit dari visi Jabar Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi?

DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KABUPATEN KARAWANG





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KABUPATEN INDRAMAYU





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KOTA CIREBON





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KABUPATEN CIREBON





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI CIKOLE LEMBANG





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KABUPATEN SUMEDANG





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KABUPATEN GARUT





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KOTA BANDUNG





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KABUPATEN CIAMIS





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KABUPATEN PANGANDARAN



DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KABUPATEN BOGOR





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BKPSDM KABUPATEN SUKABUMI





DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI BPSDM KOTA CIMAHI



DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI GEDUNGSATE



DOKUMENTASI FOTO
RISET LAPANGAN DI DISKOMINFO JABAR





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Rabu, 8 Januari 2023
Waktu : 09.00 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat BKPSDM Kabupaten Karawang
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
• Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Tim Penghargaan BKD Jabar

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
- Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Petugas Tenaga Administrasi BKD Jabar)
- Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

Pemenang PNS Berprestasi

- Arif Setiawan, M.Kom (Kepala Bidang Aplikasi Informatika - Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang)
- Fazrian Wardani Adhitya, ST.MT (Kepala Bidang Ekonomi Kreatif - Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Wahidin, SE., MM (Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang)
- Jaeni (Sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Karawang)
- Bery Samsudi (Kepala Bidang Pengembangan Aparatur BKPSDM Karawang)
- Dadan Hendryana (Kepala Bidang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata)
- Anna (Rekan Pak Arief Diskominfo Kabupaten Karawang)
- Fajar (Bawahan Pak Arief Diskominfo Kabupaten Karawang)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Arif Setiawan, M.Kom (Kepala Bidang Aplikasi Informatika)	Dinas Komunikasi dan Informatika	Pemerintah Kabupaten Karawang	Inovatif	Sistem Informasi Pengelolaan Pengaduan Masyarakat Terintegrasi Tangkar (Tanggap Karawang)	Juara I Pejabat Pengawas (Eselon IV)	2020
2.	Fazrian Wardani Adhitya, ST.MT (Kepala Bidang Ekonomi Kreatif)	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Pemerintah Kabupaten Karawang	Inspiratif	Upaya Peningkatan Kualitas dan Peningkatan Nilai Tambah Produk Garam Rakyat dengan Metode Singaperbangsa (Sistem Penguapan Air dan Penambahan Kapur serta Pengembangan Garam Fortikasi dan SPA)	Juara I Pejabat Pengawas (Eselon IV)	2020

PEMBUKA:

- Dibuka oleh Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Ketua Tim Penghargaan BKD Jabar) selaku Ketua Pelaksana Kegiatan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023, Pak Dede memperkenalkan masing-masing Tim Evaluasi baik Tenaga Akademisi maupun Tim BKD Jawa Barat, Pak Dede menyampaikan maksud tujuan pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023, dimana maksud pelaksanaan evaluasi diantaranya pertimbangan bahwa penyelenggaraan seleksi PNS Berprestasi yang sudah dilaksanakan bertahun tahun namun belum pernah dievaluasi, serta evaluasi dilaksanakan untuk mengetahui dampak dari pada pemenang setelah meraih penghargaan sehingga harapannya setelah mendapatkan informasi dan data, Tim Evaluasi dapat membantu dalam memberikan masukan terhadap rencana kebijakan pimpinan untuk mekanisme pemberian penghargaan selanjutnya.
- Pak Dede menyampaikan teknis pelaksanaan evaluasi, dimana evaluasi dilaksanakan dengan cara mewawancarai dan menggali informasi dari Penerima penghargaan terlebih dahulu kemudian dilanjutkan dengan Pengguna produk Inovatif/Inspiratif, Atasan, Bawahan ataupun Rekan Sejawat.
- Dilanjutkan oleh Tenaga Ahli Pak Agus, dimana pak Agus menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.

SESI WAWANCARA

Pemenang PNS Berprestasi:

- **Pak Agus: Jelaskan secara singkat inovasi yang digagas?**

Jawaban Pak Arif: *Aplikasi Tangkar, diambil dari makanan khas karawang yakni soto tangkar, kenapa harus tangkar karawang, karena warga dan pemerintah pernah mengalami kondisi chaos karena terlalu banyak nya aduan ke pemerintah yang kemudian menjadi viral, untuk itu kami mencoba membuat inovasi aplikasi untuk menampung pengaduan berbasis web dan android, sehingga semua aduan masyarakat bisa langsung ditindaklanjuti oleh pemerintah. Aplikasi Tangkar Launching pada Tahun 2019 dan sampai sekarang masih berjalan dan menjadi aplikasi pengaduan resmi, bahkan sudah berkembang yang dulu di desa, kecamatan sekarang sudah merambah ke instansi verifikasi, imigrasi PLN, BUMN, Kementerian serta instansi lain di sekitar wilayah karawang. Inovasi ini diharapkan dapat menampung seluruh aduan masyarakat dan bisa langsung tertangani. Saat ini kami telah mengembangkan versi 2, sesuai yang diatur KemenpanRB dan rencana akan diintegrasikan dengan Aplikasi di KemenpanRB. Aplikasi Tangkar ini sudah ribuan pengaduan yang ditangani, tidak Cuma pengaduan namun adanya partisipasi dari masyarakat yang tersalurkan dengan sarana tersebut.*

- **Pak Dede: sudah berapa lama jadi kepala Bidang?**

Jawaban Pak Arif: *Sejak Oktober 2022.*

- **Pak Agus: Jelaskan secara singkat hal inspiratif yang digagas?**

Jawaban Pak Fazrian: *Awalnya gagasan saya aini ada di tingkat kabupaten, berupa pemberdayaan masyarakat dalam hal produksi garam, kemudian mencoba mengintegrasikan berdasarkan masalah dengan bereksperimen air laut menjadi magnesium klorida untuk menghaluskan wajah, Singaperbangsa ini adalah harapan saya untuk mengubah masyarakat yang memproduksi garam yang kw 3 – tidak bersih, menjadi produksi garam kw 1, tantangannya*

yang saya rasakan adalah adanya anggapan bahwa saya adalah anak baru disaat ingin merubah mindset kw 3 menjadi kw 1 kepada masyarakat namun mereka merasa lebih berpengalaman karena telah bekerja cukup lama kemudian dengan Inovasi ini Pemerintah melaksanakan intervensi kepada masyarakat yang memproduksi garam.

- **Pak Agus: pengalaman bapak dalam pelaksanaan seleksi PNS berprestasi ini apakah telah berjalan secara akuntabel, transparan atau seperti apa berdasarkan penilaian bapak?**

Jawaban Pak Fazrian: kami mengapresiasi penyelenggara, karena kegiatan ini sangat akuntabel fair, meskipun kondisi pada saat saya seleksi pandemi karena di Tahun 2020 dan sejauh ini rangkaian seleksi dari awal sampai dengan akhir sangat kondusif meski lebih banyak zoom, dan tanggapan pengguna inovasi sangat baik.

Jawaban Pak Arief: menurut saya transparan dan akuntabel, karena mengalami ya, sudah ada surat edaran April, s.d akhir administrasi, wawancara, visitasi lapangan meski keterbatasan karena zoom. Yang buat berkesan karena kami pinjam ruangan dewan, semua user client kumpul semua disitu.

- **Pak Agus: dari 3 Kategori Seleksi PNS Berprestasi menurut Pak Arif Pak Fazrian, apakah ada kategori lain yang dapat mewadahi kembali kreatifitas PNS Tingkat Jawa Barat?**

Jawaban Pak Arief: meski hanya ada 3 kategori menurut saya sudah mengakomodir seluruhnya, dari 3 kategori tersebut telah memberikan kesempatan kepada semua PNS tanpa memandang golongan karena tidak ada pengotakan jabatan, kelas, eselon/golongan sehingga seluruh PNS memiliki kesempatan yang sama.

Jawaban Pak Fazrian: menurut saya cukup, namun usul juara 1,2,3 waktu tahun 2020 hanya juara 1 saja, karena refocusing besarbesaran pandemi.

- **Pak Agus: menilai diri senidiri, apakah merasa layak mendapatkan anugerah ini atau penghargaan ini?**

Jawaban Pak Arief: saya merasa kurang pantas, kita mkhluk sosial harus memiliki feedback dan yang ditingkatkan, tapi saya yakin semua memiliki kemampuan yang sama untuk menang dan harus mempertahankan apa yang sudah dicapai berdasarkan proses yang sudah dilalui.

Jawaban Pak Fazrian: Ketika saya memilih inspiratif saja meras berat, saya beratnya agar tidak ria, tapi satu sisi ingin memberikan spirit untuk masyarakat untuk berbuat yang terbaik. Kita hanya berusaha atas apa yang dapat dilakukan, saya ditempat kerja saya juga menuntut untuk saya lebih kreatif dan menuntut harus paham 17 sub sektor lagi.

- **Pak Agus: reward yang diberikan apakah cukup?**

Jawaban Pak Arief: sudah cukup tapi apabila hadiahnya umroh mungkin akan lebih berkesan, memberikan efek spiritual, usaha menjadi ada nilai ibadahnya.

- **Pak Agus: apakah menjadi pribadi yang lebih inspiratif?**

Jawaban Pak Arief: menyandang PNS berprestasi sudah berat, itu menjadi konsekuensi yang harus terus dipertahankan, apalagi sudah diberikan penghargaan seperti itu dan yang penting saya harus tetap memegang Core Value ASN Nilai Nilai BERAKHLAK yang harus terus diterapkan.

- **Pak Agus: Tahun 2020 menjadi pemenang, apakah memiliki bibit inovasi apalagi?**

Jawaban Pak Arief: harus terus berinovasi, kami urusannya informatika membantu pelayanan publik, apabila dituntut sebuah solusi maka harus mencari cara untuk membuat aplikasi, dan saat ini sudah berjalan ratusan ribu yang sudah mengikuti aplikasi diweb, serta aplikasi lain seperti aplikasi kependudukan, karena pernah kejadian Ibu Bupati terjebak macet karena pelayanan disudupil sampai kejalan raya dan yang terbaru adalah aplikasi yang memfasilitasi PBB sehingga dapat membayar melalui QRIS secara free tanpa membayar apapun.

- **Pak Agus: bapak bapak ini sudah menjadi role model, setelah mendapatkan penghargaan ada melihat, ada yang berubah dari kantor bapak menjadi termotivasi atau seperti apa?**

Jawaban Pak Fazrian: Ketika dipromosikan ke dinas pangan, disana terkenal “ini yang Namanya pak adit (Fazrian)” sehingga terpacu juga dari pegawai lain untuk berprestasi dan banyak yang beranggapan bahwa menjadi banyak hal yang sudah tidak manual setelah adanya pak Fazrian. dan untuk saat ini saya dituntut untuk pengisian BORANG dalam pelaku usaha.

- **Pak Agus: apakah penyelenggaraan seleksi sudah menceminkan ASN jabar juara dengan inovasi dan kolaborasi?**

Jawaban Pak Arief: sudah sangat mempresentasikan

- **Pak Agus: apa yang ingin bapak lakukan setelah melihat plus minus penyelenggaraan PNS Berprestasi, apakah ada masukan untuk pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi?**

Jawaban Pak Arief: melaksanakan berdasarkan merit system dan SKP, salah satunya penilaiannya bisa dilihat dari kinerjanya.

Jawaban Pak Fazrian: kalau boleh ditambah aspek yakni ekonomi kreatif.

- **Pak Agus: apa setuju pelaksanaan seleksi tetap dilaksanakan?**

Jawaban Pak Arief dan Pak Fazrian: sangat setuju

- Penerima penghargaan meninggalkan ruangan rapat, dilanjutkan Sesi dengan Pengguna (Atasan, Rekan dan Bawahan) dan Pak Dede menyampaikan maksud dan tujuan pelaksanaan evaluasi, serta memaparkan sedikit terkait rencana pelaksanaan seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.

SESI WAWANCARA

Pengguna/Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi (Atasan, Rekan Dan Bawahan):

- Kemudian dilanjutkan oleh Pak Agus yang menyampaikan bahwa kami Tim Evaluasi ingin melihat dampaknya seperti apa yang sudah digagas para pemenang? Dengan prinsip penggalian data dan yang terpenting salah boleh bohong jangan.

- **Pak Agus: untuk memelihara kreatifitas terus bertumbuh seperti apa?**

Jawaban Pak Wahidin, SE., MM (Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang): saya bekerja 2021, tapi sudah pernah mendengar terkait pak Arief, sebelumnya juga sudah pernah menjadi mitra saya di rumah sakit daerah di karawang, berkeaktifitas sesuai bidangnya karena dengan latar belakang dan itu menginspirasi saya, juga di Lingkungan Diskominfo saya mencoba beradaptasi karena lingkungan strategis terus berubah dan menjadi leading tranformasi digital dalam pelayanan publik yang tidak bisa tawar menawar lagi. Menurut

saya Pak Arief dengan jajarannya sangat memiliki ide ide inovasi inovasi. Contohnya aplikasi Paten yang sudah turun sampai ke kecamatan kecamatan untuk pelayanan publik tersebut. Saya terinspirasi dari pak Sekda Jawa Barat, bahwa PNS PNS Jawa Barat itu sebenarnya banyak sekali talen talennya.

- **Pak Agus: ada rencana tidak di diskominfo sendiri di OPD untuk menumbuhkan kreatifitas?**

Jawaban Pak Wahidin, SE., MM (Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang): *DL (Digital leadership) sebenarnya ingin diterapkan disini, sebelumnya memang ada diklat diklatnya untuk para pimpinan kepala perangkat daerah. Saya berkoordinasi dengan komisi informasi untuk merencanakan hal hal positif untuk penghargaan dalam lingkungan Perangkat Daerah sehingga kinerja pegawai dapat meningkat sehingga secanggih canggih apapun tetap harus berdampak bagi banyak orang jadi pada intinya diperlukan kolaborasi.*

- **Pak Agus: Pak Arief dan Pak Fazrian sudah menang dan menjadi role model untuk bapak bapak semua? Sudah tepatkah mereka menurut pandangan bapak ibu?**

Jawaban Pak Bery Samsudi (Kepala Bidang Pengembangan Aparatur BKPSDM Karawang): *sebelum saya di BKPSDM, menurut saya Pak Arief dan Pak Fazrian sudah layak memang mendapatkan penghargaan, namun untuk pak Fazrian sebelumnya di dinas kelautan dan perikanan namun perubahan SOTK sehingga pindah ke disparbud pada bidang ekonomi kreatif, namun pengalaman saya di perdagangan, inovasi Pak Fazrian itu tadinya akan dibawa ke luar negeri, namun UMKMnya tersendat dari modal yang tidak cukup dan tidak dapat mengakomodir, jadi sangat sayang harus terputus hanya karena tidak adanya modal.*

Jawaban Pak Jaeni (Sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Karawang): *beliau memang kreatif, sebelum diperikanan memang alhamdulillah dengan kepemimpinan di ekraf, ada 17 sub program ekraf dan yang sedang disambungkan saat ini adalah UMKMnya. Semoga kedepan proses perintisan berhasil sehingga gagasan pak fazrian dapat bermanfaat.*

- **Pak Agus: Gagasan yang dibuat Pak Fazrian ini memang memiliki potensi, karena diluar negeri sangat dibutuhkan, semoga inovasi pak fazrian ini dapat memberikan kebermanfaatan yang berkelanjutan, bagaimanakan pendapat dari yang lain?**

Jawaban Bu Anna (Rekan Pak Arief Diskominfo Kabupaten Karawang):

Tangkar (Tanggap Karawang) sangat bermanfaat dan menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah, jumlah pengaduan 2022 sampai dengan 2800 aduan.

Jawaban Pak Fajar (Bawahan Pak Arief Diskominfo Kabupaten Karawang):

Semejak awal mengusung inovasi ini saya staf pak Arief, alhamdulillah masyarakat merasakan manfaatnya, karena telah mengakomodir kekurangan kekurangan instansi, telah membuat aplikasi beberapa versi. Beliau masih juga memimpin aplikasi aplikasi yang lain selain tangkar ini, saya sangat mengakui kreatifitas pak Arief.

- **Pak Agus: Termotifasi apa tidak atas kreatifitas Pak Arief?**

Jawaban Pak Fajar (Bawahan Pak Arief Diskominfo Kabupaten Karawang): *Insyallah termotivasi, rekan rekan yang lain juga.*

Jawaban Pak Wahidin, SE., MM (Kadiskominfo Kabupaten Karawang):

beliau mengusulkan tangkar dan sudah dikembangkan, tinggal proses pengintegrasian dalam membantu aplikasi aplikasi. Pengaduan masyarakat itu memang diluar dari kegawatdaruratan, kami mendapatkan predikat informatif. Kami memang lebih memprioritaskan inovasi dalam digitaslisasi pelayanan public, manfaat berdasarkan data fakta dan tidak bohong bahwa memang sangat terasa inovasi yang telah dibuat ini. Namun memang harus tidak cepat puas atas pencapaian yang sudah diraih. Tangkar menjadi wadah yang dapat diolah, sehingga OPD pun bisa mengevaluasi pelayanan yang dianggap sebenarnya sudah maksimal. Kami juga membuat Open Data Karawang, untuk seluruh aplikasi yang dibutuhkan untuk realtime dan cepat.

Jawaban Pak Dadan Hendryana (Kepala Bidang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata):

Pak Fazrian baru bergabung diawal 2022, saya melihat pak Adit memiliki semangat cukup tinggi dalam hal ekonomi kreatif dan di disarpbud itu ekraf adalah bidang yang baru karena sesuai SOTK di pusat.

- **Pak Agus: Pak Fazrian dan Pak Arief sudah menjadi role model, kreatifitas mahal yang lebih mahal adalah menyiapkan ekosistem agar berkembangnya kreatifitas, jadi bagaimana caranya?**

Jawaban Pak Bery Samsudi (Kepala Bidang Pengembangan Aparatur BKPSDM Karawang):

Pak Arief tidak fokus hanya inovasinya sendiri, nanti setiap server akan terpusat ke diskominfo, melihat pak arief dan pak fazrian, akan membuat aplikasi tapak karawang untuk pajak karawang, dan respon pak arief sangat baik dan berkoordinasi dengan dikominfo maupun bapenda jabar.

Jawaban Pak Jaeni (Sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Karawang):

ternyata memang yang telah digagas pak fazrian bisa kami sikapi bersama agar semakin berkembang.

Jawaban Bu Anna (Rekan Pak Arief Diskominfo Kabupaten Karawang): *responsif, cepat dan tanggap.*

Jawaban Pak Dadan Hendryana (Kepala Bidang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata):

semoga inovasi pak fazrian dapat dikembangkan kembali kedepannya.

Jawaban Pak Wahidin, SE., MM (Kadiskominfo Kabupaten Karawang):

kami telah mengkolaborasikan banyak aplikasi, begitupun arsitektur SPBE, programmer kami bukan dari PNS sehingga SDM programmer dengan standar biaya yang rendah sangat dikhawatirkan untuk SDM tersebut lama lama berminat pindah ketempat lain, untuk itu kami harus menyiapkan strategi bagaimana mempertahankan. Menurut saya pak arief sudah benar benar dapat menunjukan kreatifitasnya.

- Kegiatan evaluasi telah selesai dan ditutup oleh Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Ketua Tim Penghargaan BKD Jabar) selaku Ketua Pelaksana Kegiatan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023, dengan menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pemenang PNS Berprestasi serta Atasan, Rekan dan Bawahan Pemenang PNS Berprestasi.

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Kamis, 9 Januari 2023
Waktu : 10.00 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat BKPSDM Kabupaten Indramayu
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
• Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Bidang PKAP BKD Jabar

- Oky Putranto, S.STP., M.AP (Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKD Jabar)
- Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Petugas Tenaga Administrasi BKD Jabar)
- Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

Pemenang PNS Berprestasi

- Ana Rohdiana, M.Pd (Guru Ahli Muda – SMPN Unggulan Sindang - Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu)
- Eti Herawati, M.Pd (Kepala Bidang Pembinaan SMP – Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Hena (Kepala Bidang PKAP BKPSDM Kabupaten Indramayu)
- Moh Syamsudin (Sub Koordinator BKPSDM Kabupaten Indramayu)
- H. Madakir (Guru sebagai Rekan Sejawat Bu Anna)
- Sutrisna (Kepala SMP Unggulan Indramayu)
- Pak Didin (Guru sebagai bawahan Bu Eti)
- Nunung (Guru sebagai Rekan Sejawat Bu Anna)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Ana Rohdiana, M.Pd (Guru Ahli Muda)	Dinas Pendidikan	Pemerintah Kabupaten Indramayu	Inovatif	Pengembangan Media Pembelajaran Digital Cerita Rakyat Nusantara sebagai Solusi Belajar Bahasa Inggris Masa Pandemi Covid 19	Juara I Pejabat Fungsional	2020
2.	Eti Herawati, M.Pd (Kepala Bidang Pembinaan SMP)	Dinas Pendidikan	Pemerintah Kabupaten Indramayu	Inspiratif	Implementasi Pendekatan Professional Talk untuk Meningkatkan Efektifitas Kerja Guru dan Karyawan di SMP Negeri Satu Atap 2 Krangkeng Indramayu	Juara I Kategori Inspiratif	2021

PEMBUKA:

- Dibuka oleh Ibu Hena sebagai Kepala Bidang PKAP BKPSDM Kabupaten Indramayu, beliau menyampaikan rasa terimakasih kepada Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat yang sudah hadir pada hari ini, serta bu Hena memperkenalkan pegawai pegawai yang telah hadir dalam ruangan Rapat BKPSDM.
 - Dilanjutkan arahan dari Pak Oky Putranto, S.STP., M.AP (Kepala Bidang PKAP Jawa Barat) selaku penganggungjawab kegiatan evaluasi, beliau menyampaikan ucapan terimakasih atas kesediaan pemenang PNS berprestasi, Perwakilan BKPSDM dan bapak ibu yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi. Pak Oky memperkenalkan diri Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat yang dilanjutkan dengan beberapa penyampaian, diantaranya:
 - a. Tugas pokok dan fungsi pada bidang PKAP
 - b. Latar belakang kegiatan evaluasi
 - c. Maksud, Tujuan dan Manfaat Evaluasi
 - d. Hasil koordinasi dengan KemenpanRB terkait Anugerah ASN, dimana harapan KemenpanRB ini dapat muncul talen talen dari Jawa Barat yang dapat diikuti ke Tingkat Nasional (Anugerah ASN).
 - e. Himbuan untuk dapat melaksanakan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi di Tingkat Kabupaten/Kota masing-masing. Untuk sampai saat ini belum semua Pemerintah Daerah di Jawa Barat menyelenggarakan Seleksi PNS Berprestasi, namun apabila sudah tersaring di Kabupaten Kota akan lebih terlihat kualitasnya
 - f. Sasaran dan Informan pelaksanaan evaluasi pada Tahun 2023 ini.
 - g. Rencana tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023 dan bentuk penghargaan yang akan diberikan.
- Untuk itu Pak Oky menyampaikan permohonan bantuan dari Para Bapak Ibu yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi untuk meningkatnya kualitas penyelenggaraan Seleksi PNS Berprestasi Tingkat Jawa Barat.
- Ibu Hena menanggapi bahwa memang di BKPSDM Kabupaten Indramayu sedang Menyusun Peraturan Bupati tentang penghargaan yang mengakomodir pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi, karena menurut beliau penghargaan merupakan suatu keharusan bagi pegawai pegawai yang telah berprestasi, kemudian Bu Hena menyampaikan ucapan terimakasih kepada Tim Evaluasi karena ada 2 PNS Kabupaten Indramayu yang bisa berkiprah ke Tingkat Provinsi Jawa Barat, penghargaan juga dapat membuat kita berpacu lebih baik. Selanjutnya Bu Hena mempersilahkan Tim evaluasi untuk mengambil alih rangkaian acara selanjutnya.
 - Dilanjutkan oleh Pak Agus selaku Tenaga Ahli membuka sesi wawancara, yang dimulai dengan menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini.

SESI WAWANCARA

- **Pak Agus: Jelaskan secara singkat perjalanan inovasi yang digagas?**

Jawaban Bu Ana: saya bersyukur telah dinobatkan menjadi pemenang, saat itu saya membuat media pembelajaran untuk memfasilitasi anak belajar saat pandemi, seiring berjalannya waktu saya menyampaikan ke dewan juri Seleksi PNS Berprestasi bahwa kedepannya media pembelajaran ini akan saya perbaiki dan akan diunggah pada Aplikasi Playstore dan alhamdulillah media belajar tersebut saat ini memang sudah ada di playstore, Aplikasi tersebut adalah SIBELMI (Solusi Belajar Bahasa Inggris di Masa Pandemi). SIBELMI itu sebelumnya hanya hanya cerita nusantara. SIBELMI sudah menjadi top 32 dalam Ajang Kompetisi Inovasi

Jawa Barat. Seiring berjalan waktu, saya terus membuat inovasi untuk mendorong rekan rekan untuk berkemanfaatan tidak hanya untuk Dinas Pendidikan saja. Pada Tahun 2021, saya juga mendapatkan penghargaan School Video Competition Winner, inovasi tersebut mencerminkan bagaimana cara untuk menjaga lingkungan dan seiring berjalannya waktu serta dukungan juga dari Bappelitbang. SIBELMI juga telah masuk TOP 45 Inovasi Jawa Barat dari 444 inovasi. Inovasi ini saya kembangkan untuk melihat bagaimana berkontribusi saya kepada kabupaten maupun Dinas Pendidikan. Pada Tahun 2021 saya menjadi finalis Guru Inspiratif Tahun 2021 Tingkat Nasional. Saya ingin terus memberikan kebermanfaatan atas inovasi yang sudah saya buat, saya ingin terus menerus bergerak, dengan memberikan manfaat kepada orang sekitaran saya juga berpartisipasi dalam ajang BPBG sebagai presenter terbaik ke 3 untuk menguatkan Profil Pancasila.

- **Pak Agus: Ceritakan sedikit rencana dan pemanfaatan inovasi?**

Jawaban Bu Ana: Ibu Bupati mengeluarkan inovasi berkolaborasi dengan ICCTV bagaimana memanfaatkan sky track dalam bidang Pendidikan, pertanian, perikanan dan semua Sektor dan sudah dirintis sejak masa pandemi Tahun 2020. Pemanfaatan sekolah sekolah telah mendapatkan bantuan dari Bupati. Pembelajaran yang dilakukan adalah melalui satelit, atas berjalannya waktu metode pembelajaran sudah tatap muka, pengembangan selanjutnya adalah baru launching pembelajaran berbasis sky track dan disatelit bisa berinteraksi untuk mendapatkan informasi informasi bagaimana kondisi di laut dengan memberikan data data yang akurat.

- **Pak Agus: Apakah Sky Track ini inline dengan perkembangan saat ini?**

Jawaban Bu Ana: sky track ini telah ada setelah pandemic dengan harapan anak bisa live secara langsung terkait gelombang maupun pengetahuan-pengetahuan yang lain.

- **Pak Agus: Singkat saja profesional talk yang sudah diberikan seperti apa?**

Jawaban Bu Eti: letak Lokasi SMP Kerangkeng itu 2 jam dari Kota sehingga akses memang harus menggunakan ojek, disana akses sangatlah terbatas apalagi sarana dan prasarana kurang memadai. Bisa dibilang sangat penuh keterbatasan sehingga banyak yang ingin memberikan bantuan dan sekarang sudah banyak sekali perubahannya. Kami juga memiliki ide ide untuk memajukan sekolah berbasis digital, saya membuat perpustakaan digital sehingga Anak-anak banyak kerja diluar dengan Handphone. Untuk Pendidikan karakter masih sama dengan yang lain. Bagaimana guru mensosialisasikan kepada siswa, posisi saya sebagai Kepala Bidang sudah memberikan keleluasaan untuk mensosialisasikan ide ide saya ke 31 kecamatan. Salah satu hal lainnya adalah pemanfaatan QRCode, melalui hal tersebut dapat memperkenalkan dunia maya ke dunia kenyataan, sehingga murid senang dengan 2D dan ada juga di dinding kelas ada sarana belajar melalui scan, dimana sarana siswa untuk curhat secara elektronik agar siswa bisa curhat karena karena apabila langsung ditanya tidak akan mau menyampaikan.

- **Pak Agus: sudah sejauh mana role model sudah dirasakan di lingkungan ibu Eti dan Ibu Ana?**

Jawaban Pak H. Madakir: Seperti program 5S, beliau tidak diragukan lagi beliau memang sangat menginspirasi dan memiliki gagasan sangat bermanfaat bagi kami, apalagi dalam segi kemampuan sehingga saya melihat bahwa SMP juga menjadi memiliki potensi lebih.

Jawaban Pak Sutrisna: Alhamdulillah dengan adanya Bu Ana, teman teman terinspirasi hal hal yang berbaur inovasi, Inovasi ini membangkitkan rasa tidak putus asa namun selalu berinovasi.

Diperjalanan Alhamdulillah prestasinya sudah banyak dan berimbas secara positif kepada lingkungan sekitar. Saat ini sudah jadi Pilot Project juga untuk sekolah dari segi Pendidikan, ekonomi dan administrasi. Kami yang konsen dalam pendidikannya.

Jawaban Pak Didin: *Bu Eti ini sangat menginspirasi, saya adalah bawahan Bu Eti di Unit kerja lama dari bu Eti. Sekolah sangat terisolir, namun dengan datangnya Bu Eti masih membekas bahwa karya karyanya memang nyata di Sekolah.*

- **Pak Agus: Apakah SIBELI ini suatu solusi?**

Jawaban Pak Sutrisna: *iya bagi saya adalah salah satu solusi karena melihat inovasinya memang nyata jadi memang sangat terinspirasi dengan Bu Ana ini. Contohnya dalam UMKM menurut Bu Ana bahwa harus ada yang diberikan inovasi salah satunya dengan membuat spanduk digital.*

- **Pak Agus: dari sekolah diberikan bentuk penghargaan apa?**

Jawaban Pak Sutrisna: *diberikan penghargaan dari kabupaten.*

- **Pak Agus: Setelah mengikuti rangkaian Seleksi bagaimana menurut ibu?**

Jawaban Bu Eti: *saya mengikuti rangkaian kegiatan seleksi pernah mendapatkan hadiah umroh saat guru berprestasi, dan PNS Berprestasi ini rangkaiannya lebih panjang dan Alhamdulillah penghargaannya juga sangat besar.*

Jawaban Bu Ana: *saat itu 2020 pandemi jadi anggaran difocusing dimana dana dialihkan untuk penanganan Covid, saat itu saya mendapatkan uang penghargaan senilai 12 juta untuk juara 1 kategori inovatif. Seperti yang dibilang juga Seleksi PNS Berprestasi sudah cukup terasa cape ya pak dan panjang sekali prosesnya. Sebelumnya pernah juga ikut Guru Inspiratif tingkat Nasional namun tidak sepanjang dan selama Seleksi PNS Berprestasi dan jurinya sangat luar biasa, saat itu saya dikeroyok oleh 7 Juri dari ITB dan Unpad. Setau saya juri hanya 3, ini sampai dengan 7 dan saya merasa sangat berbangga.*

- **Pak Agus: Apakah kelebihan kekurangan penyelenggaraan Seleksi ini?**

Jawaban Bu Eti: *saya rasa penyelenggaraannya sangat transparan dan untuk kekurangan tidak ada, bahkan sayadiundang untuk ikut podcast di BKD Jabar Tahun lalu. Saya sangat berterimakasih kepada BKPSDM juga atas segala dukungannya selama ini.*

Jawaban Bu Ana: *saya belum diajak/diundang BKPSDM Kabupaten Indramayu, padahal saya ingin memberikan energi kepada yang lain, bahwa jika pengalaman saya berguna, untuk itu tolong undang saya.*

- **Pak Agus: Apakah ada Kategori yang perlu ditambahkan dalam Pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi?**

Jawaban Bu Ana: *The Future Leader itu mengapa ada pembatasan umurnya.*

Jawaban Pak Oky: *tidak harus struktural namun tergantung perannya dalam sebuah organisasi/instansi sebagai contoh pegawai yang bekerja di beacukai beliau sebagai pelaksana membuat gagasan gagasan untuk kedepannya.*

- **Pak Dede: Apakah jabatan ibu belum berubah?**

Jawaban Bu Ana: *masih sama namun akan ada rencana dari BKPSDM.*

Jawaban Bu Hena: *rencana memberikan reward melalui TPP yakni Nilai TPP 10 kali untuk pegawai dengan TPP Flat dan TPP 1 kali untuk pegawai dengan TPP Non Flat.*

- **Pak Agus: bagaimana memiliki langkah untuk mengajak inovasi/inspirasi yang sama ?**

Jawaban Bu Eti: yang lain ikut merasa bangga saat saya menang dari ujung indramayu ke indramayu dan di setiap SMP ada ucapan selamat dan itu instruksi Ibu Bupati. Itu penghargaan yang sangat luar biasa.

Jawaban Bu Ana: saya pengurus musyawarah bahasa, sebagai sekretaris lewat pengalaman pengalaman dan saya juga asesor sekolah penggerak.

Jawaban Pak H. Madakir: kami telah mengundang PNS yang sudah Berprestasi

Jawaban Pak Sutrisna: sudah mengundang untuk memberikan inspirasi, dan kedua kami sudah meminta beliau pengalaman inovasi inovasi dalam perjalanan menjadi no 1 itu seperti apa untuk berpacu lebih cepat lagi dan dilihat mana yang memiliki potensi.

- **Pak Agus: Apakah di SMP bapak sudah menyediakan wadah ?**

Jawaban Pak Sutrisna: sudah di sekolah bahkan guru dan murid yang akan mendaftar dilaksanakan seleksi.

Jawaban Pak Didin: sangat terasa inovasi Bu Eti, masih banyak peninggalan dari inovasi inovasi Bu Eti.

Jawaban Bu Nunung: di SMP unggulan banyak yang juara, sangat terinspirasi dari bu Eti juga bu Ana, pejabat pejabat di Dinas Pendidikan juga banyak yang dari SMP unggulan.

- **Pak Dede: posisi saat ini Guru, inginnya jadi apa?**

Jawaban Bu Ana: sebagai asesor dan pengawas.

- **Pak Agus: Apakah ada masukan lagi dari yang lain?**

Jawaban Bu Nunung: usahakan kategori itu sinkron dari atas sampai bawah serta memberikan tambahan semangat kepada guru guru lain.

- **Pak Agus: Menjadi suatu tantangan dari BKPSDM terkait menggerakkan gairah untuk berprestasi.**

Tanggapan Bu Hena: terkait penyelenggaraan seleksi PNS Berprestasi masih merintis, kami belum punya tools tapi kami memfollowup PNS yang memiliki prestasi, jadi ada penghargaan 10x TPP PNS tersebut, semoga dapat mengadopsi punya provinsi juga jadi mohon dibimbing dari BKD Provinsi. Kami juga telah membuat Aplikasi SIPINTARAYU yang merupakan sebuah platform, dengan membuat 10 JP amanat undang undan serta pengembangan corporate university. Setelah mendengar bu Eti dan bu Ana, pahalanya menjadi luar biasa atas prestasi yang hebat ini, semoga ingin menyusun corpu indramayu, dan membuat MMLC evaluasi kemarin di agutus pkap, dan yang dibina hanya 1000 setahun, sednagkan jumlah PNS 10.000 yang beres 10 tahun, namun anggaran tidak ada, apakah mau tidak. Classical tetap dilaksanakan. Pembinaan ini harapannya dapat keujung ASN diujung sana. Mencontek metode LMS

- Kegiatan evaluasi telah selesai dan ditutup oleh Pak Oky Putranto selaku Penanggungjawab Kegiatan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023, dengan menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pemenang PNS Berprestasi, Atasan, Rekan, dan Bawahan Pemenang tidak lupa juga berterimakasih kepada perwakilan BKPSDM yakni Kabid PKAP yang telah mendukung dan memfasilitasi kegiatan ini semoga kedepan akan menjadi bahan evaluasi bagi kami BKD Jawa Barat dalam penyelenggaraan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023 dan Tahun Tahun yang akan datang.

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Kamis, 9 Januari 2023
Waktu : 14.00 – 16.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat BKPSDM Kota Cirebon
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
• Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Bidang PKAP BKD Jabar

- Oky Putranto, S.STP., M.AP (Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKD Jabar)
- Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Petugas Tenaga Administrasi BKD Jabar)
- Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

Pemenang PNS Berprestasi

- Yudi Rahmat, SE (Kepala Subbagian Tata Usaha UPTD PPPLAJ Wilayah IV Kota Cirebon)
- Asep Syaefurrachman, S.Ag., M.Pd.I (Guru Ahli Muda – SMPN 1 Cirebon Dinas Pendidikan Kota Cirebon)
- Ruliana Ramli, S.IP., MP (Analisis Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Penanganan Masalah Sosial Dinas Sosial Kota Cirebon)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Moh Riswanto, SH., MH (Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN BKPSDM Kota Cirebon)
- Linda (Pelaksana BKPSDM Kota Cirebon)
- Kepala Sekolah (melalui handphone)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Yudi Rahmat, SE (Kepala Subbagian Tata Usaha UPTD PPPLAJ Wilayah IV Kota Cirebon)	Dinas Perhubungan	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inspiratif	Program Penetapan Klasifikasi Terminal Tipe B di Jawa Barat	Juara I Pelaksana	2020
2.	Asep Syaefurrachman, S.Ag., M.Pd.I (Guru Ahli Muda)	Dinas Pendidikan	Pemerintah Kota Cirebon	Inovatif	Inovasi MATAQU KASEP, APAN KASEP, Si Kasep dan Mastaka Mencetak Pelajar Penghafal Quran di SMP Negeri 1 Kota Cirebon	Juara III Kategori Inovatif	2021

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
3.	Ruliana Ramli, S.IP., MP (Analisis Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Penanganan Masalah Sosial)	Dinas Sosial	Pemerintah Kota Cirebon	Inovatif	Layanan Media Konseling tentang Segala Hal Kontes Curhat' di Kota Cirebon	Juara I Pelaksana	2020

*Diantara pegawai yang akan dievaluasi, ada 1 pegawai a.n Bu Ruliana Ramli, .IP., MP yang tidak dapat hadir dikarenakan ada kepentingan yang mendesak, sehingga direncanakan akan mengikuti evaluasi pada hari Jumat tanggal 10 Januari 2023 di BKPSDM Kabupaten Cirebon.

PEMBUKA:

- Dibuka oleh Pak Riswanto selaku Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN BKPSDM Kota Cirebon, menyampaikan ucapan terimakasih kepada Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat dan gambaran singkat pelaksanaan Seleksi PNS berprestasi yang sudah dilaksanakan di Kota Cirebon.
- Dilanjutkan arahan dari Pak Oky Putranto, S.STP., M.AP (Kepala Bidang PKAP Jawa Barat) selaku penganggungjawab kegiatan evaluasi, beliau menyampaikan ucapan ucapan terimakasih atas kesediaan pemenang PNS berprstasi, Perwakilan BKPSDM Kota Cirebon dan bapak ibu yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi. Pak Oky memperkenalkan diri Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat yang dilanjutkan dengan beberapa penyampaian, diantaranya:
 - a. Tugas pokok dan fungsi pada bidang PKAP
 - b. Latar belakang kegiatan evaluasi
 - c. Maksud, Tujuan dan Manfaat Evaluasi
 - d. Hasil koordinasi dengan KemenpanRB terkait Anugerah ASN, dimana harapan KemenpanRB ini dapat muncul talen talen dari Jawa Barat yang dapat diikuti ke Tingkat Nasional (Anugerah ASN).
 - e. Himbauan untuk dapat melaksanakan kegiatan Seleksi PNS Berprstasi di Tingkat Kabupaten/Kota masing-masing. Untuk sampai saat ini belum semua Pemerintah Daerah di Jawa Barat menyelenggarakan Seleksi PNS Berprestasi, namun apabila sudah tersaring di Kabupaten Kota akan lebih terlihat kualitasnya
 - f. Sasaran dan Informan pelaksanaan evaluasi pada Tahun 2023 ini.
 - g. Rencana tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023 dan bentuk penghargaan yang akan diberikan.

Untuk itu Pak Oky menyampaikan permohonan bantuan dari Para Bapak Ibu yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi untuk meningkatnya kualitas penyelenggaraan Seleksi PNS Berpestasi Tingkat Jawa Barat.
- Dilanjutkan tanggapan dari Pak Riswanto (Kabid Pengembangan Kompetensi ASN), beliau menyampaikan bahwa dikami memsng sedikit sulit untuk mengadakan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi karena terus menerus adanya refocusing. Sedangkan anggaran lebih focus ke yang lebih prioritas seperti diklat, karena banyak juga yang belum didiklatkan, jadi anggaran kami prioritaskan ke bidang mutase dan promosi juga PKN, PKP. Saat ini kami juga sedang membangun sistem manajemen talenta, dimana manajemen talenta dibangun melalui perangkat daerah menyiapkan talen talen yang berprestasi. Jadi disini memang harus ada yang diperbaiki untuk memfasilitasi pembuatan segala macam inovasi.

SESI WAWANCARA

- Dilanjutkan oleh Tenaga Ahli Pak Agus, dimana pak Agus menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.

- **Pak Agus: Jelaskan secara singkat perjalanan inovasi dan inspirasi yang digagas?**

Jawaban Pak Asep: sebenarnya yang diinginkan orangtua siswa adalah sesuatu dengan harga murah namun kualitas maksimal, saya merintis MATAQU KASEP yang sudah di HAKIkan. Melihat penampilan santri, sampai DPRDpun saja memberikan uang, karena siswa dapat menghafal AlQuran yang panjang. Saya juga sudah membuat buku MATAQU KASEP yang sudah ISBN. Saya juga ingin mengucapkan terimakasih kepada Pemerintah Provinsi Jawa Barat, saya selalu bilang ke orangtua siswa, bahwa Gubernur Jawa Barat telah memberikan saya sebuah apresiasi. Saat ini juga saya sudah memiliki Griya MATAQU KASEP, bahkan uang penghargaan saat menang PNS Berprestasi sudah digunakan untuk kegiatan kegiatan disekolah. Sejauh ini saya rasa lomba ini sangat melelahkan karena tahapannya sangat panjang, harapan saya kedepan dengan inovasi saya, bisa mendapatkan KPLB dan masukan dari saya kekurangannya bahwa pemenang belum otomatis mendapatkan KPLB.

Jawaban Pak Yudi: Terminal Tipe B merupakan pelimpahan wewenang dari Provinsi ke Kabupaten Kota, semekak Terminal Tipe B dilimpahkan ke provinsi, nampaknya sub provinsi seperti masih setengah hati, sedangkan dilapangan ada resistensi, meski ada MOU antara kabkota dan provinsi. Saya ingin merapihkan semua, sedangkan belum ada database, sedangkan kita bergerak karena data akhrnya saya buat jaringan infromasi terminal. Sehingga saat ini terminal memiliki database, berapa jumlah kendaraan yang masuk berapa penumpang lalu lintas seperti apa, kemudian ada cluster untuk menentukan arah kebijakan.

- **Pak Agus: gagasan ini diharapkan memiliki dampak yang sangat luas tidak di SMP saja, kaki kaki apa yang sudah diberikan sehingga bisa berjalan?**

Jawaban Pak Asep: sementara ini adanya pengakuan sehingga banyak yang ingin mengikuti inovasi saya, kemudian saya membuat buku juga karena situasional dan kondisional. Memiliki jargon "Semangat, Istiqomah, Berkomitmen" karena sangat sulit sebenarnya bagi siswa.

- **Pak Agus: implementasinya bagaimana untuk sekarang?**

Jawaban Pak Yudi: Ketika sudah punya rapih, berani menganggarkan untuk kegiatan kegiatan lainnya, bahwkan premansaja tidak berani masuk apabila terminal sudah rapih dan nyaman. Sehingga dapat melihat bagaimana faktor kebermanfaatannya, dan terminal ditempat saya bekerja juga sudah pernah juara lomba terminal sehat yang diselenggarakan kementerian.

- **Pak Agus: apakah kegiatan Seleksi PNS Berprestasi sudah berjalan transparan, akuntabel objektif terpercaya?**

Jawaban Pak Asep: kekurangannya tidak ada kesempatan foto dengan Pak Gubernur, hanya juara 1 yang foto dengan Pak Gubernur saya rasa itu kekurangannya, kalau awal sampai akhir sangat luar biasa. Saya salut dewan juri bisa menggali, saya rasa dewan jurnya keren. Karena saat wawancara Nampak seperti ngobrol biasa saja padahal sedang menilai. Dulu dewan juri benar benar turun langsung, bahkan saya juga sudah membuat baju MATAQU KASEP.

Jawaban Pak Yudi: announcement lebih diagebyarkan kembali diawal sehingga memiliki spare waktu yang lebih banyak. Pada saat pelaksanaan seleksi baiknya juri beragam disesuaikan

dengan disiplin ilmu perumpun, agar saat interview juga bisa memberikan masukan apabila ada inovasi yang belum sesuai. Harapannya juga bagi pemenang (pasca) diberikan kesempatan untuk dipromosikan karena selama ini seperti tidak berpengaruh.

- **Pak Agus: apakah pelaksanaan kegiatan seleksi PNS berprestasi sudah mencerminkan juara lahir batin dengan inovasi dan kolaborasi??**

Jawaban Pak Asep: sudah sangat sesuai, untuk pembacaan AlQuran saya sudah ikut ke tingkat Nasional, tapi saat ikut ke Tingkat Pemerintah Provinsi Jawa Barat memang berbeda. Saya ucapkan terimakasih kepada BKD Jawa Barat, semoga MATAQU KASEP bisa mengalir kepada seluruh di PNS.

Jawaban Pak Yudi: sangat bermanfaat, menciptakan budaya yang kompetitif, saya rasa lomba ini membawa positif dan program ini bisa berjalan.

- **Pak Agus: ada yang ingin dikomentari?**

Jawaban Pak Yudi: saat tau di promosikan saya merasa termotivasi.

- **Pak Agus: Tanggapan inovasi MATAQU KASEP?**

Jawaban Kepala Sekolah: tanggapan saya luar biasa kreatifitasnya, anak anak yang dihasilkan untuk menghafalkan AlQuran itu program wisudanya juga luar biasa.

- **Pak Agus: selain Pak Asep ada inspirasi lain yang termotivasi karena Pak Asep?**

Jawaban Kepala Sekolah: beliau memotivasi dalam pelayanan terhadap anak anak, salah satu expo yang dapat menginspirasi.

- **Pak Agus: selain Pak Asep ada inspirasi lain yang termotivasi karena Pak Asep?**

Jawaban Kepala Sekolah: saya selalu support apapun yang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi.

- **Pak Agus: setelah mendapatkan penghargaan sebelum sesudah bagaimana motivasi yang dirasakan?**

Jawaban Pak Asep: Luar Biasa saya sekarang selalu menggunakan atribut lengkap pada pakaian dan itu setelah menang PNS Berprestasi, karena saya ingat PNS Berprestasi harus menjadi teladan harus berbeda. Akhirnya yang lain juga menjadi terinspirasi oleh saya, mungkin sepele pakaian tapi dampaknya besar.

Jawaban Pak Yudi: kita menjadi model, jadi saat ada tugas termotivasi menjadi yang tercepat. Apapun yang dilakukan dianggap pns berprestasi semuanya biasa.

- **Pak Agus: bagaimana menularkan spirit yang dimiliki?**

Jawaban Pak Asep: Ketika bergandengan tangan 1 tim maka akan ada sesuatu yang besar yang sebelumnya tidak akan terbayangkan oleh kita. Saya mencoba melakukan pendekatan dalam spiritual building juga. Saya sudah dibekali amunisi juga untuk menggerakkan yang lain.

Jawaban Pak Yudi: orang tergerak karena reward dan punishment, saat ini masih berburu atas talen talen yang berprestasi, lama lama pns yang berprestasi menjadi habis, untuk itu kita harus berfikir bagaimana apabila membuat ternak prestasi. Sehingga saya sering mengadakan perlombaan diunit kerja saya internal.

- Kegiatan evaluasi telah selesai dan ditutup oleh Pak Oky Putranto selaku Penanggungjawab Kegiatan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023, dengan menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pemenang PNS Berprestasi, Atasan, Rekan, dan Bawahan Pemenang tidak lupa juga berterimakasih kepada perwakilan BKPSDM yakni Kabid Pengembangan Kompetensi ASN yang telah mendukung dan memfasilitasi kegiatan ini semoga kedepan akan menjadi bahan evaluasi bagi kami BKD Jawa Barat dalam penyelenggaraan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023 dan Tahun Tahun yang akan datang.

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

NOTULENSI

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Jum'at, 10 Januari 2023
Waktu : Pukul 08.30 – 11.30 WIB
Tempat : Ruang Rapat BKPSDM Kabupaten Cirebon
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**

- Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Tim Penghargaan BKD Jabar:

- Oky Putranto, S.STP., M.AP (Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKD Jabar)
- Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Tenaga Pelayanan Umum BKD Jabar)
- Muhammad Abu Rizal Khatab, S.Tr.IP. (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

BKPSDM Kabupaten Cirebon:

- Ade Nugroho Yuliarno, S.STP. (Sekretaris BKPSDM Kabupaten Cirebon)
- H. Agus Susanto, S.Sos. M.Si. (Kabid PKAP BKPSDM Kabupaten Cirebon)
- Mida Afriyani (Anpeg Muda BKPSDM Kabupaten Cirebon)
- Aruming, W. (Anpeg Muda BKPSDM Kabupaten Cirebon)

Pemenang PNS Berprestasi:

- Dra. Indra Fitriani, MM. (Kepala - Dinas Sosial Kabupaten Cirebon)
- H. Ruslan. S.Kep., Ners. (Kepala Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Kehumasan - Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (RS Paru Sidawangi))
- Rachmat Kartono, S.STP., M.Si. (Kepala - Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Majalengka)
- Ruliana Ramli, SIP., MP. (Analisis Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Penanganan Masalah Sosial - Dinas Sosial Kota Cirebon)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Meilan, S.R. (Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial - Dinas Sosial Kabupaten Cirebon)
- Sri Mulyaningsih (Kabag Umum dan Keuangan Rumah - Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Sakit Paru Sidawangi)
- Agus Setiawan (Kasubbag Keuangan - Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Sakit Paru Sidawangi)
- Nono Suharno (Kepegawaian - Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Sakit Paru Sidawangi)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Dra. Indra Fitriani, MM. (Kepala Dinas Sosial Kabupaten Cirebon)	Dinas Sosial Kabupaten Cirebon	Pemerintah Kabupaten Cirebon	Inspiratif	Literasi Sungai sebagai Gerakan Generasi Muda dalam Mengembalikan Fungsi Sungai dan Irigasi di Kecamatan Suraneggala Kab. Cirebon	Juara I Pejabat Administrator (Eselon III) Rp. 20.000.000	2020
2.	H. Ruslan. S.Kep., Ners (Kepala Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Kehumasan)	Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (RS Paru Sidawangi)	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inovatif	Upaya Deteksi Penemuan Kasus TB, Sebaran Penderita TB, Pencegahan Penularan, dan Meningkatkan Kepatuhan Pasien Minum Obat serta Kontrol Pemeriksaan ke Fasyankes dengan menggunakan Aplikasi Sistem Informasi dan Pengawasan Penderitaan Infeksi TB (SIPIPIIT)	Juara I Pejabat Fungsional Rp. 12.500.000	2020
3.	Rachmat Kartono, S.STP., M.Si. (Kepala)	Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Majalengka	Pemerintah Kabupaten Majalengka	The Future Leader	Implementasi Pola Kepemimpinan Lintas Kondisi Dalam Mewujudkan Majalengka Raharja Jawa Barat Juara Lahir Batin	Juara I Kategori The Future Leader Rp. 50.000.000	2021
4.	Ruliana Ramli, SIP., MP. (Analisis Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Penanganan Masalah Sosial)	Dinas Sosial Kota Cirebon	Pemerintah Kota Cirebon	Inovatif	Layanan Media Konseling tentang Segala Hal Kontes Curhat' di Kota Cirebon	Juara I Pelaksana Rp. 10.000.000	2020

*Diantara pegawai yang akan dievaluasi, ada 2 pegawai a.n Bapak Rachmat Kartono, S.STP., M.Si. yang tidak dapat hadir dikarenakan ada kepentingan yang mendesak (HUT Satpol PP) dan Ibu Ruliana Ramli, IP., MP. yang tidak dapat mengikuti jadwal sesuai yang ditentukan pada Hari Kamis Tanggal 9 Januari 2023 di BKPSDM Kota Cirebon menjadi Hari Jum'at Tanggal 10 Januari 2023 bergabung dengan BKPSDM Kabupaten Cirebon tetapi tidak dapat mengikuti kegiatan evaluasi.

PEMBUKA:

- Kegiatan evaluasi dibuka oleh Bapak H. Agus Susanto, S.Sos. M.Si. selaku Kabid PKAP (Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan) BKPSDM Kabupaten Cirebon, beliau mengucapkan selamat datang dan berterima kasih kepada Tim Evaluasi Penghargaan Provinsi Jawa Barat, Sekretaris BKPSDM Kabupaten Cirebon (Bapak Ade Nugroho Yuliarno, S.STP.) dan seluruh jajaran lingkup bidang PKAP BKPSDM Kabupaten Cirebon, kepada pemenang PNS berprestasi, serta Pengguna/Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi atas kehadiran nyapada hari ini. Beliau menyampaikan permohonan maaf karena Bapak Kepala Badan BKPSDM Kabupaten Cirebon tidak dapat hadir pada acara ini dan menugaskan bidang PKAP Kabupaten Cirebon untuk memfasilitasi kegiatan pada hari ini. Selanjutnya beliau memohon maaf dalam hal penyambutan jika ada hal yang kurang, terkait pelaksanaan kegiatan beliau menyampaikan ada 2 peserta yang tidak dapat hadir. Beliau menyerahkan acara kepada Tim Evaluasi untuk memulai kegiatan;
- Selanjutnya Bapak Oky Putranto, S.STP., M.AP. (Kepala Bidang PKAP BKD Provinsi Jawa Barat) selaku penganggunjawab kegiatan evaluasi menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. selaku ketua tim evaluasi PNS berprestasi Provinsi Jawa Barat, Sekretaris BKPSDM Kabupaten Cirebon, Kabid PKAP Kabupaten Cirebon beserta jajaran,

pemenang PNS berprestasi beserta jajaran atas kesediannya untuk hadir pada acara ini. Beliau menyampaikan beberapa hal diantaranya:

1. bahwa seharusnya hari ini ada 4 (empat) orang (Ibu Dra. Indra Fitriani, MM., Bapak H. Ruslan. S.Kep., Ners., Rachmat Kartono, S.STP., M.Si., dan Ruliana Ramli, SIP., MP.) yang dimintai masukan/saran dari para pemenang PNS berprestasi terkait penyelenggaraan PNS berprestasi 3 (tiga) tahun ke belakang untuk penyelenggaraan perbaikan PNS berprestasi tahun mendatang. Yang sudah konfirmasi hadir ada 2 (dua) orang yaitu Ibu Dra. Indra Fitriani, MM. dan Bapak H. Ruslan. S.Kep., Ners.
2. Sesuai arahan Kepala BKD Provinsi Jawa Barat dan Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat perlu adanya reward kepada PNS Jawa Barat. Hal ini sebagai dasar eviden indeks system merit aspek 6 (enam), jadi salah satu evidennya harus ada pemberian reward kepada ASN, terutama kepada ASN Provinsi dan ASN di Jawa Barat. Sehingga kegiatan ini akan terus berlanjut di masa-masa mendatang dan kita berharap mendapatkan masukan dari Bapak/Ibu sekalian terutama dari para pemenang PNS berprestasi dari Tahun 2020 s.d. Tahun 2022 (3 Tahun ke belakang). Selanjutnya kita meminta masukan terutama dari BKPSDM Kab/Kota dalam hari ini kita meminta masukan kepada BKPSDM Kabupaten Cirebon terkait penyelenggaraan PNS berprestasi tingkat Provinsi Jawa Barat;
3. Memperkenalkan Tim Evaluasi BKD Provinsi Jawa Barat khususnya Tim Penghargaan;
4. Nama bidang PKAP (Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan) sama dengan nomenklatur di BKPSDM Kabupaten Cirebon didalamnya terdiri dari 3 ketua tim yakni Tim Kinerja, Tim Penghargaan, dan Tim Disiplin. Yang turun ke lapangan saat ini adalah Tim Penghargaan yang diketuai langsung oleh Dede Purnama, S.Ag., M.AP. beliau adalah Analis Kepegawaian Ahli Muda jafung hasil penyetaraan 31 Desember 2021;
5. Latar Belakang PNS berprestasi sudah berjalan bertahun-tahun tetapi sampai saat ini belum melakukan evaluasi. Sebelumnya sudah mengunjungi Kabupaten Karawang, Kabupaten Indramayu, Kota Cirebon dan hari ini ke Kota Cirebon. Sudah banyak masukan berharga baik dari BKD/BKPSDM termasuk dari PNS berprestasi. Rata-rata banyak yang memberi masukan bahwa ini adalah perlombaan terpanjang dan tersulit, waktu/datelinenya mepet, ada yang complain bahwa mereka sudah menang tetapi belum sempat foto dengan Bapak Gubernur Jawa Barat (Ridwan Kamil);
6. Manfaatnya, harapan Pak Sekda Pak Gubernur termasuk Kepala BKD bisa memiliki outcome yang jelas. Tidak hanya sebagai kegiatan ceremonial atau formalitas belaka;
7. Sasaran Evaluasi ini berjumlah 43 PNS dari Provinsi dan Kab/Kota baik juara 1, 2, dan 3. Dari 24 PNS Kab/Kota ini tersebar di 15 Kab/Kota, jadi ada sekitar 12 Kab/Kota yang belum mampu mengirimkan PNS nya ke tingkat provinsi termasuk ke finalis 3 besar. Untuk PNS pemprov yang masuk 3 besar totalnya 19 orang tersebar hanya di 12 Perangkat Daerah dengan Setda, berarti ada sekitar 26 Perangkat Daerah yang PNS pemprovnya belum masuk ke tahap finalis juara 1, 2, dan 3 tingkat provinsi. Dari penyelenggaraan PNS berprestasi dari tahun-tahun sebelumnya kita membutuhkan informasi barangkali ada koreksi, masukan, dan arahan dari Bapak/Ibu sekalian terkait penyelenggaraan untuk kita bisa menghadirkan PNS-PNS Jawa Barat yang Inovatif, Inspiratif dan The Future Leader dalam rangka mengirimkan talent-talent ini ke tingkat Anugerah ASN Tingkat Nasional. Kita

juga perlu masukan dari rekan/kolega, termasuk testimoni atasan, bawahan dari para peraih penghargaan ini mengenai kinerja para pemenang PNS berprestasi;

SASARAN EVALUASI

Sasaran yang akan dievaluasi adalah **43** PNS sebagai Pemenang Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2020 s.d. 2022

24 PNS Kabupaten/Kota

- Kabupaten Karawang ②
- Kabupaten Indramayu ②
- Kota Cirebon ②
- Kabupaten Cirebon ①
- Kabupaten Majalengka ①
- Kabupaten Sumedang ①
- Kabupaten Garut ②
- Kota Bandung ①
- Kabupaten Ciamis ②
- Kabupaten Pangandaran ②
- Kota Banjar ①
- Kota Depok ①
- Kabupaten Bogor ①
- Kabupaten Sukabumi ②
- Kota Sukabumi ①

19 PNS Pemprov

- Dinas Kesehatan ①
- Dinas Kelautan dan Perikanan ①
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ①
- Dinas Pendidikan ①
- Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan ①
- Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ①
- Badan Pendapatan Daerah ②
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ②
- Sekretariat Daerah ②
- Dinas Komunikasi dan Informatika ②
- Dinas Perkebunan ②
- Dinas Perhubungan ①

DUKUNGAN INFORMAN

- Peraih Penghargaan PNS Berprestasi
- Atasan Peraih Penghargaan
- Rekan/Kolega Peraih Penghargaan
- Bawahan Peraih Penghargaan

8. Ketentuan pelaksanaan evaluasi kita akan melakukan evaluasi di 15 BKD/BKPSDM Kab/Kota, waktunya sebelum memasuki bulan suci Ramadhan sudah selesai;
9. Menginformasikan rencana tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023 dan bentuk penghargaan yang akan diberikan;
10. Seleksi PNS berprestasi ini diberi spare waktu yang cukup Panjang, sehingga dapat menyampaikan eviden. Kita juga tidak ingin membebani dengan administrasi yang rijit. Kita harapkan diawal hanya berbentuk makalah singkat dan video tayang. Kita langsung mendapatkan evaluasi dari pemenang PNS berprestasi di tahun sebelumnya terkait uji public. Diharapkan video profil dari masing-masing kategori ini di awal pada saat pendaftaran. Dilakukan uji public karena ditakutkan ada seperti plagiat, prestasinya sudah pernah diusung oleh PNS di tahun-tahun sebelumnya. Dengan adanya uji public diharapkan masyarakat atau peraih PNS berprestasi sebelumnya diharapkan untuk bisa memberikan feedback kepada BKD Provinsi Jawa Barat;
11. Sosialisasi dilaksanakan Bulan April kepada BKD/BKPP/BKPSDM Kab/Kota termasuk Kasubbag Kepegawaian di 46 Perangkat Daerah dan UPT akan kita informasikan. Pada Tahun 2023 ada tahap baru yaitu adu gagasan pada tahap 5. Antara finalis 1 dan finalis yang lainnya memberikan vote. Berikut tahapan seleksi PNS berprestasi Tahun 2023:



Penganugerahan direncanakan akan diberikan pada saat HUT KORPRI Tanggal 29 November 2023;

12. Pasca Covid 2 Tahun ini, jumlah hadiah uang yang diterima tahun ini belum berubah. Berikut bentuk penghargaan pemenang PNS berprestasi Tahun 2023:



Talent level provinsi ini akan dikirimkan ke level nasional hanya saja kondisinya tidak mudah sesuai dengan yang dibayangkan karena kategorinya berbeda dengan kategori tingkat nasional. Kategori Anugerah ASN dibagi menjadi:

- a. Kategori ASN Muda, bagi ASN Muda yang memiliki konsep kedepan (batas usia maksimal 35 tahun);
- b. Kategori ASN Inspiratif, bagi ASN yang menginspirasi banyak pegawai/orang lain;
- c. Kategori ASN The Great Senior Leader, bagi ASN dengan Jabatan Pimpinan Tinggi terhebat.

Sedangkan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dengan Kab/Kota mengikuti kategori Menpan dari tahun-tahun sebelumnya yaitu Inovatif, Inspiratif, dan The Future Leader. Tetapi

di pusat ada perubahan mendadak tanpa menginformasikan ke Kab/Kota dan Provinsi terkait kategori yang akan dilombakan, sehingga pemenang PNS berprestasi yang sudah kita dapatkan di tahun kemarin akan kita inline kan dengan kategori pusat dengan syarat dan ketentuan berlaku. Kita akan cek usianya karena PNS Muda di nasional ini usianya maksimal 35 Tahun, berbeda dengan provinsi yaitu The Future Leader maksimalnya 40 Tahun. Itupun 40 Tahun pendaftarannya masih sedikit sekitar 20 orang. Talent-talent yang ada usianya dibawah 40 Tahun, jika ada usianya yang sudah lewat 35 Tahun tidak bisa diikuti. Termasuk kategori inovatif dan inspiratif juga siapa yang akan kita usung, karena disana pintunya 1 hanya inspiratif saja dan itu yang menjadi permasalahannya.

Terkait KPLB juga masih wacana, kalau untuk Anugerah ASN tidak ada masalah karena KPLB ini menjadi satu rangkaian di BKN. Manakala sudah diwawancarai Anugerah ASN dipusat karena dewan jurinya menjadi salah satu bagian BKN biasanya KPLB nya previllage langsung red karpet inaikan satu tingkat mendapatkan Kenaikan Pangkat Luar Biasa. Hanya saja proses provinsi dan Kab/Kota terkendala tidak hanya dia sebagai pemenang tetapi harus melalui mekanisme di Tingkat Nasional karena pertek kenaikan pangkat itu tetap dari pusat, kita hanya sebatas mengusulkan terkait KPLB. Berbeda dengan Jawa Barat pada Tahun 2015 mendapatkan kehormatan dan ditunjuk pemerintah pusat untuk mengirimkan kontingen mewakili Indonesia untuk berkompetisi pada ajang "Asean Civil Service Games (ACSG) 2015" kegiatan olahraga untuk para PNS se-ASEAN untuk yang pertama untuk menjalin kerja sama antar negara-negara ASEAN, khususnya kerja sama anantara pegawai negeri melalui olahraga. Karena dengan prestasinya membawa Indonesia juara umum sehingga atlet, official, PIC, tenaga administrative mendapatkan KPLB langsung. Termasuk kesuksesan melaksanakan PON, PNS yang terlibat kepanitiaan langsung, mendapatkan KPLB dari BKN. KPLB ini pengusulannya ada di PPK masing- masing, kalau pemenangnya level Kab/Kota masuk ke Provinsi tetap saja provinsi tidak punya kapasitas mengusulkan KPLB PNS Kab/Kota. Sebagai contoh Ibu Eti dari Indramayu pernah mengajar di SMPN I Krangkeng dan sekarang menjadi Kabid di Disdik, kita tidak bisa mengusulkan KPLB karena pengusul KPLB adalah Ibu Bupati dalam hal ini Bu Nina selaku PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian);

13. Untuk PNS provinsi, PNS berprestasi ini belum di treatment kepada nine box sumbu Y nilai kinerja. Sehingga hari ini, kalau kemarin Pak Yudi Rahmat dari Dishub Jabar beliau menyampaikan bahwa beliau menang PNS berprestasi Tahun 2020 tetapi belum dilantik menjadi eselon IV dan baru dilantik kemarin Tahun 2022. Jadi beliau dilantik karena pemenang EOTM di Tahun 2021, sehingga nilai sumbu Y nya naik karena pernah menang EOTM. Tetapi PNS berprestasi ini belum bisa dijadikan salah satu indeks komposit di sumbu Y nilai kinerja. Kalau misalnya kita nine box, tidak berpengaruh kepada sumbu Y nilai kinerja.
- Hari ini acaranya informal, butuh masukan, koreksi, saran, kritik terkait penyelenggaraan PNS berprestasi tingkat Provinsi Jawa Barat. Bapak Oky menyerahkan acara selanjutnya kepada Bapak Agus selaku tenaga ahli dari BKD Jabar untuk dilanjutkan sesi wawancara.

SESI WAWANCARA

Pemenang PNS Berprestasi:

- **Pak Agus:** Ketika dinobatkan menjadi PNS Berprestasi pasti tidak begitu saja, melalui rangkaian yang panjang, tentu ini merupakan salah satu reward penting hasil dari sebuah gagasan. Jelaskan secara singkat kenapa bisa lahir gagasan inovasi dan inspiratif dari Bu Indra dan Pak Ruslan?

Jawaban Bu Indra: Pada Tahun 2020 ada kesempatan mengikuti PNS Berprestasi tetapi pada saat covid, beliau mendapat informasi seleksi tersebut dan memohon izin kepada Kadis BKPSDM dan didukung penuh. Tahun 2020 itu waktunya singkat. Beliau dilapangan dicap sebagai camat yang mengada-ngada karena terus saja berkegiatan, “tidak ada camat mengurus sungai” begitu kata warganya. Pada saat itu beliau ditempatkan di suryananggala, daerah hilirnya kab Cirebon. Dimana apapun yang ada di hulu, sampainya ke Suryananggala. Bahkan beliau menemukan pulau sampah yang bisa dinaiki bahkan jalan dan memecahkan perahu juga. Suryananggala merupakan satu wilayah dimana merupakan wilayah zona merah Kab. Cirebon. Daerahnya panas/teu kaopan, kalau ada apa-apa, panas tetapi kalau mikirnya jelek hasilnya jelek, panas itu digunakan untuk hal yang baik. Bersama-sama teman, diluar kecamatan Suryananggala sebelumnya dengan PMII menghire anak-anak sekolah untuk menanam mangrove dan mendapat rekor dunia menanam mangrove dalam waktu bersamaan 5.400 pohon mangrove oleh 12.000 pelajar Tahun 2017, waktu itu pemuda-pemuda di Suryananggala panas dengan mengatakan “Bu, kenapa harus pakai orang lain? Kita juga bisa!” kemudian Bu Indra menjawab “Yakin?”, mereka menjawab “Iya Bu bisa!”. Dari kejadian tersebut, Bu Indra mengajak mereka tiap minggu bersih-bersih baik saluran, sungai, dan bekalnya hanya sirup campolai serta es 1 termos besar, dan mereka semangat. Karena sebelumnya beliau sudah bekerjasama dengan BBWS dalam penanaman mangrove beliau mengajak BBWS juga. Ada juga Pegiat literasi dari pasar malam ke pasar malam dan diajak koordinasi dengan BBWS. Mobilnya Pak Wargina ini sudah didorong-dorong saja, bagaimana kalau di fasilitasi oleh BBWS? BBWS OK, akhirnya bukan lagi dari pasar malam ke pasar malam, mobilnya dari BBWS, termasuk buku-bukunya dari BBWS. Karena BBWS punya tanggungjawab dengan sungai, buku-bukunya itu berisi bagaimana melestarikan sungai agar tetap lestari. Itu siapa yang harus diajari? Pastinya anak-anak, jadi dari sekolah ke sekolah. Teman-teman/komunitas yang biasa bersih-bersih dengan Bu Indra ajak, mereka relawannya, selain Pak Wargina tentunya karena beliau adalah pegiat literasi. Mobilnya dari BBWS, teman-teman bersih-bersih dan beliau berkoordinasi dengan sekolah-sekolah. Akhirnya menghasilkan literasi sungai. Seiring berjalannya waktu, karena BBWS itu wilayahnya bukan hanya Suryananggala, sampai ke garut, dibawah literasi sungai itu sampai ke Garut, dan satu kebetulan yang beliau ajak kerjasama programnya BBWS itu Pak Dwi Agus Kuncoro dimutasikan ke Solo, Kalimantan, dan Yogyakarta diterapkan pula disana sehingga menular ke beberapa BBWS. BBWS cisanggarung ini sehari sebelum beliau mutase ke Dinsos, Pak Agus pindah lagi ke Cirebon akhirnya diaktifkan lagi yang hamper malas-malasan. Dari kegiatan tersebut dapat menangani banjir di gegesik yang memang bertahun-tahun langganan banjir karena sungainya tidak pernah di normalisasi selama 30 tahun. Pertemuan yang tidak disengaja dengan kepala BBWS yang baru akhirnya mungkin kado terakhir di Gegesik

adalah Normalisasi di 100 sungai di Gegesik saat itu dibicarakan, besoknya alatnya datang semua.

Beberapa hal tidak berjalan dengan baik, beliau disebut camat radikal karena kalau bicara selalu diluar yang tidak mungkin. Beliau berpikir, kalau beliau punya potensi dengan niat yang tulus dan tidak punya dana tetapi kalau kita punya potensi di setiap orang dan instansi serta berkolaborasi pasti bisa tercapai.

- **Pak Agus: Literasi sungai itu pasti menyangkut tentang mindset, pekerjaan berat mengubah mindset masyarakat. Salah satu pintunya melalui sekolah, tentu saja sekolah tidak cukup, karena banyak masyarakat yang tinggal di bantaran sungai dan segala macam yang mereka membutuhkan literasi sungai ini. Bagaimana orang-orang/masyarakat di sekitar sungai ini bisa mendapatkan literasi yang sama dari gagasan ibu lahirkan?**

Jawaban Indra: Untuk masyarakat di sekitar sungai Masyarakat sungai beliau mempunyai komunitas Masyarakat Peduli Lingkungan Sungai (MPLS) tiap minggu bersih-bersih. Karena anak mereka bersih-bersih masa orang tuanya tidak. Pada akhirnya ikut bersih-bersih karena melihat anak2nya bersih-bersih, dan bekerjasama dengan desa-desa lainnya. Bukan hanya 1 kecamatan, di beda kecamatan diperluas lagi dengan menghire PSDA dan PUPR. Bukan hanya anak sekolah saja, kalau anak sekolah pembelajarannya melalui buku, menanam dsb, orang tua itu sudah harus praktek jangan belajar lagi tapi harus bertindak.

- **Pak Agus: Bagaimana Latar belakang/Gagasan Sipipit muncul?**

Jawaban Ruslan: Berawal dari beliau sebagai Kasi Rawat Jalan banyak kasus mangkir, tidak tuntas, sedangkan penyakit TB ini adalah penyakit menular dan angka kematiannya paling tinggi. Gagasan itu berawal dari itu. Salah satunya pada saat ditugaskan mengunjungi yang mangkir, pada saat berkunjung ventilasi rumahnya tidak baik, Bapanya yang sakit tidur diatas sedangkan anak-anaknya ber 5 tidur dibawah, kalau Bapak tersebut batuk kebayang udara disana muter-muter dan akan ada potensi TBC 5 orang. Jika terus begini tidak akan selesai karena jika 1 diobati, yang lain akan tertular. Banyak juga kasus TBC yang datang ke RS sudah batuk darah, kondisi sudah sangat lanjut, artinya tidak ada deteksi dini. Sehingga saat itu berpikir bagaimana masyarakat bisa memahami dan mendeteksi secara dini, sehingga keluar istilah sipipit. Filosofi burung pipit itu, mereka bergotong royong, kesana guyub kesini guyub. Jadi kalau TBC ini bisa ditangani oleh setiap masyarakatnya juga terlibat jelas stake holder termasuk BKD didalamnya terlibat semua, insya allah TB ini akan selesai dengan cepat seperti ketika menangani covid. Karena itu tercetuslah SIPIIT (Sistem Informasi dan Pengawasan Penderitaan Infeksi TB). Logonya mengambil logo rumah sakit plus 2 dulunya sanatorium, kalau dulu penyakit TB itu datang lalu di karantina fisiknya sampai meninggal sekarang karantinanya dengan digital jadi memakai logo tersebut. Jadi logonya dulu karantina fisik sampai meninggal sekarang adalah karantina digital. Jadi di aplikasinya itu pasien memasukkan nama kemudian mengisi Riwayat keluarga siapa saja yang ada disitu, punya anak berapa, sehingga mudah untuk mendeteksi kira-kira berapa potensi yang akan muncul/tertular. Kemudian di aplikasi juga ada pencegahan dini, misalnya ada pertanyaan apakah anda sudah batuk 2 minggu? mereka sudah paham, nanti

muncul notifikasi “anda kemungkinan TB, silahkan anda kontrol ke Rumah Sakit terdekat”, desain awal aplikasi seperti itu, kemudian berkembang ditambah dengan GPS (pasien tersebut dapat diketahui posisinya) sehingga kita dapat melihat sebaran petanya, jika pasien tidak datang ke RS akan melihat dimana posisinya dimana, nantinya akan seperti gojek (ada yang memesan gojek dan ada yang menerima pesanan), tetapi ternyata susah karena dibutuhkan IT yang luar biasa karena basic beliau bukan IT akhirnya semampunya. Permasalahan lainnya karena pasien minum obatnya banyak dan bosan, lalu ada Lembaga ormas yang menangani tentang TB tapi tidak efektif karena tidak lihat langsung ke rumahnya sehingga banyak pasien yang banyak obatnya tapi tidak diminum dan putus obat sehingga risikonya masuk kategori pasien TB yang tidak bisa diobati dengan obat biasa, harga obatnya lebih dari 200.000, sekali minum efeknya banyak. Diaplikasi juga ada fasilitas reminder/pengingat untuk memastikan pasien meminum obat. Pada saat rawat jalan, beliau dapat melihat/mendeteksi dimana posisi pasien, mengingatkan untuk minum obat. Masalahnya beliau belum bisa mengembangkan konsep yang awal sampai dengan seperti itu karena aplikasi tersebut membutuhkan tenaga IT yang mumpuni. Dari Kalimantan dan beberapa Kab/Kota sudah bersurat untuk minta di duplikasi, tetapi beliau belum PD karena masih banyak perbaikan-perbaikan. Saat ini beliau pindah menjadi Kepala Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Kehumasan artinya aplikasinya sudah diserahkan kepada teman dipelayanan karena beliau sudah di tempat baru. Tidak sampai berhenti disitu, beliau berinisiatif akan mengintegrasikan sipipit dengan antar jemput pasien menggunakan ambulance melalui aplikasi. Karena banyak pasien yang tidak punya kendaraan dan lain sebagainya, beliau berfikir untuk jemput bola jika ada pasien yang membutuhkan, bagaimana bisa menjemput pasien yang tidak mampu menggunakan ambulance. Dengan adanya PNS berprestasi, menumbuhkan semangat teman-teman, berkinerja lebih baik, dan ingin membuat inovasi-inovasi.

- **Pak Agus:** Berdasarkan penilaian Bu Indra dan Pak Ruslan, apakah selama proses pelaksanaan seleksi PNS berprestasi ini berjalan objektif/terbuka/transparan?

Jawaban Ibu Indra: Untuk pelaksanaan seleksi PNS berprestasi Tahun 2020 pelaksanaan cepat sekali. Menurut beliau karena tiab-tiba harus mengumpulkan ini itu, tiba-tiba harus mengumpulkan video, beruntungnya saya karena kegiatan tersebut memang betul-betul dilakukan, kegiatannya di videokan, diliput oleh media. Karena pada tahun tersebut dilaksanakan seleksi secara online, tidak pernah ketemu, dilalahnya apakah memang jaringan kita memang kurang bagus apakah sengaja supaya kita kalang kabut bagaimana kita bisa menyelesaikan permasalahan-permasalahan itu, saya betul-betul tidak mengerti apakah memang betul suara saya tidak terdengar, bagaimana menyelesaikan permasalahan itu pada saat seleksi itu (tidak terdengar) sementara kita sudah menyiapkan perangkat yang sudah disiapkan. Karena terbiasa apa-apa harus cepat akhirnya menggunakan HP. Beliau menilai itu adalah objektivitas dari panel dan kinerja yang sangat luar biasa.

Jawaban Bapak Ruslan: Karena dari awal konsepnya bukan untuk mengikuti seleksi PNS berprestasi. Terkonsep dari tahun sebelum ada reward, dengan adanya informasi seleksi itu hanya transformasi saja dari ide yang notabennya tidak tertulis dibuat menjadi suatu makalah. Kalau dilihat dari prosesnya, pra, persiapan, penilaian saya memberikan bintang 5, karena

memang sangat bagus sekali. Beliau juga sempat diinformasikan oleh Kepala BKD Jabar ketika berkunjung ke kantor BKD Jabar untuk disampaikan ke direktur. Proses informasi melalui medsos, itu sangat luar biasa, penilaiannya luar biasa, dan objektif karena saya merasakannya sendiri.

Masukannya, untuk pascanya. Saya ingin menciptakan aplikasi sebagus Gojek. Hadiahnya itu bukan untuk saya, tetapi untuk orang IT untuk mengembangkan aplikasinya, malah anggarannya nambah. Beliau berkomunikasi dengan halodoc, aplikasinya mau diambil. Tetapi beliau berpikir aplikasi ini untuk kemaslahatan. Kalau memang hasil inovasi ini dapat membantu pemerintah, mungkin ada tindak lanjutnya, bagaimana baiknya dikawal kalau melihat sisi baiknya.

- **Pak Agus: Ketika dinobatkan menjadi PNS berprestasi ini, ada apresiasi yang diberikan. Ada yang bentuknya materi dan berbagai macam lainnya, tetapi menurut saya ada hal yang lebih penting dari itu, immaterial, recognisi, pengakuan, reputasi, nama baik dan segala macam. Saya rasa itu jauh lebih mahal kalo menurut saya. Tetapi itu di luar konteks sekarang. Yang Bapak/Ibu terima ketika mejadi jura ini apakah sudah cukup memadai untuk mengganjar prestasi Bapak/Ibu? Apakah perlu ditambah umroh dan segala macam lainnya?**

Jawaban Bapak Ruslan: Beliau tidak masalah dengan materi, bukan berarti tidak butuh. Tetapi beliau memikirkan bagaimana aplikasi tersebut ready use. Beliau terkendala anggaran, mengorbankan menyewa google map, jai jika ingin presisi tau orang ada dimana kita harus membayar ke google map per orangnya. Aplikasi SIPIIT belum ready di playstore, awal-awal sempat menyewa beberapa bulan. Beliau bukan mempermasalahkan finansial, beliau sangat senang diberi penghargaan oleh BKD Jabar sehingga termotivasi, hanya saja kadang greget untuk mengembangkan aplikasi untuk lebih baik tetapi banyak kendala. Misalkan yang pegang program Pemda, saya tidak apa-apa. Beliau ingin menjadikan aplikasi itu lebih baik.

Jawaban Ibu Indra: Selain yang materi, yang paling diharapkan dari PNS berprestasi adalah reward berupa kenaikan jabatan bagi structural dan rekomendasi dari gubener bahwa sipemenang ini direkomendasikan untuk naik jabatan atau yang fungsional direkomendasikan untuk KPLB. Itu yang beliau harapkan, sehingga kedepan tidak ada lagi keluhan teman-teman PNS berprestasi yang tidak dianggap-anggap/dianggurkan. Jangan sampai yang tidak melakukan apa-apa naik jabatan, sedangkan yang mengikuti PNS berprestasi hanya menonton

Pak Agus menanggapi hal tersebut bahwa gagasan/terobosan inovasi yang bagus itu tidak leonatif atau tidak menjadi milik sekelompok kecil milik orang saja. Tetapi bagaimana dia menjadi khasanah kekayaan public sebanyak mungkin orang yang merasakan manfaat dari gagasan/terobosan yang Bapak/Ibu hasilkan.

Pertanyaannya adalah bagaimana langkah masivikasi, bagaimana Langkah ide-ide yang telah dihasilkan dari literasi/sipipit menjadi sesuatu hal dari kesadaran orang banyak, untuk menuju kesitu kan harus ada kaki-kakinya, untuk mengantarkan gagasan Bapak/Ibu ke public yang lebih luas. Apa yang selama ini bapak/ibu lakukan untuk memasarkan/

memasivkan gagasan-gagasan itu sehingga kemudian ini menjadi pengetahuan bersama dan pihak yang menikmati manfaat dari gagasan Bapak/Ibu menjadi lebih luas lagi?

Jawaban Bapak Ruslan: Beliau sudah mendorong semua pasien untuk menggunakan aplikasi ini, sudah meminta usulan anggaran untuk pengembangan, karena saya merupakan inovasi dalam digital tentunya kalau tidak dikembangkan akan menjadi sia-sia, anggaran kita terbatas sehingga tidak bisa mendongkrak untuk itu. Saya sudah berupaya meminta bantuan kepada anak IT yang masih sekolah dan kemampuannya tidak secanggih orang IT profesional karena terkendala biaya. Beliau mendatangi halodoc, tapi kemudian keluar hak cipta dari pemda sehingga tidak boleh dijual. Halodoc meminta untuk dikembangkan, akan dipasarkan dan semua RS akan menggunakannya karena dapat diketahui berapa pasien yang terkena TB di daerah-daerah. sudah berupaya bahkan bertemu dengan temannya dan ingin melanjutkan SIPIIT, bersama-sama untuk mengikuti PNS berprestasi selanjutnya.

Jawaban Ibu Indra: Sejatinya bahwa kita berinovasi itu seperti yang disampaikan oleh Pak Ruslan, non budgeter. Diperlukan kepiawaian kita untuk menghire di luar kita supaya apa yang kita jaga itu bisa berjalan bahkan berkembang. Jadi bagaimana saya menghire teman-teman generasi muda sebagai komunitas, mengumpulkan BBWS dengan komunitas, menjadikan BBWS inimemberikan barang-barang inventarisnya untuk kita gunakan. Alhamdulillah berkat koordinasi, berkomunikasi, bahkan BBWS selalu hadir disitu. Kalau kita melakukan literasi secara langsung, mobil, angkutan sampah, dsb adalah tanggungjawab BBWS. Beliau hanya menggerakkan teman-teman dan memberikan minuman, karena teman-teman jiwanya, konsennya sudah tinggi alhamdulillah berjalan dengan baik dan tidk berhenti saat beliu sudah tidak menjabat lagi sebagai camat di Suryananggala lagi. Bahkan karena ini sudah menjadi program yang bagus untuk pelestarian sungai bahkan berkembang tanpa adanya beliau.

- **Pak Agus: Pemprov ingin menghadirkan budaya kreasi dan inovasi. Apakah Ibu Indra dan Pak Ruslan setuju jika program pemberian apresiasi pemberian PNS berprestasi ini spiritnya merepresentasikan spirit dari visi jabar juara lahir batin dengan inovasi dan kolaborasi?**

Jawaban Ibu Indra dan Pak Ruslan: Sangat setuju!

- **Pak Agus: Berarti dilanjutkan ya?**

Jawaban Ibu Indra dan Pak Ruslan: Lanjut!

- **Pak Agus: Untuk melanjutkan kegiatan ini, apa yang Ibu dan Bapak sarankan secara keseluruhan terkait program apresiasi PNS berprestasi ini?**

Jawaban Ibu Indra: Secara penyelenggaraan sudah bagus, hanya terkendala di hal teknis saja ketika presentasi dan wawancara secara daring, sekarang sudah tidak daring lagi dan berhadapan langsung seperti ini, bagaimana cara orang menguji saat tiba-tiba bermasalah, mungkin apakah dikondisikan seperti itu supaya berpikir, berbeda jika berhadapan langsung. Reward selain materi berupa imateri, terutama penghargaan dengan jerih payah dengan sudah

membuat prestasi yang membuat pemda itu makin dipandang oleh masyarakat dengan apa yang kita lakukan.

Jawaban Pak Ruslan: Untuk kegiatan PNS berprestasi ini jangan sampai terhenti, terus dilanjutkan karena dampaknya sangat banyak. Saya dan teman-teman tidak ingin berfikir seperti PNS biasa yang hanya datang lalu pulang sehingga kegiatan ini memacu untuk terus berpikir bagaimana membuat inovasi-inovasi. Untuk proses sudah bagus, Kalau boleh memberikan saran, pada saat itu ada Langkah apa yang akan dilakukan si nominasi dan apa yang dapat pemerintah bantu. Misalnya perlu adanya bantuan, dukungan stake holder, sehingga menjadi aset negara. Karena dalam berinovasi sejauh mana berimplementasi, ada yang sudah matang dan ada juga proses yang menuju matang. Mungkin pada saat itu perlu ditanyakan apa yang dibutuhkan? Sehingga nanti follow up nya ketika juara didukung hal-hal lainnya yang tidak mesti uang sehingga nanti produk tersebut menjadi lebih baik.

SESI WAWANCARA

Pengguna/Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi (Atasan, Rekan dan Bawahan):

Kemudian Pak Agus ingin mengkonfirmasi kepada rekan-rekan, kolega, atasan, dan bawahan pemenang PNS berprestasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan:

- **Pak Agus: Seberapa ampuh dengan kehadiran SIIPIT ini dalam hal mendeteksi/menanggulangi TB? Apa perbedaan sebelum dan setelah adanya aplikasi SIIPIT ini?**

Jawaban Sri Mulyaningsih (Kabag Umum dan Keuangan RSP): Setelah ada pengembangan kompetensi PNS berprestasi, Pak Ruslan tertarik membuat aplikasi SIIPIT. Kaitannya dengan aplikasi ini sangat dibutuhkan karena bukan hanya melayani orang yang datang tanggungjawab kita juga menghapus/stop TB, dengan adanya aplikasi ini maka diketahui ada beberapa orang yang berpotensi mengidap penyakit TB. Jadi diketahui dimana saja daerah mana saja yang banyak terinfeksi TB, sehingga kita melakukan kegiatan layar baru. Bila pasien itu tidak datang lagi, dari RS akan dikunjungi dan ditanya apa kendalanya, kenapa tidak melanjutkan perawatan TB ini? Intinya aplikasi ini sangat dibutuhkan oleh RS Paru Sidawangi. Pak Ruslan sangat memotivasi teman yang lain dan beliau tidak henti-hentinya memotivasi teman-teman. Pak Ruslan basically pelayanan sekarang managerial, beliau mampu mengkolaborasi latar belakang beliau dengan managerial. Ibu Sri Mulyaningsih mengaku terbantu dengan kinerja Pak Ruslan.

Bapak Agus Setiawan (Kasubbag Keuangan RSP) menambahkan jawaban: Aplikasi SIIPIT ini untuk mendeteksi pasien mangkir yang tidak tuntas berobat sehingga mengurangi potensi mangkir ini berkurang, jika tidak dicegah berakibat pasien menjadi resisten. Kita juga dapat memantau pengawasan minum obat pasien, dapat mengurangi pengawasan MO (Minum Obat) karena sudah ada aplikasi.

- **Pak Agus: Salah satu fungsi kreatifitas salah satunya memberikan nilai lebih (added value) jadi gagasan harus memberikan nilai tambah terhadap suatu gagasan. Apa yang sudah dihasilkan oleh Ibu Indra?**

Jawaban Ibu Meilan, S.R. (Kabid Pemberdayaan Sosial): Sering terlibat dan ikut melihat kinerja Bu Indra. Ibu Meilan kurang mengetahui kedalaman literasinya tetapi akan menilai secara global. Selama beliau 14 Tahun menjadi Camat kemana-mana. Contoh pertama ketika beliau menjadi Camat di Karangsembung, beliau layak atau tidak untuk diberikan penghargaan menjadi camat di Karangsembung? Satu-satunya kecamatan yang ditunjuk oleh DPMPTSP adalah Kecamatan Karangsembung. Setelah itu beliau pindah lagi ke Suryananggala ada literasi sungai pada saat itu ada anugerah desa wisata urutan ke 2 se Indonesia Raya Tahun 2021. Dalam kurun waktu yang sedikit dari Suryananggala ke Gegesik hanya 1 Tahun 8 Bulan tetapi luar biasa kinerjanya bisa mengajak orang banyak untuk melakukan hal yang baik. Untuk selanjutnya, di Dinas Sosial juga mempunyai PR, kita akan lihat apa yang akan Bu Indra buat untuk Dinas Sosial Kabupaten Cirebon dengan berbagai permasalahannya.

- **Pak Agus: Setuju Bu Indra orangnya Radikal?**

Jawaban Ibu Meilan, S.R. (Kabid Pemberdayaan Sosial): Setuju. Radikalnya kearah positif.

- Pak Agus mempersilahkan kepada Tim Evaluasi untuk menyampaikan hal-hal lain yang perlu disampaikan.
- Pada kesempatan itu Bapak Oky Putranto, S.STP., M.AP. selaku peanggunjawab kegiatan evaluasi menyampaikan hal-hal sebagai berikut:
 1. Mengenai keberlanjutan PNS berprestasi, beliau mengharapkan tidak berhenti sampai disini. Jadi pasca pegawai tersebut mendapatkan penghargaan PNS berprestasi, itu yang harus kita pikirkan. Apakah dia dikembangkan karirnya? Apakah inovasinya itu dijadikan andalan Jawa Barat? Pak Oky menyoroti bahwa ide orisinil itu yang mahal. Beliau pernah menghadiri gelar inovasi anak SMK tentang jemuran, jadi jemuran itu akan masuk ketika hujan, inovasinya menggunakan sensor cuaca, kalau mendung rel jemurannya masuk kalau panas keluar, solusi yang bagus juga untuk ibu-ibu. Itu ide yang orisinil, tinggal pengembangannya. Dari penyampaian Pak Ruslan, beliau merasa kewenangan RS Paru terbatas untuk sampai disana, beliau juga merasa awalnya di BKD juga berasal dari ide mentah karena dukungan IT kuat seperti Pak Dede Purnama mengintegrasikan SLKS dengan web siola kemendagri dengan langsung tarik tanpa input, dalam waktu 1-2 minggu dapat selesai hampir mencapai 3.000 PNS bisa kita input. Kalau dulu input 400 orang membutuhkan waktu yang sangat lama karena kalau kita salah menginputkan titik koma saja akan tertolak. Selain itu beliau ada ide lagi, beliau ingin mengetahui dengan peta jabar, perangkat daerah mana saja yang pelanggaran disiplinnya berat? yang belum pembinaan siapa saja? sudah dapat disajikan dalam waktu 1 minggu oleh tim IT kita. Seharusnya stake holder di Bidang SDK, bidang kesmas atau bidang di provinsi dan secretariat menjembatani satpel-satpel, UPT di provinsi untuk mengembangkan itu. Pentingnya kolaborasi, jika Bapak Ruslan mempunyai link ke UPT JDS, itu bisa dititipkan di aplikasi sapa warga nantinya mirip pikobar. Bapak tinggal koordinasi dan insya allah dibantu oleh tim IT yang ada di Diskominfo sehingga bisa

terlaksana. Kita juga menitipkan monitoring netralitas ASN di sapa warga. Apalagi HP sapa warga ada di RW se-jawa barat sehingga Bapak cakupannya luas tidak hanya wilayah III tapi RS se Jawa Barat. Pak Oky berjanji akan menyambungkan dengan kepala UPT nya jadi bisa terus berkembang;

2. Masukan dari Bu Indra yang berkaitan dengan karir, seperti yang di Indramayu masing-masing pemenang Tahun 2020 dan Tahun 2021 yang satu masih menjadi guru yang satu sudah menjadi kabid padahal dua-duanya pendidik. Lagi-lagi kita terkendala itu. Tapi usulan Bu Kadinsos terkait rekomendasi, sebagai informasi akan kami titipkan di naskah sambutan Bapak Gubernur dan ikhlar kita menghadirkan Bupati dan Walikota pada saat penganugerahan PNS berprestasi. Bahkan pada sambutannya di Tahun 2021, Pak Gubernur sudah menitipkan orang-orang tersebut, tidak berhenti disini bahkan lakukan kompetisi di lingkup kecil jadi semangat berkompetisi itu tidak berhenti sampai disitu. Kalau bisa lakukan lomba-lomba di lingkup kecil seperti antar subbid, antar kabid itu akan lebih baik lagi. Beliau waktu dulu menceritakan atasannya melakukan hal tersebut, pada apel Senin hanya diberikan KORPRI dan papan nama, hanya itu saja tapi membuat termotivasi;
 3. Terkait masukan dari Bu Indra yang penuh dadakan, jadwal akan kami informasikan dengan sangat jelas, berapapun maju dan mundurnya sudah bisa diprediksi oleh calon peserta PNS berprestasi sehingga mereka bisa menyiapkan dengan matang, seperti untuk menyiapkan video dan makalah;
 4. Informasi-informasi yang kita dapat hari ini akan beliau sampaikan kepada pimpinan. Harapannya Pak Sekda juga membutuhkan informasi itu, jangan sampai orang-orang yang dikirimkan ke nasional sampai malu-maluin. Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatera Selatan itu indeks inovasi daerahnya sangat tinggi, tiap tahun mengirimkan inovasi daerah itu banyak. Harapan kita, Pemprov Jabar terus bersinergi dengan Pemerintah Daerah Kab/Kota. Masukan-masukan ini sangat berharga bagi kami.
- Selanjutnya Pak Oky mempersilahkan perwakilan dai BKPSDM Kabupaten Cirebon jika ada hal-hal tambahan yang perlu disampaikan;
 - Kabid PKAP BKPSM Kabupaten Cirebon menyampaikan bahwa Tahun 2022 telah mengadakan PNS berprestasi dan akan menambahkan catatan-catatan dari yang disampaikan oleh Bu Kadinsos. Harapan-harapan dari pemenang PNS berprestasi akan disampaikan kepada pimpinan. Untuk Tahun 2023 penganugerahan PNS berprestasi biasanya diberikan Agustus dan Provinsi pada HUT KORPRI pada Bulan November, sehingga pelaksanaannya kejar-kejaran dengan Provinsi. Karena Provinsi Tahun ini tahapannya sudah maju jadi pelaksanaan akan di mulai pada Bulan Januari.
 - Closing statement disampaikan oleh Pak Oky Putranto, S.STP., M.AP. (Kabid PKAP BKD Provinsi Jawa Barat) selaku penanggung jawab kegiatan evaluasi PNS berprestasi, beliau mengucapkan terima kasih banyak kepada Pak Sekretaris, Pak Kabid BKPSDM Kabupaten Cirebon serta jajarannya yang telah menyiapkan segala sesuatunya terkait pelaksanaan evaluasi PNS berprestasi Tahun 2020-2022. Beliau juga berterima kasih dan memohon maaf kepada para pemenang serta atasan, rekan dan bawahan pemenang PNS berprestasi karena sudah direpotkan dan telah mengganggu waktunya. Mudah-mudahan komunikasi terus berlanjut.

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

NOTULENSI

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Senin, 13 Januari 2023
Waktu : Pukul 10.30 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat BAPEDDA Jabar
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
• Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Tim Penghargaan BKD Jabar:

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
- Shafira Nurazizah, S.IP. (Pengelola Keuangan)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Tenaga Pelayanan Umum BKD Jabar)
- Muhammad Abu Rizal Khatab, S.Tr.IP. (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

Pemenang PNS Berprestasi:

- Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Dr. Iendra Sofyan, S.T., M.Si (Kepala Badan BAPPEDA)
- Eka Jatnika Sundana, S.T., M.Sc. (Kabid Perekonomian dan Sumber Daya Alam)
- Mantis (Simpul KPBU)
- Nur Annisa (Simpul KPBU)
- Rama (Humas)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Agung Afandi, A.Md., S.AN. (Analisis Alat Penangkap Ikan dan Alat Bantu Penangkapan Ikan pada Bidang Perikanan Tangkap)	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inovatif	Selective Breeding Pada Ikan Nila	Juara II Kategori Inovatif Rp. 35.000.000	2021
2.	Lufiandi, S.T., M.Sc. (Sekretaris BAPPEDA Jabar)	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inspiratif	Akselerasi Implementasi KPBU Dalam Mendukung Pembangunan Infrastruktur di Jawa Barat	Juara I Kategori Inspiratif Rp. 50.000.000	2021

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
3.	Yuliani Hermaningsih, M.Pd. (Guru Ahli Madya SMA N 1 Lembang Kabupaten Bandung Barat)	Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inspiratif	Peran Pendidikan Bahasa Jepang Dalam Mengantarkan Jawa Barat Serta Indonesia Menjadi Juara di Tingkat Internasional	Juara III Kategori Inspiratif Rp. 20.000.000	2021
4.	Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH (Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Hewan (UPTD Rumah Sakit Hewan) Cikole Kabupaten Bandung Barat)	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	The Future Leader	Kepemimpinan Veteriner	Juara I Pejabat Pengawas (Eselon IV) Rp. 15.000.000	2020

*Diantara pegawai yang akan dievaluasi, ada 1 pegawai a.n Bapak Agung Afandi, A.Md., S.AN. dari Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat yang tidak dapat mengikuti kegiatan evaluasi.

PEMBUKA:

- Dibuka oleh Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Ketua Tim Penghargaan BKD Jabar) selaku Ketua Pelaksana Kegiatan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023. Pak Dede menyampaikan maksud tujuan pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023, dimana maksud pelaksanaan evaluasi diantaranya pertimbangan bahwa penyelenggaraan seleksi PNS Berprestasi yang sudah dilaksanakan bertahun-tahun namun belum pernah dievaluasi, dampak pemenang kategori PNS ini sudah sejauh mana apakah dampaknya sudah sesuai sehingga dijadikan kebijakan pimpinan dalam mengambil keputusan, ingin mengetahui sudah sejauh mana dampak inovasi/karya yang sudah disampaikan dalam mengikuti seleksi PNS berprestasi dan kita perlu informasi terkait dengan hal itu. Mohon kesedian Bapak/Ibu atas waktu dan tempatnya sehingga mohon maaf sudah merepotkan. Selanjutnya akan dipandu oleh Tenaga Ahli yaitu Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag.
- Selanjutnya Bapak Dr. Iendra Sofyan, S.T., M.Si selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat, beliau mengucapkan selamat datang dan berterima kasih kepada Tim Evaluasi Penghargaan Provinsi Jawa Barat juga memohon maaf apabila ada hal yang kurang berkenan. Beliau memperkenalkan diri sebagai Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat yang dilantik sekitar 2 minggu yang lalu, sebelumnya menjabat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, sebelum itu Sekretaris BAPPEDA Provinsi Jawa Barat. Kepala Bappeda menyampaikan terkait penilaian kegiatan PNS Beprestasi sudah semakin baik, objektif, dinilai scara profesional, cara kerjanya, outputnya. prosesnya hanya tidak satu aspek, namun dinilai dari berbagai berbagai aspek, harapan kami dapat dipertahankan, dan ada perbaikan di RPJMD. Beliau juga berencana keliling perangkat daerah berdiskusi dengan Kepala Perangkat Daerah untuk mengisi RPJMD dan LPJP kedepan tentunya untuk masyarakat jawa barat yang lebih baik menjadikan Selanjutnya beliau pamit dan menyerahkan acara kepada Tim Evaluasi Penghargaan PNS Berprestasi.
- Dilanjutkan oleh Tenaga Ahli Pak Agus, dimana pak Agus menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.

SESI WAWANCARA

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag , Tenaga Ahli : Berikan gagasan pokok/Highlight terkait inovasi yang telah dihasilkan?**

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc. (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Bapak Gubernur selalu menyampaikan bahwa pintu pendanaan pembangunan tidak hanya terbatas di anggaran pemerintah saja. Ada 8 pintu pendanaan pembangunan di Jawa Barat, jika hanya mengandalkan dana anggaran pemerintah saja, maka tidak akan pernah cukup. Di beberapa kesempatan Pak Gubernur selalu menyampaikan 8 hal itu: APBD Provinsi, APBD Pusat, APBD Kab/Kota, dana CSR, dana umat, pinjaman bank daerah, obligasi daerah, dan salah satunya KPBU. KPBU menjadi penting karena banyak manfaat yang dapat diperoleh ketika melaksanakan infrastruktur, meskipun tidak hanya terbatas di infrastruktur. Ketika kita melaksanakan suatu proyek melalui skema KPBU, diantaranya:

1. KPBU ini kalau dibandingkan dengan konvensional akan jauh lebih murah untuk anggaran yang dikeluarkan pemerintah;
2. Dari aspek pendanaan tidak disekaliguskan dalam satu tahun;
Katakanlah untuk BRT 2,2 T, untuk menganggarkan di 1 project akan tarik menarik anggaran dengan perangkat daerah lain.
3. Kualitas dengan KPBU ini pemerintah hanya sebagai regulasi, katakanlah sebagai wasitnya. Badan usaha ini tidak sesuai dengan KPI (Keep Performance Indicator) nya, kita tidak bayar kalau kualitasnya tidak sesuai. Jadi pelayanan public ini terus terjaga

Untuk melaksanakan KPBU, diantaranya:

1. Kemampuan SDM Pemprov Jabar memahami KPBU terlebih dahulu;
2. Memiliki dasar/basic yang membuktikan bahwa teman-teman bisa menjadi pengawal KPBU di Jawa Barat;
3. Pelaksananya.

Ketika beliau di DLH, kegiatan beliau terbatas di persampahan saja meskipun untuk KPBU-KPBU lainnya sering diminta oleh perangkat daerah lain untuk menjadi semacam sharing knowledge dengan Disperkim dsb. bagaimana menjalankan KPBU ini. Ketika selesai tugas di DLH, beliau dipindahkan ke BAPPEDA justru ruang beliau semakin besar terkait KPBU. Karena BAPPEDA ini merupakan simpul KPBU Provinsi Jawa Barat dan sebetulnya melibatkan seluruh perangkat daerah di simpul KPBU ini. Tetapi pada kenyataannya BAPPEDA sendiri saja.

Teman-teman simpul ini Pak Eka, Bu Mantis, dan Bu Annisa ini yang bergelut di simpul KPBU secara hariannya. Mudah-mudahan kedatangan saya ke BAPPEDA ini memperkuat Tim di simpul KPBU ini karena banyak hal sudah dicapai oleh teman-teman, bukan hanya saya sendiri, saya ikut mengakselerasi teman-teman disini baik dalam capacity building. Sekarang sedang menambah beberapa orang yang sudah mendapatkan sertifikat internasional terkait KPBU di Jawa Barat. Sebelumnya terbatas, dengan adanya simpul KPBU ini bisa bertambah. Yang kedua, yang digagas oleh teman-teman KPBU ini alhamdulillah 3 minggu yang lalu penandatanganan MoU dengan infrastruktur asia itu sudah dilakukan terkait dengan Pemerintah Daerah Provinsi

Jawa Barat dengan Singapura. Kita dibantu oleh Biro PemOtda dalam urusan administrasinya. Secara garis besar mengakselerasi program-program KPBU di Provinsi Jawa Barat. Salah satunya dengan training-training ke Australi tanpa kita mengeluarkan biaya, tidak hanya BAPPEDA, kita mengundang Dinas ESDM ikut serta kemudian Pak Kadis Perhubungan dengan Pak Kabidnya juga diikutsertakan dalam kegiatan ini. Tidak hanya di BAPPEDA tapi spektrumnya lebih luas, yang terakhir 2 minggu yang lalu Pemprov Jabar mendapat penghargaan Pak Gubernur menjadi promotor PPV of The Years atau KPBU tahun ini karena memang keberlanjutan proses KPBU yang ada di Jawa Barat jadi ada namanya PT. Penjaminan Infrastruktur Indonesia, itu adalah BUMN atau dibawah Kementerian Keuangan. Mereka memberikan Award kepada seluruh stake holder di KPBU ini dimana salah satu yang mendapatkannya adalah Pak Gubernur. Karena Gubernur tidak bisa hadir, maka Pak Lufiandi dan Pak Kaban yang menghadiri Penganugeran Pak Gubernur sebagai Promotor PPV of The Year karena keberlanjutan proyek-proyek KPBU yang ada di Jawa Barat. Yang mendapatkan tidak semua daerah, hanya Jawa Barat, Jawa Timur, dan beberapa daerah lainnya. Tidak seluruh daerah serta merta bisa mendapatkan penghargaan ini. Itu saja sebagai gambaran pentingnya kenapa kita mengakselerasi PPV ini.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli : Ketika KPBU ini di implementasikan, adakah kesulitan tertentu dan plus minus KPBU ini apa?**

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat) :

Kesulitan pasti ada karena istilahnya KPBU merupakan mekanisme pembiayaan baru, dimana semua aspek regulasi dan institusinya seattle dari asperk regulasi, institusi, sehingga menurut beliau “seueur neunggar kaditu kadieu”. Ketika kita mengimplementasikan satu hal yang jadi keluhan pimpinan yaitu waktu yang lama. Tetapi beliau yakin ketika proyek KPU ini sudah lewat masa financial cost atau ketika KPBU ini siap dibiayai oleh para pihak terutama para leader. Tentunya proyek KPBU ini sangat layak karena KPBU ini ada penilaian yang dilakukan banyak pihak kalau proyek biasa hanya oleh pemilik proyek saja. Dari pemerintah kita mengassest bahwa proyek ini layak secara ekonomis, sosial, lingkungan dsb. Tetapi KPBU setelah lewat due diligence dari pemilik proyek aka nada lelang dimana badan usaha melakukan due diligence lagi karena mereka betul-betul melihat ini layak atau tidak karena kalau lelang biasa uangnya dari pemerintah, sedangkan kalau KPBU uangnya dari swasta sehingga mereka hati-hati sekali ketika menyatakan proyek ini layak atau tidak itu saringan kedua. Saringan kedua dari perbankan, karena proyek ini uangnya besar-besar pasti melibatkan supporting perbankan untuk pendanaannya. Tiap perbankan juga melakukan due diligence apakah proyek ini layak atau tidak. Jadi saringannya banyak, konsekuensinya waktu yang lama. Tapi ketika ini semua lolos, beliau yakin proyeknya akan lebih baik dibandingkan dengan proyek-proyek yang dilakukan secara konvensional. Karena kita belum matang supportingnya, ketika kita mengajukan data ke pusat waktunya lama sekitar setahun. Persetujuan prinsipnya ketika kita ajukan sebelum pgf waktunya setahun lagi. Jadi memang seluruh mekanismenya belum siap, tetai sebetulnya kalau kita tidak pernah mulai, ini tidak akan pernah siap.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :** Ada satu kata kunci yang menarik dari makalah, yaitu kata “akselerasi”. Di dunia barat yang sangat kapitalis, ide yang bergulir bukan tentang akselerasi tetapi perlambatan karena dunia sudah terlalu Lelah dengan percepatan-percepatan sementara di kita masih banyak melakukan akselerasi. **Sebenarnya Urgensi dari akselerasinya seperti apa?**

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Kalau di luar negeri/barat itu seluruh pelayanan public sudah sangat seattle kalau di kita belum. Katakanlah untuk menjalankan SPM saja belum sampai sekuat mereka. Seperti contohnya di Disdik anggaran kita sudah 32% jauh lebih tinggi dari batas yang dimintakan pusat yang hanya 20% tapi SPM kita belum sampai 100%, itu yang perlu kita lihat juga. Kenapa kita butuh akselerasi, sementara di pihak lain butuh perlambatan. Mereka semua sudah seattle dan sudah punya dengan memanfaatkan teknologi atau hal-hal lain sehingga manfaatnya jauh lebih besar dibandingkan dampaknya. Sementara kita akselerasi yang tidak fair juga kalau diperlambat sementara kebutuhan / pelayanan dasar kita belum cukup. Misalnya dari aspek persampahan kita perlambat, kalau TPA saja tidak punya mau diperlambat gimana? Jalan rusak, mau diperlambat seperti apa? Jadi harus dilihat kasus per kasus. Ada juga hal-hal yang perlu diperlambat misalnya akselerasi untuk pembukaan lahan untuk kegiatan, itu memang setuju untuk di perlambat tapi untuk hal-hal mendasar masih perlu di akselerasi menurut pendapat beliau.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :** Untuk Pak Eka dan Tim, Gagasan dari Pak Sesban sangat luar biasa. Bagaimana kerjasama dengan Badan usaha ini menjadi sesuatu yang urgent meskipun ada keluhan tentang waktu dan segala macam. Pak Sesban menyebut BAPPEDA ini menjadi semacam dirigent untuk mengorkestrasi KPBU-KPBU yang ada di Jawa Barat ini. Sejauh mana Gagasan dari Pak Sekretaris terkait akselerasi implementasi KPBU ini yang dilakukan oleh BAPPEDA, dimana BAPPEDA sekarang ini sebagai dirigent atau conductor dari KPBU-KPBU yang ada di Jawa Barat ini?

Jawaban Bapak Eka Jatnika Sundana, S.T., M.Sc. (Kabid Perekonomian dan Sumber Daya Alam):

Beliau diberi tugas tambahan sebagai sub koordinator harian atau ketua tim simpul KPBU Provinsi Jawa Barat 2 Tahun ini, dengan Pak Sesban sudah setahun. Simpul KPBU sendiri berdiri semenjak 2019 diinisiasi oleh Pak Asda II waktu itu adalah Pak Taufik Budi Santoso yang mana sebetulnya yang terlibat itu banyak perangkat daerah kebetulan sekretariatnya BAPPEDA karena kita ingin inline dengan dukungan-dukungan perencanaan dan salah satu tugas kami sesuai di simpul adalah sesuai dengan Permen BAPPENAS yaitu focus dalam perencanaan untuk screening kira-kira proyek-proyek apa saja yang sekiranya potensial untuk di KPBU kan. Setelah itu perencanaan screening adalah proses persiapan, penyiapan dokumen-dokumen untuk studi kelayakan yang dikenal dengan omisi dan fmisi. Setelah itu biasanya transaksi sudah di dinas teknik masing-masing. Dalam konteks ini Pak Lufiandi pada saat itu masih bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat sebagai ketua tim lelang proyek KPBU Legok Nangka, timnya ada di DLH. Untuk reference yang sudah ada di dinas teknis masing-masing, tugas kami di simpul hanya memantau progress saja. Apa saja yang menjadi kendala? Mungkin tidak sesuai

dengan waktu yang sudah dijadwalkan? Tidak mudah KPBU ini, apalagi ini sifatnya sensitive diinisiasi oleh pemerintah dan memerlukan support dari pemerintah pusat. Kami meminta ke pusat agar proyek ini ditingkatkan kelayakannya. Jadi ada support dari pemerintah pusat agar proyek ini secara komersial, lebih layak, dan lebih menarik bagi swasta.

Secara individu, Pak Sesban dari sisi dunia di Jabar ini adalah seorang pioneer, perlu disampaikan untuk menjadi anggota atau ketua tim lelang ini tidak sembarangan, perlu sertifikasi internasional salah satunya melewati BMG yaitu CPPV /sertifikat PPV Profesional. Ada 3 jenjang yaitu: Foundation (level dasar), preparation (level persiapan), dan execution sertifikat yang paling tinggi. Di Jawa Barat hanya 1 orang yang mendapatkan Execution yaitu Pak Sesban (Pak Saeful). Untuk yang Foundation, dari yang sudah disampaikan, kita kerjasama dengan infrastruktur asia di Singapura sudah ada 7 orang yang bisa mencapai level foundation agar nanti bisa ditingkatkan terus ke preparation dan execution. Jadi sudah ada kader-kader untuk meneruskan terutama teman-teman di dinas teknis. Karena proyek yang sudah kita siapkan adalah proyek air minum, aspal di Dinas Perkim, Tinta Jabar, dan MRT di Dishub. Sangat di support oleh Pak Sesban agar teman-teman lain juga memiliki credential yang bisa sama dengan beliau. Karena dari hasil kajian berbagai pihak, proyek KPBU banyak yang berhasil namun banyak juga yang gagal, faktor utama kegagalan KPBU adalah kualitas dari SDM yang mengawal proses KPBU nya itu. Dari tahap persiapan terutama transaksi, kualitas SDM nya tidak siap. Hal ini menjadi PR besar bagi kami di simpul selain kerjasama dengan infrastruktur Asia yang baru saja ditandatangani MoU nya tapi juga dengan pihak lain seperti PT PII, sekarang sedang dalam proses pembahasan. Nantinya tidak hanya dengan teman-teman provinsi tapi juga dengan Kab/Kota, Pak Sesban juga sangat mendorong. Kami ingin menguatkan teknokratisnya agar screening proyek itu sesuai dengan kaidah-kaidah, dasar-dasa bagi kami bahwa ini layak untuk lanjut diteruskan ke KPBU. Tanggungjawab kami di simpul, memastikan proyek-proyek yang disiapkan diakui dan di recognize oleh pusat, dan itu selalu kita update ke BAPPENAS mengenai dokumen-dokumen yang perlu di update. Ada yang Namanya PPV Book yang diterbitkan oleh BAPPENAS, 5 proyek sudah masuk disana salah satunya sudah masuk fase transaksi, itu menjadi masukan untuk orang investor baik local maupun internasional untuk mengecek listing proyek KPBU Se-Indonesia apa saja.

Untuk promotor of the year itu dihargai/diapresiasi oleh PPV didalamnya untuk mendorong salah satunya adalah Proyek Legok Nangka. Tidak membandingkan dengan proyek yang satunya, awalnya mungkin awalnya ingin cepat jadi Pak Gubernur menugaskan ke salah satu BUMD tetapi ternyata tidak semudah itu mencari investor. Mungkin due diligence, kriterianya belum clear, jadi beberapa kali harus mengganti partner. Tapi Legok Nangka ini meskipun lama, tapi step by step sangat tertib, teratur insya allah aman kalau memberikan proposal dan masih banyak tahap lainnya. Kita mendapatkan request dari 2 konsorsium perusahaan yang sudah dibuat short list tanggal 29 April 2023. Dari sisi kami di simpul, step by stepnya mudah, enak mengontrolnya karena semuanya mengikuti proses yang katakanlah KPBU yang tradisional, sesuai dengan standar-standar, kaidah-kaidah yang berlaku.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :** Dari sisi Bappeda sendiri, apakah sudah di implemetasikan sampai pada level simbiosis mutualistis yang diuntungkan baik dari sisi pemerintah maupun Badan Usaha?

Jawaban Pak Eka Jatnika Sundana, S.T., M.Sc. (Kabid Perekonomian dan Sumber Daya Alam):

Dari 5 proyek yang masuk proyek PPV Book itu memang belum ada yang jalan, yang paling maju itu menurut PPV Book adalah PPV TPS Nambo dulu sedang kontruksi yang seharusnya segera beroperasi. Seharusnya KPBU ini selayaknya memang menguntungkan untuk dunia usaha. Menurut Pak Sesban, benefitnya untuk kita adalah karena Pemprov tidak memiliki biaya yang cukup untuk membiayai infrastruktur yang sedemikian besar tapi seakan-akan kita nyicil per tahun sekitar 80M untuk membayar Tipping Fee dalam 25 atau 30 Tahun jadilah infrastruktur yang seakan-akan seperti bayar nyicil. Misalnya kita punya uang untuk infrastruktur 200M, yang mungkin hanya untuk 1 project. Tetapi kalau KPBU kita dapat membuat beberapa proyek untuk kita biayai atau disebut multi payment. Jadi kita masih berkutat di pelayanan dasar seperti pengelolaan sampah, air bersih, transportasi dll. Kalau yang lain sudah macam-macam, ada yang sudah membuat sarana olahraga, eksibition dll, sudah sangat maju, tapi kalau di kita masih mendasar. Mudah-mudahan kalau Legok Nangka ini sudah berjalan dan sudah memberikan benefit kepada perusahaan maka akan terlihat symbiosis mutualismenya.

- Tambahan Bu Mantis, staf simpul KPBU:

Dari sudut pandang saya, kehadiran Pak Sesban dalam dampak terhadap simpul sendiri. Seperti yang dikatakan tadi, simpul sendiri seharusnya melibatkan banyak Perangkat Daerah terkait tapi yang intinya di BAPPEDA saja, tidak terlalu melibatkan banyak orang. Secara pribadi dengan adanya Pak Sesban ini sangat membantu. Tugas dan fungsi kami memantau setiap tugas proyek terutama untuk Legok Nangka, Pak Sesban informatif kepada tim untuk memberikan update proyek sehingga kami tahu step by step nya sudah sampai mana saja, lalu progress yang berjalan sudah sampai mana.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :** Sebelum dinoatkan sebagai salah satu PNS berprestasi untuk kategori PNS inspiratif, Pak Lufian sudah melewati proses rangkaian PNS Berprestasi yang sangat Panjang, menurut bapak apakah proses seleksi PNS Berprestasi sudah objektif, kredible, dan transparan?

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Seperti apa yang telah disampaikan Pak Kaban, ketika proses yang dulu hanya sifatnya ujian saja 1 kali, kemudian setelah itu menjadi PNS berprestasi, dengan pelaksanaan dimana memasukkan persyaratan administrasi juga video, kemudian setelah itu menyusun makalah, setelah itu presentasi dan wawancara lalu visitasi, saya rasa ini merupakan rangkaian penilaian yang cukup komprehensif bahkan saking komprehensifnya ketika teman-teman diminta untuk mengikuti ini mengatakan “wah sangat Panjang prosesnya, mana sempat saya membuat makalah dan lain sebagainya”.

Pak Eka juga termasuk salah satu yang mengikuti Tahun 2022 sampai 10 besar. Coba tahun ini ada perbedaan antara provinsi dan Kabupaten/Kota insya allah Pak Eka masuk, tapi karena ujungnya-ujungya adalah anggaran karena tidak dipisahkan antara kab/kota dan provinsi jadi persaingannya lebih ketat.

Namun tidak ada sesuatu yang sudah sempurna, selalu ada ruang untuk pemyempurnaan itu apakah metode seperti yang sudah disampaikan di EOTM ini dimana ada tiap calon itu memberi penilaian terhadap calon lainnya. Mungkin ini merupakan satu hal yang bisa diintegrasikan, apakah ini prosesnya akan menjadi lebih lama? Tentunya ini harus dipertimbangkan juga. Mungkin teman-teman dari BKD dan juga dibantu oleh Bapa sebagai Tim Ahli bisa merumuskan kedepannya seperti apa. Tapi saya lihat ini merupakan proses yang sudah sangat komprehensif. Kita terus mendevelop itu, evaluasi dsb.

- **Pak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli : Apakah hadiahnya sudah cukup sempurna?**

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Hal itu di luar ekspektasi, sebetulnya dari awal beliau tidak tahu bahwa PNS berprestasi ini ada hadiahnya, Sampai pada suatu saat beliau diminta norek bank. Saya ikuti step by step prosesnya, beliau mengerjakan makalah pada saat perjalanan ke Sukabumi (kunjungan lapangan ke PLTU di Pelabuhan ratu). Beliau mengatakan “Hadiahnya sangat luar biasa, reuwas”. Tentunya menjadi motivasi bagi teman-teman yang lain. Hanya saja alangkah lebih baiknya teman-teman yang sudah mengikuti seleksi sampai 10 besar tidak hanya piagam saja. Mungkin ada reward seperti EOTM, presentasinya tidak sebesar EOTM dengan tujuan menumbuhkan minat teman-teman untuk berpartisipasi. Kalau hasil akhirnya saja, hanya beberapa orang. Tidak perlu besar, yang penting apresiasi. Mungkin hal ini yang dapat menumbuhkan minat. Kita infrastruktur Asia ada capacity building kalau kita lebih ke knowledge sharing, discussing, sharing terhadap sektor energi.

- **Pak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli : Jadi, apakah hadiahnya sudah Ok?**

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Bukan OK lagi Pak, hadiahnya jangan sampai turun, jangan sampai dipisah antara provinsi dan kab/kota, kalau ada anggaran lebih yang 10 besar diberikan apresiasi, kasian Pak.

- **Bu Dewi Sri F. W. menyanggah: Jangan dipotong Pak untuk anggaran PNS berprestasinya.**

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Karena konsen anggaran Bu, pendapatan kita memang meningkat 3 Trilyun di tahun ini, tapi kebutuhan untuk cadangan pemilu 800 Milyar, dana PPPK 600 Milyar. Persepsi kita dengan beralihnya ke PPPK, honorer dan non PNS akan berkurang tetapi malah bertambah terutama di Disdik. Jika dijumlahkan menjadi 1,4 M, sedangkan penambahan pendapatan kita 1,3 belum lagi

kita untuk bayar hutang pen sekitar 260 sekian Milyar. Jadi sebetulnya secara total uang yang bisa dialokasikan ke perangkat daerah itu mengecil, jadi tahun ini, tahun terakhir Pak Gubernur. Beliau mempunyai target-target prioritas yang belum selesai harus diselesaikan.

Ketika beliau di DLH, beliau melihat ruang fiskal di provinsi Jawa Barat masih cukup luas untuk banyak hal. Ketika masuk BAPPEDA, mengalokasi Porprov untuk yang PNS saja susah ke teman-teman BKD. Itulah bagaimana dinamika anggaran, anggarannya ada tetapi kebutuhannya memang jauh melebihi anggaran yang ada, bahkan untuk kegiatan-kegiatan hibah itu permohonannya sudah trilyunan padahal kemampuan anggaran kita lebih kecil. Oleh karena itu, KPBU itu menjadi salah satu jalan keluar. Tapi jangan over burden juga dalam artian terlalu banyak yang kita sepakati di KPBU sedangkan kapasitas keuangan kita terbatas. Misalnya kita sepakat sampah, kemudian transportasi, air minum dsb. Bahkan KPBU yang paling banyak di luar negeri adalah sekolah, jadi pemerintah itu taunya kita pakai sekolah nyala lampunya harus sekian, kalau di daerah yang dingin itu harus hangat didalamnya, jadi tau ada standar pelayanannya ada klasifikasi-klasifikasinya. Kalau di luar itu kita tidak bayar. Daripada kita maintenance sekolah sendiri, itu lebih mahal. Bukannya tidak mau Bu, saya juga salah satu berfikir kenapa tidak dipisah ya antara Kab/Kota dan Provinsi? Tapi insya Allah tahun depan dari BAPPEDA akan banyak, karena itu akan banyak memotivasi teman-teman yang lain.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli : Spirit PNS Berprestasi melahirkan pemenang sebagai Role Model kepada ASN di sekelilingnya. Sehingga yang PNS berprestasi itu bukan hanya yang menang saja, tetapi juga menular kepada ASN yang lain. Bagaimana virus dari PNS berprestasi ini bisa diikuti oleh yang lain? Seperti yang dirasakan Pak Eka, Bu Mantis, dan Bu Annisa sebagai role model apa efek yang dirasakan?**

Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat) menanggapi pertanyaan Pak Agus:

Mungkin perlu ditanyakan juga kenapa Pak Eka mengikuti PNS berprestasi? Kalau Bu Annisa adalah Non ASN jadi ngga bisa ikut. Salah satunya perlu mungkin ditambahkan kategori untuk Non ASN berprestasi. Justru peran teman-teman Non ASN ini luar biasa, tidak hanya di BAPPEDA tetapi juga di seluruh perangkat daerah. Mungkin itu juga satu hal yang perlu di apresiasi selain yang ASN nya. Meskipun istilah Non PNS nantinya akan segera hilang, entah itu namanya, PPPK atau yang lainnya.

Kemudian Pak Lufiandi mempersilahkan Pak Eka untuk menjawab pertanyaan dari Pak Agus.

Jawaban Pak Eka Jatnika Sundana, S.T., M.Sc. (Kabid Perekonomian dan Sumber Daya Alam):

Jawaban singkatnya adalah memang terinspirasi oleh beliau. Tidak tau persis PNS berprestasi itu apa sih? Tapi saya tahu bahwa beliau (Pak Lufiandi) pernah menang sesuatu. Beliau kategori Inspiratif, saya Inovatif. Tetapi saya belum merasakan berprestasi apa-apa. Tahun kemarin saya mengikuti PNS berprestasi tentang CSR, pengembangan model tata kelola sekretariat CSR. Beliau sangat mendorong saya, sudah bagus dari 55 M menjadi 92 M. Ini merupakan suatu capaian yang sudah bisa dijual, sehingga saya memberanikan diri. Saat itu

beliau melatih diri membuat proposal, bagaimana menyampaikan ide, bagaimana mendeliver atau meyakinkan orang lain? Saat itu mencoba dan tidak berharap apa-apa ternyata bisa menjadi Top 10 saja sudah alhamdulillah, ternyata benar ini inovasi. Awalnya tidak yakin untuk mengikuti tetapi Pak Lufiandi meyakinkan saya. Kemarin Tim CRS itu 4 orang: 1 orang beliau sendiri, 3 orang lagi Non ASN. Beberapa kali saya juga sudah menang EOTM, dan CSR beliau munculkan. Beberapa kali saya sampaikan ke dewan juri bahwa tolong teman-teman Non ASN diperhatikan karena tahun kemaren naik lagi, pada Tahun 2020 (55 M), Tahun 2021 (92 M), dan Tahun 2022 (181 M) naik terus. Sehingga dapat mensupport stunting, kemiskinan, UMKM, lingkungan dll. Hal ini dicatat dan disampaikan ke Bapak Gubernur. Capaian ini tidak mungkin akan tercapai jika tidak di support oleh bantuan teman-teman Non ASN. Karena CSR atau KPBU ini memang sifatnya bukan core kegiatan BAPPEDA dan tidak terkait langsung dengan perencanaan tetapi memang diamanahkan di DPA kita sehingga harus menjadi kinerja yang baik untuk kita. Sangat di dorong oleh Non ASN, salah duanya adalah Bu Annisa dan Bu Mantisa. Intinya saya dulu di dorong oleh beliau (Pak Lufiandi).

Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat) menambahkan:

Bahwa teman-teman sebetulnya mempunyai achievement atau prestasi namun mereka berpikir yang lainpun sama. Apa yang dilakukan teman-teman ini luar biasa baik dalam mensupport perencanaan bahkan pembangunan yang ada di Provinsi Jawa Barat. Sehingga saya meyakinkan teman-teman bahwa apa yang sudah dilakukan teman-teman merupakan suatu prestasi tersendiri yang tidak semua teman-teman bisa lakukan. Tidak hanya Pak Eka, ada teman-teman lagi disini yang saya dorong untuk mengikuti PNS berprestasi. Urusan menang kalah jangan dijadikan tujuan tetapi pengakuan bahwa apa yang kita kerjakan ini punya kontribusi terhadap pembangunan di Jawa Barat. Itu akan menjadi kepuasan tersendiri bagi teman-teman.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :**

Setelah dinobatkan sebagai PNS Berprestasi sebelum dan sesudahnya adakah perbedaan? Misalnya apakah menjadi lebih meningkat lagi kinerjanya?

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Saya jadikan motivasi tambahan, karena dari segi pekerjaan saya terus berkontribusi kepada institusi. Beliau berpikir bahwa berprestasi adalah bonus.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :**

Saat ini Pak Lufiandi mempunyai posisi yang berbeda yaitu menjadi peminan. Salah satu tugas dari pimpinan adalah bagaimana menciptakan ekosistem kerja sehingga budaya berprestasi itu merupakan sesuatu yang tumbuh disitu sehingga muncul Pak Sesban-Pak Sesban yang lain. Apa yang Pak Sesban lakukan untuk menumbuhkan budaya berprestasi?

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Tidak jauh dengan konsepnya Pak Sekda, meritokrasi diterapkan di BAPPEDA. Bahkan bisa dilihat di ruangan teman-teman perencanaan, desain ruangnya tidak seperti ruangan kerja seperti di perangkat daerah lainnya, meja billiard sudah naik ke ruang kerja. Istilahnya Pak Sekda sudah masuk Athokrasi, jadi tim-timnya adalah tim Athok. Kita pacu teman-teman itu sebagai ketua tim dll untuk berkontribusi sesuai kemampuan mereka, sementara kita support keperluannya meskipun tidak secara langsung 100%. Tetapi bagaimana kita coba support baik suasana maupun pelaksanaan-pelaksanaan disini. Dari segi ruangan, ruangan Pak Eka sedang di renovasi. Sudah jauh berbeda, dimana dulu bangku dikasih sekat, dimana konsep working space nya sudah kita jalankan disini.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :**

Menurut pengertian Alkin Throper tentang Athokrasi adalah skup terbatas untuk mengcover tugas-tugas yang tidak dapat di cover oleh struktur resmi. Sejauh mana hal semacam itu dapat diterapkan?

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Sebetulnya ada hal yang beliau suka berdebat dengan teman-teman di Biro Organisasi ketika ToT (Team of Team) masuk ke tugas rutin. Sebetulnya ToT itu di tugas-tugas yang tidak di cover oleh struktur resmi atau tugas rutin baik yang belum tercover atau yang perlu percepatan kita akselerasi. Jadi disini selain yang rutin sudah masuk ke e-sakip dsb, saya dorong seperti yang tadi yang diluar yang memang diperlukan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mana yang perlu percepatan jadi lebih difokuskan di luar pekerjaan rutin.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :**

Bagaimana menyikapi banyaknya orang yang inovatif, insiratif namun lingkungan tidak mendukung?

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Tugas yang paling berat selain tugas sekretaris itu adalah terkait SDM dimana salah satunya menumbuhkan kreatifitas pegawai. Teman-teman angkatan 2019 sangat enak, ketika kita meminta mereka untuk berkreasi dan berinovasi, karena mereka punya zaman yang berbeda berbeda dengan beliau. Teman-teman milenial ini lebih cepat ketika kita rangsang untuk berinovasi sangat luar biasa. Tantangannya bagaimana teman-teman yang bukan milenial/kolotnial, sehingga yang seperti saya ini teman-teman yang pemalu (pemuda masa lalu) bisa melakukan inovasi. Teman-teman Tahun 2019 yang diangkat Tahun 2021 sudah cepat, mempunyai kreatifitas dan inovasi yang luar biasa. Teman-teman saya ini yang misalnya jafung madya, dll. hanya mengerjakan tugas yang normative yaitu datang setengah 8 pulang jam 4. Tantangan ini yang terus saya coba perbaiki, tidak mungkin selesai dalam sekejap. Karena ini merubah mindset dari seluruh pegawai yang ada. Salah satunya dari Pak Sekda, jangan hanya

otak kiri yang main tetapi otak kanan juga perlu bermain. Sehingga tahun lalu, Tanggal 17 Agustus ada full kegiatan olahraga, seni, dan lain sebagainya. Hal ini merupakan satu hal selain ruangan tadi untuk menggali kreatifitas, hal-hal kecil yang sebetulnya bisa mereka lakukan, yang bisa mereka sampaikan, ini merupakan hal-hal yang tidak terlalu formal dan ini bisa dilakukan di hal-hal formal juga. Tidak hanya di kegiatan yang sifatnya hura-hura tetapi yang formal juga bisa dilakukan. Hanya tidak mudah.

Meskipun ada meja billiard, ada ketentuan tidak boleh digunakan jam kerja.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :**

Tugas Bapak sangat berat sekali terutama mengurangi agen 804 tadi.

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Mending kalo tepat datang jam 8. Kadang-kadang punya prinsip sudah datang telat, pulangnyanya jangan sampai telat lagi, jangan mengulangi kesalahan 2 kali kalau pulang tepat waktu, sudah datang telat masa pulang telat lagi, jadi jangan sampai salah 2 kali cukup 1 kali saja. Saya sendiri belum punya achievement atau hasil yang bisa dibanggakan tapi terus saya usahakan karena merubah itu tidak mudah. Apalagi generasi-generasi saya, sudah pada zona nyaman, sudah jadi madya, sudah dapat TPP sekian, buat apa melakukan hal-hal yang out of the box. Sudah cukup dengan TPP Madya sekitar 20 sekian, tinggal datang jam setengah 8 pulang jam 4, sudah. Seperti itu tantangannya.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :**

Spirit yang diusung pemberian PNS Berprestasi apakah sudah berjalan dengan Visi Misi Jabar Juara dengan Inovasi dan Kolaborasi?

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Sudah sejalan karena Visi Misi Jawa Barat itu Sendiri, Jawa Barat Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi. Jawa Barat tidak akan berhasil jika tidak dengan inovasi dan kolaborasi, PNS berprestasi itu juga merupakan salah satu untuk mendorong munculnya inovasi-inovasi. Kolaborasi juga pasti muncul, karena setiap inovasi sangat jarang inovasi yang dilakukan secara single person saja, pastinya perlu kolaborasi. Entah dalam pelaksanaan maupun hal-hal lainnya. Itu suatu keniscayaan, visi misi Jawa Barat tidak akan berhasil tanpa inovasi dan kolaborasi. Kita sebagai orang yang ada didalamnya itu yaitu harus memberi contoh.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli :**

Apakah ada saran secara keseluruhan untuk penyelenggaraan PNS berprestasi?

Jawaban Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat):

Mengadopsi EOTM dimana ada penilaian dari peserta yang lain itu bagus. Hanya perlu dipertimbangkan waktunya apakah akan menjadi lama atau tidak? Setidaknya dilaksanakan di 5 besar, 3 besar, di lingkup yang kecil sehingga menjadi hal yang semakin baik. Satu lagi untuk

Non PNS kategorinya mungkin bisa dipertimbangkan. Karena yang menjalankan roda pemerintahan realnya tidak hanya PNS saja, kita beri mereka apresiasi juga kepada teman-teman. Selanjutnya Pak Lufiandi memberikan kesempatan kepada Pak Eka untuk menambahkan.

Bapak Eka Jatnika Sundana, S.T., M.Sc. (Kabid Perekonomian dan Sumber Daya Alam) menambahkan:

Saya setuju karena kita juga dapat melihat apa saja kegiatan yang dikerjakan oleh teman-teman yang lain. Sedikit banyak kita mendengarkan presentasi dari teman-teman kandidat yang lain, karena di EOTM sedikit banyak kita mendengarkan presentasi dari teman-teman yang lain. Kita juga bahkan memahami “keren juga ini prestasinya ya..”. Terkadang kita juga terinspirasi dan sadar diri juga. Kalau kemarin kita tidak tahu prestasi teman-teman yang lain seperti apa? Mungkin bagus juga untuk kita ketahui, sebagai sharing untuk bahan belajar juga, saling menginspirasi.

Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat) menambahkan:

Seperti yang disebutkan Pak Eka juga tidak ada su’udzan, “Bagus juga yang diusung oleh si A ini” sehingga menguatkan dan transparan.

Untuk selanjutnya Pak Agus menyerahkan acara kepada Pak Dede.

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar) menyampaikan:
Ada satu hal sebagai informasi sekaligus perlu dukungan dari BAPPEDA. Terkait penyelenggaraan seleksi PNS berprestasi ini memang terbagi 2, ada yang bulanan yaitu EOTM dan ada yang tahunan yaitu PNS Berprestasi. Kegiatan tersebut ada dalam 1 pergub, kegiatan EOTM ada di Bu Nunik dan yang Penghargaan PNS berprestasi ada di Penghargaan. Tahapan PNS Berprestasi tahapannya Panjang, karena kami ingin betul-betul mendapatkan PNS yang berkualitas. Dua tahun terakhir ini, tahapannya terus berkembang. Untuk tahun 2023 terdapat 5 tahapan seleksi PNS Berprestasi, pada tahap 4 ini ada asu gagasan. Kandidat akan saling memvoting, tapi itu dalam satu event yaitu adu gagasan. Akan diusung temanya apa, semacam debat, kemudian di vote, dilaksanakan pada 3 atau 5 besar, yang akan menilai adalah Tim Pertimbangan yaitu Pak Sekda, Para Asisten dan Kepala BKD yang akan memberikan nilai akhir. Selanjutnya beliau menjelaskan bahwa apa yang disampaikan oleh Pak Kaban mungkin adalah penghargaan gubernur dedikasi loyalitas berdasarkan masa kerja 5 Tahun 15 Tahun dan 25 Tahun. Penghargaan ini tidak dapat dilaksanakan karena terkait anggaran. Dedikasi itu termasuk ke dalam penghargaan PNS berprestasi karena masuk ke dalam karena pemberian penghargaan itu berbasis prestasi termasuk di dalamnya ada penghargaan loyalitas bagi PNS yang akan pensiun. Karena dulu ada rintisan usaha sebesar 25 juta bagi PNS yang akan pensiun. Karena ada hasil evaluasi dari Kemendagri bahwa biaya rintisan usaha itu sudah tidak diperkenankan karena ada dibeban kerja. Kalau sekarang boleh PNS mendapatkan nilai uang tetapi harus ada

di prestasi kerja, sekarang sudah dipindahkan di prestasi kerja maka lahirlah penghargaan loyalitas. Perlu dukungan juga dari BAPPEDA karena pelaksanaan PNS berprestasi ini untuk mendorong PNS untuk berprestasi tidak sekedar mengikuti perintah pimpinan.

Untuk Non PNS, terutama yang PPPK, kami belum bisa melaksanakan karena di regulasinya masih menyebutkan PNS. Kami sudah berkoordinasi dengan Biro Hukum, sehingga tidak harus merubah Perda Nomor 7 Tahun 2016 tentang Penghargaan Daerah karena ada pembagian penghargaan bagi PNS dan Penghargaan Daerah Lainnya. Akan dirubah pergub terkait pemberian penghargaan ada mencantumkan Non PNS atau PPPK atau ASN menyebutkannya seperti itu tetapi akan berimplikasi pada anggaran. Jangankan ada kategori PPPK, sekarang juga penghargaan PNS berprestasi kab/kota dan provinsi digabungkan. Salah satu alasan digabungkan juga karena merupakan arahan Pak Sekda, beliau ingin mengetahui PNS mana yang unggul, kab/kota atau provinsi. Ternyata hasilnya kab/kota lebih unggul, karena kalau dilihat dari sisi inovasinya lebih menyentuh masyarakat, karena kalau dilihat dari indikatornya ada nilai manfaat/dampak yang dirasakan oleh masyarakat, akhirnya kab/kota yang juara-juaranya. Bukan berarti PNS provinsi tidak unggul, karena dampaknya lebih luas, dilihat dari bobotnya kab/kota yang unggul. Pak Dede menyampaikan perlu dukungan anggaran untuk pelaksanaan seleksi penghargaan PNS berprestasi ini. Tidak berhenti disitu, untuk juara harapan mendapatkan apresiasi dari Bank BJB. Semoga tahun depan tidak hanya juara 1, 2, dan 3 saja tetapi 10 besar dapat diberikan apresiasi.

Pak Lufiandi, S.T., M.Sc (Sekretaris - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat) menambahkan:

Ada 1 hal yang lebih baik di tahun 2022 ini yaitu tidak ada batasan umur untuk kategori Inovasi. Kenapa Tahun 2021 saya memilih inspiratif karena kategori inovatif ada Batasan umurnya. Saya ngga mungkin mengikuti inovatif karena ada batasan umurnya, mungkin saya juga salah baca pada saat itu. PNS berprestasi sangat bagus dan terus berkembang, terkait anggaran akan disampaikan ke bidangnya.

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar) menyampaikan: Berdasarkan hasil FGD dengan Kemenpan RB, pada acara Anugerah ASN, provinsi harus mengirimkan untuk mengikuti tingkat nasional. Ada Batasan usia khususnya The Future Leader dibatasi menjadi 35 Tahun dan namanya menjadi ASN Muda. Untuk mendorong ASN-ASN muda untuk masa depan. Untuk sisanya tidak ada batasan usia. Selanjutnya Bapak Dede Purnama selaku ketua tim penghargaan mengucapkan rasa terima kasih atas informasi yang diberikan untuk mencari data dan menggali fakta dilapangan untuk disampaikan ke pimpinan untuk dijadikan dasar kebijakan. Apakah program ini akan terus berlanjut atau tidak, nilai manfaatnya itu sebesar apa, semoga terus berlanjut untuk menjadikan Jabar juara dan memohon maaf apabila ada sesuatu yang kurang berkenan.

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

NOTULENSI

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Senin, 13 Januari 2023
Waktu : Pukul 14.30 – 16.30 WIB
Tempat : Ruang Rapat RSH Cikole Lembang
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
• Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Tim Penghargaan BKD Jabar:

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Shafira Nurazizah, S.IP. (Pengelola Keuangan)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Tenaga Pelayanan Umum BKD Jabar)
- Muhammad Abu Rizal Khatab, S.Tr.IP. (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

Pemenang PNS Berprestasi:

- Yuliani Hermaningsih, M.Pd. (Guru Ahli Madya SMA N 1 Lembang Kabupaten Bandung Barat - Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat)
- Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH (Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Hewan (UPTD Rumah Sakit Hewan) Cikole Kabupaten Bandung Barat – UPTD Rumah)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Drs. H. Mohamad Arifin Soedjayana, M.M. (Kepala Dinas DKPP Prov. Jabar)
- Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH (Kepala UPTD RSH Cikole Lembang – DKPP Prov. Jabar)
- Nanang S. (Kasubbag TU RSH Cikole Lembang – DKPP Prov. Jabar)
- Dewi D. (Bendahara RSH Cikole Lembang – DKPP Prov. Jabar)
- Nenny F. (Kabid KDP – DKPP Prov. Jabar)
- Asep Kurniawan (Kepsek SMAN I Lembang - Disdik Prov. Jabar)
- Yuliani Hermaningsih (Guru SMAN I Lembang - Disdik Prov. Jabar)
- Dewijana Fitriyani, S.Pd. (Guru SMAN I Lembang - Disdik Prov. Jabar)
- Teti S.I.Pust. (Pustakawan – Disdik Prov. Jabar)
- Nur Halimah (Siswa SMAN I Lembang)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Agung Afandi, A.Md., S.AN. (Analisis Alat Penangkap Ikan dan Alat Bantu Penangkapan Ikan pada Bidang Perikanan Tangkap)	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inovatif	Selective Breeding Pada Ikan Nila	Juara II Kategori Inovatif Rp. 35.000.000	2021
2.	Lufiandi, S.T., M.Sc. (Sekretaris BAPPEDA Jabar)	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inspiratif	Akselerasi Implementasi KPBU Dalam Mendukung Pembangunan Infrastruktur di Jawa Barat	Juara I Kategori Inspiratif Rp. 50.000.000	2021
3.	Yuliani Hermaningsih, M.Pd. (Guru Ahli Madya SMA N 1 Lembang Kabupaten Bandung Barat)	Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inspiratif	Peran Pendidikan Bahasa Jepang Dalam Mengantarkan Jawa Barat Serta Indonesia Menjadi Juara di Tingkat Internasional	Juara III Kategori Inspiratif Rp. 20.000.000	2021
4.	Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH (Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Hewan (UPTD Rumah Sakit Hewan) Cikole Kabupaten Bandung Barat)	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	The Future Leader	Kepemimpinan Veteriner	Juara I Pejabat Pengawas (Eselon IV) Rp. 15.000.000	2020

* Diantara pegawai yang akan dievaluasi, ada 1 pegawai a.n Bapak Agung Afandi, A.Md., S.AN. dari Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat yang tidak dapat mengikuti kegiatan evaluasi.

PEMBUKA:

- Dibuka oleh Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Ketua Tim Penghargaan BKD Jabar) selaku Ketua Pelaksana Kegiatan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023. Pak Dede menyampaikan puji dan syukur dan ucapan terima kasih serta menyampaikan bahwa akan melakukan evaluasi kepada pemenang penghargaan PNS berprestasi yaitu Tahun 2020 dari Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat yaitu Bapak Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH (Kepala UPTD RSH Cikole Lembang) dan Tahun 2021 Ibu Yuliani Hermaningsih, M.Pd. (Guru Ahli Madya SMA N 1 Lembang Kabupaten Bandung Barat - Dinas Pendidikan). Beliau memohon maaf karena Pak Kabid dan pimpinan tidak bisa hadir mengikuti kegiatan ini, beliau bersama tim akan mengevaluasi, mengumpulkan data dan fakta dilapangan setelah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dalam hal ini BKD Prov. Jabar memberikan penghargaan kepada PNS yang berprestasi. Sebelumnya beliau memperkenalkan diri, tenaga ahli, dan anggota tim penghargaan. Mohon ijin sebagaimana yang telah disampaikan bahwa penghargaan ini sudah dilaksanakan bertahun-tahun di BKD Prov. Jabar namun belum pernah dievaluasi. Kami akan meminta penjelasan dan keterangan, dampak pemenang kategori PNS ini sudah sejauh mana apakah dampaknya sudah sesuai sehingga dijadikan kebijakan pimpinan dalam mengambil keputusan, ingin mengetahui sudah sejauh mana dampak inovasi/karya yang sudah disampaikan dalam mengikuti seleksi PNS berprestasi dan kita perlu informasi terkait dengan hal itu. Mohon kesedian Bapak/Ibu atas waktu dan tempatnya sehingga mohon maaf sudah merepotkan. Selanjutnya akan dipandu oleh Tenaga Ahli yaitu Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. Pada

kesempatan tersebut, beliau mempersilahkan Kepala DKPP untuk menyampaikan sambutannya.

- Kepala Dinas DKPP Prov. Jabar (Drs. H. Mohamad Arifin Soedjayana, M.M.) mengucapkan salam dan selamat datang kepada tim penghargaan BKD Prov. Jabar yang telah hadir di UPTD Rumah Sakit Hewan Cikole Lembang, teman-teman dari Dinas Pendidikan Prov. Jabar, Jajaran DKPP. Sesuai surat dari BKD, kami mempersiapkan lokasi dan mohon maaf atas kekurangannya, kondisinya seperti ini. Ini adalah salah satu unit dari 10 UPTD yang ada di DKPP, salah satunya adalah Rumah Sakit Hewan. RS Hewan di Jabar hanya ada 3 yaitu milik pemerintah disini, lalu di UNPAD dan ITB sebagai RS Pendidikan. Yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat terkait dengan kehewanan adalah disini yaitu UPTD RSH Cikole. Di pinggir sebelah sana ada 3 UPT lagi yaitu Balai Pendidikan, Balai sapi perah, dan Balai pakan. Dan disini ada 1 unit juga yang bergabung yaitu laboratorium veteriner. Terkait kehewanan ada 5 UPTD terkait kehewanan di Cikole ini. Sesuai dengan surat dari BKD, selain tempat harus ada atasannya saya hadir, kemudian level sesamanya ada Kabid Ketersediaan dan Distribusi yaitu Ibu Nenny, Kepala UPTD RSH nya ada, kalau staf banyak, silahkan Bapak/Ibu dapat melihat disini. Intinya sesuai surat, sudah kami persiapkan. Untuk teknis diserahkan kepada tim evaluasi penghargaan.

SESI WAWANCARA

Pemenang PNS Berprestasi:

Bapak Agus selaku Tenaga Ahli menyampaikan bahwa pada hari ini acaranya informal, butuh masukan, koreksi, saran, kritik terkait penyelenggaraan PNS berprestasi tingkat Provinsi Jawa Barat. Kemudian Pak Agus ingin menkonfirmasi kepada rekan-rekan, kolega, atasan, dan bawahan pemenang PNS berprestasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan:

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli:**

Gagasan-gagasan utama apa saja yang sudah dihasilkan dari ke dua pemenang PNS Berprestasi beliau?

Jawaban Pak Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH (Kepala UPTD RSH Cikole Lembang – DKPP Prov. Jabar):

Waktu mengikuti lomba Tahun 2020, beliau masih eselon IV (Kepala Seksi). Alhamdulillah setelah juara, beberapa bulan kemudian promosi menjadi Eselon III (Kepala RSH). Dulu gagasan saya menulis kepemimpinan veteriner karena dunia kesehatan hewan di Indonesia ini semakin maju, namun hasil Analisa saya sistemnya belum terbentuk dengan baik, khususnya pada SDM, karena kesehatan hewan, dokter hewan terbatas terutama sarana prasarana kesehatan hewan juga masih terbatas. Terkait inovasi, contoh di Bandung Raya pelayanan Kesehatan hewan ke masyarakat masih kurang. Maka kami juga menciptakan inovasi yang dapat melayani kesehatan yang bersifat mobile, sehingga dapat melayani masyarakat dengan cepat, dekat, dengan tarif terjangkau. Permasalahannya lagi kenapa beliau mengangkat kepemimpinan veteriner? Semenjak adanya otonomi daerah, dinas peternakan atau dinas yang membidangi fungsi kesehatan hewan dan bidang peternakan baik di Kab/Kota maupun di provinsi bermacam-macam. Karena kami induknya di Kementerian Pertanian, jadi kalau di kami dinasnya Dinas

Ketahanan Pangan dan Peternakan sedangkan di Kab/Kota ada Dinas Peternakan, Dinas Perikanan, Dinas Peternakan, ada yang bergabung dengan perekonomian. Jadi sosok dokter hewan yang mempunyai wewenang atau otoritas dalam kesehatan hewan ini hampir tidak ada. Contoh Tahun kemarin kita mengalami wabah yang 30 Tahun lalu sudah dikatakan tidak ada, tiba-tiba muncul lagi wabah penyakit mulut dan kuku hewan, cacar pada sapi, dengan adanya penyakit baru yang timbul lagi setelah sekian lama tidak ada. Membutuhkan 1 otoritas veteriner dimana dibutuhkan pengambil keputusan yang cepat dan tepat sesuai dengan kondisi masyarakat atau kondisi penyebaran penyakit. Hampir mirip kalau di kesehatan manusia itu dengan covid. Disitu harus ada leader dimana leadernya ini mengerti tentang teknis penyakit dan bagaimana cara pengendaliannya. Alhamdulillah di Jabar tahun 2022 waktu ada PMK, kami di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan dengan adanya kepemimpinan Veteriner ini dibawah komando kepemimpinan dari Kepala Dinas sangat cepat responnya. Waktu itu memang sudah ada aturan dasarnya bagaimana pembentukan otoritas veteriner itu jadi setiap kab/kota dan provinsi harus ada 1 orang yang bisa mengambil keputusan. Atas dukungan Pak Kadis bisa terlaksana. Jadi tinggal 3 Kab/Kota yang belum ada otoritas veteriner, mungkin masih tersangkut legalitas di Setda atau Biro Hukumnya. Kemudian juga untuk inovasi sendiri, kami ada pelayanan mobile namanya Moyan Vet (Mobil Pelayanan Veteriner), kami sudah usulkan pada Tahun 2020. Alhamdulillah pada Tahun 2022 akhir bisa terealisasi dan bisa diluncurkan langsung oleh Bapak Gubernur. Dari ide-ide yang beliau sampaikan dapat terealisasi dengan terwujudnya inovasi kemudian sudah mulai terbangunnya RS Hewan di Jawa Barat, dengan adanya kerjasama. Pak Gubernur sering menyebutnya Pentahelic, tata Kesehatan hewan ini sudah terbangun. Masyarakat, media masa, pemerintahan, pengusaha dan dunia Pendidikan sudah mulai terbangun. Mungkin kedepannya penyakit hewan yang pernah ada, sekarang sudah tidak ada, nanti kemungkinan akan timbul lagi. Dengan adanya system yang baik ini akan lebih cepat. Contoh studi kasusnya pada tahun kemarin bisa terkendali. Di Provinsi Jawa Barat disbanding dengan provinsi lain, pengendalian penyakit kuku dan hewan bisa berjalan dengan cepat dan kompak mulai dari provinsi s.d. kab/kota.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, Tenaga Ahli:**

Kalau diterjemahkan ke dalam orang awam, pengertian istilah Veteriner itu apa?

Jawaban Pak Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH (Kepala UPTD RSH Cikole Lembang – DKPP Prov. Jabar):

Menurut kamus, veteriner itu adalah bahasa serapan dari Bahasa Inggris Veterinary yaitu segala urusan yang terkait dengan urusan kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner. Dan Kesehatan masyarakat veteriner ini adalah urusan-urusan terkait antara kesehatan masyarakat/manusia terhadap produk-produk hewan terhadap daging, susu, telur atau zoonosis atau penyakit hewan yang dapat ditularkan dari hewan ke manusia. Salah satu urusan-urusan yang ada dalam dunia veteriner. Veteriner itu pokoknya terkait dengan urusan-urusan kehewan yang menyangkut langsung maupun tidak langsung terhadap kesehatan manusia.

Jawaban Bu Yuliani Hermaningsih (Guru SMAN 1 Lembang - Disdik Prov. Jabar):

Bagaimana mengantarkan nama Jawa Barat tidak hanya nasional namun hingga Internasional. Siswa di SMAN 1 Lembang mendapatkan beberapa penghargaan pada saat itu. Siswa yang bernama Firman Maulana Nugraha lolos seleksi tingkat nasional untuk pergi ke Jepang setelah kemampuan Bahasa Jepangnya di tes, selama 2 minggu ke Jepang. Awalnya direncanakan dengan Bapak Perdana Menteri Shinzo Abe, tapi akhirnya dengan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan serta Ibu Menteri tersebut. Tapi perjalanan siswa kesana itu panjang karena berproses namun sekarang sudah di Jepang dan mendapatkan beasiswa Jepang dari tahun 2021 s.d. 2026 untuk S1 Teknik Kimia

Pada saat itu siswa termotivasi ketika beliau mengajar, memotivasi siswa dengan belajar Bahasa Jepang siswa bisa memperbaiki taraf ekonomi kita, negara kita bisa menjadi negara yang maju seperti negara Jepang salah satunya. Pada saat itu Jepang sudah masuk ke Revolusi Industri 5.0, beliau memotivasi siswa untuk bersungguh-sungguh belajar Bahasa Jepang diantaranya Indonesia perusahaan-perusahaan Jepang masih menguasai secara teknologi. Baik dari kendaraan bermotor, transportasi, elektronik dan lain sebagainya kita masih dikuasai oleh produk-produk Jepang baik mobil maupun motor, gaji di perusahaan Jepang besar kalau kita menguasai Bahasa Jepang. Beliau memotivasi siswa agar bisa berbahasa Jepang supaya memperbaiki ekonomi juga, karena salah satunya ketika bekerja itu kita mendapatkan gaji yang besar. Setelah sering memberi motivasi siswa, ternyata ada siswa an Firman dari kelas X yang terdorong ingin belajar Bahasa Jepang dan ingin melanjutkan Pendidikan kesana. Awalnya firman kurang tertarik belajar Bahasa Jepang tetapi ketika beliau mengajar dan memberikan banyak motivasi agar bersungguh-sungguh dan dia tertarik karena dengan belajar Bahasa Jepang dia bisa mendapatkan beasiswa. Jika belajar bersungguh-sungguh, beasiswa dari pemerintah Jepang akan mudah didapat. Jepang adalah negara yang memberikan bantuan beasiswa di tingkat internasional. Ternyata orangtua dari siswa tersebut lulusan SMP yang menginginkan anaknya/firman melanjutkan sekolah, targetnya SMA kemudian ingin melanjutkan Pendidikan agar tidak seperti orang tuanya. Pendidikan dan ekonomi orangtuanya kurang, bahkan tidak mampu untuk les karena biayanya sangat mahal. Jadi firman belajar sendiri dan belajar di sekolah. Ketika itu firman bersungguh-sungguh dan mengikuti ujian yang sangat ketat, ada beberapa tahapan-tahapan dan ketika diumumkan hasilnya oleh kedutaan besar Jepang itu hanya 5 orang siswa IPA se Indonesia. Dari Jabar adalah Firman (SMAN 1 Lembang), 2 orang dari Surabaya, dan 2 lagi dari Sulawesi Selatan. Dari ratusan, puluhan, kemudian 5 orang yang diberikan. Dari hasil mendapatkan beasiswa itu, firman berhasil mengangkat nama baik SMAN 1 Lembang dan nama Jawa Barat. Selain itu Firman juga pernah menjadi perwakilan se-Asia Tenggara selama 2 minggu untuk berangkat ke Jepang. Selain dengan berkemampuan Bahasa Jepang yang baik, dapat juga berkelanjutan mendapatkan beasiswa Pendidikan S1 Teknik Kimia di Yokohama, Tokyo. Kita banyak mengambil sisi positif dari negara Jepang dibalik ada beberapa hal yang negative. Banyak karakter-karakter baik yang saya terapkan di sekolah seperti disiplin, budaya bersih dan lain sebagainya. Beberapa siswa juga tetap termotivasi dengan belajar Bahasa Jepang. Firman juga berpidato menggunakan Bahasa Jepang di forum Asia Tenggara perwakilan dari Indonesia. Ada banyak latihan-latihan yang harus ditempuh. Beliau tidak hanya mengajar di dalam kelas, tetapi juga di luar pelajaran kelas. Sehingga harus menyediakan waktu

dan membimbing untuk mengikuti lomba dan lain sebagainya. Sebelumnya pernah ada mahasiswa yang beliau blmbing dari UNPAD dan ingin mengikuti bea siswa S2 dan S3 di Jepang. Kedepannya beliau bertekad melakukan yang terbaik semampu beliau, mengajar sesuai ilmu yang dikuasai.

Dalam mengimplementasikan dalam pelajaran sehari-hari banyak memasukan karakter-karakter baik dari Jepang itu sendiri. Beliau mempelopori Ni Hongo Partner, jadi ada asisten guru dari jepang langsung 4 angkatan. Dari Tahun 2018, 2019, 2022,dan Tahun 2023. Di jepang ada Pendidikan karakter yang dimulai dari rumah itu sendiri, salah satunya membawa bekal ke sekolah dengan makanan yang bergizi dan sehat, karakter orang jepang yang bekerja keras, rajin belajar, jangan malas dan lain sebagainya. Kita tiru hal-hal baiknya dari Jepang. Jepang sendiri kurang mau belajar Bahasa Asing, sehingga kita yang harus belajar Bahasa mereka. Beliau selalu mendorong siswa, menginformasikan bahwa sertifikat jepang bisa berlaku di seluruh dunia, dan bisa berlaku juga untuk mendapatkan bea siswa. Untuk saat ini di Indonesia hanya ada di UNPAD untuk mengikuti ujian Bahasa Jepang, kalau dalam Bahasa inggris istilahnya toefl, jika di Jakarta ada di UI.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag : Apakah reward yang diterima sesuai dengan prestasi yang dibuat?**

Jawaban Pak Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH (Kepala UPTD RSH Cikole Lembang – DKPP Prov. Jabar):

Alhamdulillah rewardnya sangat bermanfaat. Beliau berterima kasih kepada Tim Penghargaan, dengan adanya event ini membantu saya untuk belajar dan berlatih untuk menyampaikan ide gagasan yang saya miliki karena sifat beliau itu pendiam. Terkadang suka membatin, ingin menyampaikan gagasan/ide tapi malu. Disisi lain saya pun mendorong rekan dan bawahan saya untuk mengikuti event yang seperti ini. Dalam 1 tahun setelah saya mendapatkan penghargaan, alhamdulillah saya dipromosikan. Terima kasih kepada BKD dan Bapak Gubernur karena menghargai rekan-rekan PNS berprestasi ini.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag**

Dari seluruh serangkaian PNS Berprestasi yang dijalani, apakah pelaksanaan PNS Berprestasi sudah dilaksanakan dengan baik?

Jawaban Bu Yuliani Hermaningsih (Guru SMAN I Lembang - Disdik Prov. Jabar):

Menurut saya sudah baik karena dari rangkaian seleksi berjalan dengan baik, terdapat pemeriksaan terhadap administrasi dan juga prestasi peserta. Ketika saya membuat makalah, saya berusaha yang terbaik. Aturan yang diterapkan sudah tegas dan tidak ada toleransi apabila ada yang terlambat. Saran kedepannya proses seleksi menjadi secara langsung, tidak daring karena sekarang keadaan sudah kondusif dari pandemik.

Jawaban Pak Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH (Kepala UPTD RSH Cikole Lembang – DKPP Prov. Jabar):

Proses seleksi sudah baik dan terbuka, karena dari awal kekurangan administrasi sudah langsung diinfokan kepada kami melalui website. Saat wawancara kami diseleksi oleh orang-orang berkompeten seperti professor. Mungkin untuk membuat karya tulis ilmiah ditambahkan waktunya tidak hanya 1 minggu.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag**

Apa yang ibu dan bapak lakukan agar teman-teman disekitar melakukan kreatifitas yang ada di sekitar?

Jawaban Pak Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH (Kepala UPTD RSH Cikole Lembang – DKPP Prov. Jabar):

Rutin mengadakan pertemuan dengan pegawai-pegawai, prinsip beliau inovasi itu bermula dari bawah. Masukan dari teman-teman dikembangkan, masukan dari bawahan itu jangan dianggap sepele. Untuk menjalin kekompakan beliau latihan band dengan teman-teman. Keluhan dari bawahan harus didengarkan.

- Jawaban Bu Yuliani Hermaningsih (Guru SMAN I Lembang - Disdik Prov. Jabar):

Beliau mendorong siswa dan teman-teman untuk melakukan hal-hal yang baik. Beliau membantu siswa-siswa diluar sekolah/di luar jam kerja, karena ingin memberikan pelayanan terbaik. Dibalik kesuksesan beliau sering juga gagal.

SESI WAWANCARA

Pengguna/Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi (Atasan, Rekan dan Bawahan):

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag :**

Pemenang PNS Berprestasi diharapkan dapat menjadi role model, bagaimana pandangan bagi atasan/bawahan/rekan sosok Pak Yoni dan Bu Yuliani?

Jawaban Bu Nenny F. (Kabid KDP – DKPP Prov. Jabar):

Yang saya rasakan pak Yoni merupakan rekan kerja yang inspiratif, begitu banyak inovasinya. Otak kiri dan kanannya seimbang/berjalan, tidak hanya menjalankan rutinitas kedinasan tetapi diibangi dengan seni dan pendekatan yang khusus kepada anak buahnya. Sehingga kerja tim di RSH ini berjalan dengan baik. Banyak inovasi-inovasi yang dikeluarkan oleh Pak Yoni dan Tim menjadikan RSH ini sering mendapatkan finalis, juara adi bhakti 3 kali berturut-turut. Sejak Pak Yoni menjadi Kepala Seksi sampai menjadi Kepala Rumah Sakit Hewan. Sampai mendapat piala tetap/piala kencana dari Kementerian Pertanian. Pak Yoni orangnya menjemput bola untuk pelayanan kepada masyarakat dengan Mobil Pelayanan Veteriner (Moyan Vet). Mobile ke kab/kota sehingga bisa menjangkau daerah-daerah yang sulit dijangkau. Prestasi tersebut sesuai dengan kenyataan, inovasi-inovasi yang lainnya dikembangkan.

Drs. H. Mohamad Arifin Soedjayana, M.M. (Kepala Dinas DKPP Prov. Jabar):

Beliau baru kenal Pak Yoni 1 Tahun 2 Bulan, karena baru pindah ke DKPP. Pak Yoni memiliki banyak perubahan bagi RSH, beliau hanya mengarahkan saja. Terkadang anggaran terbatas, pak yoni dapat memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga inovasi tetap bisa berjalan. Contohnya membuat kreatifitas bermusik di kantor untuk hiburan. Kalau berjalan kepinggir kantor ada tempat nongkrong, itu dibuat oleh Pak Yoni. Salah satu inovasinya yaitu Moyan Vet (Mobil Pelayanan Veteriner), harganya 1,8 M. Mobil tersebut dapat memberikan pelayanan Rontgent, USG, dan pengambilan darah Hewan. Satu-satunya provinsi yang punya adalah kita. Tanggal 31 Desember 2022 di lanuching oleh Bapak Gubernur di pakuan. Dan menyarankan harus ada 4, bagaimana caranya harus bertambah lagi tidak hanya 1. Disitu kita dapat memberikan informasi dan edukasi. Kalau 1 kali mobil itu mejeng sekalinya yang datang 300 sampai 400, yang punya hewan kesayangan khususnya kucing pada datang karena di vaksin gratis, ataupun jika berkutu akan di vaksin. Kalau ke petshop atau klinik hewan harganya sangat mahal.

Asep Kurniawan (Kepsek SMAN I Lembang - Disdik Prov. Jabar)

Beliau menyebut Bu Yulia adalah Sensei Yuli. Saya baru mengenal beliau 1 bulan lebih 1 minggu. Kalau saya melihatnya Sensei Yuli ini PNS yang inspiratif, saya merasa bangga karena dari unsur guru ada yang masuk PNS berprestasi, di apresiasi oleh Pemprov Jabar. Karena tugas kita itu berprestasi, karena di dunia Pendidikan kita garda terdepan, berhadapan langsung dengan peserta didik. Jika kita tidak punya kemampuan untuk inspirasi, bagaimana mungkin siswa mau untuk meningkatkan kompetensinya. Yang beliau rasakan 1 bulan setengah ini, beliau sering diajak Bu Yuli berkeliling kelas setiap pagi termasuk ke kelas Bahasa Jepang. Yang beliau rasakan secara pribadi, yaitu beliau langsung ingin belajar Bahasa Jepang. Beliau ingin kursus Bahasa Jepang. Terhadap pelayanan kepada peserta didik, beliau tidak hanya menjalankan rutinitas mengajar, tetapi betul-betul menggali dalam peserta didiknya supaya belajar Bahasa Jepang menjadi sebuah kebutuhan bukan hanya proses pembelajaran yang harus dilewati. Berbagai cara di tempuh, mulai dari pembelajaran yang interaktif, menyajikan bahan-bahan ajar dari yang dekat dengan kehidupan siswa sampai menyinggung ke konten materi. Disisi lain, jaringan/networking Sensei Yuli sangat luar biasa. Kita juga bekerjasama dengan Nihongo Partner itu tadi baru berpisah dengan Sensei Hitomi. Jadi anak juga didatangkan native speaker untuk bisa membantu menginspirasi siswa-siswanya untuk mau belajar Bahasa Jepang. Saya juga ikut belajar Bahasa Jepang di kelas Sensei Yuli bersama Sensei Hitomi, beserta relawan Jepang lainnya untuk menuliskan harapan dalam Bahasa Jepang. Dari metode, cara mengajar, betul-betul sangat menginspirasi.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag**

Seberapa berhasil nilai-nilai Jepang yang Bu Yuliani Terapkan?

Jawaban Bu Dewijana Fitriyani, S.Pd. (Guru SMAN I Lembang - Disdik Prov. Jabar):

Diantara guru-guru, Bu Yulia merupakan sosok guru yang tidak bisa diam, kalau berjalan sangat cepat. Beliau berusaha memotivasi siswa sampai pada keberangkatan firman. Lalu terbentuklah ekskul Cihaku, untuk pelajaran Bahasa Jepang. Yang tidak bisa belajar Jepang dapat mengikuti

ekskul tersebut. Beliau juga bekerjasama dengan nihongo partner, disitu bukan hanya belajar Bahasa jepang tetapi eliau memperkenalkan nilai-nilai positif, budaya dan karakter-karakter jepang. Pertama beliau mencoba untuk pembiasaan makan sehat, karena di Jepang memiliki budaya untuk membawa bekal dari rumah untuk mengurangi jajanan yang kurang sehat, karena ketika siswa memiliki tubuh yang sehat maka kemampuan belajarnya pun akan baik, bagaimana cara menghormati tamu dengan sopan santun, cara berpakaian jepang seperti apa. Hal itu ditampilkan pada bulan Bahasa, ketika ada bulan Bahasa di kami selalu ada acara-acara seperti lomba pidato, literasi, Bahasa jepang, Bahasa inggris, dan salah satunya kita membuka spot dimana anak-anak mencoba untuk memakai kimono dan duduk bareng bagaimana cara makan orang jepang.

Beliau juga selalu memotivasi kami para guru selalu menceritakan bagaimana budaya-budaya jepang. Hal itu yang menginspirasi beberapa rekan kami mencoba tes untuk ke luar negeri. Ada yang ke Australi, ada yang ke Riyadh.

Setiap pagi sekolah kami memiliki kegiatan Mapag Siswa atau penjemputan siswa di gerbang sekolah, dengan menyapa siswa salah satunya menggunakan Bahasa jepang. Budaya jepang yang lain adalah membaca, beliau memiliki ide terkait literasi, bu Yulia salah satu pengurus Lentera Mahardika (Web Literasi).

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar):

Berterima kasih ke Pak Agus karena telah menggali informasi dari pemenang PNS berprestasi. Beliau menyampaikan informasi Seleksi PNS berprestasi Tahun 2023 dan sekaligus memohon bantuannya untuk memotivasi dan menyebarkan informasi seleksi PNS berprestasi Tahun 2023. Beliau menyampaikan juga untuk pemenang PNS berprestasi untuk dapat direkomendasikan KPLB melalui Bapak Gubernur Jawa Barat ke BKN. Ada bobot penilaian baik itu berprestasi di tingkat kab/kota, provinsi, nasional maupun internasional. Yang menentukan layak dan tidak layak untuk diajukan KPLB adalah Tim Pertimbangan KPLB. Ada tambahan tahap 5 (Adu Gagasan) dan voting antar peserta untuk seleksi PNS berprestasi Tahun 2023. Kami berusaha melakukan seleksi secara transparan dan tim penilainya independent.

- Di akhir acara Pak Dede mengucapkan terima kasih atas waktu luang yang telah diberikan untuk menggali informasi dari Bapak/Ibu.

DOKUMENTASI









PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

NOTULENSI

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Selasa, 14 Januari 2023
Waktu : Pukul 08.30 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat BKPSDM Kabupaten Sumedang
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
• Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Tim Penghargaan BKD Jabar:

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Tenaga Pelayanan Umum BKD Jabar)
- Muhammad Abu Rizal Khatab, S.Tr.IP. (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

BKPSDM Kabupaten Sumedang:

- Ate Hadan Adi Gunawan, A.P., M.Si. (Sekretaris - BKPSDM Kabupaten Sumedang)
- Cahya Gumilar (Analisis SDM Aparatur - BKPSDM Kabupaten Sumedang)

Pemenang PNS Berprestasi:

- Nela Megalita, S.E., M.M. (Fungsional Hubungan masyarakat Ahli Muda (penyetaraan) - Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Tonton Husni, M. (Pranata Humas - Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang)
- Pupuh Saleh (Pelaksana (Pelaksana - Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Irma Dewi Agustin, S.I.P., M.Si (Kepala UPTD Balai Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang)	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang	Inovatif	Sistem Informasi Pelatihan Berbasis Database Online (SIPEDO) pada UPTD Balai Pelatihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumedang	Juara I Kategori Inovatif Rp. 50.000.000	2021
2.	Nela Megalita, S.E., M.M. (Fungsional Hubungan masyarakat Ahli Muda (penyetaraan))	Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang	Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang	The Future Leader	Optimalisasi Kinerja Publikasi Humas Setda Kabupaten Sumedang Melalui Fitur Si Mas Senang	Juara III Kategori The Future Leader Rp. 20.000.000	2021

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
3.	Arief Syamsudin, S.Pd., MT. (Kepala Bidang Informatika pada Dinas Komunikasi dan Informatika Persandian dan statistik Kabupaten Sumedang)	Dinas Komunikasi dan Informatika Persandian dan statistik Kabupaten Sumedang	Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang	Inovatif	Membangun Ekosistem Desa Digital Dengan Super App E-Office Desa	Juara II Kategori Inovatif Rp. 35.000.000	2022
4.	Edy Kuntoro, S.T., M.T. (Kepala Bidang)	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut	Pemerintah Daerah Kabupaten Garut	Inovatif	SARABA SAHATE (Saluran Bebas Sampah Sehat Sejahtera)	Juara II Kategori Inovatif Rp. 35.000.000	2021
5	Saepul Hidayat, S.STP., M.Si., M.Ak. (Sekretaris)	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Garut	Pemerintah Daerah Kabupaten Garut	The Future Leader	Implementasi Artificial Intelegency dalam Pengambilan Keputusan Strategis Pemerintah	Juara I Kategori The Future Leader Rp. 50.000.000	2022

*Diantara pegawai yang akan dievaluasi di kabupaten sumedang, ada 2 pegawai a.n Ibu Irma Dewi Agustin, S.I.P., M.Si dan Bapak Arief Syamsudin, S.Pd., MT dan Kabupaten Garut 1 orang a.n. Bapak Edy Kuntoro, S.T., M.T. yang tidak dapat mengikuti kegiatan evaluasi.

PEMBUKA:

- Pelaksanaan kegiatan evaluasi PNS berprestasi Tahun 2023 dibuka oleh Bapak Ate Hadan Adi Gunawan, A.P., M.Si. selaku Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumedang. Beliau mengucapkan selamat datang dan memohon maaf karena pimpinan tidak dapat hadir. Beliau menjelaskan bahwa di BKPSDM Kabupaten Sumedang terdapat 3 bidang yaitu Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN, dan Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja ASN. Beliau menyampaikan seharusnya ada 3 orang (Irma Dewi Agustin, S.I.P., M.Si., Nela Megalita, S.E., M.M. dan Arief Syamsudin, S.Pd., MT.) yang akan di evaluasi, namun 2 orang (Irma Dewi Agustin, S.I.P., M.Si dan Arief Syamsudin, S.Pd., MT.) tidak bisa hadir langsung karena sedang mengikuti seleksi dan presentasi kenaikan KPLB periode Bulan April 2023. Dua pegawai tersebut dapat dijadwal ulang atau bagaimana caranya untuk mengikuti evaluasi penghargaan PNS berprestasi. BKPSDM Kabupaten Sumedang tahun ini mengadakan Anugerah PNS berprestasi dalam rangka Carnival ASN Culture Festival Sumedang Tahun 2023 sebagai calon untuk maju ke tingkat Provinsi dengan 3 kategori yaitu Inovatif, Inspiratif dan The Future Leader. Saat ini seleksi sudah mulai pada tahap pendaftaran. Selanjutnya beliau mempersilahkan waktu dan tempat kepada tim untuk mengevaluasi penghargaan PNS berprestasi Tahun 2023.
- Bapak Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Ketua Tim Penghargaan BKD Jabar) selaku Ketua Pelaksana Kegiatan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023 mengucapkan salam dan terima kasih kepada Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumedang dan jajarannya, pemenang, dan tamu lainnya. Beliau menyampaikan maksud kunjungannya yaitu untuk evaluasi penghargaan PNS berprestasi dari Tahun 2020 s.d. Tahun 2022, berikut hal-hal yang disampaikan beliau:

1. Memperkenalkan Tim Evaluasi Penghargaan dan dan memohon maaf bahwa Pak Kabid PKAP tidak dapat menghadiri acara ini.



2. Latar Belakang, Maksud dan Tujuan, dan Manfaat Evaluasi



3. Sasaran Evaluasi Penghargaan

Yang mendominasi pemenang dari Tahun 2020 s.d. 2022 adalah Kabupaten Sumedang sebanyak 3 orang.

SASARAN EVALUASI

Sasaran yang akan dievaluasi adalah 43 PNS sebagai Pemenang Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2020 s.d. 2022

24 PNS Kabupaten/Kota

Kabupaten Karawang 1

Kabupaten Indramayu 2

Kota Cirebon 2

Kabupaten Cirebon 1

Kabupaten Majalengka 1

Kabupaten Sumedang 3

Kabupaten Garut 2

Kota Bandung 1

Kabupaten Ciamis 2

Kabupaten Pangandaran 2

Kota Banjar 1

Kota Depok 1

Kabupaten Bogor 1

Kabupaten Sukabumi 2

Kota Sukabumi 1

19 PNS Pemprov

Dinas Kesehatan 1

Dinas Kelautan dan Perikanan 1

Sadan Perencanaan Pembangunan Daerah 1

Dinas Pendidikan 1

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan 1

Sadan Kesatuan Bangsa dan Politik 1

Sadan Pendapatan Daerah 2

Sadan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2

Sekretariat Daerah 2

Dinas Komunikasi dan Informatika 1

Dinas Perkebunan 2

Dinas Perhubungan 1

DUKUNGAN INFORMAN

- Peraih Penghargaan PNS Berprestasi
- Atasan Peraih Penghargaan
- Rekan/Kolega Peraih Penghargaan
- Bawahan Peraih Penghargaan



4. Ketentuan Pelaksanaan Evaluasi

KETENTUAN PELAKSANAAN EVALUASI

1. LOKASI

Dilaksanakan di SKPSDM ataupun Perangkat Daerah Terkait dan dikumpulkan dalam satu ruangan sesuai jadwal yang sudah dibagikan

2. WAKTU

Pengumpulan Data, Informasi dan Wawancara dilaksanakan = 60 sampai 90 menit per sesi

1 Sesi : 1 pegawai Peraih Penghargaan beserta Atasan, Bawahan dan Rekan/Kolega

3. INFORMAN

Menghadirkan Informan yakni Peraih Penghargaan, Atasan, Bawahan dan Rekan/Kolega

4. TERVIS

Pengumpulan Data dengan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi

5. PENYISIRAN FORM KUESIONER SECARA ONLINE

Peraih Penghargaan PNS Berprestasi akan mengisi kuesioner melalui

<https://kuesioner.kemendagri.go.id>

Atasan, Rekan dan Bawahan Peraih Penghargaan PNS Berprestasi akan mengisi kuesioner melalui

<https://kuesioner.kemendagri.go.id>



5. Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023

Pada tahun ini akan menambah tahapan seleksi yaitu adu gagasan /debat public pada tahap lima.



6. Bentuk Penghargaan Pemenang PNS berprestasi



7. Bapak Dede mengapresiasi bahwa pimpinan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang pada pelaksanaan seleksi PNS berprestasi selalu ikut serta mendukung pesertanya.
8. Sebagai informasi, Kemenpan RB pada Tahun ini akan melaksanakan Anugerah ASN. Pemenang PNS berprestasi yang menang di provinsi akan diusulkan ke Anugerah ASN. Belum ada hasil keputusan dari kemenpan RB terkait kategori, kategori di pusat dengan provinsi berbeda. Kategori masih dalam pembahasan, sehingga belum ada keputusan. Kategori Anugerah ASN di pusat dibagi menjadi:
- a. Kategori ASN Muda, bagi ASN Muda yang memiliki konsep kedepan (batas usia maksimal 35 tahun);

- b. Kategori ASN Inspiratif, bagi ASN yang menginspirasi banyak pegawai/orang lain;
- c. Kategori ASN The Great Senior Leader, bagi ASN dengan Jabatan Pimpinan Tinggi terhebat.

Sedangkan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dengan Kab/Kota mengikuti kategori Menpan dari tahun-tahun sebelumnya yaitu Inovatif, Inspiratif, dan The Future Leader. Tetapi di pusat ada perubahan mendadak tanpa menginformasikan ke Kab/Kota dan Provinsi terkait kategori yang akan dilombakan, sehingga pemenang PNS berprestasi yang sudah kita dapatkan di tahun kemarin akan kita inline kan dengan kategori pusat dengan syarat dan ketentuan berlaku. Kita akan cek usianya karena PNS Muda di nasional ini usianya maksimal 35 Tahun, berbeda dengan provinsi yaitu The Future Leader maksimalnya 40 Tahun. Itupun 40 Tahun pendaftarannya masih sedikit sekitar 20 orang. Talent-talent yang ada usianya dibawah 40 Tahun, jika ada usianya yang sudah lewat 35 Tahun tidak bisa diikuti. Termasuk kategori inovatif dan inspiratif juga siapa yang akan kita usung, karena disana pintunya 1 hanya inspiratif saja dan itu yang menjadi permasalahannya.

9. Mohon BKPSDM Kab. Sumedang untuk mendukung PNS Kab. Sumedang untuk mengikuti seleksi PNS berprestasi.

Seanjutnya acara diserahkan langsung kepada Pak Agus.

- Dilanjutkan oleh Tenaga Ahli Pak Agus, dimana pak Agus menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.

SESI WAWANCARA

Pemenang PNS Berprestasi:

- **Pak Agus: The Nela ini ada di Budaya Sunda, di Sumedang, dan Sumedang ini adalah puser budaya sunda, Kenapa fitur yang dihasilkan adalah Fitur Simasna?**

Jawaban Bu Nela: Simasna sebenarnya adalah singkatan, dulu beliau menjabat sebagai Kasubbag Publikasi, nomenklatur dulu adalah bagian Humas dan Protokol Setda. Pada Tahun 2021 karena ada perubahan SOTK sehingga menjadi protocol komunikasi pimpinan. Pada saat itu kenapa Simasna lahir? Karena itu singkatan dari Publikasi Humas Setda Sumedang menjadi Si Mas Senang. Ini supaya nyambung karena merupakan hasil karya dari kami, teman-teman humas.

- **Pak Agus: Apa yang melatarbelakangi kenapa gagasan ini muncul?**

Jawaban Bu Nela: Background beliau auditor muda di Inspektorat, karena PNS harus bersedia ditempatkan dimana saja. Tahun 2020 beliau ditarik ke Setda jadi Kasubbag Publikasi, tugasnya adalah membuat sambutan bupati, wabup, sekda, dan menyiapkan release. Karena tugasnya harus memasukkan informasi ke kabar media ke wartawan, supaya publikasinya OK, menarik, citra pimpinan juga Ok. Ketika masuk kesana, tiap hari sambutan release harus dibuat. Pada saat beliau menandatangani Perjanjian Kinerja dengan atasan beliau ditarget membuat sambutan 360, release 430 dalam 1 tahun. Ketika beliau ingin mengetahui. Beliau kebingungan target kinerja yang dibuat sudah berapa banyak, apakah sudah tercapai? Karena

tidak ada tempat untuk memonitoring, mengevaluasi berapa yang sudah tercapai? Sedangkan beliau harus mempertanggungjawabkan perjanjian kepada atasan, beliau tidak dapat memonitoring dan mengevaluasinya. Selama ini tempat penyimpanan hanya disimpan di laptop, hard disk eksternal dan media penyimpanan tersebut ada kemungkinan rusak sehingga tidak dapat mendokumentasikan. Release dengan teman-teman media melalui email dan WA, tetapi kurang efektif. Akhirnya beliau dan teman-teman berkoordinasi dengan tim Diskominfo membuat sesuatu yang memang ketika membutuhkan dan ingin mengevaluasi, monitoring terhadap capaian kinerja dapat terlihat. Pemprov Kab. Sumedang mempunyai Website Tahu Sumedang, dari mulai OPD-OPD, semua platform digital ada disana. Akhirnya memanfaatkan platform website tahu sumedang. Beliau merasa harus membuktikan laporan realisasi capaian kinerjanya.

- **Pak Agus: Sejauh pengalaman Teh Nela, dengan adanya Si Mas Senang ini apakah kinerja humas meningkat?**

Jawaban Bu Nela: Kalau saya pribadi iya. Biasanya teman-teman wartawan yang mencari release tiap hari datang ke kantor, tetapi sekarang tidak. Mereka cukup download dan melihat releasenya untuk teman-teman media, bagi teman-teman media yang di luar sumedang, biasanya teman-teman media datang langsung ke ruangan mengeprint release, sekarang tidak perlu seperti lagi datang ke Sumedang

Pak Agus menambahkan bahwa Keberadaan Si Mas Senang ini sebenarnya meneguhkan Sumedang sebagai Kabupaten Digital terdepan

Bu Nela menjawab: Ya otomatis. Tugas beliau adalah harus mampu mempublikasikan, ketika Sumedang banyak konten-konten yang dihasilkan, banyak prestasi yang diraih oleh Pak Bupati, Wabup, dan Sekda. Ketika publikasinya melempem, informasi prestasi pimpinan tidak akan diketahui. Beliau merasa bangga ketika konten Sumedang banyak.

- **Pak Agus: Apa kreatifitas lain yang dihasilkan selain Si Mas Senang ini?**

Jawaban Bu Nela: Untuk kreatifitas IT beliau ngeblank tetapi untuk kreatifitas kegiatan yang menghimpun banyak orang saya bisa lakukan. Terjun di karnaval, cara menyiapkan kegiatan seperti apa? Harus aman, lancar dan tertib. Dalam TOT Sumedang itu saya dilihat bukan hanya pranata humas saja, beliau sering melakukan tugas di luar itu. Menyambung dari Pak Tonton, dan apalagi setelah menyandang predikat pemenang The Future Leader, Pak Sekda langsung mengcoaching beliau dan Pak Sekda selalu bilang bahwa pemimpin yang begitu adalah untuk menciptakan pemimpin yang baru. Salah satunya beliau seperti itu, sehingga beliau mendapatkan penugasan di luar pranata humas. Contohnya pelaksanaan MTQ, dokumentasi sebelum pelaksanaan, pelaksanaannya dan setelahnya beliau bantu. Kenapa saya memilih The Future Leader karena beliau ditempatkan di humas, sehingga berhubungan dengan banyak orang sehingga betul apa yang dikatakan oleh rekannya bahwa beliau sangat tegas apalagi harus berhadapan langsung dengan media. Untuk kegiatan yang menghimpun banyak orang beliau bisa lakukan, kalau IT tidak.

- **Pak Agus: Sebelum dinobatkan menjadi PNS berprestasi Jawa Barat, seleksi ini memiliki rangkaian yang Panjang. Apakah proses yang dilakukan oleh panitia sudah berjalan secara objektif, akuntabel, kredibel, kompeten?**

Jawaban Bu Nela: Ketika mengikuti, seleksinya ini melalui zoom. Beliau melakukan presentasi dan wawancara melalui zoom, bertemu ketika visitasi lapangan. Secara pribadi beliau merasa senang karena dapat melaksanakan melakukan pekerjaan lain/tupoksinya dengan fleksible. Intinya dapat mengerjakan 2 pekerjaan sekaligus sambil mendampingi Pak Bupati. Bahkan Pak Bupati tidak mengetahui kalau beliau sedang mengikuti seleksi PNS berprestasi. Untuk akuntabel, akuntabel karena juri-jurinya dari berbagai bidang seperti akademisi dan media.. Beliau bahkan masih berkomunikasi dengan salah satu juri dari media yaitu Pak Imam, beliau selalu mengkoreksi/memberi masukan-masukan kepada Bu Nela. mengikuti seleksi. Sangat professional, kompeten, dan terbuka.

- **Pak Agus: Apakah hadiahnya kredibel?**

Jawaban Bu Nela: Sangat kredibel

- **Pak Agus: Apakah ada yang mengganjal selama mengikuti seleksi?**

Jawaban Bu Nela: Dari seleksi ke pengumuman waktunya sangat lama, bahkan beliau sempat lupa sedang mengikuti seleksi PNS berprestasi.

- **Pak Agus: Setelah dinobatkan sebagai pemenang PNS berprestasi, nama baik, reputasi merupakan sesuatu yang sangat mahal dibanding materi. Ada tidak perbedaan level motivasi kerja antara sebelum dan setelah menjadi pemenang?**

Jawaban Bu Nela: Ada perubahan 180°. Ketika ada penugasan beliau maksimalkan sebagai bentuk tanggungjawab karena beliau merasa sudah dinilai oleh para penilai yang professional dan handal.

- **Pak Agus: Bagaimana prestasi yang bagus ini tidak berhenti di Teh Nela. Bagaimana virus berprestasi ini dapat ditularkan sehingga lahir ekosistem kerja yang supportive untuk melahirkan PNS-PNS yang berprestasi. Dalam konteks itu sebagai role model, rujukan, apa yang Teh Nela lakukan untuk membangkitkan teman-teman menjadi PNS yang berprestasi?**

Jawaban Bu Nela: Beliau mendorong teman-temannya untuk mengikuti seleksi baik di Kabupaten Sumedang maupun di Provinsi. Beberapa orang menanyakan bagaimana cara mengikuti seleksi di provinsi. Beliau tanamkan motivasi yang kuat kepada teman-temannya bahwa “walaupun yang diikuti level kabupaten, diyakini bahwa kalian akan menjadi leader untuk ke tahap selanjutnya”. Dapat memotivasi mereka bahwa menjadi PNS itu bukan sekadar datang ke kantor lalu pulang, kita dapat berkontribusi apa? Jadi ketika pergantian pimpinan, tidak terbawa arus dan punya motivasi yang kuat. Siapapun pemimpin kita, ketika kita tidak terbawa arus, pimpinan pun akan melihat kinerja kita bukan kerja kita.

- **Agus: Apakah menurut penilaian Bu Nela, Program PNS berprestasi Jabar sudah selaras dengan visi Jabar Juara?**

Jawaban Bu Nela: Tentu saja. Sangat selaras juga dengan Sumedang Simpati yang merupakan bagian dari Jawa Barat

SESI WAWANCARA

Pengguna/Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi (Atasan, Rekan dan Bawahan):

Kemudian Pak Agus ingin mengkonfirmasi kepada rekan-rekan, kolega, atasan, dan bawahan pemenang PNS berprestasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan:

- **Pak Agus: Bagaimana testimoni, profil Teh Nela dimata rekan sebagai PNS yang Inovatif?**

Jawaban Pupu Saleh (Pelaksana - Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang): Beliau mengarahkan langsung ketika ada penugasan, khususnya peliputan kegiatan bagi pimpinan. Dalam penginputan dalam Si Mas Senang ini biasanya kami selain press release, sambutan juga diinput langsung ke website. Beliau tegas, disiplin, intinya penilaian seperti pribadi adalah positif. Pupu: Beliau mengarahkan langsung ketika ada penugasan, khususnya peliputan kegiatan bagi pimpinan. Dalam penginputan dalam Si Mas Senang ini biasanya kami selain press release, sambutan juga diinput langsung ke website. Beliau tegas dalam memberi arahan, disiplin, intinya penilaian seperti pribadi adalah positif.

Jawaban Tonton Husni, M. (Pranata Humas - Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang): Dalam bekerja, beliau tidak mengenal waktu, lebih mendahulukan pekerjaan walaupun sebagai seorang ibu dan sering diperintah langsung pimpinan dan selalu siap. Saat bekerja, beliau sangat terbantu sekali terutama dengan inovasi Si Mas Senang. Karena sebelumnya dibagi 2 ada publikasi dan dokumentasi. Beliau lebih condong dalam membuat berita/release, sedangkan Bu Nela membuat Sambutan. Setelah menjadi jafung, kita harus segala bisa, dua-duanya harus bisa mengerjakan, sehingga saling mengisi. Awalnya tidak terlalu peduli dengan pekerjaan orang lain, sekarang menjadi sangat peduli. Karena ada perasaan dimana "masa Bu Nela bisa, saya tidak bisa". Ketika beliau tidak bisa menugaskan staf ketika peliputan, Bu Nela suka bilang "sama saya saja", enakanya kalau dimintai tolong selalu siap, janganlah oleh atasan, oleh rekan sejawat saja beliau bersedia dan memberikan banyak saran.

- **Pak Agus: Banyak minta tolong atau memberi pertolongan?**

Jawaban Tonton Husni, M. (Pranata Humas - Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang): Sama banyak, tetapi lebih banyak memberikan pertolongannya.

- **Pak Agus: Bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang baik, suportif, efektif, dan kondusif? Tidak hanya Pak Arief, Bu Nela, dan Bu Irma.**

Jawaban Ate Hadan Adi Gunawan, A.P., M.Si. (Sekretaris - BKPSDM Kabupaten Sumedang): Terkait peningkatan karir, kita sudah punya system merit yang sangat baik, kita sudah

mempersiapkan manajemen talenta. PNS sudah dipetakan semua mulai dari JPT s.d. pelaksana termasuk dalam pemetaan itu juga terdapat 2 yaitu potensi dan kinerja. Yang terakhir adalah penghargaan. Penghargaan mendokrak nilai kinerja dari bobot pointnya. Bu Nela petanya sudah di Box 9 untuk promosi dan profesi. Ada beberapa aspek yang dinilai yaitu, kinerja, penghargaan, perilaku, disiplin, kinerja harian. Setiap bulan ada penilaian EOTM. Sehingga terpetakan, di manajemen talenta karir ybs terpetakan potensinya. Otomatis punya kesempatan kenaikan promosi jabatan. Bu Nela sangat banyak aktifitasnya, Pak Sekda membentuk tim avenger agar pekerjaan lebih cepat, termasuk ada Bu Nela didalamnya. Isinya orang-orang kreatifitas, inovatif. Di setiap masing-masing dinas ada avenger, sehingga memotong rantai birokrasi. Insya allah pemenang PNS berprestasi ini akan diperhatikan oleh beliau.

- **Pak Agus: Ada semacam coaching informal yang diberikan Teh Nela sehingga menjadi tertantang? Sehingga ingin mempunyai prestasi yang sanma dengan The Nela**
- Jawaban Tonton Husni, M. (Pranata Humas - Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang): Beliau sering memberikan cerita kisah inspirasi, tetapi sebenarnya sedang memberikan motivasi. Lebih ke informal dan bergaya santai sehingga bisa lebih diterima. Beliau galak tetapi dapat memberikan motivasi secara tidak sadar. Kata Pak Sekda kita harus bahagia dulu, jangan banyak tekanan. Jadi Bahagia dulu baru bisa sukses, kalau ditekan dulu, boro-boro bisa kerja.
- Jawaban Pupuh Saleh (Pelaksana - Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang : Ketika ada hal urgent yang perlu diselesaikan beliau tegas dan terus mendorong bawahan untuk terus meningkatkan kinerjanya.
- **Pak Agus: Kadang ada sesuatu yang sulit dikatakan tetapi mudah dirasakan. Jarang orang melakukan secara verbal tetapi secara psikologis merasakan bahwa dia terdorong dan merasa termotivasi oleh seseorang. Adakah perasaan semacam itu kepada Teh Nela?**
- Jawaban Tonton Husni, M. (Pranata Humas - Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang): Saya sudah lama di protocol, karena merasa sudah lama bekerja, pekerjaan beliau merasa pekerjaannya biasa, Bu Nela yang baru bisa melebihi beliau. Termasuk kedekatan dngan pimpinan. Yang banyak ditugaskan oleh pimpinan itu Bu Nela. Saya intropeksi diri dan termotivasi, beliau tidak menganggap Bu Nela sebagai saingan.
- Selanjutnya acara diserahkan kepada Pak Dede, lalu beliau menyampaikan bahwa kegiatan evaluasi hari ini sudah direkam dan di catat sebagai eviden. Selanjutnya beliau mengembalikan acara kepada Bapak Sekretaris.
- Bapak Sekretaris menginformasikan bahwa banyak mulai muncul potensi-potensi terpendam dai ASN di Kab. Sumedang. Waktu karnaval ASN, terlihat muncul kreatifitas-kreatifitas ASN. Sehingga meningkatkan ajang untuk meningkatkan kompetensi. Kab. Sumedang mengusulkan KPLB 2 orang terbanyak, se Indonesia diberi jatah 50 orang. Beliau menutup acara dan

mengucapkan banyak terima kasih.

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

NOTULENSI

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Selasa, 14 Januari 2023
Waktu : Pukul 14.00 – 16.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat BKD Kabupaten Garut
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
• Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Tim Penghargaan BKD Jabar:

- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Tenaga Pelayanan Umum BKD Jabar)
- Muhammad Abu Rizal Khatab, S.Tr.IP. (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

BKD Kabupaten Garut:

- Doni Adam Mokhammad Ramdhan S.STP. (Sekretaris – BKD Kabupaten Garut)
- Heri Hermansyah, S.Sos., MAP. (Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Diklat)

Pemenang PNS Berprestasi:

- Saepul Hidayat, S.STP., M.Si., M.Ak. (Sekretaris - Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Garut)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Emma Rismayanti (Kabid Perbendaharaan – BPKAD Kabupaten Garut)
- Faisal Nur Ihsan (Perencana Ahli Muda- BPKAD Kabupaten Garut)
- Iis Rahmawati (Sekmat – Kec Pasirwangi)
- Irwan Permana (Kasubbag Umum – Kec. Pasirwangi)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Irma Dewi Agustin, S.I.P., M.Si (Kepala UPTD Balai Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang)	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang	Inovatif	Sistem Informasi Pelatihan Berbasis Database Online (SIPEDO) pada UPTD Balai Pelatihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumedang	Juara I Kategori Inovatif Rp. 50.000.000	2021
2.	Nela Megalita, S.E., M.M. (Fungsional Hubungan masyarakat Ahli Muda (penyetaraan))	Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang	Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang	The Future Leader	Optimalisasi Kinerja Publikasi Humas Setda Kabupaten Sumedang Melalui Fitur Si Mas Senang	Juara III Kategori The Future Leader Rp. 20.000.000	2021

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
3.	Arief Syamsudin, S.Pd., MT. (Kepala Bidang Informatika pada Dinas Komunikasi dan Informatika Persandian dan statistik Kabupaten Sumedang)	Dinas Komunikasi dan Informatika Persandian dan statistik Kabupaten Sumedang	Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang	Inovatif	Membangun Ekosistem Desa Digital Dengan Super App E-Office Desa	Juara II Kategori Inovatif Rp. 35.000.000	2022
4.	Edy Kuntoro, S.T., M.T. (Kepala Bidang)	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut	Pemerintah Daerah Kabupaten Garut	Inovatif	SARABA SAHATE (Saluran Bebas Sampah Sehat Sejahtera)	Juara II Kategori Inovatif Rp. 35.000.000	2021
5	Saepul Hidayat, S.STP., M.Si., M.Ak. (Sekretaris)	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Garut	Pemerintah Daerah Kabupaten Garut	The Future Leader	Implementasi Artificial Intelegency dalam Pengambilan Keputusan Strategis Pemerintah	Juara I Kategori The Future Leader Rp. 50.000.000	2022

*Diantara pegawai yang akan dievaluasi di BKD Kabupaten Garut, ada 1 pegawai a.n Bapak Edy Kuntoro S.T., M.T. yang tidak dapat mengikuti kegiatan evaluasi.

PEMBUKA:

- Dibuka oleh Bapak Doni Adam Mokhamad Ramdhan, S.STP. selaku Sekretaris Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut menginformasikan bahwa beliau tidak tahu persis dari awal dan tidak mengikuti proses dari awal karena beliau baru menjabat tiga bulan di BKD Kab. Garut. Sementara pada kegiatan PNS berprestasi yang diikuti oleh Pak Saeful, kebetulan beliau dan Pak Saeful sedang bertugas di lapangan, Pak Doni di Kecamatan Pakenjeng dan Pak Saeful di Kecamatan Pasirwangi. Namun demikian kami secara pribadi dan kelembagaan merasa bangga dengan adanya salah seorang dari pegawai Kabupaten Garut bisa menembus bahkan diakui Provinsi Jawa Barat sebagai PNS yang berprestasi. Terlihat semangat generasi mudanya. Kami sangat bersyukur, terbantu dengan inovasi-inovasi yang dibuat oleh Pak Syaeful. Buktinya sekarang Pak Saeful tidak lama setelah di Kecamatan menyandang predikat sebagai PNS berprestasi tingkat Provinsi Jawa Barat, pimpinan mengamanatkan hal yang menurut kami lebih besar dari seorang camat untuk mengepalai kewilayahan sekarang beliau pindah sebagai Sekretaris Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut. Semoga kedepan bisa lebih maju lagi, pernghargaannya tidak sekadar kompetisi saja. Kami pun yang memiliki beliau secara kepegawaian ingin menggunakan ilmu yang Pak Seful punya. Beliau sekolahnya banyak ilmunya banyak, sudah sekolah di IPDN, akuntansi, dan administrasi. Beliau mewakili pimpinan menyampaikan permohonan maaf bahwa Kepala BKD tidak bisa hadir dan mempersilahkan waktu yang seluas-luasnya untuk melaksanakan evaluasi terhadap apa yang sudah dilakukan oleh Pak Saeful.
- Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Ketua Tim Penghargaan BKD Jabar) selaku Ketua Pelaksana Kegiatan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023 menyampaikan terima kasih atas sambutannya dan menyampaikan mohon maaf bahwa Bapak Kabid PKAP tidak dapat hadir. Beliau memperkenalkan diri dan memperkenalkan tenaga ahli yaitu Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. Beliau menyampaikan kegiatan evaluasi ini dipandang perlu

dilaksanakan, memohon masukan baik di sisi program maupun dampak karyanya sudah sejauh mana? Masih jalan ditempat atau sudah berkembang? Sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi. Pada kesempatan ini beliau menyampaikan hal-hal berikut:

1. Memperkenalkan Tim Evaluasi Penghargaan dan dan memohon maaf bahwa Pak Kabid PKAP tidak dapat menghadiri acara ini.

Tenaga Ahli Evaluasi

Dr. H. Agus Ahmad Safai, M.Ag
Ketika Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN

Penanggungjawab Kegiatan

Okky Putranto, S.STP., M.AP
Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Ketua Pelaksana

Dede Purnama, S.Ag., M.AP
Analis Kepegawaian ANI Madia

Desi Sri Fathiyah Wicakusuma, S.E., M.E.
Analis Sumber Daya Manusia Aparatur

Monica Elizabeth Natalia, S.STP
Analis Sumber Daya Manusia Aparatur

Ilen Silviana, S.ST
Pelaksana Teknis Administrasi

Muchamad Abu Ihsan Katab, S.Tr.P
Pelaksana Operasional Magang Kemendagri

Cucu Juarsih, SE
Pengelola Kepegawaian

Iwan Setiawan
Pengadministrasi Kepegawaian

TIM EVALUASI

PELAKSANAAN PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI PEMENANG SELEKSI PNS BERPRESTASI TAHUN 2020 S.D 2022

2. Latar Belakang, Maksud dan Tujuan, dan Manfaat Evaluasi

LATAR BELAKANG

- Pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi yang sudah berjalan beberapa waktu namun belum pernah dievaluasi
- mendata dampak program pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi yang sudah dilaksanakan
- Peningkatan Kualitas Layanan R&D
- Hasil Evaluasi sebagai bahan untuk memetakan kegiatan dan kebijakan terkait pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi

MAKSUD & TUJUAN

Maksud

Mengevaluasi implementasi pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi di lingkup Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota di Jawa Barat

Tujuan

Mengetahui Efektivitas implementasi program pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi terkait input, proses, output dan dampak

MANFAAT EVALUASI

- Mengetahui Kontribusi Program pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi dalam peningkatan kinerja aparatur
- Memberikan informasi tentang efektivitas penyelenggaraan program
- Menyediakan bahan replikasi program yang dapat diterapkan ditempat lain
- Perbaikan performansi kegiatan setelah mendapatkan masukan dari peserta dan pihak lainnya
- menyediakan informasi, data dan rekomendasi bagi pengambil kebijakan untuk memutuskan arah program kegiatan kedepannya

3. Sasaran Evaluasi Penghargaan

SASARAN EVALUASI

Sasaran yang akan dievaluasi adalah 43 PNS sebagai Pemenang Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2020 s.d. 2023

24 PNS Kabupaten/Kota

- Kabupaten Karawang ②
- Kabupaten Indramayu ②
- Kota Cirebon ②
- Kabupaten Cirebon ①
- Kabupaten Majalengka ①
- Kabupaten Sumedang ②
- Kabupaten Garut ②
- Kota Bandung ①
- Kabupaten Ciamis ②
- Kabupaten Pangandaran ②
- Kota Banjar ①
- Kota Depok ①
- Kabupaten Bogor ①
- Kabupaten Sukabumi ②
- Kota Sukabumi ①

19 PNS Pemprov

- Dinas Kesehatan ①
- Dinas Kelautan dan Perikanan ①
- Sadan Perencanaan Pembangunan Daerah ①
- Dinas Pendidikan ①
- Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan ①
- Sadan Kesatuan Bangsa dan Politik ①
- Sadan Pendapatan Daerah ②
- Sadan Pengembangan Sumber Daya Manusia ②
- Sekretariat Daerah ②
- Dinas Komunikasi dan Informatika ②
- Dinas Perkebunan ②
- Dinas Perhubungan ①

DUKUNGAN INFORMAN

- Peraih Penghargaan PNS Berprestasi
- Atasan Peraih Penghargaan
- Rekan/Kolega Peraih Penghargaan
- Bawahan Peraih Penghargaan



4. Ketentuan Pelaksanaan Evaluasi

KETENTUAN PELAKSANAAN EVALUASI



1. LOKASI

Dilaksanakan di BKPSDM ataupun Perangkat Daerah Terkait dan dikumpulkan dalam satu ruangan sesuai jadwal yang sudah dibagikan

2. WAKTU

Pengumpulan Data, Informasi dan Wawancara dilaksanakan = 60 sampai 90 menit per sesi

1 Sesi : 1 pegawai Peraih Penghargaan beserta Atasan, Rekan dan Bawahan

3. INFORMAN

Menghadirkan Informan yakni Peraih Penghargaan, Atasan, Bawahan dan Rekan/Kolega

4. TERVIS

Pengumpulan Data dengan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi

5. PENGISSIAN FORM KUISIONER SECARA ONLINE

Peraih Penghargaan PNS Berprestasi akan mengisi kuisisioner melalui

<https://kuisisioner.kemendagri.go.id>

Atasan, Rekan dan Bawahan Peraih Penghargaan PNS Berprestasi akan mengisi kuisisioner melalui

<https://kuisisioner.kemendagri.go.id>



5. Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023

Hasil evaluasi dengan Pak Sekda, akan ditambahkan tahap lima yaitu adu gagasan yang dihadirkan di depan tim pertimbangan. Finalis akan saling memvoting untuk menilai sehingga akan lebih fair dan dapat dilihat oleh public.



6. Bentuk Penghargaan Pemenang PNS berprestasi



7. Sebagai informasi, Kemenpan RB pada Tahun ini akan melaksanakan Anugerah ASN. Pemenang PNS berprestasi yang menang di provinsi akan diusulkan ke Anugerah ASN. Belum ada hasil keputusan dari kemenpan RB terkait kategori, kategori di pusat dengan provinsi berbeda. Kategori masih dalam pembahasan, sehingga belum ada keputusan. Kategori Anugerah ASN di pusat dibagi menjadi:
- a. Kategori ASN Muda, bagi ASN Muda yang memiliki konsep kedepan (batas usia maksimal 35 tahun);
 - b. Kategori ASN Inspiratif, bagi ASN yang menginspirasi banyak pegawai/orang lain;
 - c. Kategori ASN The Great Senior Leader, bagi ASN dengan Jabatan Pimpinan Tinggi terhebat.

Sedangkan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dengan Kab/Kota mengikuti kategori Menpan dari tahun-tahun sebelumnya yaitu Inovatif, Inspiratif, dan The Future Leader. Tetapi di pusat ada perubahan mendadak tanpa menginformasikan ke Kab/Kota dan Provinsi terkait kategori yang akan dilombakan, sehingga pemenang PNS berprestasi yang sudah kita dapatkan di tahun kemarin akan kita inline kan dengan kategori pusat dengan syarat dan ketentuan berlaku. Kita akan cek usianya karena PNS Muda di nasional ini usianya maksimal 35 Tahun, berbeda dengan provinsi yaitu The Future Leader maksimalnya 40 Tahun. Itupun 40 Tahun pendaftarannya masih sedikit sekitar 20 orang. Talent-talent yang ada usianya dibawah 40 Tahun, jika ada usianya yang sudah lewat 35 Tahun tidak bisa diikuti. Termasuk kategori inovatif dan inspiratif juga siapa yang akan kita usung, karena disana pintunya 1 hanya inspiratif saja dan itu yang menjadi permasalahannya.

- Selanjutnya beliau memohon data, informasi hasil karyanya apakah berdampak luas atau tidak. Beliau menyerahkan acara kepada Tenaga Ahli yaitu Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag.
- Dilanjutkan oleh Tenaga Ahli yaitu Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag., dimana pak Agus Agus mengucapkan selamat kepada Bapak Saepul dan menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.

SESI WAWANCARA

Pemenang PNS Berprestasi:

- **Pak Agus:** judul makalah Bapak adalah “Implementasi Artificial Intelegency dalam Pengambilan Keputusan Strategis Pemerintah”. Dengan hadirnya AI, Bapak sendiri yang mempunyai gagasan ini tidak merasa terancam pekerjaan Bapak diambil alih AI?
- **Setuju tidak kalau urusan strategis pemerintah dipanjangkan menjadi pengambil alihan keputusan?**

Jawaban Pak Saeful: Pertanyaannya sangat menarik, Apakah sebetulnya kaitan AI terkait dengan pemerintah? Bercerita tentang apa yang sudah kita lakukan, konsep AI baru diterapkan dalam hal yang sifatnya kecil. Tetapi kalau diterapkan kepada hal yang lebih besar tentunya apa yang disampaikan oleh Bapak Agus itu bisa jadi ancaman yang lebih luas. Dari sisi yang sifatnya kecil, yang diterapkan adalah bagaimana suatu pengambilan keputusan itu didapatkan di dalam proses Ai. Yang sudah kita lakukan adalah:

1. *Bagaimana proses administrasi dilakukan secara otomatisasi system. Ketika saya menandatangani SK tidak pernah mengobrol atau bertemu dengan Sekmat, Kasubbag umum, masyarakat dapat akses langsung ke Pak Saeful dan langsung di tanda tangan. Masyarakat dapat langsung mendapatkan Surat Keterangan tidak mampu. Jadi berapa posisi yang sekiranya diambil alih dengan adanya Pasirwangi One Stop Service? Salah satu contohnya itu adalah SKTM.*
2. *Proses verifikainya menggunakan sistem, kita menggunakan single entitynya menggunakan NIK. NIK itu tertanam dalam HP beliau senganayk 20.000 orang masyarakat Pasirwangi di HP beliau. Ketika masyarakat ada yang nge WA, beliau dapat melangsung identitasnya, sehingga sudah langsung teridentifikasi langsung.*

Apakah AI betul mengancam?

AI tidak dapat menggantikan manusia secara utuh. Ada kelemahan dari sisi AI, ketika menghitung analisis standar biaya, AI akan menghitung dengan 3 metode. Pertama Mod, Kedua Median Ketiga Average. Siapa yang menentukan itu adalah Mod/Median/Average? Karena metode yang menentukan nilai itu tidak berdasarkan atas rata-rata jumlah yang sering muncul atau nilai tengah, atau rata-rata. Tetap perlu ada setuhan manusia di dalamnya. Sehingga kalo disebut ancaman? Ya, karena tidak secara utuh. Tetapi banyak proses yang akan dipangkas seperti ketika halnya SKTM diperlukan di Pasirwangi banyak pintu yang sudah tidak diperlukan lagi. Yang pertama Front Office (FO), kedua verifikator, ketiga pengantar surat, Yang ada tinggal bayar kemudian beliau tanda tangan, sehingga masyarakat sudah menerima lagi dalam bentuk surat SKTM yang sudah diberi nomor dan sudah di tanda tangan. Ini salah satu sample dimana AI dalam proses administrasi itu betul- betul bermanfaat sehingga dapat memangkas proses birokrasi yang panjang menjadi lebih cepat. Yang kedua terkait pengambil alihan keputusan kekuasaan dalam AI, sebetulnya AI hanya semacam decision supporting system. Artinya system yang mengambil pengambilan keputusan. Jadi ketika kita menerapkan saran yang ditetapkan oleh AI, kita tidak menggunakan juga boleh. Sama seperti halnya kita memiliki semacam fore casting. Di HP beliau, beliau memilih BPKAD Services. Fore casting berkaitan dengan masalah BMD, makro, statistic kemudian penerimaan negara. Fore casting ini hanya sebagai supporting saja, apakah kita mengambil kebijakan berdasarkan fakta yang kita analisa itu ataupun tidak. Kalau menganggap suatu proses itu dikatakan adalah benar, silahkan ambil tapi kalau sebaliknya kalau proses itu dianggap tidak sesuai, jadi tidak bisa diambil karena yang namanya proses pengambilan keputusan kebijakan daerah itu, bukan hanya kebijakan teknokratik saja. Tetapi ada juga proses pengambilan keputusan pengambilan kebijakan berdasarkan pandangan politik. Tentunya pandangan-pandangan politik itu akan mempengaruhi terhadap proses-proses teknokratik dan menjadi bahan pengambil keputusan pengambilan kebijakan oleh pemerintah.

Pak Agus menanggapi: Beliau menanggapi bahwa dalam hal kita sebagai manusia banyak terancam dengan apa yang kita hasilkan, banyak tugas manusia yang diambil alih. Contoh sederhana, dalam perjalanan penerbangan dari Cengkareng ke Dubai 8 jam, beliau membaca dalam sebuah artikel bahwa pekerjaan manual yang dikerjakan oleh manusianya hanya 5 menit sisanya oleh system. Dari perjalanan 8 jam hanya 5 menit yang dikerjakan oleh manusia, sisanya system yang bekerja. Secanggih-canggih buatan manusia, lebih canggih manusianya. Beliau merasa Pak Saeful sangat luar biasa memanfaatkan hal-hal yang berkaitan dengan pemerintahan untuk membuat sesuatu yang lebih praktis, dapat memangkas jalur-jalur birokrasi.

- **Pak Agus: Menurut penilaian Bapak, selama mengikuti rangkaian seleksi yang panjang ini, apakah proses pelaksanaan seleksi ini berjalan secara akuntabel dan terbuka?**
- *Jawaban Saepul Hidayat, S.STP., M.Si., M.Ak. (Sekretaris - Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Garut):*

Beliau mengikuti seleksi sebanyak 3 kali, Tahun 2017 sangat singkat, 2021 sangat panjang dan melelahkan, masuk sebagai finalis dan hanya mendapatkan piagam saja, Tahun 2022 tadinya tidak akan mengikuti, tiba-tiba ada admin penghargaan yang memberikan brosur kepada beliau, beliau bertanya “apakah saya boleh ikut lagi? Karena sebelumnya pada tahun 2021 sudah mengikuti tetapi tidak juara”, boleh katanya karena beliau pada Tahun 2021 juara 4. Awalnya sudah down karena mengikuti tahapan melelahkan, sudah final tapi tidak mendapatkan reward apapun pada tahun 2021. Dari sekian banyak proses, ini merupakan sesuatu yang patut dihargai artinya kami pun sangat mengapresiasi untuk pelaksanaan ini. Tahun 2022 karena pada Tahun 2022 diapresiasi cukup baik dibandingkan Tahun 2021. Saya tidak menyalahkan, karena mungkin yang menetapkan kebijakan saat itu adalah BKD. Harapan 1, 2, dan 3 Tahun 2022 alhamdulillah diberi reward dibandingkan dengan Tahun 2021, walaupun maaf di foto dengan Bapak Gubernur saja itu sudah merupakan suatu reward bagi kami, tapi Tahun 2021 tidak diberi kesempatan berfoto dengan Bapak Gubernur, padahal prosesnya sangat panjang pada Tahun 2021. Kegiatan ini sangat serius, artinya tidak main-main, meskipun proses presentasi dan wawancara melalui zoom beliau bahkan tidak bisa melakukan apa-apa karena diawasi beberapa camera dan diberi warning pada saat itu. Dari sekian banyak proses, beliau sangat mengapresiasi sekali dan sangat baik sekali, karena merupakan event bergengsi artinya tidak hanya sekadar event yang asal-asalan, dari sisi tim penilainya juga sangat bagus, kredible, tentu saja sangat ahli di bidangnya.

Masukannya ketika proses seleksi mulai dari Kabupaten sampai Provinsi ini, kata Bapa menyampikan tadi harus ada proses sinergitas antara Kemenpan RB dengan BKD Provinsi terkait masalah system penilaian. Tentunyapun kami mengharapkan bahwa di provinsi dengan Kabupaten/Kota memiliki indicator yang sama. Mohon maaf kami kritisi Tahun 2022 kalau juara-juara Kabupaten Garut tidak ada satupun juara yang di provinsi, tetapi justru yang tidak juara di Kabupaten justru di provinsi masuk 5 besar. Tentunya ini juga bisa dijadikan bahan evaluasi, apakah indicator penilaian yang ditentukan di kabupaten/kota dan provinsi berbeda? atau seperti apa? Contoh: Juara 1 dari Kabupaten Garut proses seleksi awalnya tidak masuk hampir semua kategori, tetapi yang juara ke 2, dan ke 3 bahkan beliau tidak ikut di Kabupaten pada Tahun 2022, beliau langsung loncat ikut ke provinsi dan kemudian juara. Pak Budi itu tidak masuk 5 besar di Kabupaten Garut, tetapi kemudian Pak Budi masuk finalis Tahun 2022 di provinsi. Dari hal ini mungkin perlu adanya sinergi dari kabupaten/kota dengan provinsidari sisi penilaian. Beliau mengharapkan yang ikut di provinsi itu betul-betul orang yang terbaik dari Kabupaten/Kota. Kami melihat kalau bisa ikut langsung ke provinsi, tanpa ikut ke Kabupaten/Kota terlebih dahulu dikhawatirkan orang-orang tidak mengikuti dulu seleksi di Kab/Kota, dan langsung ikutnya mendaftar ke provinsi. Dan mungkin juga proses yang kita lalui, sehingga kabupaten/kota bisa mengarahkan ke tematik yang mana? Mohon maaf dari judul-judul yang disampaikan oleh peserta ini malah lebih cocok di inspiratif tetapi masuknya di

The Future Leader, atau ada juga yang cocoknya di inovatif ikut ke inspiratif. Hal-hal seperti ini yang sebaiknya perlu ada guiden dari kab/kota sehingga provinsi itu lebih mendapatkan peserta-peserta yang betul-betul qualified. Sehingga ada sinergi antara kab/kota, provinsi, dan Kemenpan RB.

- **Pak Agus: Apakah dari sisi hadiah sudah cukup?**

Jawaban Saepul Hidayat, S.STP., M.Si., M.Ak. (Sekretaris - Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Garut):

Alhamdulillah kalau di Kabupaten Garut itu hadiahnya sudah tinggi, kemudian di provinsi juga lebih tinggi lagi.

Pak Agus menanggapi: Alhamdulillah Pak Saeful ini tumbuh terus kreatifitasnya, karirnya, level kesejahteraannya. Beliau piker ini merupakan hal-hal yang sangat menyenangkan.

Pak Dede Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar menanggapi:
Bahwa setiap tahun kegiatan pelaksanaan ini berbeda kategori dan melalui proses yang panjang dan melelahkan. Apalagi di tahun 2023 ini ditambah ada tahap 5. Dari hal yang tadi disampaikan, memang provinsi ini ingin mendapatkan peserta yang unggul, terkait sinergitas banyak kab/kota yang berkoordinasi dalam penyelenggaraan seleksi PNS berprestasi salah satunya Kabupaten Sumedang berkoordinasi ke provinsi terkait mekanisme, tata cara dan lain sebagainya sampai ke kategori dan indikator penilaiannya karena ingin mengikuti langkah provinsi. Mungkin di Garut sudah ada pedoman-pedomannya, supaya bisa inline antara kab/kota dengan provinsi terkait penyelenggaraan insya allah kami terbuka bahkan Kemenpan RB Benchmarking ke BKD Provinsi Jawa Barat aplikasi PNS berprestasi ini ingin direplikasi sistem indikator penilaiannya, pendaftarannya, dan tahapannya. Kami sangat terbuka, tidak hanya untuk seleksi PNS berprestasi kami juga punya aplikasi terkait SLKS yang sudah terintegrasi dengan aplikasi SIOLA Kemendagri untuk pengusulan Tanda Kehormatan SLKS. Semuanya dilakukan di dalam sistem aplikasi E-Penghargaan, sudah sesuai dengan ketentuan dengan Kemendagri, tinggal di proses, sudah dua arah dan bisa langsung akses ke SIOLA. Tahun 2023 pengusulan SLKS signifikan kenaikannya yaitu sekitar 3.707 orang dari yang sebelumnya hanya ratusan. Aplikasi disesuaikan dengan ketentuan di kemendagri karena kalau ada kesalahan titik koma saja akan TMS. Untuk pengusulan SLKS, kita menarik data dari database siapjabar kemudian diintegrasikan dengan SIOLA kemendagri.

SESI WAWANCARA

Pengguna/Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi (Atasan, Rekan dan Bawahan):

Proses penyusunan AI ini bermula dari Pasirwangi ketika proses seleksi PNS berprestasi, Pak Saeful berpindah ke BPKAD

- **Pak Agus: Bagaimana sosok seorang Pak Saeful ?**

- Jawaban Lis Rahmawati (Sekmat – Kec Pasirwangi):

Pada saat beliau menjadi atasan yaitu sebagai Camat Pasirwangi, Pak Saeful juga sebagai mentor bagi beliau. Beliau mampu mengarahkan seluruh staf untuk mau meningkatkan kinerjanya. Salah satunya menerapkan aplikasi yang beliau rintis pada saat di Pasirwangi. Pada saat itu kami mensosialisasikan pelayanan dengan masyarakat, agar masyarakat terbiasa untuk menggunakan teknologi digital untuk keperluan mereka. Kami juga diacarakan oleh beliau untuk melaporkan semua kegiatan kami dalam aplikasi tersebut. Pada saat itu di kecamatan Pasirwangi kita sudah menerapkan E-kinerja seperti sebagaimana halnya di provinsi. Bahwa setiap hari kita dapat melaporkan agenda kita masing-masing melalui aplikasi Pasirwangi One Stop Service ini. Cukup dengan mengakses WA, ketik agenda dan memasukan semua aktifitas kita untuk dijadikan sebagai bahan reporting kita. Kami mengerjakan apa saja dan itu juga membantu bagian keuangan dalam penyusunan perjalanan dinas melalui laporan E-Kinerja tersebut. Setelah beliau berpindah, saat masa transisi pergantian pimpinan sempat stuck karena operatornya Bapak Saepul. Beliau berharap pelayanan tidak terhambat dan bekerjasama dengan kasubag umum untuk terus melanjutkan aplikasi yang telah dirintis oleh Pak Saepul. Sehingga bisa terus melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat bahkan beliau mengembangkan aplikasi yang telah di rintis Pak Saeful. Aplikasi dikembangkan menjadi ada surat masuk dan surat keluar ke aplikasi Pasirwangi One Stop Service sehingga surat bisa langsung disampaikan ke pimpinan, disposisi bisa secara langsung. Sebenarnya dulu sudah digagas oleh Pak Saeful tapi tidak berlanjut, sehingga dikembangkan oleh Pak Kasubag dalam hal mengembangkan aplikasi tersebut. Meskipun beliau sudah pindah dari pasirwangi, aplikasinya tetap berlanjut. Hal ini juga menginspirasi beliau agar dapat menciptakan kemudahan-kemudahan yang bisa bermanfaat bagi masyarakat.

- Bu Emma Rismayanti (Kabid Perbendaharaan – BPKAD Kabupaten Garut):

Apa yang disampaikan Bu Sekmat tentang Pak Saeful sebetulnya berbanding lurus dengan Pak Saeful di BPKAD Kab. Garut. Tidak hanya di BPKAD menjadi rekan kerja, tetapi juga di Administrasi Pembangunan Daerah Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Jadi AI ini dalam pengelolaan keuangan, digunakan manfaatnya untuk menyusun ASB. Manfaatnya tidak hanya digunakan di Lembaga tetapi tingkat Kabupaten Garut bahkan diundang oleh Kab/Kota. Adapun improvement di BPKAD untuk AI ini, beliau sudah mendesain website yang bisa menjawab langsung pertanyaan masyarakat mengenai kebijakan pengelolaan keuangan, sedang dikelola dengan stafnya langsung. Pengaturan jadwal untuk pejabat di BPKAD cukup padat setiap hari sehingga ada aplikasi juga yang akan dikelola oleh Pak Saeful.

Secara kepemimpinan, beliau suka mengajak teman sejawatnya dan bawahannya untuk mengikuti jejak apa yang sudah dilakukan oleh beliau, karena keterbatasan, belum ada yang mengikuti. Mudah-mudahan kedepannya tidak hanya mengajak tetapi juga memberikan contoh secara aplikatif langsung. Treatment setiap orang itu berbeda-beda ada yang diajak begitu saja mengikuti, ada yang harus diajari dari A – Z untuk bisa mengikuti bahkan kedepannya beliau berharap Pak Saeful sebagai leader bisa menerapkan treatment-treatment tersebut.

- Pak Agus menyanggah: Menurut beliau gagasan ini sangat bermanfaat, tanpa bergantung kepada Pak Saeful, meskipun Pak Saeful sudah pindah aplikasinya tetap berjalan, sangat menarik. Dapat digunakan dimanapun dan kapanpun.
- Jawaban Pak Faisal Nur Ihsan (Perencana Ahli Muda- BPKAD Kabupaten Garut):
Selaku bawahan Pak Saeful pada sub bagian evaluasi dan pelaporan. Setelah beliau pindah ke BPKAD ada nuansa baru yang lebih produktif dan inovatif. Hal-hal yang telah disampaikan oleh Pak Saeful ini tentang Artificial Intelegent (AI) diterapkan juga di BPKAD. Mulai dari Informasi-informasi kaitan pengelolaan keuangan dan aset, sudah mulai mengumpulkan informasi dari 20 tahun ke belakang, bahkan informasi ini mulai diidentifikasi sehingga bagaimana dari data tersebut bukan hanya menghasilkan informasi tetapi mengenai kebijakan yang akan diambil oleh pemangku kepentingan. Harapan dari Pak Saeful ini, data-data yang ditampilkan ini bukan hanya memberikan data saja tetapi kaitannya bagaimana informasi yang didapatkan supaya kebijakan-kebijakan pemerintahan ini bisa menjadi lebih baik. Adapun dari segi di luar itu, hubungan baik pekerjaan maupun diluar pekerjaan, beliau juga tidak hanya memberikan sebatas pekerjaan saja tetapi secara motivasi ke kami atau saya, mulai dari sehar-hari sangat memberikan inovasi. Untuk yang saat ini, Pak Faisal dengan Pak Sekretaris mulai mengembangkan inovasi di BPKAD terkait informasi pengelolaan keuangan dan aset daerah, karena hal ini sangat signifikan kalau informasi ini dapat dengan mudah didapatkan oleh pimpinan.
- Jawaban Irwan Permana (Kasubbag Umum – Kec. Pasirwangi):
Selama kepemimpinan beliau, disamping menjadi motivator itu, kami merasa dibagjakan atas inovasi yang digagas Pak Saeful. Contohnya seperti pelayanan yang ada di Kecamatan Pasirwangi, bersinggungan langsung dengan masyarakat dengan berbagai macam karakter, sedangkan pelayanan kita harus sama. Beliau membuat aplikasi itu, para karyawan dan rekan-rekan tidak harus bergerak jadi hanya dengan menggunakan jari tangan seperti dalam pelayanan SKCK, SKTM, surat keluar, surat masuk. Karena ketika WhatsApp itu tidak ada tutorialnya sehingga anak kecil juga dapat menggunakannya. Dikembangkan banyak fitur-fitur yang ada di Pasirwangi One Stop Service itu diantaranya Penanggulangan kebencanaan, kebakaran, data-data kemasyarakatan juga ada di One Stop Service. Intinya sangat memudahkan. Beliau mempunyai data-data masyarakat karena mempunyai NIK, di akses ke Dinsos sehingga muncul dan akurat terkait masalah miskin. Jadi kalau menengah keatas tidak

muncul. Sehingga ini sangat memudahkan sekali.

- Jawaban Doni Adam Mokhamad Ramdhan S.STP. (Sekretaris – BKD Kabupaten Garut):

Yang beliau tahu bahwa Pak Saeful orangnya pendiam tetapi tipe orang pemikir. Dibalik sifat diam beliau, beliau selalu memikirkan hal-hal yang bermanfaat di kemudian hari. Beliau yakin membuat inovasi bertujuan untuk memudahkan masyarakat, bukan karena mengikuti seleksi PNS berprestasi. Akan sangat melek, manakala Pak Saeful sudah berpindah ke lokasi yang baru, sedangkan inovasinya masih di tempat lama. Sehingga memungkinkan pengganti camat pak saeful mempunyai pijakan bagi penerusnya dikemudian hari. Dengan sifatnya mempersiapkan segala sesuatu untuk masa depan. Beliau memberikan manfaat di tempat nya bekerja, seperti di RS mengantarkan akreditasi paripurna, dikecamatan ada Pasirwangi One Stop Service, di BAPPEDA berprestasi, dan di BPKAD berprestasi. Beliau membuat standar untuk dirinya sendiri dan sebagai pijakan untuk dilanjutkan oleh penerusnya dikemudian hari. Tentunya sangat bermanfaat bagi Kecamatan Pasirwangi khususnya di tempat dimana beliau tempatkan sekarang. Harapannya jangan disetujui untuk ikut seleksi di IKN. Mudah-mudahan dapat memotivasi yang lain dengan cara beliau sendiri.

- Jawaban Heri Hermansyah, S.Sos., MAP. (Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Diklat):

Terkait One Stop Service tidak terlalu banyak tahu, sebagai rekan sejawat beliau mengenal Pak Saeful di Adbang sering konsultasi tentang standar harga. Bapak Heri merupakan pengguna dari salah satu produk Pak Saeful. Pak Saeful dijadikan objek percontohan di beberapa Kabu/Kota. Dimanapun beliau berada, beliau selalu memberikan kemanfaatan, dampaknya sangat dirasakan. selalu berfikir di luar orang lain, beliau juga termotivasi oleh Pak Saeful, fisiknya juga sangat kuat, sholeh, pintar dan kreatif. Sangat luar biasa.

- Emma Rismayanti (Kabid Perbendaharaan – BPKAD Kabupaten Garut):

Sebagai informasi tambahan, Pak Saeful langganan sebagai pendonor aktif untuk penyakit talasemia.

PENUTUP

- Dede Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar):

Terima kasih atas masukannya, akan menjadi catatan bagi kami untuk perbaikan-perbaikan dimasa yang akan datang. Cukup sekian dari kami terima kasih.

Selanjutnya beliau menyerahkan acara kepada Pak Sesban BKDKab. Garut.

- Doni Adam Mokhamad Ramdhan S.STP. (Sekretaris – BKD Kabupaten Garut):

Bagi kami di Kepegawaian sanagat-sangat bersyukur, dengan adanya informasi ini beliau menjadi lebih mengenal Pak Saeful dan bisa dijadikan sebagai laporan untuk disampaikan ke pimpinan untuk menentukan karir Pak Saeful. Beliau mengucapkan terima kasih atas kedatangan dari BKD Provinsi Jawa Barat. Beliau ingin berkunjung ke BKD Provinsi Jawa Barat

karena banyak yang ingin dikonsultasikan di bidang kepegawaian ini. Termasuk proses peserta PNS berprestasi dari Kabupaten Garut akan disampaikan ke Provinsi Jawa Barat. Dan akan menyamakan indikator-indikator penilaian. Beliau menyampaikan bahwa Bupati Kabupaten Garut masa kerjanya akan habis pada Tahun 2024, saranya ingin menyimpan legacy untuk sdm yang unggul di Kabupaten Garut untuk pembangunan di masa yang akan datang, salah satunya dengan cara seperti ini, karena kalau tidak dengan lomba, jarang kelihatan. Banyak yang berprestasi tapi tidak ingin terlihat. Mudah-mudahan dengan adanya pelaksanaan ini, makin banyak Pak Saeful-Pak Saeful dari kab/kota untuk dikirim ke provinsi, ada pembuktian dan pengakuan dari Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat bahwa ybs memang layak dan unggul sebagai sumber daya yang bermanfaat bagi Kabupaten Garut.

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi

Hari/Tanggal : Rabu, 15 Januari 2023

Waktu : 08.00 – 09.30 WIB

Tempat : Ruang Rapat BKPSDM Kota Bandung

Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**

- Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Bidang PKAP BKD Jabar

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
- Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Petugas Tenaga Administrasi BKD Jabar)
- Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

Pemenang PNS Berprestasi

- Eka Anugrah, S.Kep (Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pusat Pelayanan Keselamatan Terpadu Dinas Kesehatan Kota Bandung)

BKPSDM Kota Bandung

- Adi Junjuran Mustafa (Kepala BKPSDM Kota Bandung)
- Wawan, S.Sos (Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Kota Bandung)
- Irfan Nuryadin, S.T., M.Tr.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda Sub Koordinator Penghargaan BKPSDM Kota Bandung)
- Iqbal F. Yudha (Pelaksana BKPSDM Kota Bandung)
- Dodi (Analisis Kepegawaian Ahli Muda)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Hendi (Kepala UPT Pusat Pelayanan Keselamatan Terpadu Dinas Kesehatan Kota Bandung)
- Taufiq Andri (Kasubbag TU UPT PKM Dinas Kesehatan Kota Bandung)
- dr. Bina Maulana (Dokter Fungsional-Tenaga Medis UPT Pusat Pelayanan Keselamatan Terpadu Dinas Kesehatan Kota Bandung)
- Siska (Yankes Dinas Kesehatan Kota Bandung)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Eka Anugrah, S.Kep (Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pusat Pelayanan Keselamatan Terpadu)	Dinas Kesehatan	Pemerintah Kota Bandung	The Future Leader	(Mediasi) Melayani dengan Hati dan Inovasi sebagai Upaya Optimasi Transformational Leadership	Juara I Pejabat Pengawas (Eselon IV)	2020

PEMBUKA:

- Dibuka oleh Pak Adi Junjuran Mustafa (Kepala BKPSDM Kota Bandung, menyampaikan selamat datang dan terimakasih kepada Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat yang telah hadir untuk melaksanakan evaluasi kepada salah satu PNS Pemerintah Kota Bandung, kemudian Pak Adi menyampaikan gambaran singkat pelaksanaan Seleksi PNS berprestasi yang sudah dilaksanakan di Kota Bandung serta menyampaikan gambaran singkat Karya yang sudah dibangun oleh pemenang PNS Berprestasi yakni Pak Eka Anugrah, S.Kep.
- Dilanjutkan arahan dari Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Ketua Pelaksana kegiatan evaluasi, beliau menyampaikan ucapan terimakasih atas kesediaan Kepala, Kepala Bidang PKAP, Ketua Tim Penghargaan BKPSDM Kota Bandung beserta jajaran, juga Kepala UPT Dinas Kesehatan Kota Bandung, Tenaga Medis Dinas Kesehatan Kota Bandung dan terlebih kepada Pemenang PNS Berprestasi Tahun 2020 Pak Eka Anugrah, S.Kep yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi. Pak Dede memperkenalkan diri sebagai Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat, dan menyampaikan beberapa hal:
 - a. Latar Belakang kegiatan evaluasi.
 - b. Maksud, Tujuan dan Manfaat Evaluasi.
 - c. Sasaran dan Informan pelaksanaan Evaluasi pada Tahun 2023 ini.
 - d. Rencana Tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.
 - e. Bentuk penghargaan yang akan diberikan.
 - f. Kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tingkat Nasional yang diselenggarakan oleh KemenpanRB.
 - g. Pengusulan Kenaikan Pangkat Luar Biasa bagi Pemenang PNS Berprestasi.
- Dilanjutkan tanggapan dari Pak Adi Junjuran Mustafa (Kepala BKPSDM Kota Bandung), beliau menyampaikan bahwa BKD Provinsi ini sangat menginspirasi kami di BKPSDM sehingga bisa memberikan masukan juga untuk BKPSDM Kota Bandung dalam hal Pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi maupun Pengusulan Kenaikan Pangkat Luar Biasa.

SESI WAWANCARA

- Dilanjutkan oleh Tenaga Ahli Pak Agus, dimana pak Agus menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.
- **Pak Agus: Jelaskan secara singkat gagasan utama atas karya yang diusung?**
Jawaban Pak Eka: pada Tahun 2017 saya ditugaskan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kota Bandung ke sebuah unit yang bisa dibilang mati enggan hidup tak mampu, UPT ini memang dilirik sebelah mata oleh banyak orang, padahal menurut saya Unit ini adalah Unit yang dapat menyelamatkan nyawa orang. Untuk itu saya membuat inovasi dalam hal pelayanan kesehatan mobilitas, dimana memberikan layanan kepada orang yang sakit dengan memfasilitasi secara datang langsung atau dengan kata lain jemput bola. Sebenarnya untuk dipusat saja belum diperhatikan secara detail, saat itu Kepala Dinas Kesehatan menugaskan saya untuk ke jepang, saya diminta merubah UPT tersebut, atas dorongan dan tantangan pimpinan tersebut saya termotivasi, dan untungnya saya dipartnerkan dengan pimpinan saya yang luar biasa yang membebaskan saya untuk berkarya. Akhirnya saya membuat gagasan tersebut, untuk level pusat puskesmas sangat luar biasa, namun unit kami masih dipandang sebelah mata dan tidak menarik, akhirnya saya berfikir bagaimana acara untuk membuat menjadi menarik.

Saya ingin membuat sesuatu yang tidak biasa biasa saja. Setiap tahun kami membuat inovasi, sampai dengan Tahun 2023 ada 6 inovasi yang masih berjalan bahkan kami upgrade, ada yang kami tuangkan dari Tim Penilai juga. Salah satu aplikasi yang kami upgrade adalah bandung emergency application support yang dapat menjadi sarana rujukan juga, dulu web aplikasi sekarang bisa mobile. Kemudian aplikasi SIAMBU yang diintergrasikan, ASWATAMA (Ambulans Sapa Warga untuk Pertolongan Pertama) juga inovasi terbaru pada saat pandemi dan sangat dibutuhkan, aswatama dikolaborasikan dengan puskesmas ada di 3 lokasi, yakni lapangan gasibu, lapangan saparua dan lapangan tegalega untuk memberikan sosialisasi dalam memberikan pertolongan pertama. Alhamdulillah inovasi masih terpelihara, karena prinsip kami adalah 1 tahun 1 inovasi.

- **Pak Agus: Jelaskan secara singkat berdasarkan dimensi hati seperti apa?**

Jawaban Pak Eka: *Saya sebenarnya telah terinspirasi dari teman teman yang terjun ke lapangan, melihat juga pak Hendi yang masih bisa stay, disaat puskesmas mundur, UPTlah yang harus maju. Kami juga tidak mendapatkan Jaspel, saya alhamdulillah ada TKD, sedangkan yang non PNS hanya dari gaji, kalau puskesmas semua dapat. Temen temen saya ada yang sampai jadi supir, dr. Bina bahkan Pak hendipun pernah.*

- **Pak Agus: Bagaimana manfaat untuk gagasannya, sebelum dan sesudah ?**

Jawaban Pak Taufiq: *Saya rekan kerja pak Eka, sebelum 2017 saya satu seksi dengan beliau ada seksi yankesrujukan, unit ambulan itu dibawah pengawasan saya. Tercetuslah SPGDT, dulu untuk menggerakan yang seperti ini sulit karena keterbatasan SDM, dulu SDMnya adalah supir semua, tenaga medis hanya ada 3 dan 1 kepala Puskesmas, untuk merubah kepada yang diharapkan sangat sulit sekali. 2017 Pak Eka masuk ke unit ambulan, banyak perubahan perubahan dari yang sebelumnya statis hanya menunggu yang mengantar orang sakit sekarang berubah pertolongan korban kecelakaan, kemudian adanya tim pada event event kegiatan maupun di keramaian. Terkait pencegahannya sekarang sudah bisa masuk ke masyarakat bahkan ke perusahaan. Saya melihat sangat drastis sekali perubahannya, setelah ada Pak Eka memang banyak yang berubah, kegawat daruratan pun oleh Tim disosialisasikan ke warga warga di Bandung.*

Jawaban Pak Hendi: *setelah ada Pak Eka perubahan signifikan sekali, dulu UPT itu dianaktirikan setelah banyaknya inovasi tidak dipandang sebelah mata lagi jadi memang ada bukti nyata. Jadi Inovasi ini terus dikembangkan memang datang dari diri sendiri, dan kita menganggap bahwa kita sedang beribadah dalam melaksanakan layanan*

Jawaban Pak Bina: *Pada Tahun 2017 saya daftar sebagai tenaga kontrak di Kota Bandung. Saya kaget karena saya tidak ditempatkan di Rumah Sakit maupun di Puskesmas, ternyata saya ditempatkan ke UPT. Pak Hendi memberikan dorongan karena UPT ini dianggap sebelah mata, dianggap kerjanya apa. 2018 saya diangkat di UPT yang sama, Pak Eka selalu sharing terkait inovasi apa yang ingin dibuat kemudian dibimbing beliau juga dan menjadi teman diskusi. UPT saat ini sudah tidak dipandang sebelah mata bahkan Pada Tahun 2017 sempat juara 1 tingkat Nasional HC, padahal awalnya dari 0, alhamdulillah juga sekarang menjadi pusat percontohan Kementerian Kesehatan, dengan SDM minimal layanan yang maksimal.*

- **Pak Agus: iklim situasi kerja untuk melahirkan gagasan, tugas BKPSDM bagaimana BKPSDM memacu menciptakan iklim kerja yang kreatifitas tumbuh?**

Jawaban Pak Wawan: walaupun dari sisi perhatian dan kesejahteraan, BKD tidak masalah. Kalau di Bidang Kesehatan ada hal yang lain, ada remunerasi dan BLUD. Pesan beliau dari BKPSDM tetap semangat, tunjukkan kinerja dan pelayanan yang baik. Pak Sekda menyarankan harus ada diklat. ASN berprestasi masuk ke Manajemen Talenta akan mengkatrol mereka, yang masuk 3 besar bisa makan bersama dengan Pak Walikota sekaligus akan memperkenalkan ASN yang telah berprestasi tersebut.

- **Pak Agus: penilaian terhadap proses pelaksanaan seleksi apakah terbuka, fair, akuntabel?**

Jawaban Pak Eka: awal berproses itu sangat menyita waktu dan pikiran, berasa siding skripsi, buku pedomannya saja tebal. Sayapun terpaksa untuk ikut, alhamdulillah saat pandemi serba online, persentasi, video, visitasi pun online. Saya diberikan penghargaan oleh Pak Oded secara langsung, pelaksanaannya transparan sekali, Tim Penilai pun kritis kritis, Tim Penilai terdiri dari Akademisi juga independen ada Profesor dan semua Tim Penilai tidak ada yang saya kenal. Kegiatan seleksi terbuka bisa diakses, syarat juknis juga sudah jelas.

- **Pak Agus: apakah besaran hadiah sudah memadai?**

Jawaban Pak Eka: yang sekarang menurut saya sudah cukup.

- **Pak Agus: masukan yang dianggap kekurangan dalam seleksi?**

Jawaban Pak Eka: merasa belum continue, belum dilanjutkan ke Pusat. Seleksi berasa jalan masing masing, saat itu kota maju, provinsi maju dan pusat maju, semoga bisa bertahap kelevel levelnya, harus inline.

- **Pak Agus: perbedaan sebelum dan sesudah menjadi pemenang?**

Jawaban Pak Eka: terkait kinerja, indikator saya bukan juara tidak juara, meski saya tidak menang saya akan tetap membuat inovasi inovasi di 2021 2022 2023. Peningkatan kinerja memang sudah tekad saya. Jadi penghargaan bagi saya adalah booster saja, juara atau tidak, kinerja tidak ada hubungannya. Booster tetap terasa sampai sekarang karena pernah menang. Pertanyaan membingungkan adalah teman teman kota bandung, untuk menanyakan proses seleksi nanya ke saya teknisnya, setelah jadi juara menjadi apa?. Dari 2020 sampai skrg selain penghargaan, untuk karir yang banyak ditanya karena masih sama saja. Tapi balik lagi bukan itu tujuan utamanya. Allah mah tidak pernah salah, namun belum waktunya saja.

- **Pak Agus: bagaimana bisa mengajak yang lain berprestasi juga?**

Jawaban Pak Eka: yang dilakukan secara mandiri sepertinya sulit, banyaknya difasilitasi umum dan kepegawaian, contoh Tenaga Kesehatan Teladan, saya selalu dibilang rujukan karena pernah menang, saya sering memberikan tips and trick ke teman teman, di Unit terkecil pun saya merangsang temen temen untuk membuat sesuatu yang unik, inovasi baru. Namanya Bandung Emergency Training BESUT, untuk mendiklatkan, buat mengupgradekan kemampuan dari tenaga kesehatan.

- **Pak Agus: implikasi Birokrasi ini bagaimana?**

Jawaban Pak Irfan: Tingkat Kota Bandung Juara 1 dan Provinsi Juara 1, setelah mendapatkan surat evauasi, saya angsung cek box talenta pak Eka. Saya sampaikan Kadinkes, untuk jadwal

evaluasi, dan pak kadinkes ini komit akan hadir. Terkait Box talenta memang bukan wewenang bidang PKAP melainkan bidang MP, disana semua lengkap bahkan sampai dengan rekam jejak hukdis dll. Saya lihat Pak Eka ini sudah meningkat dan layak promosi, namun kembali lagi tugas kami hanya bisa mengantarkan bahwa pak Eka itu sudah di track posisi yang seharusnya, tetap dimana mana tetap pimpinan yang memutuskan. Saya minta pak Kadinkes bisa dikawal juga, karena kami hanya bisa memunculkan nama nama namun belum tentu terpilih. Pak Yusuf Firmansyah yang sebelumnya lurah sekarang sudah menjadi Kabid. Yang kedua saya ingin cerita kami itu berbarengan dengan provinsi, selama ini kita berjalan bertiga. Saat itu di nasional itu diopen juga, sebenarnya banyak potensi juga di perangkat daerah tapi ikut kompetisi ini males. Yang mereka hindari adalah Menyusun makalah, membuat makalah menjadi ganjalan, akhirnya membuat tidak ada batasan aturan. Dengan tidak adanya pembatasan tersebut akhirnya kota Bandung yang paling banyak pengirimkan PNS sebagai peserta Seleksi, contoh ada bimtek ke bali untuk yang menang PNS Berprestasi, dan Tahun ini rencana ke Korea. Dan untuk The Future Leader umur 35 itu juga agak sulit kecuali diperintahkan atasan dan yang terpenting di Tahun ini Pak Eka akan kami push untuk dipromosikan.

Jawaban Pak Eka: SIAMBU ini belum berjalan namun menunggu payung hukum dalam bentuk Peraturan Walikota, semoga tahun ini atau tahun depan sudah bisa berjalan.

Jawaban Pak Irfan: Terkait yang PPPK bagaimana ini kami di kota bandung akan mengakomodir terkait seleksi untuk PPPK juga. Untuk ASN Berprestasi, mengubah PNS menjadi ASN, namun diprovinsi belum bagaimana, karena sudah hampir ada 5000 PPPK di Kota Bandung.

Jawaban Pak Dede: didalam Perda masih PNS, merubah perda tidak mudah. Harus ada kajian akademis, namun ada solusi dari biro hukum dimana di perubahan pergub dalam penghargaan daerah lainnya, namun ada pengaturan untuk ASN, nanti 2024 sudah ASN.

- Pelaksanaan Sesi Wawancara selesai kemudian kegiatan ditutup oleh Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Ketua Pelaksana kegiatan evaluasi) dilanjutkan dengan penyampaian kesimpulan dan rencana kegiatan seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.
- Dilanjutkan dengan Sesi Foto Bersama

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

- Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
- Hari/Tanggal : Kamis, 16 Januari 2023
- Waktu : 09.00 – 13.00 WIB
- Tempat : Ruang Rapat BKPSDM Kabupaten Ciamis
- Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
- Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)
- Bidang PKAP BKD Jabar**
- Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
 - Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
 - Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
 - Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
 - Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
 - Ellen Silviana, S.ST (Tenaga Pelayanan Umum BKD Jabar)
 - Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)
- Pemenang PNS Berprestasi**
- drh. Asri Kurnia, M.P. (Kepala Bidang Keswan ikan, Kesehatan Masyarakat Veteriner, Pengolahan Pemasaran Hasil Peternakan dan Perikanan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis)
 - Dede Nining Ratnaningsih, SKM. (Sanitarian Pelaksana Lanjutan/ Mahir UPTD Puskesmas Rajadesa Dinas Kesehatan Kabupaten Ciamis)
- BKPSDM Kota Bandung**
- Ai Rusli Suargi, S.STP, M.Si (Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Ciamis)
 - Mulkiyatus Sa’adah (Analisis SDMA BKPSDM Kabupaten Ciamis)
- Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi**
- Syarief (Kepala Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis)
 - Dian Haeruman (Kepala UPTD Puskesmas Raja Desa Dinas Kesehatan Kabupaten Ciamis)
 - Dede Ramli (Ketua Pokja Desa)
 - Mija (Pelaksana UPTD Dinas Peternakan dan Perikanan)
 - Nurul Hanifah (Pelaksana UPTD Dinas Peternakan dan Perikanan)
 - Ajeng (Pelaksana UPTD Dinas Peternakan dan Perikanan)
 - Asri K (Kabid KIKPP Dinas Peternakan dan Perikanan)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	drh. Asri Kurnia, M.P. (Kepala Bidang Keswan ikan, Kesehatan Masyarakat Veteriner, Pengolahan Pemasaran Hasil Peternakan dan Perikanan)	Dinas Peternakan dan Perikanan	Pemerintah Kabupaten Ciamis	The Future Leader	Peran Dokter Hewan Dalam Pembangunan Sektor Peternakan Berkelanjutan di Kabupaten Ciamis	Juara II Kategori The Future Leader	2021

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
2.	Dede Nining Ratnaningsih, SKM. (Sanitarian Pelaksana Lanjutan/ Mahir)	UPTD Puskesmas Rajadesa Dinas Kesehatan	Pemerintah Kabupaten Ciamis	Inspiratif	SIJAGA (Simpanan Infaq Sodaqoh Jariyah Jamban Keluarga)	Juara I Pejabat Fungsional	2020

PEMBUKA:

- Dibuka oleh Pak Ai Rusli Suargi, S.STP, M.Si selaku Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Ciamis mengucapkan selamat datang kepada Tim Evaluasi Provinsi yang telah hadir dalam ruangan rapat Sekretariat BKPSDM Kabupaten Ciamis, dan menyampaikan perkenalan para Pemenang PNS Berprestasi dari Pemerintah Kabupaten Ciamis. Beliau juga menyampaikan sedikit gambaran umum pelaksanaan seleksi talen talen PNS yang inovatif diciamis yang diselenggarakan oleh BAPPEDA Kabupaten Ciamis.
- Dilanjutkan arahan dari Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Ketua Pelaksana kegiatan evaluasi, beliau menyampaikan ucapan terimakasih atas kesediaan Plt. Kepala BKPSDM beserta jajaran, Para Pemenang PNS Berprestasi dan Penerima Manfaat yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi. Kemudian Pak Dede memperkenalkan diri sebagai Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat, dan menyampaikan beberapa hal:
 - a. Latar Belakang kegiatan evaluasi.
 - b. Maksud, Tujuan dan Manfaat Evaluasi.
 - c. Sasaran dan Informan pelaksanaan Evaluasi pada Tahun 2023 ini.
 - d. Rencana Tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.
 - e. Bentuk penghargaan yang akan diberikan.
 - f. Kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tingkat Nasional yang diselenggarakan oleh KemenpanRB.
 - g. Pengusulan Kenaikan Pangkat Luar Biasa bagi Pemenang PNS Berprestasi.

SESI WAWANCARA

- Dilanjutkan oleh Tenaga Ahli Pak Agus, dimana pak Agus menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.
- **Pak Agus: Kita akan menggali dari kedua pemenang ini, bagaimana gagasan pokok yang dihasilkan ibu ibu buat sehingga menjadi pemenang PNS berprestasi Jabar?**
Jawaban Bu Dede Nining: Awal menjadi sanitarian, didaerahnya banyak yang BAB sembarangan, Alasannya untuk membuat jamban mahal, sudah terbiasa, sehingga timbul ide itu, organisasi juga ke desa langsung kita koordinasi, disana timbul kenapa tidak melihat kebiasaan sodaqoh tersebut. Dinkes juga untuk setiap tahun 1 desa 1 odf menjadi motivasi bagi kami. Saat sosialisasi ke masyarakat, jamban itu mahal, tim kita menyampaikan itu infaq shodaqoh, keliling membagikan kotak nanti dijumlahkan, didesa ada kegiatan, kita sediakan, ada juga masyarakat di masjid itu bisa diambil untuk pembangunannya. Di Tahun 2020 awal sudah terasa manfaatnya.

- **Pak Agus: bagaimana mengajak masyarakat?**

Jawaban Bu Dede Nining: kita kerjasama dengan MUI agar masyarakat mau bekerjasama

- **Pak Agus: gagasan pokok yang membuat ibu menjadi pemenang???**

Jawaban Bu Asri: 3 peran, saya sebagai insiator, covid ranger berbasis pelayanan prima, saat pandemi covid, saya sebagai leader dan koordinator dalam program kegiatan, kita pelayanan public, semua mengarah ke pelayanan, kenapa lebih ke peternakan, melihat potensi dan permasalahan, potensi produksi unggas dan pedaging seindonesia peternakan di Kabupaten Ciamis, permasalahan yang timbul dampak kerugian ekonomi, banyak peternak membawa ayam hidup tidak bisa diserap ke jabodetabek sehingga 2020 banyak peternak gulung tikar, bahkan dijual murah. Yang kedua covid berdampak ke manusia, semua pemerintah lebih ke dinkes, padahal pelaku usaha peternakan padahal banyak KK mata pencaharian peternak, untuk itu muncul inisiasi covid ranger. Benar benar terjun ke pelaku pelaku usaha. Contoh supir yang keluar mengangkut ayam unggas, yang kerja 8 jam didalam ruangan sudah ada kasusnya positif di pembedakan, potensi dan permasalahan tadi muncul, Kerjasama juga dengan karang taruna, MUI, UPTD pasar, selanjutnya dampak potensi tadi hasil lab didapatkan 11 dari total pengujian positif residu antibiotic yang menjadi isu di dunia, kalau tidak dikendalikan 2050 akan menjadi pembunuh no 1 di Indonesia. Ciamis Gudang budidaya, harus mencari ide inovasi untuk menggunakan antibiotic dengan bijak, saya jadi leader gedor warga juga ditugaskan Pak Kadis. Peternak rugi local 15% jabodetabek 65% bandung 20%, dari kerugian tadi pak kadis mencari solusi seperti apa konsultasi dengan BI bantu sosial BI. Membantu pelaku usaha menyelamatkan produksinya, di 2020 sistem rantai dingin mendapatkan yang pertama kali bersaing dengan depok, dari situ karena manfaat yang banyak didapatkan, kami mencoba lagi ke bappenas. Rantai dingin di cihaurebeuti, jadi tidak hanya ada 1 inovasi saya, kenapa saya mengambil the future leader, melihat dari usia masuk, dan disitu saya banyak berperan, pernah ikut loba tulisan kementerian nasional kabupaten jadi saya ambil the future leader.

- **Pak Agus: Covid ranger kenapa?**

Jawaban Bu Asri: mudah diingat masyarakat ada seragam khusus, melibatkan semua sector dan telah menjadi jati diri.

- **Pak Agus: apakah gagasan merupakan bagian besar?**

Jawaban Bu Asri: hanya ada 6 drh, drh imagenya lebih menangani hewan padahal dari tupoksinya banyak sekali, mendukung Kesehatan masyarakat, PMK muncul kembali, kami benar benar maksimal kami urutan pertama seprovinsi Jawa Barat.

- **Pak Agus: perbedaan dr manusia dan dr hewan?**

Jawaban Bu Asri: saat memeriksa harus benar benar a sampai z karena tidak bisa komunikasi, setiap binatang kesehatannya beda beda.

- **Pak Agus: apa komentar atas kreatifitas bu asri?**

Jawaban Pak Syarif: saat saya diklatpim Gerakan dorong warga sehat, ciamis itu populasi ayam kedua terbesar seindonesia, banyak ayam yang keluar ciamis. Kalau ayamnya tidak sehat, bukan hanya ciamis yang kena tapi kedaerah daerah. Saya bukan ahli peternakan dan perikanan, untuk itu banyak masukan dari rekan rekan. Mencoba membuat ruangan isolasi untuk ayam, yang sehat untuk yang sehat. Kami juga punya kampung nila yang sudah dibudidaya.

- **Pak Agus: sosok Bu Asri?**

Jawaban Pak Syarief: saya masuk 2020, saya lihat anak memiliki potensi, seperti menemukan mutiara dalam lumpur, saya melihat ada peluang ada potensi, kenapa tidak. Setelah menjadi pemenang, dia membantu banyak hal tidak hanya bidang dia saja, tapi dia banyak mau membantu. CSR dari BI ke depok, akhirnya berkat bu Asri CSR BI ke ciamis.

- **Pak Agus: bagaimana mengambil mutiara?**

Jawaban Pak Syarief: dari 6 drh, yang saya lihat cepet lapor adalah bu asri, beliau sering buat nota dinas juga.

- **Pak Agus: daya manfaat yang bisa dilihat atas gagasan?**

Jawaban Bu Nining: untuk implikasi yang dilihat dari masyarakat yang sebelumnya bukan ODF, dilihat berapa desa ODFnya, yang tadinya harus lari lari, sekarang terasa kenyamanannya, memiliki gagasan karena pernah ada kejadian ada ortu mau BAB kekolam tersebut, saking laparnya ikan disantok itu, untuk itu ada gagasan itu. Jadi dari segi keselamatan, dari segi penyakit, diare termasuk tinggi, setelah ada inovasi ini ternyata menurun. Yang ketiga dengan adanya infaq itu tidak hanya untuk sijaga saja melainkan untuk yang lain saja, implemetasi yang sekarang alhamdulillah meski saya sudah pindah, saya memantau sijaga ini masih terlaksana. Ada di desa sudah 3 yang terbangun.

- **Pak Agus: pendapat dari yang lain?**

Jawaban Pak Dian: manfaat pencapaian ODF, dengan kearifan lokal menyediakan shodakoh, memang tidak seperti saat bu dede terjun langsung, memang sedikit tersendat perkembangannya.

- **Pak Agus: pendapat dari yang lain?**

Jawaban Pak Dede Ramli: terkait sijaga, anggarannya memang sedikit, sedikit mengumpulkan dengan dinkes, untuk itu mungkin masyarakat merasa tertarik. Infaq mulai desember 10 juta lebih, kemarin rumah roboh dll, bisa memberikan bantuan. Rutilahu, membuat rumah otomatis ada wcnya. Supaya masyarakat itu bisa sejahtera dan sekarang kemajuannya lebih ke rutilahu, mungkin sijaga lebih mundur.

Jawaban Bu Nining: setiap puskesmas, setiap pegawai ada infaqnya zakatnya dll. Dari sana ada 40% ada ke kita, dan itu dikhususkan untuk jamban keluarga.

- **Pak Agus: awalnya apakah ada resistensi**

Jawaban Bu Nining: Awalnya ada resistensi, tapi karena adanya kolaborasi, masyarakat sangat percaya ajengan untuk itu saya Kerjasama dengan MUI.

- **Pak Agus: melahirkan SDM peserta bu nining dan bu asri, apa yang dilakukan BKPSDM?**

Jawaban Pak Rusli: bu asri sebelumnya di struktural, pada saat mendapatkan penghargaan Bupati langsung memanggil bahkan di panggill langsung, kalau bu Nining fungsional.

Jawaban Pak Syarief: setelah dari bandung saya langsung lapor ke Pak Bupati untuk laporan hasil dari pada bu Asri menjadi pemenang, dimana pak bupati langsung memberikan disposisi untuk memberikan kenaikan jabatan satu tingkat diatasnya. Sehingga saat ini bu asri menjadi kbid, Pak Bupati sangat mengapresiasi sekali.

- **Pak Agus: telah mengikuti rangkaian yang panjang, sejauh yang dilalui apakah proses yang dilalui sudah terbuka fair transparan?**

Jawaban Bu Nining: prosesnya terbuka, pengumumannya, sehingga semua PNS di Ciamis mengetahui info infonya. Sedikit saran, merasa toh begitu begitu juga, juara tapi menjadi itu itu saja. Kedepannya mudah mudahan dapat diapresiasi lebih lagi meski saya hanya fungsional. Saya belum pernah naik naik. Setidaknya naik jabatan bisa dipermudah. Justru dari temen temen yang buat sedih, dibilang ngapain jadi juara sedangkan tidak jadi apa apa. Saya berharap sekali meski fungsional, ada yang istimewa saja dalam segi fungsional angka kredit dll.

Jawaban Pak Syarif: justru ini perannya kepala dinas, saya ikut jadi saya maerasakan. Yang penting didorong oleh atasan, nanti Bupati pun akan memberikan respon positif.

Jawaban Pak Ai Rusli: dari dulu banyak yang berprestasi bahkan sd tingkat Nasional. Namun fungsional tidak, pertimbangan mungkin kadinkes, mungkin inovasinya difungsikan beliau memang lebih dibutuhkan difungsional buan struktural, bu asri mungkin ada yang kosong dan pas.

Jawaban Bu Asri: saat mengikti di kabupaten banyaknya dorongan dari pimpinan saya. Itu sebagai menjadi pemicu bagi saya, PNS berprestasi mei, saat sibuk sehingga diperpanjang jadi bisa lanjut ikut, dari bappeda juga mendorong untuk ikut. Terkait tahapan seleksi tidak bisa saya lalui, itu proses yang sangat luar biasa, persyaratan yang banyak, juri ada 7 setelah itu ada assessment kembali berasa menjadi CPNS kembali, itu semua sangat tidak mudah. Jam 9 sampai dengan jam 16.30, sangat objektif, transparan, akuntabel, dan semua PNS memiliki peluang yang sama.

Jawaban Bu Ajeng: saya belum lama bergabung saya CPNS 2019, sesuai SK Bupati saya masuk ke tim bu Asri, saat itu bu Asri menjadi kasi, saat saya bergabung saya banyak teman teman, saya mencari tau sosok pimpinan, setelah dilihat track record ternyata banyak penghargaan yang diraih, saya banyak mengikuti kegiatan bu Asri. Bu Asri profesional, gigih selalu inovasi, selalu ide ide, dan bu Asri tidak pernah capek, semangat terus. Kadang saya merasa minder karena saya saja mudah capek tapi bu asri tidak, apapun instruksi bu Asri selalu saya ikuti dan saat saya mengikuti diklatsar, bu Asri memberikan arahan, alhamdulillah saya bisa 10 peserta terbaik Ciamis, saya alhamdulillah sekali. Saya juga merasa termotivasi untuk membuat inovasi inovasi juga. Saya juga mengikuti beberapa perlombaan, Inovasi yang saya ajukan dari 5 hanya saya yang lolos, saya kaget. Pengalaman itu mahal, urusan menang dan kalah nanti saja, begitu kata beliau. Saya lolos administrasi dan lolos wawancara, lalu masuk tahap visitasi. Pada saat hari jadi Kabupaten Ciamis, dari hasil penilaian inovasi daerah tidak masuk. Tetapi menjadi pengalaman yang luar biasa. Beliau berterima kasih kepada bu Asri dan pak Kadis. Bu Asri dapat mengayomi staf agar maju ke depan dan layak menjadi juara The Future Leader. Bagaimana caranya kita bisa lebih dari bu asri, minimal sama dengan beliau kalau bisa lebih berprestasi dari Bu Asri.

- **Pak Agus: Benchmark diambil langsung oleh bu ajeng dari bu asri, untuk menciptakan iklim menciptakan yang seperti bu asri dan bu nining?**

Jawaban Pak Syarif: inovasi terbanyak, kami himbau agar ada ibu asri asri yang lain, sehingga yang lain mencari inovasi. Dengan munculnya bu asri dapat menularkan pada orang lain.

Jawaban pak Ai Rusli: tidak hanya instansi internal, kami berkerjasama dengan litbang juga terkait sumber daya manusia aparatur, jadi tidak hanya pegawai melainkan masyarakat juga. Melibatkan ASN yang berdampak pada ekonomi, meski sudah didorong, tidak semua ikut ke Provinsi. Pernah ikut khusus kategori Kesehatan ataupun guru, tapi kami selalu memberikan motivasi.

Jawaban Bu Nining: Tiap tahun ada rekrut nakes teladan saya ikut 2019 sampai provinsi, teman teman juga, berkat pernah juara PNS berprestasi menjadi punya jabatan di PKKnya di kecamatan. Diklat prajab kilat pim 3 4 ikut inovasi daerah.

Jawaban Pak Haeruman: ada perekrutan tenaga teldan, ada hasil dari itu, baru ikut ke provinsi.

- **Pak Dede: ibu masih tetap semangat menjadi pns?**

Jawaban Bu Nining: iya masih semangat, saya buang jauh jauh kalimat untuk apa berprestasi tapi tidak jadi apa apa, saya berkreasi ke kecamatan, meski saya tidak jadi pimpinan, apapun yang saya butuhkan mereka welcome, dengan adanya ini saya bisa berkembang kesana kesini.

- **Bu Dewi: Sejak kapan pelaksanaan seleksi PNS berprestasi di? Dan seperti apa penyelenggaraannya.**

Jawaban Pak Ai Rusli: Penyelenggaraan seleksi PNS berprestasi di bappeda karena ada masyarakat, PNS dll dan namanya inovasi daerah, dengan tahapan tertentu. Biasa bentuk hadiah diberikan hari jadi Ciamis. Jadi untuk di ciamis hanya ada 1 kategori inovasi saja. Jadi meski ada diprovinsi ada 3 kategori jadi nanti diarahkan ke yang lebih pas di kategori diprovinsi. Kami juga mungkin kedepan akan mengevaluasi dan berkoordinasi dengan bappeda.

- Pelaksanaan Sesi Wawancara selesai kemudian kegiatan ditutup oleh Pak Dede Purnama, S,Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Ketua Pelaksana kegiatan evaluasi) dilanjutkan dengan penyampaian kesimpulan dan rencana kegiatan seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.
- Dilanjutkan dengan Sesi Foto Bersama

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

- Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
- Hari/Tanggal : Jumat, 17 Januari 2023
- Waktu : 08.30 – 12.00 WIB
- Tempat : Gedung Tourism Information Centre (TIC) Kabupaten Pangandaran
- Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
- Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)
- Bidang PKAP BKD Jabar**
- Oky Putranto, S.STP., M.AP (Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan)
 - Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
 - Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
 - Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
 - Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
 - Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
 - Engkus Kuswaya (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
 - Ellen Silviana, S.ST (Tenaga Pelayanan Umum BKD Jabar)
 - Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)
- Pemenang PNS Berprestasi**
- Suryati, SKM., M.Si (Nutrisi Ahli Madya sebagai Kepala Puskesmas Padaherang Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran)
 - Apt. Titi Sudiati (Kepala UPTD Kesehatan Farmasi Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran)
 - dr. Sari Wahyuningrum (Kepala BLUD UPTD Puskesmas Banjar 3 Dinas Kesehatan Kota Banjar)
- BKPSDM**
- Dani Dadang, S.Sos., M.M (Kepala BKPSDM Kabupaten Pangandaran)
- Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi**
- dr. Rina (Kapala Bidang Dinas Kesehatan Pangandaran)
 - Kepala Puskesmas Cikembulan (Rekan Sejawat Bu Suryati)
 - dr Ines Puskesmas Padaherang (Bawahan Bu Suryati)
 - Pelaksana pada Labkesda (Rekan Kerja Bu Titi)
 - Bu Ifa (UPTD farmasi – Bawahan Bu Titi)
 - Dr. Rian (Bawahan dr. Sari)
 - Lilis Maryani (Promotor Kesehatan-Bawahan Bu dr Sari)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Suryati, SKM., M.Si (Nutrisi Ahli Madya sebagai Kepala Puskesmas Padaherang)	UPTD Puskesmas Padaherang Dinas Kesehatan	Pemerintah Kabupaten Pangandaran	Inovatif	Menyeting Gigi Emas (Mencegah Stunting melalui Gemalur, Insasi E, Bugiza, Pokmas Pejam, Aliran)	Juara I	2022

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
2.	Apt. Titi Sudiati (Kepala UPTD Kesehatan Farmasi)	Dinas Kesehatan	Pemerintah Kabupaten Pangandaran	The Future Leader	Peningkatan Peran UPTD Kesehatan Farmasi dalam Pengelolaan Perbekalan Farmasi di Kabupaten Pangandaran	Juara III	2022
3.	dr. Sari Wahyuningrum (Kepala BLUD UPTD Puskesmas Banjar 3)	Dinas Kesehatan	Pemerintah Kota Banjar	Inspiratif	Optimalisasi Penggunaan Media Sosial sebagai Upaya Promosi Kesehatan di Masa Pandemi	Juara II	2022

PEMBUKA:

- Dibuka oleh MC – Bu Titi Sudiati, mengucapkan salam dan pembukaan kegiatan evaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan bagi para Pemenang Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2020 sampai dengan 2022.
- Sambutan dan Pembuka Pak Dani Dadang, S.Sos., M.M selaku Kepala BKPSDM Kab Pangandaran mengucapkan selamat datang kepada Tim Evaluasi Provinsi, dan beliau menyampaikan bahwa di BKPSDM tidak ada aula karena mengontrak jadi lokasi pelaksanaan evaluasi dilaksanakan di Gedung Tourism Information Centre (TIC) Kabupaten Pangandaran sehingga beliau menyampaikan permohonan maaf atas ketidaknyamanan, semoga tidak mengurangi esensi acara serta menyampaikan permohonan maaf karena Tim BKPSDM sedang ada kegiatan pembinaan kepegawaian di Purwokerto sehingga yang dapat hadir hanya Kepala BKPSDM. Untuk Pak Bupati memang lebih mengutamakan pada prinsip yang mendasar, 90% infrastruktur terpenuhi, Kesehatan dan juga pariwisata. Perkantoran sudah diparigi terpusat untuk saat ini. Kegiatan evaluasi ini Alhamdulillah tahun lalu PNS Kabupaten Pangandaran dan Kota Banjar menang PNS berprestasi, yaitu ibu Suryati juara 1 kategori inovatif, dr Sari juara 2 inspiratif, dan Ibu Apt Titi juara 3 The Future Leader. Tim BKPSDM akan terus memantau atas inovasi inovasi yang dibuat, semoga kedepannya yg lainnya bisa mengikuti jejak para pemenang. Birokrasi yang lebih baik mencari talen talen, segala sesuatu sudah mulai menggunakan aplikasi, pekerjaan yang biasa dilakukan oleh 5 orang bisa oleh 1 orang, sekali lagi selamat datang. Saya akan mengikuti.
- Dilanjutkan sambutan Pak Oky Putranto, S.STP., M.AP selaku Penanggungjawab kegiatan Evaluasi, dimana evaluasi hari ini adalah kombinasi yang lengkap pada kegiatan evaluasi hari ini ada Inovatif, Inspiratif dan The Future Leader, yang akan kami evaluasi lebih kepada mencari testimoni, arahan masukan juga untuk pelaksanaan kegiatan kedepannya. Pak Oky juga mengucapkan terimakasih kepada Kepala BKPSDM atas tempat yang sudah disediakan. Kita harap adanya talen terbaik dari 27 Kabupaten Kota dan 46 Perangkat Daerah di Provinsi Jawa Barat. Kemudian kategori PNS Provinsi dan PNS Kabupaten Kota digabung menjadi PNS Jawa Barat dan teman teman PPPK bisa kami ikutkan untuk memberikan prestasi.
- Dilanjutkan arahan dari Pak Oky Putranto (Analisis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Penanggungjawab kegiatan evaluasi, beliau menyampaikan ucapan terimakasih atas kesediaan Kepala BKPSDM Kabupaten Pangandaran beserta jajaran, juga pemenang PNS Berprestasi yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi. Pak Oky memperkenalkan diri sebagai Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat, dan menyampaikan beberapa hal:
 - a. Latar Belakang kegiatan evaluasi.

- b. Maksud, Tujuan dan Manfaat Evaluasi.
- c. Sasaran dan Informan pelaksanaan Evaluasi pada Tahun 2023 ini. Tidak semua Kabupaten Kota di Jawa Barat bisa mengirimkan, dan tidak semua Perangkat Daerah di Provinsi. Banyaknya dari tenaga Kesehatan dan pendidik saat ini Reformasi Birokrasi yang tematik harus berdampak.
- d. Menyampaikan Asal Usul kategori di Provinsi, karena mengikuti Tingkat Nasional, dan pernah melaksanakan FGD dengan KEMENPANRB, dengan pembahasan bagaimana aplikasi e-penghargaan bisa diterapkan di tingkat pusat.
- e. Menyampaikan Kategori Anugerah ASN di Pusat JPT, Inspiratif dan ASN Muda.
- f. Rencana Tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.
- g. Bentuk penghargaan yang akan diberikan.
- h. Pengusulan Kenaikan Pangkat Luar Biasa bagi Pemenang PNS Berprestasi.

SESI WAWANCARA

- Dilanjutkan oleh Tenaga Ahli Pak Agus, dimana pak Agus menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.

- **Pak Agus: bagaimana gagasan pokok Bu Suryati?**

Jawaban Bu Suryati: *inovasi yang saya laksanakan sejak 2017, saat 2017 saya menjadi Kepala Puskesmas di Padoherang, saya terketuk hatinya, ada 19 stunting/gizi buruk. Dulu masih sepi gizi buruk, karena basic saya gizi, bagaimana menghilangkan gizi buruk di era saya dulu. Lumbung gizi desa saya buat itu dan diakui di kemenkes, dan menang anugerah dari Menteri Kesehatan, pokmasjabar juga sudah dianugerahi masuk 3 besar inovasi KIJB Jawa Barat, saya tidak puas sampai disitu karena stunting masih sulit, dari 19 menjadi 12 menjadi 7, 2019 2020 saya gebrak inovasi, ada 5 inovasi. Gemalur Gerakan makan telur, banyaknya peternak bebek, tolong disisahkan untuk anaknya, instruktur ASI eksklusif inovasi lain, banyak masyarakat dikami, kadang langsung diberikan makanan selain ASI, aliran (alarm kelahiran) jika belum ada aliran mereka lupa dengan kapan kelahirannya jarang mereka USG karena jauh ke RS, setiap bidan membuat alarm, ibu hamil kapan melahirkan Si A si B si C. agar cepat membrikan tindakan, alhamdulillah di Puskesmas sudah tidak ada stunting dan gizi buruk tinggal 1, ibu hamil juga aman semua tidak ada yang meninggal dll. Inovasi ini sudah direplikasi oleh Kabupaten Tasik, Kabupaten Sumedang dan Kalimantan Barat dan Deputy Gubernur sudah datang untuk studi banding, sudah jadi SE Bupati Pangandaran dan sudah terlaksana dan mudah mudahan bisa berjalan terus insshaAllah terwujud.*

- **Pak Agus: bagaimana gagasan pokok bu Titi Sudiati?**

Jawaban Bu Titi: *berbeda dengan bu suryati senior yang sudah menginsppirasi, saya awarga asli pangandaran, saya memutuskan sekolah farmasi 2019 saya masuk sebagai PNS di UPTD Pangandaran dan belum ada apoteker. Tenaga tenaga yang minim belum tercukupi, dibenak saya ingin melaksanakan tupoksi saya semaksimal mungkin. Alhamdulillah hikmah pandemi, 2020 2021 saya membangun Tim Pokja sebagai koordiantor Program Covid, sarana penunjang sangat dibutuhkan, saya berusaha memaksimalkan peran, untuk SDM dapat mengelola vaksin covid, kolaborasi dengan bidang bidang dapat melaksanakan sesuai sasaran dan target. Setelah 2022 saya diamanahkan oleh Kadis diangkat menjadi Kepala UPTD Kesehatan Farmasi. Padahal*

saya masih baru 2 sampai 3 tahun bekerja menjadi PNS, saat pelantikan saya pikir apa saya mampu. Ternyata alhamdulillah saya bisa menjalankan, dan bulan juli saya ikut seleksi PNS berprestasi dan ingin meningkatkan kefarmasian. Alhamdulillah anggaran DAK, realisasi pembangunan Tahun ini dan SDM juga ditambah sehingga akan saya tingkatkan kapabilitas ini. Setelah menjadi juara 3 itu sangat luar biasa dan memotivasi diri saya untuk lebih baik dimasa yang akan datang.

- **Pak Agus: bagaimana gagasan pokok bu Sari Wahyuningrum?**

Jawaban Bu Sari: saya asli malang jawa timur, namun besar di banjar, pertama lulus orientasi menjadi dokter saya hanya berfikir bagaimana menjadi cepat kaya, saya ingin menjadi dokter perusahaan, dan dibanjar saya cari RS swasta karna saya ingin cepat kaya, tapi ternyata bukan itu yang saya cari, ternyata ada kekosongan dan dapat ketenangan hidup di puskesmas, dapat bertemu langsung dengan sasaran. Ternyata hidup tak hanya uang saja, 2014 saya diangkat menjadi PNS dan beberapa tahun kemudian menjadi Kepala Puskesmas, kadang 1 perawat multitasking, baru diangkat saya ada yang meninggal karena DBD. Tidak lama ada covid, saya pikir apakah ada yang membosankan dengan penyuluhan. Hanya 40% yang memerhatikan setiap kali adanya penyuluhan kemudian saya membuat inovasi dengan memanfaatkan media sosial untuk mempromosikan kesehatan, ternyata dari yang saya sampaikan 3 menit bisa di adopt rekan rekan puskesmas, yang dishare. Waktu pandemi ada pembatasan kegiatan lockdown dll, penyuluhan distop, sedangkan masyarakat perlu informasi, pada saat itu covid berubah ubah, dan tidak semua senang membaca, literasi kurang. Akhirnya dibuat sebuah konten. Dipuskesmas lain juga menggunakan jejak digital, dan tahun ini ingin membuat web resmi yang gratis bekerjasama dengan diskominfo, terkait informasi, berita dll.

- **Pak Agus: bagaimana kiprah dan pandangan dari 3 pemenang ini?**

Jawaban Kepala Puskesmas Cikembulan: beliau sangat inspiratif, apapun itu jadi inovasi, saya juga merasa aneh, kenapa diotaknya banyak banget inovasi inovasinya dan itupun banyak manfaatnya disaya juga sudah mengadopsi inovasi bu suryati, disaya juga ada yang stunting dari 33 menjadi tinggal 11 orang, beliau memang inspiratif, otaknya selau lompat lompat, saya ingin seperti dia tapi apakah daya tidak bisa.

Jawaban dr Ines: selalu selangkah lebih maju, sedang situasi permasalahan lanjutan, perlu dipikir bagaimana puskesmas ini lebih maju, semua program kegiatan dibuat inovasi, dan sekarang ada inovasi yang baru terkait pengobatan TBC, kalau menyeting gigi emas ini memang sudah berhasil menurunkan angka stunting, kemudian saya selalu berfikir apalagi nih yang akan diluncurkan oleh Bu Suryati.

Jawaban dr Rina: mereka memang selalu memiliki pemikiran yang hebat yang dituangkan dalam inovasi inovasi, karena bu Suryati duluan jadi PNS, inovasinya sangat banyak, terkait ODGJ untuk puskesmas lain sangat sulit penanganannya, bu Suryati tidak melihat kesana, mengumpulkan ODGJ dari puskesmas diberangkatkan bersama sama, dan posyandu bersama dulu cakupannya hanya di puskesmas, bu Suryati memberikan kerja tambahan, dihari ibu sabtu/minggu harus dilaksanakan tidak melihat itu hari libur. Begitupun bu Titi saat covid banyak kendala masalah obat, dengan inovasi bu Titi sangat membantu sekali.

Jawaban Pelaksana pada Labkesda: keterkaitannya dalam pekerjaan saya melihat bahwa bu Titi bisa memberikan solusi, mempermudah koordinasi dan berkolaborasi, bu Titi ini juga sangat semangat.

Jawaban rekan Bu Ifa: bu Titi sangat berani dan mampu mengkoordinir bawahannya, difarmasi itu sangat dimaksimalkan tupoksinya dengan apapun yang ada dimaksimalkan dan mampu bekerjasama dengan puskesmas lain dengan baik.

Jawaban dr Rian: konten dr Sari sangat luar biasa, kontennya mengena dan lucu. beliau membuat konten dengan Bahasa sunda jadi lucu, biasa kontennya itu saat covid dulu ya, contoh konten kukulutus 1 2 3 dan dengan penyampaian yang khas, bisa mengena, menjadi teman sejawat sangat terbantu. Seperti mensosialisasikan juga surat edaran, jadi sangat terbantu juga dengan konten bu Sari.

Jawaban Bu Lilis Maryani: 2022 kemarin baru masuk ke puskesmas banjar, tentu dengan konten yang dibuat oleh dr Sari sangat terbantu sekali, masyarakat sangat aktif sekali karena dikota, kalau penyuluhan tidak semua mendengar, dengan Bahasa yang mudah dimengerti oleh masyarakat menjadi istilah medispun sangat mudah dimengerti, dengan konten tersebut selaku promotor Kesehatan saya terinspirasi melalui inovasi digitalisasi.

- **Pak Agus: tidak ingin memiliki prestasi sendiri, bagaimana mengajak yang lain berprestasi?**

Jawaban Bu Suryati: hampir sering saya saat seleksi KPLB<saya mengajak ayo dok ikutan ini ikutan itu, kalau ke teman teman kerja saya targetkan memiliki inovasi. Contoh bu ines dengan inovasi one stop service, jadi tidak perlu antri kesana kesini tetapi kita yang datang dan layani. Mungkin beliau akan menjadi the next saya. Karyawan saya ada 100, semua pegawai saya targetkan memiliki inovasi jadi ada 42 inovasi, dan yang diakui oleh pusat dll ada 11 inovasi.

Jawaban Kepala Puskesmas Cikembulan: saya juga sudah juara 2 dikabupaten. Diberikan penghargaan oleh Bupati, jadi saya terinspirasi oleh bu suryati.

Jawaban Bu Titi: saya berusaha sama sama apoteker, saya selalu berusaha menumbuhkan semangat teman teman semua tidak haya mengerjakan pekerjaan masing masing. Diluar itu saya berusaha menumbuhkan ide ide baru dari teman teman, alhamdulillah banyak anak muda jago IT. Saya disini ingin mencoba dengan membuat akun instargram, farmasi dll. Saya ingin memberikan ide ide atau memecut semangat UPTD saya. Sebagai kepala UPTD sama sama dilantik dengan saya, jadi sering bertukar pikiran. Saya motivasi ayo maju pasti bisa, saya memiliki grup alumni CPNS yang aktif, saya memotivasi mereka dari teman teman kesehatan guru dll. Dengan mengikuti seleksi ini dan menjadi pemanang juara 3, akhirnya saya share supaya yang lain termotivasi juga.

Jawaban dr Sari: yang pertama saat saya bekerja puskesmas, apakah yang mempengaruhi kesehatan itu apa saja, saya memotivasi kader unggulan yang memiliki kemauan dan semangat yang memiliki motor kendaraan dan gadget kemudian saya arahkan untuk dapat mempromosikan membuat konten dll. Sebagai teman saya ajari agar termotivasi, saat ini sedang penilaian ZI dan ombudsman. Harus memotivasi secara pelan pelan melihat proses seleksi juga yang panjang. Kita harus ada rasa cinta dengan pekerjaan, harus suka dulu dari pekerjaan sehingga muncul ide ide dan inovasi inovasi.

- **Pak Agus: menciptakan ekosistem dengan talenta talenta hebat seperti apa?**

Jawaban Pak Dani Kepala BKSPDM: walaupun inovasi esbelumnya dari pribadi pribadi ybs, pada saat bu Suryati di dingsos juga beliau yang paling cerewet. Kami mencoba mendorong, harus dibuat reward dan punishment. Di Perbup sebenarnya sudah ada namun belum terlaksana. Kami mencoba membangun disiplin kerja, kami juga akan menerapkan merit system seperti provinsi, dengan membuat laporan kerja harian. Jangan sampai kalah dalam bersaing dengan orang lain. Kita mencoba juga mendistribusikan sesuai anjab abk meski bayaknya keterbatasan. Minimal yang dasar dasar itu terisi, ada tenaga tenaga spesialis kami tugas belajarkan. Kami himbau untuk kreatifitas, dalam pengembangan kompetensi, minial saat ada kegiatan diikuti untuk memenuhi jam pelajaran jabfung perbulan, karena salah satu penilaian untuk indeks profesionalistas ASN. Secara tidak langsung mendorong ASN untuk lebih berinovasi.

- **Pak Agus: rangkaian seleksi tidak mudah, apa yang ibu nilai/rasakan apakah rangkaiannya seleksi ini sudah terbuka kredibel akuntabel atau bagaimana atau ada catatan tertentu?**

Jawaban Bu Suryati: saya rasakan rangkaian cukup pas. Kalau saya kebandung tidak apa apa, kalau visitasi tidak apapa, kalau rangkaiannya tidak lama. Sudah terbuka hebat.

Jawaban Bu Titi: terkait waktu terasa lama, namun rangkaian sangat represetatif, dan terakhir video diawal dan akhri 2 kali itu membuat penilaian respon yang lebih luas lagi. Kesan saya saat akhir membuat video itu saya tidak menyangka, saat saya yang kruang untuk menbuat video. Membuat respon like 1000an lebih, itu memotivasi tidak hanya dipangandaran, rekan rekan diluar daerah. Aplikasi e-penghargaan memfasilitasi, Kecuali diakhir ada dibuatkan grup. Untuk rangkaian seleksi kadang kelamaan buat saya kelupaan.

Jawaban Bu Sari: saran saya sama waktu pelaksanaan dari April sd November bisa lebih dipadatkan lagi. Jadi terlalu lama, menjadi menanti nanti terus. Kalau proses selektif dan terbuka, hanya waktunya terlalu lama saja, berasa digantung.

- **Pak Agus: ibu dapat apresiasi, materi dan nonmateri. Pakah hadiah sudah cukup?**

Jawaban Bu Suryati: secara materi dulu 2019 saya dapat umroh dapat uang juga. Kurang lebih totalnya sama 50juta, dan nanti 2023 ya tambahin lah, saya ditawarkan oleh pak Bupati menjadi kadinkes, ditanya ditunjuk ingin hadiah apa oleh bupati pangandaran, saya akan jadikan kamu kadis, tapi saya ngadep sekda saya tidak mau, apalah artinya jabatan apabila tidak sesuai dengan kemampuan saya, biar saya sampai pensiun kepala UPTD , saya yakinkan akan menjadi kepala puskesmas yag sangat luar biasa. Minimal bapak sekda bapak saya sebagai ASN, tolong umrohkan sekeluarga. Pak Bupati sangat care, 2 hari 2 malam saya menjadi kadis apaa, karena kadinkes ada. Orang orang banyak bertanya juga, penghargaan melalui proses yang panjang. Pada saat wawancara dengan BKN juga sudah disampaikan sudah mendapatkan 11 penghargaan.

Jawaban Bu Titi: harus tetap bersyukur kalau bisa tambah alhamdulillah, materi bisa habis yang inmateri justru lebih berguna. Karena saya menang juara 3 mungkin saya apoteker biasa, tapi karena menang saya dipandang dan diangkat juga menjadi kepala puskesmas, reward relasi dll juga luar biasa.

Jawaban Bu Sari: cukup menurut saya, dari nominal segitu, kemarin saya gunakan untuk perbaiki UKS SMA 1 banjar untuk kamar, saya juga konsen untuk dunia Pendidikan banjar. Saya bantu 35 juta itu bermanfaat.

- **Pak Agus: atnosefer apa yang berbeda sebeum dan sesudah menjadi pemenang? Apa kinerja meningkat dll**

Jawaban Bu Suryati: sangat pak, saya jadinya punya beban, saya merasa memiliki tantangan untuk menjadi lebih baik, saya ingin membuat inovasi lagi tahun ini sampai 5 inovasi.

Jawaban Bu Sari: long life education setelah ada reward bertanggungjawab untuk berkresasi sekecil apapun untuk berkresasi, sukses untuk ajak lainnya juga.

Jawaban Bu Titi: manfaat bukan jadi seperti apa, melainkan melihat org lain, menjadi lebih confident, sebagai batu loncatan menjadi menantang diri saya menjadi lebih baik, performance lebih baik lagi, sebagai profesi apoteker.

- Kemudian dilanjutkan Tanggapan dari Pak Oky yang menyatakan barusan sudah ada saran masukan, semoga menjadi catatan penting buat kita. Perlu disampaikan tahap wawancara tidak ada waktu yang pasti, lebih karena kita mengumpulkan akademisi, dan tim pertimbangan TPK dan mencari momen yang tepat untuk penganugrahan, akhirnya dipusatkan di HUT KORPRI. Di 2021 lebih repot penganugrahan diserahkan pada Januari 2022 pada saat demo buruh. Terkait waktu akan kita persempit timelinenya. Akan disampaikan jauh hari, semoga ibu ibu dapat menyampaikan informasi ke PNS PNS wilayah kerjanya untuk bisa ikut seleksi PNS berpestasi tahun 2023 ini, transformasi digital, semangatnya manual bukan ke digital saja, semangatnya memangkas proses bisnis. Contoh seperti tte, saat atasan dimana saja, bisa tertte. Dan harapannya mungkin kedepan aplikasi e-penghargaan bisa masuk keplaystore apabila ada notifikasi terkait pengumuman dll. Ini sudah jadi masukan, semoga bisa menjadi improvement, dan untuk pengusulan SLKS, SLKS itu sudah bukan usulan dan dulu ada kuota, SLKS sekarang bisa masuk ke akun masing masing, dan diupload di e-penghargaan, dan notifikasi ini melalui TRK jadi kita akan menginformasikan terus menerus. Terkait nominal hadiah akan menjadi catatan kita apakah sebanding tidak dengan tahapan yang sudah dilalui, disesuaikan dengan APBD kita juga.
- Ditutup Pak Oky Putranto, S.STP., M.AP, dengan penyampaian ucapan terimakasih dan menyampaikan bahwa Jabar sudah menjadi pilot project tapi ternyata ada masukan positif dari daerah daerah, serta permohonan maaf telah mengganggu waktu daripada rekan kolega bawahan Pemenang PNS Berprestasi juga kepada kepala BKPSDM dan jajaran yang telah menyediakan tempat pelaksanaan evaluasi. Semoga kerjasama terus berlanjut dan pandangan bisa jadi contoh untuk 26 Kabupaten Kota yang lain di Jawa Barat.

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

- Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
- Hari/Tanggal : Senin, 20 Januari 2023
- Waktu : 09.00 – 15.00 WIB
- Tempat : Aula Rapat BKPSDM Kabupaten Bogor
- Peserta : **Bidang PKAP BKD Jabar**
- Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
 - Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
 - Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
 - Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
 - Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
 - Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)
- Pemenang PNS Berprestasi**
- Eneng Sugiarti, S.d., M.Pd. (Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Depok)
 - Evrina Budiastuti, S.P. (Penyuluh Pertanian Muda Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Bogor)
- BKPSDM Kabupaten Bogor**
- Muhamad Zulfikar, S.Kom (Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Bogor)
 - Endah (Pelaksana Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Bogor)
- Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi**
- Asep Hadiyat (Penyuluh – Rekan Bu Evrina)
 - Elvrida (Penyuluh Pertanian – Rekan Bu Evrina)
 - Ardayani (Petani Kecamatan Tamansari)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Eneng Sugiarti, S.d., M.Pd. (Sekretaris Dinas)	Dinas Komunikasi dan Informatika	Pemerintah Kota Depok	Inspiratif	Depok Implementasi Ekonomi Kreatif (Di'ekraf) melalui Kolaborasi Para PSKS	Juara III	2022
2.	Evrina Budiastuti, S.P. (Penyuluh Pertanian Muda)	Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan	Pemerintah Kabupaten Bogor	Inspiratif	Menginspirasi Tanpa Batas, Sukseskan Tujuan Mulia Penyuluhan Pertanian Melalui Media dan Teknologi	Juara III	2021

PEMBUKA:

- Kegiatan dibuka oleh Pak Zulfikar sebagai Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Bogor, beliau menyampaikan ucapan selamat datang kepada Tim Evaluasi Provinsi yang telah hadir pada Aula Rapat Sekretariat BKPSDM Kabupaten Bogor juga kepada pemenang PNS Berprestasi dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor maupun Kota Depok serta Para Penerima Manfaat Produk Inspiratif dari para pemenang.
- Dilanjutkan arahan dari Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Ketua Pelaksana kegiatan evaluasi, menyampaikan permohonan maaf dimana pimpinan tidak dapat hadir karena adanya agenda lain begitu juga dengan Tenaga Ahli Evaluasi Pak Ahmad Agus Safei sebagai Lektor UIN karena beliau sedang mengikuti kegiatan pelantikan pengurus Masjid Raya Aljabbar. Kemudian Pak Dede menyampaikan ucapan terimakasih atas kesediaan Kepala Bidang PKAP BKPSDM Kabupaten Bogor beserta jajaran, Pemenang PNS Berprestasi yakni Bu Eneng dan Bu Evrina, Para Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi. kemudian dilanjutkan dengan memperkenalkan Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat, dan menyampaikan beberapa hal:
 - a. Latar Belakang kegiatan evaluasi.
 - b. Maksud, Tujuan dan Manfaat Evaluasi.
 - c. Sasaran dan Informan pelaksanaan Evaluasi pada Tahun 2023 ini.
 - d. Teknis pelaksanaan Evaluasi.
 - e. Anugerah ASN yang diselenggarakan oleh Kementerian Dalam Negeri.
 - f. Tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.
 - g. Bentuk penghargaan yang akan diberikan (uang penghargaan, piala, piagam, mockup, lainnya, berkesempatan mengikuti ajang Anugerah ASN dan diusulkan KPLB).
 - h. Mekanisme Pengusulan Kenaikan Pangkat Luar Biasa bagi Pemenang PNS Berprestasi.

SESI WAWANCARA

- Dilanjutkan oleh Pak Dede, dimana pak Dede menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.
- **Pak Dede: inovasi apa saja saat menjadi PNS Berprestasi?**

Jawaban Bu Eneng: *Di'ekraf saat ini masih eksis, tidak hanya sampai lomba saja, sekarang PSM yang tadinya hanya 1 jadi ada 7, PKSK sudah 11 orang dan LKSnya awalnya 4 sekarang sudah bertambah juga. Tapi kemarin kami ada kendala pada kiosnya yang berada di Detos yang berjalan sampai januari ternyata sepi. Akhirnya kita rapat kembali, detos pindah ke cilodong menjadi 3 kios, bergabung dengan PSKS pelopornya, untuk kemajuan diekraf, sudah rapat pengurus untuk dibuat menjadi koperasi, sudah kolaborasi dengan DKUM, melaksanakan prakoperasi selama bulan, kami merapikan berkas. Sekarang juga sedang gencar membuat penawaran proposal mockup mockup dunia usaha, saat ini sudah di respon dari bjb, souvenir souvenir juga demi bergerak memajukan diekraf. Sudah muncul di forum perangkat daerah. Dan saya sampaikan juga permohonan maaf kadiskominfo yang berhalangan hadir karena mendampingi Pak Walikota. Sebelumnya jabatan saya adalah kabid setelah menang dipromosikan jadi Sekretaris Diskominfo, sehingga kalau rapat di diskominfo itu maminnya adalah dari diekraf, dan sampai ini diekraf masih berjalan untuk dimanfaatkan dalam beberapa penyelenggaraan kegiatan di dinas.*

Jawaban Bu Evrina: makalah 2021 lalu adalah “Menginspirasi Tanpa Batas, Sukseskan Tujuan Mulia Penyuluhan Pertanian Melalui Media dan Teknologi” pemanfaatan untuk masyarakat umum saya membuat platform digital , sesuai permintaan petani. Jadi 2021 itu saja diwilayah binaan cikarawang, dimana memiliki potensi petani palawija, saat perjalanan mereka lebih sering door to door offline, untuk itu membuat mereka secara digital. Dari situ saya mencoba memiliki rencana kedepan alhamdulillah saya diapresiasi juga oleh Kementerian Pertanian saat kegiatan go digital 2019 yang masih dilingkup desa, yang saya lakukan, saya ingin mengubah website belum mobile friendly ingin merubahnya menjadi mobile friendly, saya dipindah tugas pindah kecamatan, saya dianggap harus memberi sentuhan untuk wilayah yang lain, saya ditodong membuat platform digital, dari situ saya membuat kios kapoktan untuk 3 wilayah untuk 3 kecamatan yang dikelola saya sebagai admin, kemudian pengembangan media sosial juga saya membuat film tapi belum bisa dikatakan film karena baru hanya profile kelompok tani, dan untuk podcast belum saya lanjutkan, karena keterbatasan saya mengelola banyaknya akun. Saya thesis dan sudah selesai, konsep pemasaran digital.

- **Pak Dede: kedua peserta merupakan juara dari kategori inspiratif, jadi bagaimana cara ibu semua untuk menginspirasi orang untuk mengikuti jejak ibu?**

Jawaban Bu Eneng: meski sudah pindah dinas, saya masih aktif pak seperti kemarin saya aktif membantu untuk diekraf menjadi koperasi dan pada saat ini kita akan merekrut PSKS menjadi anggota koperasi diekraf dan usulan dari pengurus koperasi diekraf kita akan membuat satu kecamatan satu toko diekraf yang akan dimulai setelah ada pelantikan pengurus koperasi. Jadi meskipun saya sudah pindah saya masih aktif menjadi Pembina diekraf. Pada koperasi diekraf kita akan berkolaborasi sesuai dengan janji Walikota .

Jawaban Bu Evrina: Pada Tahun 2018 saya mulai aktif untuk medsos penyuluh pertanian, khusus ke pertanian, saya pakai user Evrina PPL dan banyak yang mengikuti yang sama sehingga nama mereka diakhiri dengan ppl, mengakui terinspirasi juga. Kinerja kitpun dipantau dari pusat, seperti melalui medsos, pusat sendiri sudah bilang akun kitaini dipantau, selanjutnya dari rekan petani, mereka terinspirasi mereka sedang pemanfaatan medsos juga membuat video. Mereka belum terlalu aktif untuk menarik pembeli, untuk itu mereka meminta bantuan saya melalui medsos saya. 1 platform dipakai semua namun keterbatasan sumber daya hanya bisa 3 kecamatan.

- **Bu Dewi: apakah produk inspiratif ini bagian daripada tupoksi dikantor ataukah tidak?**

Jawaban Bu Evrina: sebenarnya iya, naun dulu itu sangatlah dibatasi, tetapi akhirnya kita bantu di hilir karena DKUKM agak kerepotan.

- **Bu Dewi: apakah dampaknya sudah kepada penyuluh yang lain untuk mengikuti hal serupa?**

Jawaban Bu Evrina: sudah ada 7 penyuluh, saya hanya otak atik desain dan sebagai adminnya.

- **Bu Dewi: apakah bisa kolaborasi dengan diskominfo untuk keberlanjutan inovasi ini agar dapat sampai kepada semua penyuluh?**

Jawaban Bu Evrina: apabila menggunakan web dari diskominfo maka akan bogor.kab blab la bla URLnya akan jadi terlalu panjang, aabila mau diakuisisi distanhor tidak apa apa tapi tolong dibantu pemeliharannya. Hasil penelitian ini masih level 2, nanti saya laporkan tapi ke bagian program dan Distanhor yang penting kalau saya platformnya masih ada.

- **Pak Dede: sosok bu evrina itu apakah memotivasi?**

Jawaban Pak Asep Hadiyat: wilayah kerja saya wilayah kerja 5, ada 12 wilayah tapi saya ditunjuk wilayah kerja 5 dan ada 7 orang semua perempuan, sosok bu evrina ini saya kenal dari 2021. Dari sisi inovasi kami terinspirasi, meski semua perempuan tapi sangat aktif dan dari segi penyuluhan ini bagus sekali, dilihat dari petani yang berprestasi, kami punya tim bisa membantu dalam penyuluhan ini, dan ITnya sudah bagus sekali, banyak yang sudah mengikuti jejak ibu Evrina ini. Meski ditempat banyak milenial sepih melihat kegiatan dan wilayah kerjanya.

Jawaban Bu Elvrida: Sisi inspiratifnya ketika saya masuk banyak mendapatkan dorongan dari Bu Evrina, ketika ada PNS teladan PNS berprestasi, saya sudah didorong, saya didorong membuat website juga, saya menjadi sehingga saya bisa menang Juara 1 seKabupaten dalam pembuatan website dan ingin mencoba lagi, saat saya diklat dasar penyuluh peserta seindonesia, saat saya bilang saya dari bogor, mereka langsung teringat bu Evrina, saya juga juara 1 seindonesia. Bimbingan dari bu evrina dan coordinator memang benar benar memberikan dampak positif bagi saya dan saat ini saya tidak membuat platform tetapi saya mensosialisasikan langsung kepada petani petani saya.

Jawaban Bu Ardayani: saya petani dikecamatan tamansari, saya selain petani saya aktif di komunitas ibu ibu kwt. Permasalahan di kwt itu permasalahannya dipemasaran. Tadinya bawa barang Ketika ada bazar, kadang laku kadang tidak, tetapi kalau kita pesan online akan sesuai dengan yang dipesankan. Kami minta difasilitasi dan ternyata ada di ibu Evrina, saya harap kedepan ada aplikasi seperti shopee dan Lazada, difasilitasi oleh pemda, nilai ekonomis yang didapatkan petani bisa berkali lipat dari online ini, tapi saya harap ada aplikasi yang mengerti permasalahan petani, yang tidak menekan harga dasar petani.

- **Pak Dede: pelaksanaan seleksi ini apa sudah objektif, akuntabel dan transparan??**

Jawaban Bu Evrina: Pelaksanaan seleksi PNS berprestasi waktu saya lihat di website kok lucu bisa daftar sendiri, sebelumnya kan harus berjenjang. Untuk itu saya semangat mencoba, tapi saya tetap lapor ke atasan saya. Menurut saya selain unik, sistemnya sudah bagus 1 pintu 1 platform, semoga dipertahankan, semoga stepnya bisa dipermudah juga. Saya sudah beberapa kali ikut lomba, sudah ketahuan step by step sebagai peserta, saya juga suka dewan juri adanya akademisi, praktisi, wartawan juga, sudah oke komposisi jurnya. Paling masukan saya pengumuman lewat Tahun apabila melalui lebih dari deadline, dianggap ada pengaturan dibelakang tapi sudah percaya.

Jawaban Bu Dewi: Sebenarnya adanya keterlambatan penganugerahan adalah karena kita melihat jadwal Gubernur sehingga perlu menyesuaikan, tapi kami konsisten bahwa pengumuman dibulan Desember sudah disampaikan.

Jawaban Bu Eneng: Beberapa kali saya juga ikut lomba, yang saya rasa lomba PNS Berprestasi ini paling keren, dari aplikasi saya rasa banyak jebakan, apabila tidak teliti bisa kena jebakan, tahap 4 itu banyak pertanyaan jebakan. Dari mulai pendaftaran pelaksanaan tahap 1 sampai dengan tahap 5 luar biasa, kompetitif juga. Persaingan positif, dewan juri juga luar biasa. Juri seperti antagonis ada juga, hanya ada 1 dari pemerhati: kok lombanya lama sekali tidak beres beres?. Waktu saya lolos tahap 4, banyak yang mengira saya dikira saya menang juara 3 bahkan sudah diumumkan. Lomba yang sangat panjang, penilaiannya juga tidak simsalabim, jadi objektif ya dan sangat menginspirasi, di Depok PNS yang berprestasi sangat sangat diperhatikan.

Seminggu setelah pengumuman saya langsung dipromosikan, sehingga menarik perhatian orang lain juga. Mudah mudahan tahun ini semakin banyak yang mendaftar ada yang menang juga.

- **Pak Dede: Perasaan sesudah dan sebelum setelah menang?**

Jawaban Pak Asep: *difungsional jabatannya sudah ada, untuk jenjangnya masih berjenjang, Sekarang saya Ahli muda IIIId, tapi dibanding dengan yang lain memang bu Evrina lebih dulu, banyaknya IIIc dari 7 penyuluh.*

- **Bu Dewi: Apakah ada apresiasi lain?**

Jawaban Bu Endah: *sebenarnya ada EOTM juga ya di Kabupaten Bogor tapi itu dari nilai kinerja, tahun ini juga rencanaa ada seleksi PNS berprestasi.*

Jawaban Bu Evrina: *saya diperlancar naik pangkat, tapi untuk naik pangkat yang sekarang saya saya harus uji kompetensi terlebih dahulu, tapi saya tidak mengejar itu. Saya tetap semangat dalam bekerja dan setelah mendapat penghargaan juga saya dapat penghargaan pancakarsa dari Bupati.*

- **Bu Dewi: Apakah ada penyelenggaraan Seleksi PNS berprestasi di depok?**

Jawaban Bu Eneng: *sebelum pandemi ada tapi sekarang tidak ada.*

Jawaban Bu Endah: *Tahun ini insyaAllah, jJadi lebih ke penghargaan ASN. Kategori sama dengan Pemerintah Provnsi juga dimana ada Kategori Inovatif, inspiratif dan The Future Leader juga. Timelinenya rencana pertengahan tahun menunggu Peraturan Bupati jadi dulu. Jadi untuk Tahun ini mungkin belum dari hasil seleksi kami yang ikut seleksi ke Provinsi.*

Jawaban Pak Asep: *Kalau lomba penyuluh memang ada tiap bulan.*

- Pelaksanaan Sesi Wawancara selesai kemudian kegiatan ditutup oleh Pak Dede Purnama, S,Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Ketua Pelaksana kegiatan evaluasi) menyampaikan ucapan terimakasih kepada para jajaran di BKPSDM yang telah memfasilitasi juga kepada para pemenang serta para penerima manfaat
- Dllanjutkan dengan Sesi Foto Bersama

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Selasa, 21 Januari 2023
Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat BKPSDM Kabupaten Sukabumi
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
• Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Bidang PKAP BKD Jabar

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
- Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

Pemenang PNS Berprestasi

- Mulyadi, S.Pd., M.Si. (Camat Purabaya Kabupaten Sukabumi)
- Hj. Ratna Muda Ningrum, M.Pd (Guru Madya SMPN 1 Cisaat Kabupaten Sukabumi)
- Idris, M.Pd. (Guru Muda SDN Pakujajar Cipta Bina Mandiri Kota Sukabumi)

Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi

- Ade Suryaman, SH., MM (Sekretaris Daerah Kabupaten Sukabumi)
- Ir. Dadang Budiman, M.M (Kepala BKPSDM Kabupaten Sukabumi)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Supriyatno (Kepala Sekolah SMPN 1 Cisaat -Atasan Bu Ratna)
- Yuniarti (Guru Seni Budaya - Rekan Kerja Bu Ratna)
- Restian Permatasari (Guru Honorer PAI – Rekan Kerja Bu Ratna)
- Novikar (Siswa Panutan-Bawahan/Murid Bu Ratna)
- Abdul Na'afi AR (Camat Cibadak Kabupaten Sukabumi – Rekan Sejawat Pak Mulyadi)
- Pak Hendra (Kasi Pemerintahan-Bawahan Pak Mulyadi)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Mulyadi, S.Pd., M.Si. (Camat Purabaya Kabupaten Sukabumi)	Kecamatan Purabaya	Pemerintah Kabupaten Sukabumi	Inovatif	Optimalisasi Pelayanan Publik melalui Sistem Informasi Data Terpadu (Simadu Paten) pada Kantor Kecamatan Bojong Genteng	Juara I Pejabat Administrator	2020
2.	Hj. Ratna Muda Ningrum, M.Pd (Guru Madya SMPN 1 Cisaat)	Dinas Pendidikan	Pemerintah Kabupaten Sukabumi	Inspiratif	Membumikan Literasi Melangkitkan Kompetensi Menebarkan Inspirasi	Juara I	2022

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
3.	Idris, M.Pd. (Guru Muda SDN Pakujajar Cipta Bina Mandiri)	Dinas Pendidikan	Pemerintah Kota Sukabumi	Inspiratif	Mensukseskan Jabar Juara dengan Real Action	Juara II	2021

*Pak Idris, M.Pd berhalangan hadir dikarenakan bentrok dengan kegiatan internal

PEMBUKA:

- Kegiatan evaluasi dimulai dengan pembukaan oleh MC (Pelaksana BKPSDM Kabupaten Sukabumi)
- Selanjutnya sambutan dari Sekretaris Daerah Kabupaten Sukabumi, Bapak Ade Suryaman, SH., MM, beliau memperkenalkan para pemenang PNS Berprestasi dari Kabupaten Sukabumi, dan menyampaikan ucapan Puji Syukur alhamdulillah bahwa masih banyak perwakilan dari Kabupaten Sukabumi yang dapat menjadi pemenang PNS Berprestasi, sehingga harapan kedepannya tidak hanya ini ini saja yang menang tapi bisa ada talen talen baru yang seperti Bu Ratna dan Pak Mulyadi. Bentuk Penghargaan yang diberikan kepada Pemenang PNS Berprestasi diantaranya adalah Pak Mulyadi yang sebelumnya adalah Sekretaris Camat setelah menang saya promosikan menjadi Camat, kemudian Bu Ratna yang rencana akan saya tawarkan juga menjadi Widyaiswara di Tahun ini.
- Dilanjutkan penyampaian dari Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Ketua Pelaksana kegiatan evaluasi, beliau menyampaikan ucapan terimakasih atas kesediaan Pak Sekda, Kepala BKPSDM, Pejabat Struktural juga Para Pemenang yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi kemudian Pak Dede memperkenalkan Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari Tenaga Ahli, Ketua dan Anggota Tim Penghargaan BKD Jawa Barat serta dilanjutkan penyampaian hal hal sebagai berikut:
 - a. Latar Belakang kegiatan evaluasi.
 - b. Maksud, Tujuan dan Manfaat Evaluasi.
 - c. Sasaran dan Informan pelaksanaan Evaluasi pada Tahun 2023.
 - d. Rencana Tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.
 - e. Bentuk penghargaan yang akan diberikan.
 - f. Kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tingkat Nasional yang di selenggarakan oleh KemenpanRB.
 - g. Pengusulan Kenaikan Pangkat Luar Biasa bagi Pemenang PNS Berprestasi.
- Selanjutnya Pak Sekda meninggalkan Ruang Rapat BKPSDM dikarenakan ada agenda lain yakni berkoordinasi dengan jajaran vertikal sehingga hanya bisa menyambut saja.
- Untuk mengawali kegiatan inti dari evaluasi, MC menutup acara pembukaan.

SESI WAWANCARA

- Dilanjutkan oleh Tenaga Ahli Pak Agus, dimana pak Agus menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.
- **Pak Agus: Jelaskan secara singkat gagasan utama atas karya yang diusung?**
Jawaban Bu Ratna: saya sebut 3 misi inspirasi, aksi mulai dari sendiri, keluarga, kelas, dan sekolah, bagaimana literasi ini dibumikan, kemudian melangkitkan kompetensi, karena menjadi pribadi yang literat maka kompetensinya juga melangit, dan semua berawal dari saya sendiri dan

keluarga sendiri. Saya selalu ingin menginspirasi, menerbakan inspirasi, apa yang kita lakukan maupun ucapan harus memantik kepada siapapun dan bisa mempengaruhi siapapun, karena sebenarnya guru yang sukses adalah murid yang jauh lebih sukses daripada gurunya, aksi nyata saya adalah dengan menggunakan kata kata tali emas, menabung hasil tulisnya hasil membaca bisa buat karya ilmiah, teknik unik menggunakan uray kata nama, yang bisa memantik siapapun dan mudah mudahan lebih menginspirasi. Bagaimana wisata literasi, dengan menuliskan dengan mudah. Dari lomba ini, saya beberapa kali mengikuti lomba, baru kali ini lomba yang paling lengkap, karena ada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Saat saya visitasi, saya berasa mendapatkan otentik assessment. PNS harus memiliki integritas sendiri, mudah mudahan Membumikan Literasi Melangkitkan Kompetensi Menebarkan Inspirasi menurut saya tidak ada yang kebetulan, saya buat 2021 bersumber dari sms ayah, pepatah ayah, kemarin saya mengawal kegiatan panutan, saya selalu buat tagar BKD Jabar untuk menyampaikan progress perkembangan saya. Inpsirasi itu bagaimana orang lain ingin mengikuti apa yang juga kita lakukan, jadilah sumber inpirasi. Keberkahan bagi saya apabila PNS dapat menginspirasi dan menebar manfaat kiepada siapapun.

Jawaban Pak Mulyadi: Optimalisasi Pelayanan Publik melalui Sistem Informasi Data Terpadu (Simadu Paten) pada Kantor Kecamatan Bojong Genteng tujuannya adalah dengan harapan kecamatan itu saya punya basis data, semoga menjadi dasar untuk permasalahan permasalahan rutilahu dll. Apabila kita memiliki data, maka mengetahui bagaimana kebijakan kedepannya. Membangun big data, kemudian kewenangan kecamatan ditarik kembali, sehingga kecamatan tidak diberikan untuk membuat surat perizinan mendirikan bangunan, jadi Paten bisa membantu dalam pelayanan pembuatan KTP, dan itu dari Dinas Kependudukan Kabupaten Sukabumi, dan kemudian pengaduan masyarakat, untuk lebih mudah, melalui dimadu paten ini, terkait pemanfaatan kependudukan. Terkait penyelenggaraan Seleksi PNS Berprestasi ini, saat itu saya sedang covid, proses terbatas, semuanya serba online, wawancara dan visitasi juga online. Visitasi juga online jadi kendalanya kadang jaringan dll. Inovasi menurut saya tidak harus berupa teknologi, justru saya lebih ke pemberdayaan masyarakat.

- **Pak Agus: sejauh mana kebermanfaatan dari pada karya?**

Jawaban Siswa Novikar: saya terpilih menjadi Siswa panutan 2023 itu berkat Bu Ratna, selama saya belajar dengan Bu Ratna banyak bahasa yang saya pelajari Ketika saya menjadin MC begitupun dala mata pelajaran Bahasa Indonesia seperti penyusunan makalah, selama mengajar dikelas, banyak teori yang selalu masuk dan memang saya banyak terinspirasi. Saya juga telah meluangkan Puisi, Pantun, Cerita Pendek, jadi setelah belajar saya langsung membuat refleksinya. Nanti rencana ingin dibuat bukunya itu tabungannya, tali emas yang dipelajari dari bu Ratna setiap pelajaran saya buat.

Jawaban Bu Yunianti: saya guru Seni Budaya, saya melihat bu Ratna itu meski masih muda, beliau pembawa racun kalau bisa dibilang, karena selalu mempengaruhi kami yang baik mengajak terkait literasi. Alhamdulillah tidak hanya siswa gurupun termotivasi. Sebetulnya pembahasan diruang guru banyak yang bisa ditulis. Saya selalu meniru apa yang bu Ratna lakukan, banyak Bahasa baru yang saya temukan dari Bu Ratna.

Jawaban Bu Restian Permatasari: saya baru bergabung di SMP Cisaat dan intens mengenal bu Ratna pada Tahun 2022, walau belum lama mengenal beliau, motivasi beliau itu luar biasa. Tanpa tau mekanismenya juga seperti ini, ditanya pendapat terkait bu ratna, yang saya rasakan aksi nyatanya dan meski saya adalah guru agama, justru saya lebih banyak terinspirasi, agama, ucapan tingkah laku dari bu Ratna, sehingga saya merasa menjadi jauh sekali dengan Bu Ratna. Saya guru honorer dan melihat Bu Ratna adalah figur PNS yang sangat luar biasa. Guru Pendidikan moderat dan literat saya terinspirasi beliau, saya generasi dari segi ilmu sangat jauh, umur juga lebih muda, tapi semangatnya untuk menulis lebih luar biasa bu Ratna, di bulan Februari saya mendapatkan penghargaan dari Kementerian Agama Kabupaten Sukabumi, itu hal luar biasa, siapapun bisa menulis, bu Ratna itu seorang figur yang memotivasi.

Jawaban Pak Supriyatno: pada dasarnya sudah diutarakan oleh siswa guru, pada intinya saya sebagai Kepala Sekolah merasa bangga, tidak selamanya momen ini bisa dimiliki oleh setiap guru, bu Ratna sangat inspiratif, dari keberhasilannya bu Ratna, SMP Cisaat menjadi memiliki kebanggaan, kalau menulis saya juga masih belajar, saya juga sesekali membuat pantun, bisa mengembangkan kemampuan, karena anak memiliki bakat masing masing.

Jawaban Pak Naafi: Saya Camat Cibadak sebagai rekan sejawat Pak Mulyadi, saat bu Ratna berbicara saya juga menjadi dadakan bisa membuat pantun, beliau rekan saya sudah lama, beliau juara 2020 pada saat itu saya sudah jadi camat, Kabupaten Sukabumi itu adalah kabupaten terluas sejawa bali, melihat inovasi Pak Mulyadi kalau ada inovasi launching terkait aplikasi, itu hal biasa, kalau di dinas badan pasti akan dibarengi dengan pembiayaannya, karena disupport akan tetapi inovasi di kecamatan, ini luar biasa dari 46 kecamatan beliau menjadi pionir, dengan adanya inovasi tersebut menginspirasi kami. Saya sangat applause termotivasi untuk hal serupa.

Jawaban Pak Hendra: untuk pak Mulyadi camat purabaya, melihat tindak laku, gagasan yang disampaikan, manfaat banyak dirasakan, sehingga masyarakat banyak terbantu juga. Kami kolaboratif atas suatu bersama sama dalam menyelesaikan masalah, yang tadinya parsial jadi kolaboratif,

- **Pak Agus: proses pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi ini seperti apa?**

Jawaban Bu Ratna: jadi ada babak babak eliminasi, admin luar biasa, babak berikutnya langsung dikeluarkan dari grup, dari situ juga komunikasi luar biasa, saya selalu menikmati, menurut saya adu gagasan itu luar biasa, ada gerilya prestasi. Dan bagi Tim BKD selalu memberikan respon yang baik, jadi saat saya memberikan nomor wa, benar benar untuk ditindaklanjuti. Pelaksanaan Seleksi PNS Berprestasi menurut saya juga adalah sebuah perlombaan yang lengkap karena dari perencanaan pelaksanaan dan saat ini ada evaluasinya. Mengapa menurut saya Seleksi PNS Berprestasi merupakan kegiatan yang lengkap karena ada pelaksanaan evaluasi yang berarti akan menghasilkan kegiatan yang lebih baik untuk kedepannya. Selain itu tahapannya lengkap dan menurut saya tahapan yang paling luar biasa adalah tahapan visitasi karena pada saat evaluasi kita dikarantina dan panitia mencari informasi dari pengguna kami, atasan kami, dan rekan kerja kami. Menurut saya itu luar biasa dan satu lagi juri atau tim penilai juga luar biasa. Karena mereka merupakan ahli dibidangnya masing masing tetapi mereka masih mengapresiasi kita sebagai peserta.

Jawaban Pak Mulyadi: pada saat saya mengikuti seleksi dilaksanakan secara online karena pada saat itu pandemic dan pada saat itu seleksi ini tertutup tidak seperti sekarang sangat terbuka sehingga lebih banyak lagi orang yang mengikutinya dan menurut saya walaupun dilakukan secara daring, saya mendapatkan pengalaman yang sangat luar biasa dengan adanya kegiatan ini dan saya mengapresiasi kepada BKD provinsi jawa barat meski kondisi pandemi masih bisa menyelenggarakan kegiatan sebesar ini. Inti dari semuanya menurut saya tahapan kegiatan ini sudah luar biasa. Dan informasi sudah banyak dan mudah didapatkan. Sehingga bagi PNS mana saja sudah bisa mengikutinya.

- Kemudian ditutup oleh Pak Dede Purnama, dan menyampaikan bahwa masukan yang diberikan dari bapak ibu sangat luar biasa dan berarti bagi kami untuk kemajuan kegiatan ini. Masukan bapak ibu melengkapi masukan dari para juara lainnya. Dimana banyak yang menyampaikan jika Seleksi PNS Berprestasi merupakan lomba yang terpanjang. Perlu diketahui di Provinsi Jawa Barat tidak hanya ada seleksi PNS terbaik tahunan tetapi ada juga yang bulanan, dua bulanan dimana seleksi tersebut memiliki beberapa tahapan yang pada setiap tahapannya diapresiasi dengan uang dengan tujuan untuk mengapresiasi dan mensejahterakan PNS. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh pemikiran kami bagaimana caranya untuk mendorong para PNS agar bisa terus berinovasi. Selain ada penghargaan berupa uang, kami juga berusaha untuk memberikan apresiasi berupa kenaikan pangkat luar biasa walaupun pada pelaksanaannya dilaksanakan oleh tim pangkat. Tetapi pengelolaannya ada di tim penghargaan melalui aplikasi e-penghargaan.

DOKUMENTASI







PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

- Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
- Hari/Tanggal : Jumat, 24 Januari 2023
- Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
- Tempat : Ruang Rapat BPSDM Provinsi Jawa Barat di Kota Cimahi
- Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
- Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)
- Bidang PKAP BKD Jabar**
- Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
 - Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
 - Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
 - Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
 - Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
 - Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)
- Pemenang PNS Berprestasi**
- Irma Yuliawantini, S.STP., M.A.P. (Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda Badan Pembangunan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat)
 - H. Asep Saepuloh, S.T., M.T. (Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia)
- Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi**
- Tugiman (Kabid Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan BPSDM Provinsi Jawa Barat)
 - Irawan, S.I.P (Analisis Pengembangan Kompetensi BPSDM Provinsi Jawa Barat)
 - Angga Muchlis Al-Rachmat, S.IP., M.Si (Analisis Kebijakan Ahli Muda)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Irma Yuliawantini, S.STP., M.A.P. (Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	The Future Leader	Sistem Pembelajaran Aparatur Jabar Diajar (Sista Praja)	Juara III	2021
2.	H. Asep Saepuloh, S.T., M.T. (Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inovatif	Simanis Juara (Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Jabar Juara)	Juara III	2021

PEMBUKA:

- Kegiatan diawali dengan pembukaan oleh Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Ketua Pelaksana kegiatan evaluasi, beliau menyampaikan ucapan terimakasih atas kesediaan Pak Tugiman selaku Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan BPSDM Provinsi Jawa Barat, Pemenang PNS Berprestasi (Bu Irma Yuliantini, S.STP., M.AP dan Pak H. Asep Saepuloh, S.T., M.T.), Penerima Manfaat dari pada produk prestasi pemenang yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi, serta menyampaikan ucapan terimakasih atas fasilitasi ruangan untuk pelaksanaan kegiatan evaluasi. kemudian Pak Dede memperkenalkan Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari Tenaga Ahli, Ketua dan Anggota Tim Penghargaan BKD Jawa Barat serta dilanjutkan penyampaian hal hal sebagai berikut:
 - a. Latar Belakang kegiatan evaluasi.
 - b. Maksud, Tujuan dan Manfaat Evaluasi.
 - c. Sasaran dan Informan pelaksanaan Evaluasi pada Tahun 2023.
 - d. Rencana Tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.
 - e. Bentuk penghargaan yang akan diberikan.
 - f. Kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tingkat Nasional yang di selenggarakan oleh KemenpanRB.
 - g. Pengusulan Kenaikan Pangkat Luar Biasa bagi Pemenang PNS Berprestasi.
- Selanjutnya dilanjutkan dengan pelaksanaan wawancara antara Tim Evaluasi dengan Sasaran Evaluasi.

SESI WAWANCARA

- **Pak Dede: Jelaskan perkembangan daripada gagasan?**

Jawaban Bu Irma: *seharusnya memang sudah berkembang karena semua berkat dukungan dari atasan, serta program bertambah juga, contoh materi pelatihan 1 sekarang sudah sampai dengan 3 Mata Pelajaran, menyiapkan wadah aparatur juga yakni faculty member untuk menjawab tantangan penyederhanaan birokrasi dan talent box. Saya berfikir bagaimana cara meningkatkan kompetensi agar aparatur aparatur yang percaya dirinya kurang dapat diwadahi di faculty member, salah satunya dengan membuat paparan atas gagasan gagasan dan take video sendiri, yang diharapkan adanya pengembangan kompetensi berkelanjutan, membuat paparan harus sistematis, diharapkan kompetensi individu berkembang, box talenta bisa belajar dari situ, orang orang yang masuk faculty member dapat sertifikat sebagai angka kredit, sebagai salah satu contoh sistha praja, tidak hanya Aparatur Provinsi tetapi Kabupaten Kota juga, di Kelurahan di Kota Sukabumi, golongan IIa/IIb. Kami berharap dengan adanya wadah ini dapat menampung seseorang yang memiliki antusias tinggi untuk mengembangkan kompetensinya. Kemudian kami ada program Leader as Teacher, melaksanakan assessment itu, namun perlu percepatan karena adanya gap kompetensi, yang digagas oleh Pak Kabid, menggabungkan knowledge widyaiswara, dan untuk JPT sudah rampung, bisa dilihat di e-learning BPSDM, kemudian materinya perlevel, karena adanya gap perlu ada akselerasi untuk itu.*

- **Pak Dede: bagaimana supaya PNS lain mengikuti, tips and trik seperti apa?**

Jawaban Bu Irma: memang selama ini pelaksanaan informasi diklat apabila hanya di BPSDM dan kurang maksimal, memang perlu adanya surat info ke OPD OPD, membuat surat edaran pak Sekda. Selain media sosial, SE dan Surat info info, saat ini sedang menggarap konten konten video di sishta praja.

- **Pak Dede: bagaimana cara ibu untuk mendorong para PNS agar mau mengikuti gagasan ibu?**

Jawaban Bu Irma: semuanya berawal dari konsep kesadaran, memang akan lama efeknya tetapi nanti akan jauh lebih berdampak dan cara mendorongnya itu sedang dibicarakan.

Jawaban Pak Tugiman: cara mendorong yang sedang kami bahas adalah dengan berkoordinasi dengan BKD yang memiliki simbangkom untuk dapat melihat orang yang perlu ditingkatkan kompetensinya untuk selanjutnya diarahkan ke sishta praja. Secara sistem sudah siap, rencananya data dari simbangkom akan ditarik oleh sishta praja dan akan memunculkan hasil gap kompetensi dari pegawai yang bersangkutan sehingga pegawai tersebut harus mengikuti pelatihan tersebut dan juga hasil gap kompetensi tersebut akan berpengaruh kepada IPASN dan akan menjadi notifikasi di akun pegawai tersebut bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki gap tersebut dan harus mengikuti pelatihan yang ada di sishta praja. Saat di Cirebon, sudah berkoordinasi dengan Pak Berry apa yang akan diberikan reward yang sudah mengikuti diklat, selanjutnya akan dikoordinasikan kembali dengan BKD terkait hal tersebut, justru EOTM selama ini tidak perlu voting dari teman teman, dilihat dari gapnya, sudah terselesaikan atau tidak. Jadi daya dukung itu sebenarnya ada di BKD, jika bisa diatur di peraturan penghargaan di BKD, pengembangan kompetensi bagian dari pengembangan karir, sebenarnya tantangannya bukan di BPSDM tetapi di BKD.

- **Pak Dede: sekarang perkembangan karirnya seperti apa?**

Jawaban Bu Irma: saya lihat pak ibrohim juga masih itu itu aja ya.

Jawaban Pak Tugiman: dilihat di sumbu Y sebenarnya ada perhitungannya, kasus bu Irma. Lebih baik dipisahkan, saya punya gagasan, kami membuat evaluasi pasca pelatihan, agar ada relevansi penilaian di bapak, setiap peserta membuat proyek perubahan, evaluasi pasca pelatihan 1 tahun setelah dievaluasi apakah masih berjalan tidak inovasinya, yang masih berjalan tidak lebih dari 60%, idealnya proyek perubahan jangka panjang, akhirnya terbuang itu saja, sebenarnya ingin adanya hubungan antara BPSDM dan BKD terkait PNS berprestasi, jadi orang orang yang PIM inovasinya masih berjalan dites kembali oleh bapak.

- **Pak Dede: bagaimana kepemimpinan bu Irma menurut bawahan dan rekan sejawat?**

Jawaban Pak Irawan: kepemimpinan beliau, beliau tipe pemimpin yang humble iya, terus motivator iya tapi cenderung seperti kompeni, abdi nampinya, pok torolong, saya kan kolonial susah, tapi ini positif dalam konteks baik, selalu memotivasi, beliau disini mengajak rekan rekan secara umum bagus pak.

Jawaban Pak Angga: selalu berusaha memberikan target, karena senang berkompetisi bisa jadi motivasi juga untuk teman teman, saya melihat sebuah sisi positif, apalagi PNS yang muda melihat bu Irma ini memiliki target target, mungkin gayanya saja yang cerewet, tapi hanya gaya diluar itu beliau bisa mendrive orang, selalu do the best untuk mencapai sebuah goals.

- **Pak Dede: peran bapak.keterlibatan gagasan?**

Jawaban Pak Irawan: segala rupa, mensosialisasikan iya, membantu juga iya, tapi kalau konten tidak, leadernya tetap beliau dan saya hanya sebagai PIC.

- **Pak Dede: Dukungan atasan?**

Jawaban Pak Tugiman: saya support apa yang harus berjalan, saya lihat adanya solusi, IKU juga terus bertambah, ini harus ada solusi, belum ada permasalahan ASN di Jawa Barat ada dimana mana, tidak mungkin mereka mengikuti pelatihan offline, program leader as teacher, temanya terserah dia, namun diarahkan untuk gap kompetensi manajerial, memang sekarang ini sedang disempurnakan untuk materi materinya karena memang kesulitan selalu dipembuatan konten. Tidak mungkin terus terusan offline, yang mandatory tatap muka, tetapi teknis umum bisa ke sistha praja, kami sangat dukung justru akan terus dikembangkan. Program yang bagus dan akan selalu disupport. Permasalahan juga sebenarnya di kabupaten/kota dalam sisi anggaran, saat ini sedang memasukan ke Nasional ASN merdeka belajar untuk meningkatkan daya jangkanya, kinerja beliau seperti apa cukup dijelaskan dalam TRK saja.

- **Pak Dede: menurut bu Irma penyelenggaraan Seleksi PNS Berprestasi, dari sisi prosesnya menurut bu Irma bagaimana?**

Jawaban Bu Irma : untuk pelaksanaan seleksi overall bagus, karena awalnya saya ikutan justru saya ingin mengetes apakah hasil kepemimpinan ini bisa diterima, apakah gagasan menurut diri sendiri, tentu parameternya beda dengan yang lain. Seleksi PNS berprestasi adalah sarana apakah pemikiran kita bisa diterima orang lain, Tim Juri kan pengalamannya lebih jauh, tapi tim penilai melihat dari kacamata luar, jadi cakupan seleksi sangat bagus, dari parameter instrument membuat karya tulis, menggiring kita kepada parameter yang ideal, dan membuat saya meluruskan kembali arahnya dan mengetes sejalan tidak, jadi sangat membantu sekali, proses penilaiannya juga sudah akuntabel trnasparan, jurinya juga 7 juri, terasa seperti terdakwa, penilainya juga levelnya sudah luar biasa, pertanyaan seperti biasa, tapi ternyata sangat mendalam. Proses kemarin itu sangat luar biasa, sangat apresiasi, ternyata BKD memiliki program yang luar biasa, saat seleksi bisa dilihat sejauh mana inovasi kita diterima oleh orang lain. Saya sangat mengapresiasi sekali, ada juga pertanyaan jebakan. Bertanya posisi saya, dan saya menjawab pak agi, bu Irma dan pak al muzaky, saya pikir juri juri itu sangat luar biasa semua. Prof yudi azis juga masih bertanya ingin mengetahui perkembangannya. Pak imam dari wartawan juga menanyakan perkembangannya juga, dan menurut saya tanggungjawab atas hadiahnya berat.

- **Pak Dede: setelah menang ada peningkatan kinerja?**

Jawaban Bu Irma: iya karena malu sudah dinobatkan, EOTM juga masuk terus, apa yang kita gagaskan kan harus dipertanggungjawabkan. Itu rasa tanggungjawab disitu, dilihat dari akses dari 72 orang menjadi 500 orang kemudian membuat coaching clinicnya juga, karena saya melihat ada potensi. Namun karena banyaknya peminat saya buat coaching clinicnya setiap hari jumat pukul 2 siang dengan soal Latihan sebanyak 20 soal.

- **Ibu Dewi: apakah ibu pernah mengikuti seleksi lain selain PNSBP?**

Jawaban Bu Irma: pernah, saya pernah disarankan mengikuti IGA dan KIJB.

- **Ibu Dewi: menurut ibu apakah seleksi yang pernah ibu ikuti lebih sulit dari PNSBP?**

Jawaban Bu Irma: Menurut saya lebih sulit dan menantang Seleksi PNS Berprestasi karena dari segi timeline juga sangat lama dan dari segi tahapun sangat banyak dan kenapa lebih menantang karena pada seleksi PNS Berprestasi pegawai ditantang untuk dapat membuat karya tulis, video dan lainnya yang dibantu oleh banyak pihak. Untuk memilih kategori juga dilema, saya melihat peluang juga, seleksi PNS berprestasi ini membuat saya memiliki strategi, memiliki personal branding juga. Balik lagi tidak punya saudara pejabat, jadi saya bertanggungjawab kepada saya diri sendiri.

- **Pak Dede: pokok pokok ide yang mengantarkan bapak menjadi juara?**

Jawaban Pak Asep: prinsip dasar mengambil simanis juara dikedepankan, arsiparis kita itu kurang sekali, dari 38 PD baru 25 PD, padahal minimal ada ahli ada terampil dimasing masing perangkat daerah. Tempat penyimpanan arsip itu berantakan. Saat saya pindah ke dispusipda 2019, saya melihat ada aplikasi, dan optimis 6 bulan selesai, ternyata riet dan tidak ada timnya. Ternyata ada 2 lulusan IT dan sudah pada lupa. Kemudian kita ke Jakarta membahas SIKD, ternyata mereka berdua sulit memahami, akhirnya kita undang dosen, setelah itu langsung gencar, justru masalah utamanya adalah dari pejabat kita yang merubah mindset ke digital, user dan password diberikan ke staf. Sebenarnya untuk eselon 3 juga hanya menerima, karena pelaksanalah yang mengonsep, itu sangat sulita selama 2 tahun, dengan nekat saya launching. Contoh ada kendala di sidebarmembuat tebal agak sulit, lampiran disaat ada portrait dan landscape akhirnya kolaborasi dengan diskominfo versi mobilenya, terkait mengganti nama, saya juga tidak tau pertimbangannya, padahal SIMANIS sudah di HAKIkan, sidebar harus didesain menjadi surat menyurat, ada registrasi juga kolaborasi dengan JDS, dan di rebranding menjadi SIDEBAR, dengan ada aplikasi tersebut penghematannya luar biasa, sekarang dalam menjalankan elektroniknya sesuai, maka ATK berkurang, kelemahan upload download, harus diparaf ulang apabila ada kesalahan malah masih ada yang printout, seharusnya dikoreksi disitu, yang susah itu adalah merubah mindset orang orangnya, bagaimana mengajarkan eselon 3 eselon 4, tapi kunci dieselon 2 itu kuncinya. Seharusnya arsiparis memeriksa diujung sebelum disebarkan, jadi diusahakan drafting juga otomatis. Probis dispusipda, diskominfo boleh membantu, karena bisa jadi SDM dispusipda kurang, tetapi yang harus dikontrol oleh dispusipda. Seharusnya persemester per 6 bulan ada rekapitulasi pengarsipannya/daftar arsip yang dilaporkan ke unit pengarsipan, dan untuk menyadarkan itu sangat sulit. Jadi diskominfo harus membuat recovery center khawatir ada kehilangan atau apa, saya sebenarnya ada inovasi lagi ikut EOTM tapi belum berhasil. PRnya juga banyak contoh berkas yang didigitalkan.

Jawaban Bu Irma: untuk sistha praja di HAKIkan setelah saya menang PNS Berprestasi.

- **Pak Dede: apakah sudah dievaluasi aplikasi sidebar?**

Jawaban Pak Asep: sudah, tapi menurut saya kenyamanan itu tidak boleh melanggar aturan, ilmu kearsipan harus tetap diterapkan. Karena contohnya yang sah itu adalah dokumen yang diregistrasi oleh unit kearsipan. Contoh inovasi suara harapannya semua sudah terecord semua yang dikirimkan surat surat diluar instansi. Mungkin kedepan juga akan lebih berkembang setelah berjalan 5 tahun kedepan

- **Pak Dede: menurut bapak bagaimana penyelenggaraan?**

Jawaban Pak Asep: justru kalau makin panjang makin bagus, menurut saya penilaian antar

kandidat itu saya kurang setuju, takutnya subjektifitasnya tinggi. Jadi untuk seleksi PNS berprestasi tahun ini memang ada gagasan, vote antar kandidat namun mungkin porsinya disesuaikan. Sebenarnya yang mahal itu bukan membuat aplikasinya, tetapi ide idenya, di BPSDM saya memiliki beberapa ide tapi sementara untuk absen kelas dulu saja, kadang saya ingin menertibkan kembali dan bagi saya inovasi tak merlu mega tetapi melihat kebermanfaatan.

- **Bu Dewi: menurut bapak terangsang untuk berinovasi lagi?**

Jawaban Pak Asep: *saya otomatis saja langsung menjadi kebiasaan untuk menciptakan sesuatu yang jelimet menjadi sederhana, saya juga bisa dibilang orang yang nekad, membuat target target dengan melihat komposisi juga, saya juga mempersiapkan regenerasi, karena kita sudah sebagai rolemodel, saat ada yang ditinggalkan sudah tenang. Saya memiliki unek unek, saya ingin tahu box saya.*

Pak Dede: *jadi memang sudah banyak masukan, jadi kedepan mungkin nanti diberikan info siapa berada di box mana.*

- **Pak Dede: apa ada masukan bagi penyelenggara PNS Berprestasi?**

Jawaban Pak Asep: *Tim Penilainya mungkin disesuaikan dari berbagai bidang keahlian. Terkait provinsi dan kabupaten/kota saya lebih setuju dipisah, karena beda urusannya kalau menurut saya. Takutnya ada yang terciderai, takutnya dianggap provinsi yang kalah. Menurut saya data input prestasi, ada yang prestasinya dimasukan diluar dari pada bulan sebelumnya. Mungkin juga yang menang bisa ikut kembali tiap tahun tidak dibatasi 3 tahun.*

DOKUMENTASI





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

- Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
- Hari/Tanggal : Jumat, 24 Januari 2023
- Waktu : 13.00 – 15.00 WIB
- Tempat : Aula Malabar Gedung Sate Bandung
- Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
- Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)
- Bidang PKAP BKD Jabar**
- Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
 - Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
 - Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
 - Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
 - Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
 - Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)
- Pemenang PNS Berprestasi**
- Taufiq Firdaus Al Muzaky, S.IP., M.Sc. (Analisis Hukum Ahli Muda Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat)
 - Teten Ali Mulku Engkun, Ph.D. (Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat)
- Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi**
- Bu Yulia Dewita, ST., M.P.P.M., Ph.D (Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat)
 - Bu Palupi Indah Gardina, SH., M.Kn (Analisis Hukum Ahli Madya Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat)
 - Pak Agus (Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat)
 - Bu Anye Ardyane Putri, S.IP., M.I.Pol (Analisis Hukum Ahli Muda Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat)
 - Bu Ana (Pelaksana Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat)
 - Bu Sofi Adyta Dewi, S.Kom (Analisis Kepegawaian Ahli Pertama BKD Jabar)
 - Pak Moch. Fatkhul Rozi, S.IP (Analisis Pengembangan Karir BKD Jabar)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Taufiq Firdaus Al Muzaky, S.IP., M.Sc. (Analisis Hukum Ahli Muda)	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	The Future Leader	West Java Millenial Leadership Development Model	Juara I	2021
2.	Teten Ali Mulku Engkun, Ph.D. (Kepala Biro Organisasi)	Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inovatif	Transformasi Pengelolaan SDM Aparatur: Akuisisi Talenta di Provinsi Jawa Barat	Juara III	2022

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
3.	Bayu Umbara, S.STP. (Kepala Bagian Protokol)	Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	The Future Leader	Pemuda Jabar Juara Lahir Batin	Juara II	2022

Pak Bayu Umbara tidak dapat melaksanakan evaluasi dikarenakan ada jadwal rapat dengan Bu Gubernur

PEMBUKA:

- Kegiatan diawali dengan pembukaan oleh Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Ketua Pelaksana kegiatan evaluasi, beliau menyampaikan ucapan terimakasih atas kesediaan Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Jawa Barat, Pemenang PNS Berprestasi Pak Teten Ali Mulku Engkun, Ph.D sebagai Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dan Pak Taufiq Firdaus Al Muzaky, S.IP., M.Sc. sebagai Analisis Hukum Ahli Muda Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Penerima Manfaat dari pada produk prestasi dari pada pemenang yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi, serta beliau menyampaikan ucapan terimakasih atas fasilitasi tempat pelaksanaan kegiatan evaluasi. kemudian Pak Dede memperkenalkan Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari Tenaga Ahli, Ketua dan Anggota Tim Penghargaan BKD Jawa Barat serta dilanjutkan penyampaian hal sebagai berikut:
 - a. Latar Belakang kegiatan evaluasi.
 - b. Maksud, Tujuan dan Manfaat Evaluasi.
 - c. Sasaran dan Informan pelaksanaan Evaluasi pada Tahun 2023.
 - d. Rencana Tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.
 - e. Bentuk penghargaan yang akan diberikan.
 - f. Kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tingkat Nasional yang diselenggarakan oleh KemenpanRB.
 - g. Pengusulan Kenaikan Pangkat Luar Biasa bagi Pemenang PNS Berprestasi.
- Selanjutnya sesi wawancara.

SESI WAWANCARA

- Dilanjutkan oleh Pak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag, dimana pak Agus menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.
- **Pak Agus: Jelaskan perkembangan daripada gagasan?**
Jawaban Pak Muzaky: kategori saat itu saya PNS Berprestasi The Future Leader spesifikasinya berbeda ya, kategori inovatif lebih ke produk, inspiratif hal inspirasinya, The Future Leader bagaimana saya mempengaruhi orang lain, kenapa saya ambil The Future Leader, karena menurut saya Indonesia akan masuk bonus demografi, dipersiapkan untuk posisi strategis dimasa depan, atas hal tersebut saya mencoba menyoroti yang herlu di highlight, kategori milenial ini, building, etika organisasi, policy, public communication dan network, dan ada juga bimtek, aspek tim building saya mencoba secara individu dulu membuat jadwal briefing secara kekeluargaan, dan itu mempengaruhi lingkungan kerja. Saya mengedepankan Etika organisasi, setiap ada kegiatan semua terceklis komunikasinya, yang harus selalu kita upgrade, data differenct policy sesuatu hal yang sangat penting melihat dari pada seorang leader, jadi menjadi

leader betul betul mengukur kinerjanya dengan tepat, dan saya mencoba menginisiasi membuat digital platform, lalu public communication saya memang sudah biasa menjadi ketua dalam sebuah organisasi, dan amanah dari pimpinan untuk menjadi narasumber dan itu dimulai dari modal percaya diri, dan yang terakhir domestic global network, cara komunikasi rekan sejawat gesture yang berupa kearifan lokal, tetapi dengan keadaan yang sama harus melihat peluang di nasional maupun internasional, saya mencoba memaksimalkan. Alhamdulillah bisa bekerja tim dengan keluarga sebagai support sistem saya.

Jawaban Pak Teten: *saya sedikit cerita kenapa ada EOTM kenapa ada e-talenta, saat jadi fungsional ke struktural, saya lihat goalsnya adalah pelayanan public, di public service reform, kelembagaan ketatalaksanaan, dan SDM, jadi sektor reform yang ada di otak saya, ketika saya berbicara itu kegagalan yang paling utama banyak negara yang lebih maju, setelah dilihat ternyata SDM Aparatur, ternyata aparatur beda beda karakter sikap, saat membahas birokrasi juara dan ASN juara, masyarakat artinya tidak ada keluhan negatif, pada waktu itu kami berfikir, pertanggungjawaban dari atas kebawah maupun bawah keatas, goals utama kami adalah merubah paradigma, public sector reform dari perencanaan karena evaluasi, hasil data kami mereka yang memberikan support atas kinerja organisasi hanya 38%, itupun 38% hanya disambung sambung sehingga IKU Gubernur tidak tercapai, jadi saya berfikir bagaimana mencari talenta talenta, maka dari sinilah dengan Pak Dede, pada saat itu ada beberapa konsep dengan pola hijacking, contoh melihat pemain persib, dengan melihat grandtheory sehingga munculah e-talent dan ini adalah ragi, jadi akuisisi talenta tidak menghilangkan hak, kita juga ada talent scouting, bagaimana kita penyaringan, melihat standar kompetensi jabatan, jangan sampai pola jawa barat yang penting S1 bla bla bla, karena level kami berkompetisi bukan jilat menjilat, tetapi menunjukan potensi, jadi akuisisi talenta juga bagian utama dan kami membuat modifikasi, melamar jabatan mereka membuat aksi perubahan di jabatan tersebut, sampai dengan saat ini indeks yang tidak tercapai adalah dari eksternal, kita ada rapot kinerja dan sedang membuat pola pengembangan reform dalam perubahan kelembagaan yang lebih agile, pemprov jabar satu satunya yang team of team yang diadopsi nasional, semua permenpan juga rolemodelnya jawa barat, kita sekarang lagi membuat lanjutan reformasi birokrasi pembuatan pola tata pemerintahan arsitektur, jadi kami akan membuat perubahan perubahan itu, dan parlahan lebih cepat, akuisisi menjadi peranan penting dan tools terkecil.*

Jawaban Bu Yulia: *jadi memang ini satu langkah yang baik untuk penyelenggaraan evaluasi, kedepannya memang ada langkah yang dibuat kedepan memang sesuatu yang tepat, terkait kang zaky saya belum bisa mengomentari utuh, karena tidak lama menjadi atasannya, baru 3 mingguan, setelah beliau menjadi PNS Berprestasi melihat dampak belum tepat karena terlalu singkat, tapi saya melihat sejarahnya dari jaman EOTM masuk terus dan ikut menang PNS berprestasi, itu menunjukan kapasitas individu tersebut adalah yang unggul, itulah tujuannya untuk memotivasi bisa keluarlah unggulan unggulan, bagaimana menularkan hal tersebut kepada lingkungannya. Saya tidak ragu lagi banyak sekali usaha usahanya beliau, beliau selalu mengembangkan diri dengan upaya upaya tertentu, udah terlihat beliau sosok yang bisa diandalkan, teamwork juga berjalan, dampak sebelum sesudah belum bisa dilihat, jadi saya bersama sama dengan pak Teten melihat dinamika dari 2019 dengan mindset dan culture berbeda kemudian masuk ke struktural, namun saya lihat pak Teten ini penuh dengan ide dan gagasan, beliau mengeksekusinya beliau pekerja kerasa sering kali lembur sampai dengan pukul*

02.00 sampai lupa absen, cukup banyak dari BKD yang mengeluhkan karena kehilangan sosok pak Teten, dilihat beliau bagaimana mempengaruhi.

Jawaban Bu Indah: saya bersama pak zaky baru 1 tahun kebelakang, saya lama dikerjasama tapi tidak sering berinteraksi, yang saya rasakan beliau memiliki banyak ide ide yang luar biasa, banyak hal yang diperlukan dan idenya itu out of the box, bagaimana untuk merealisasikan, prinsipnya yang sudah disampaikan bu Yulia, ada target khusus dalam pengembangan diri apa yang bisa dilakukan kursus yang bisa dilakukan itu juga sangat baik, dan masalah pematangan diri perlu dikuatkan kembali dalam lingkungan juga bisa memberikan motivasi motivasi.

- **Pak Agus: world class bureaucracy?**

Jawaban Pak Teten: ya menjelang ke track, masih banyak yang diperbaiki, tapi fundamentalnya sudah, kita ada manajemen talenta, meritokrasi, SDM itu jomplang antar generasi, kompetensi juga.

- **Pak Agus: dengan cara apa merubah PNS 62%?**

Jawaban Pak Teten: meningkatkan kompetensinya, generasi sekarang lebih ke teknologi informasi, segala macam pekerjaan sudah IT, kita membuat coaching dan mentoring karena yang diajar lebih pintar dari yang mengajar, karena yang mengajar sudah seperti zombie yang seharusnya pensiun malah diperpanjang, JPT JPT kita pola saya lihat masih hirarki intergritas, dan kami sudah biasa di BKD yang friendly, pola harus dibawa ke birokrasi perluasan jabatan, mereka menganggap senior, padahal disekolah aja ada pola regular dan akselerasi, konsep BKD adanya akuisisi talenta, kepala perangkat daerah dibawah 40 tahun, di Pemprov Jabar masih seperti ini melihat yang senioritas, kita harus mencari golden age untuk menjadi leader untuk merubah birokrasi, salah satunya diakuisisi talenta itu, kami ambil dari swasta juga tidak masalah, untuk itu ada perekrutan PNS dari swasta juga, pelayanan publik kedepan jadi mimpinya masih bermimpi kedepan,

- **Pak Agus: pendekatan ini seberapa efektif membangun kepemimpinan milenial?**

Jawaban Pak Muzaky: ada hal yang dianggap menjadi keunggulan menjadi ASN di Jawa Barat, adanya homogenitas kultur, tetapi kami sangat terbuka, kadang kita kolaboratif, rata rata Bahasa sunda jadi lebih cair, bisa sambil bercanda juga, tetapi saat bersamaan juga kita menggunakan bahasa Indonesia sehari hari, dilihat dari gesture dan etika, saya pribadi memikirkan bagaimana menciptakan rasa nyaman, kadang kala ada intuisi intuisi, intinya kearifan local, sampai sekarang kami kedepankan, dari hal hal terkecil, dari segi kerjasama juga seolah olah merasa dibawah, kita sekarang harus mengedepankan mitra dengan luar negeri adalah mitra setara bukan dibawah, contoh kemarin ke jepang dengan pak gubernur memahami etika etika mereka, tapi kurang lebih kearifan lokal menciptakan komunikasi yang nyaman karena hal penting contoh treatment treatment, itu juga kami praktekan di lingkungan kerja agar semua keluar kompetensi kompetensi.

- **Pak Agus: untuk membuat culture base on system atau base on value?**

Jawaban Pak Muzaky: itu terjadi pak dikami, mayoritas dari tim kerjasama luar negeri rata rata fresh graduate, etika komunikasi memang basically berdasarkan pada satu kamusnya, contoh G20, melihat juga posisi posisi pak sekda, untuk menghormati beliau, untuk mengedepankan dari segi etika, yang saya upayakan dari segi leader, kebiasaan membuat value lingkungan, kebiasaan

cara bicara, waktu kedatangan untuk mencipatakan value organisasi, saya membuat aturan a b c d, tetapi saya membangun mulai dari diri sendiri, saya memberi contoh membuat work plan yang baik seperti apa, saya coba lebih ke saya mencoba drive value.

Jawaban bu Anye: *saya bersama pak zaky sejak 2017, beliau baru selesai S2 di inggris, kami sama sama mengurus kerjasama luar negeri, kemudian saya pindah dan zaky sebagai kasubbag luar negeri, yang kerjanya beririsan dengan saya, kita bekerja juga informal sudah dianggap sendiri, beliau itu helpful, selalu memberikan pertolongan, beliau jarang berkata tidak.*

Jawaban Pak Agus: *saya baru 7 bulan bergabung di kerjasama, kang zaky itu menginspirasi, beliau kalau saya meminta bantuan saya tidak merasa sungkan, sedangkan saya keyang lain itu masih sungkan, saya manggil juga kang zaky menganggap kaka sendiri, kang zaky itu tidak pernah nolak apabila diminta sesuatu.*

- **Pak Agus: Tindakan yang perlu dilakukan untuk zombie**

Jawaban Pak Teten: *kami sudah menurunkan permenpan 1, semua jabfung tidak berdasarkan anjab abk, tetapi berdasarkan beban jabatan, nanti jabatan itu semua harus ada assesement ulang, saya masuk tim nasional, jabatan utama akan lebih ke ultimate outcome, jadi semua by design bukan by accident, di desain, terkiat zombie, utama itu semua tertutup dan kewenang pusat, mereka menghold rekomendasi untuk jabatan utama, awal saya di BPSDM, saya melihat Kepala Badan tidak sebanding dengan WI Zombie yang merupakan senior kepala badan, saya lihat di BKD asesor asesor juga, dirjen juga membuat kebijakan 58 59 dll, untuk itu di jawa barat merubah pola menjadi permenpan 1, kita semua tidak melihat angka kredit, dimana support kepada indikator kinerja, jadi TPP itu bukan hak, tetapi itu tunjangan kinerja.*

- **Pak Agus: penyelenggaraan seleksi pns berprestasi seberapa punya daya Tarik untuk menarik ekosistem penumbuhan inovasi dll?**

Jawaban Pak Teten: *system reward dan punishment, ini tentu harus perlu konsistensi kepala daerah dan pola penilaian, saya dulu kabid kesdis, dulu ini itu titipan, dulu yang menang PNS Berprestasi penghargaan gubernur 5 15 25 semua titipan dan kepentingan, apabila toolsnya tidak bener maka dijalankan dengan tidak bener, tetapi 1 harus konsistensi, EOTM juga saya perlu memberi masukan harus menempatkan seseorang menjadi yang lebih baik, takutnya pegawai hanya mengejar uang, konsistensi terhadap hasilnya, PNS banyak yang menang EOTM tapi tidak mendapatkan apa apa, pola yang lama itu nilai kinerja 0 sd 100 %, harus konsisten dijalankan, takutnya menjadi bias.*

Jawaban Pak Zaky: *reward dan punishment sebelumnya belum terukur, yang sekarang saya rasa ada evidence kerja, sistem dibuat mendekati ideal untuk bisa mengejar kualitasnya bagus, dilihat dari kuisisioner, review dll, sebagai catatan saja evaluasi system harus dilakukan secara periodik, semakin dievaluasi semakin bagus lagi, semakin tinggi pada titik tertentu dalam skala tertentu semakin bagus, produktifitas penilaian bagus, justru yang produktif makin mengisi TRK yang kosong.*

- **Pak Agus: adakah masukan yang akan diberikan kepada tim BKD untuk pelaksanaan kegiatan PNSBP ?**

Jawaban Pak Zaky: *ada beberapa reward yang didapat yang pertama berbentuk uang yang buat saya itu relatif. Yang kedua adalah pengakuan dari rekan kerja. yang ketiga adalah jabatan, atau*

posisi yang ada. Seperti yang dialami Pemprov Jabar yang diguyur kegiatan internasional dimana ada perubahan dari jabatan structural yang digeser menjadi fungsional itu kita menghadapi kesulitan pada pelaksanaan dilapangan karena pada kenyataannya dilapangan tetap membutuhkan structural sebagai sosok seorang pemimpin. Tetapi pada saat itu saya berusaha mengkombinasi keduanya dimana saya berperan mengisi posisi structural tetapi saya memposisikan diri sebagai fungsional sehingga jawabar bisa menjadi yang terbaik.

Jawaban Pak Teten: pola perhitungannya, harus dilihat fearness head to head, sampai kapanpun operating core, supporting system tidak akan setara, tetapi kebijakan yang kami buat untuk dampak kedepannya juga besar, sampai kapanpun di dinas badan tidak akan menang, yang berikutnya yang ditanya saja polanya acak saja agar tidak dikondisikan.

Jawaban Pak Rozy: cerita dikit pembuatan aplikasi ini awalnya nonton bola persib, sharing kenapa sih persib dengan skema skema tertentu, bagaimana Pemprov Jabar sebagai club merekrut talen talen yang kami inginkan, kemudian lahir e-talenta yang launching secara nasional, saya pikir system ini pertama diindonesia, saya pernah diundang kemendagri, bahwa kemendagri ini launching yang telah kita buat, dan disitu saya memberi masukan Pemprov Jabar telah duluan membuka aplikasi e-talenta dengan akuisisi dan talent scouting, saya bersama sama dengan Pak Teten beliau adalah sosok yang ide idemnya out of the box, hanya sekedar ngobrol ngobrol muncul saja ide idenya,

- **Pak Agus: apakah ide ide dapat dilaksanakan?**

Jawaban Pak rozy: betul, beliau juga tanpa sekat, kalian bekerja dimanapun terserah yang penting output selesai, saya merasa Pak Teten sebagai kaka sendiri tidak merasa atasan bawahan.

Jawaban Bu Sofi: kalau menurut saya dari sisi stafnya saya melihat Pak Teten itu penuh ide, semua obrolan selalu berbobot selalu ada ilmu yang bisa diserap, integritasnya sangat tinggi, jika ada yang tidak sesuai membuat galau berminggu minggu, itu sangat memotivasi dan menurut saya bagus, dalam penyelesaian masalah, solusinya seperti apa.

- Kegiatan evaluasi ditutup oleh Pak Dede, terimakasih atas pelaksanaan evaluasi ini banyak masukan masukan, saya sangat berterimakasih, semoga menjadi bahan evaluasi pelaksanaan seleksi PNS Berprestasi di Tahun 2023.

DOKUMENTASI





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id
e-mail: bkd@jabarprov.go.id Bandung - 40115

NOTULEN

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Senin, 27 Januari 2023
Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
• Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Bidang PKAP BKD Jabar

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
- Monica Elizabeth Natalia, S.STP (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Muhammad Aburizal Khatab, S.Tr.IP (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Tenaga Pelayanan Umum BKD Jabar)

Pemenang PNS Berprestasi

- Agi Agung Galuh Purwa, S.STP., M.Sc., MPA (Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika)
- Mohammad Ibrohim, S.Kom., M.Kom. (Pranata Komputer Ahli Muda pada Bidang Aplikasi Informatika Dinas Komunikasi dan Informatika)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- Deri Ramdani, A.Md (Pengelola Teknologi Informasi)
- Rinaldy Ardyansyah Rukman, S.ST (Analisis Sistem Informasi)
- Dian Istanti, S.Sos, M.A.P (Kepala Bidang Aplikasi Informatika)

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Agi Agung Galuh Purwa, S.STP., M.Sc., MPA (Sekretaris)	Dinas Komunikasi dan Informatika	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	The Future Leader	Agile Leadership untuk Kepemimpinan Organisasi Pemerintah Era Digital	Juara II	2021
2.	Mohammad Ibrohim, S.Kom., M.Kom. (Pranata Komputer Ahli Muda pada Bidang Aplikasi Informatika)	Dinas Komunikasi dan Informatika	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inovatif	Optimalisasi Pengelolaan Tunggakan Pajak Kendaraan Bermotor Melalui Integrasi Sistem Aplikasi Pencetakan dan Penelusuran Kendaraan Bermotor (AP2KB) Dengan Aplikasi Telusur Obyek dan Subyek Pajak Kendaraan Bermotor (Atos Pamor)	Juara I	2021
3.	Waseso Wibisono. S.kom. (Manggala Informatika Ahli Muda)	Dinas Komunikasi dan Informatika	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Pelaksana	Sistem Informasi E-SertiFAST untuk Pemanfaatan Sertifikat elektronik di Lingkungan Pemprov Jabar	Juara I	2020

*Pak Waseso Wibisono tidak dapat melaksanakan evaluasi dikarenakan masih dalam status melaksanakan Tugas Belajar di Australia

PEMBUKA:

- Kegiatan evaluasi dimulai dengan pembukaan dari Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Analisis Kepegawaian Ahli Muda - Ketua Tim Penghargaan) selaku Ketua Pelaksana kegiatan evaluasi, beliau menyampaikan ucapan terimakasih atas kesediaan Pak Agi Agung Galuh Purwa, S.STP., M.Sc., MPA dan Pak Mohammad Ibrohim, S.Kom., M.Kom sebagai pemenang PNS Berprestasi Tahun 2021, dan para rekan sejawat maupun bawahan dari pemenang yang telah hadir dalam kegiatan evaluasi, kemudian Pak Dede Purnama memperkenalkan Tim Evaluasi Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari Tenaga Ahli, Ketua dan Anggota Tim Penghargaan BKD Jawa Barat serta dilanjutkan penyampaian hal hal sebagai berikut:
 - a. Latar Belakang kegiatan evaluasi.
 - b. Maksud, Tujuan dan Manfaat Evaluasi.
 - c. Sasaran dan Informan pelaksanaan Evaluasi pada Tahun 2023.
 - d. Rencana Tahapan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2023.
 - e. Bentuk penghargaan yang akan diberikan.
 - f. Kegiatan Seleksi PNS Berprestasi Tingkat Nasional yang di selenggarakan oleh KemenpanRB.
 - g. Pengusulan Kenaikan Pangkat Luar Biasa bagi Pemenang PNS Berprestasi.
- Dilanjutkan dengan sambutan dari Pak Agi, bahwa beliau menyampaikan sudah tidak asing dengan BKD karena sudah dianggap keluarga, beliau bekerja dengan bapak ibu di BKD yang sangat banyak memberikan ilmu dan bekal untuk berkarir selanjutnya, sudah banyak perubahan dari BKD karena dulu beliau sempat di BKD pada Tahun 2014 dan makin kesini saya lihat semakin baik. Selanjutnya Pak Agi menyampaikan terimakasih kepada Tim Evaluasi dan memperkenalkan para pegawai yang telah hadir dalam ruangan pelaksanaan evaluasi, beliau menyampaikan bahwa dulu menang saat bekerja masih di UPT yakni *Jabar Digital Service JDS*, dan beliau memberikan apresiasi kepada teman teman BKD yang telah menyelenggarakan kegiatan Seleksi PNS Berprestasi.

SESI WAWANCARA

- Dilanjutkan oleh Tenaga Ahli Pak Agus, dimana pak Agus menyampaikan kembali hal inti yang akan digali dalam pelaksanaan evaluasi ini, kemudian membuka sesi diskusi/wawancara.
- **Pak Agus: Jelaskan secara singkat perkembangan gagasan utama atas karya yang diusung?**

Jawaban Pak Ibrohim: *karya itu lahir saat saya sebelumnya menjadi pengelola, saya disana sebagai administrator pengelola data, saya tau pergerakan pengelolaan pajak di Jawa Barat, sebelumnya evidence tidak terdeteksi, apakah sudah sampai atau terkirim dengan benar atau tidak, kemudian saya kuliah membuat sesuatu konsep, kemudian saya membuat aplikasi android yang diintegrasikan dengan aplikasi AP2KB yang dibuat pimpinan pak Fajar, setelah berhasil diintegrasikan aplikasi tersebut di tahun 2019 diimplementasikan diseluruh PPPD di Jawa barat. Sebelum saya pindah ke diskominfo, sudah adanya kenaikan signifikan, dan alhamdulillah saat ini juga masih berjalan dan dipakai saya bersyukur aplikasinya masih bisa dipakai oleh Pemprov sampai dengan sekarang. Sebetulnya saya juga sudah membuat inovasi supaya paperless dalam hal bukti pembayarannya maupun bukti teguran juga.*

- **Pak Agus: apakah punya latar belakang spesifik atas inovasi yang digagas?**

Jawaban Pak Ibrohim: kalau mempelajari data, tiap tahun warga Jawa Barat itu itu saja jadi flat, setiap warga yang membeli kendaraan kebanyakannya tidak membayar pajak, mungkin karena angka kredit yang rendah juga, rata rata hampir seperti itu, pendapatan pajak flat 500M setiap Tahunnya. Kenapa saya buat itu? saya lebih kejar KBMGU yang mudah dekat dan menghasilkan uang, kenapa saya buat aplikasi, tiap berkas itu ada nilai rupiahnya, si kertas oleh PT Pos, disimpan dibalai desa, jadi satu kertas 10.000 dan itu lumayan menghabiskan banyak dana.

- **Pak Agus: aplikasi ini punya daya paksa?**

Jawaban Pak Ibrohim: sayangnya tidak, hanya announce saja, hanya ada 7 kategori, mengapa tidak bayar, jadi hilang banyak faktor. Sehingga diperlikannya sosialisasi yang masif untuk masyarakat, karena tidak ada pemaksaan ditarik atau apa.

- **Pak Agus: sudah sejauh mana gagasan ini mengalir?**

Jawaban Pak Aqi: pada saat itu saya diberikan Amanah untuk mengembangkan sebagai Kepala UPTD Jabar Digital Service dan UPTD ini baru dan pada saat itu belum ada model, saya dihadapkan dengan komposisi pegawai hybrid banyaknya non PNS. Pada saat saya masih sendiri tidak ada struktural dan akhirnya ada struktural, hanya ada 20 pegawai dan sekarang sudah ada 190 pegawai, nah harus ada manajemen kepegawaian yang bukan pola hierarkis, sehingga saya pikir perlu adanya agile, sehingga manajemen kepemimpinannya harus lebih flexible, bedanya pola agile dengan konvensional sehingga hierarkial. Yang agile ini lebih flexible, tapi saya bisa appoint kepada tim yang saya tunjukan, mengapa dilakukan seperti itu karena tidak ada strukturalnya, tapi pada saat ada struktural dan sudah terbangun polanya sudah seperti itu, jadi skemanya kita membuat tim tim kecil, isinya lintas subbidang disana, contoh ekosistem data jabar, dari macam macam divisi bergabung disana, mereka dari awal sudah blend dengan divisi tadi mereka menjadi lebih lincah untuk pengembangan produk, saat kita sudah melaksanakan hal tersebut kebetulan pimpinan kita juga launching team of teams, nah ini yang bisa kita lakukan di UPT, jadi sebenarnya karena no choice kalau dikita dengan proyek yang banyak. Kemudian saya diberikan Amanah di e-government melakukan hal yang sama, di JDS lebih banyak Non PNS, kalo di e-government lebih banyak PNS 17, Non PNS 3 Orang dan anggaran lebih besar dibanding JDS. Para alumni struktural menjadi pejabat fungsional sebagai sub koordinator untuk setiap pemangku proyek di JDS. Proyek penuntasan project desa blank spot. Migrasi server lama ke baru, Pak Rinaldy (lulusan korea). Dengan pola agile, sehingga kita dapat ngeblend yaitu pola keseluruhan team. Tiap person mempunyai tanggung jawab masing-masing. Di Diskominfo melaksanakan hall meeting kemudian di replikasi oleh perangkat daerah daerah, kemudian kita juga ada boot camp diskominfo di prioritaskan pegawai muda yang baru dilantik.

Jawaban Deri Ramdani: Memotivasi kita agar lebih baik lagi, jangan membuat reputasi jatuh, jangan mengeluh, dari google menjelaskan situasi kerja dan masuk ke google seperti apa.

Jawaban Pak Aqi: Dengan pola seperti itu tidak ada sekat antara bidang dengan bidang yang lain, karena mereka dikontrak 10 tahun dan harapannya akan sustain (berlanjut) intinya program kami memberikan kemudahan untuk masyarakat dan PNSnya sendiri. Jadi superapps sapa warga ingin memudahkan warga dan kita pegawai juga.

- **Pak Agus: leadership ini seberapa besar kontribusinya kepada Cita Cita/Visi Misi Pak Gubernur?**

Jawaban Pak Aji: secara personal berdasarkan riset, nyawa organisasi itu adalah SDMnya, jadi disaat kita memiliki target, kita harus melihat sumber daya manusianya, saya lihat progressnya sangat positif, seleksi CPNS saya lihat sudah fair, saya lihat sangat bertingkat, saya anggap ini sangat kompetitif, saat masuk ke pemprov jabar kita juga harus merit base, sudah ada TRK, KMob, berikut adalah filtering kedua, yang masuk ke pemprov harus memberikan performa yang lebih nyata kepada kita pegawai yang digaji dari pajak warga. Sekarang kita sesuai sistem sudah mengarah kesana, saya percaya dengan sistem tersebut sudah terbiasa dengan TRK, Kmob kita tidak ingin kembali lagi kepada pola lama, karena kita sudah terbiasa, defaultnya sudah kearah digital. Saya sangat percaya ini akan menjadi akselerator visi pimpinan, tidak hanya visi pimpinan tetapi visi jawa barat keseluruhan, entah siapa pimpinan kita kedepan.

- **Pak Agus: sejak gagasan yang dihasilkan, apakah gagasan tersebut sudah punya anaknya dari gagasan tersebut?**

Jawaban Bu Dian: kebetulan beliau di bagian pengelolaan aplikasi, banyak berkolaborasi, kendala saat ini aplikasi di Pemprov Jabar itu tidak terdata dengan baik, banyak aplikasi tidak termanfaatkan, kita sudah mendata aplikasi sebanyak 584 aplikasi, kemudian kita mencoba menginventarisir, apakah semuanya bermanfaat ataukah tidak, ternyata dari semua aplikasi yang aktif dan bermanfaat itu hanya 368 aplikasi, sehingga merupakan suatu upaya kita, supaya aplikasi benar benar dimanfaatkan, terkait infrastruktur juga aplikasi semakin banyak juga memenuhi resource juga, dari tata kelola perangkat daerah semua harus tersimpan di repository kita, banyak yang kerjasama dengan pihak ke tiga setelah aplikasi beres tidak ada source codenya, untuk itu kita tekankan ke PD agar tersimpan di repository kita, sekarang aplikasi yang ada repository bisa kita berbagi dengan kabupaten kota, jadi disaat di Pemrov sudah ada aplikasi maka kabkota tidak perlu lagi membuat dan menggunakan pihak ketiga lagi, dengan banyaknya aplikasi yang sudah terfilter. Jadi apabila informasi informasi sudah ada diaplikasi yang satu maka cukup diintegrasikannya, kita juga membuat portal, Smart Jabar ASN, semua ASN masuk keportal tersebut dengan NIP maka bisa masuk kesemua aplikasi di Jawa Barat. Sehingga kami dengan pak Ibrohim membuat sign on, sehingga satu password bisa masuk kesemua, sidebar, siapjabar dll dengan harapan kinerja kita semakin bertambah

Jawaban Pak Deri: yang sulit didapatkan memang ide, alhamdulillah inovasi dari pak ibrohim, apabila kita cek satu persatu cek aplikasi aktif apa tidak itu sangat sulit, sehingga kita mengecek sistem URL secara otomatis. Apabila beberapa hari tidak aktif, kita cresscheck langsung ke PD terkait dan sudah terdokumentasi, beliau pak ibrohim adalah inisiatornya, saya membuat katalog aplikasinya, berdasarkan hasil pendataan dituangkan ke aplikasi. Sehingga memudahkan kabupaten/kota yang akan mereplikasi, kemudian yang email semua ASN sudah memiliki gmail yang sama, untuk juga sertifikat elektronik, untuk email resmi. Sehingga diemail dan sidebar semua sudah terintegrasi.

Jawaban Pak Aji: saya memaknai saya ditempatkan memang dimana saja, contoh sebelumnya saya di BKD kemudian pindah ke diskominfo, tapi memang nampaknya lebih optimal apabila positioning berdasarkan background, bakat. Contoh akan struggle apabila latarbelakangnya peternakan apabila diminta mengelola jaringan, mungkin bisa tetapi akan struggle, jadi menurut

saya rekan rekan BKD sudah kearah sana, contoh kuisioner peminatan kita kemana, jadi betul memang harus bersedia dimana saja, namun lebih bijaksana apabila pimpinan memilih sesuaikan dengan peminatan. Mungkin banyak pegawai yang bisa ditempatkan mana saja, latar belakang saya pemerintahan, disaat saya masuk ke diskominfo saya kaget sekali, saya belajar ke Pak Deri, akhirnya saya memang harus survive, untuk itu saya ambil S2 bidang ICT, kemudian kembali saya ke sektor ini, apakah sudah beranak pinak dari gagasan kemarin nampaknya sudah ada beberapa pola yang replikasi dari e-government, jadi dengan pola agile ada kontrol yang tidak bisa manual dan harus digital sehingga saya mudah mengecek progress pekerjaan. Master deck, weekly meeting mungkin aplikasi lanjutan yang sudah dibuat.

Jawaban Pa Rinaldy: di bidang e-gov itu dari sisi anggaran paling besar karena kita memfasilitasi jaringan, sehingga banyak permasalahan permasalahan, dan kita harus mengevaluasi untuk membahas kegiatan kegiatan, membahas target, pola pola pak agi ini, dengan JDS ini pegawainya banyak bisa ratusan sedangkan di e-gov sedikit sekali hanya ada 20 pegawai, pak agi ini banyak strategi membuat tim tim kecil, seperti jaringan, migrasi server ada tim lagi, mungkin kelihatannya itu itu saja, dengan kolaborasi yang ada terlihat lebih efisien. Kemarin kita polakan ada tim bersama, saat pengecekan otomatis, itu membantu kami juga dalam jaringan, setelah dapat info server dari 500an berkurang jadi 300an jadi efeknya panjang kemana mana bisa lintas bidang, jadi pola agile sangat bermanfaat sekali. Kita juga punya project tracker, pekerjaan juga kita update di masterdeck, contoh ada aplikasi baru maka akan dibuatkan virtual servernya dan akan dilisting dibuat akan lebih rapi dan terukur, bahkan di google kalenderpun terlihat.

- **Pak Agus: menurut pengamatan apakah seleksi PNS berprestasi ini sudah berjalan dengan memberikan daya dorong/daya Tarik/daya ungkit?**

Jawaban Pak Ibrohim: jujur saya semejak menang anugerah PNS Berprestasi 2021 efeknya beda sekali, waktu saya dapat langsung saya dipromosikan ke diskominfo, dulu saya pegang IT dibapenda saya ingin istirahat taunya dipindahkan ke diskominfo, taunya disini sangat welcome, yang saya petik itu saat koordinasi terasa cepat sejak ada pola agile pak sekda. Jadi ternyata pengaruhnya sangat besar pada saat saya menang.

Jawaban Pak Agi: secara personal pasti akan berbeda untuk beberapa case ada kesungkapan untuk menunjukkan capaian, disaat itu cukup menjadi perdebatan dan semakin kesini saya semakin bisa memahami setelah ada TRK, mau tidak mau kita harus memperlihatkan kinerja kita, serta ada nilai nominalnya juga, menurut saya secara mekanisme memang harus ada pola pola seperti itu agar terukur, dan tadi pertanyaan pendapat, dengan adanya momen momen seperti itu kita jadi ada motivasi, karena apabila tidak di trigger akan ada kesungkapan, menurut saya ini sangat baik, pimpinan juga bisa melisting shiningstar unitnya di Pemprov Jabar secara keseluruhan, sedikit saja masukan terkait momen ini, kalau boleh usul indikator impact yang bisa lebih diprioritaskan dalam penilaiannya, karena aspek kebermanfaatan penting, karena sudah melembaga, rutin juga, jika melihat impact tampaknya akan melisting best of the best.

- **Pak Agus: apakah proses seleksi sudah akuntabel, transparan, fair, atau seperti apa?**

Jawaban Pak Agi: sangat fair dan objektif karena saat proses interview multi stakeholder dan melibatkan outsiders, jadi ini merefleksikan yang dilakukan teman teman sudah sangat fair, dan ini salah satu best practice teman teman BKD. Apabila lebih panjang memang komprehensif.

Masukan dari saya tools sudah representatif, nampaknya Kmob dan TRK bisa jadi tambahan filter, karena kemarin pure ya berdasarkan data dari kita. Sehingga ada filtering dari sistem juga.

Jawaban Pak Ibrohim: *tunjukkanlah dirimu kata pak Bayu Tim Peniai, itu membuat saya termotivasi lebih lagi untuk menuangkan setiap karya saya.*

- **Pak Agus: bentuk penghargaan inmateri apa yang didapatkan, apakah yang diterima sudah cukup?**

Jawaban Pak Ibrohim: waktu saya masih staf itu alhamdulillah sekali dan sekarang sudah dipromosikan, berapapun materinya saya terima saja.

Jawaban Pak Aqi: cukup

- **Pak Agus: setelah pak Aqi menjadi sekretaris, bagaimana menciptakan ekosistem kreatif dan mendorong?**

Jawaban Pak Aqi: *jadi ini amanah yang sangat besar, saya melihat komposisi pegawai dikita, kita didominasi milenial dan sekarang masuk Z ini yang terbesar, Z ini memiliki karakteristik, inilah tugas pimpinan bagaimana memperlakukan milenial dan Z, karena saya milenial saya harus mempelajari Z, saya mempelejadi pola agile, saya lihat inline sesuai dengan yang dibutuhkan untuk generasi Z, contoh ada weekly meeting untuk membuka seluas luasnya, kita memberikan gesture kepada generasi baby boomers dan generasi X, secara personal saya perlu belajar dari senior senior saya didiskominfo, dengan gesture tadi harapannya lebih blend lagi. Key person ini adalah kita semua, dan tugas pimpinan mengorkrstranya, dengan pola pola yang ada. Kemudian ada boothcamp untuk memperlancar kegiatan dan project yang dilaksanakan.*

- Tanggapan Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP, dengan menyampaikan kembali bahwa penyelenggaraan seleksi PNS berprestasi Tahun 2022 dan 2023 berbeda dengan penyelenggaraan Tahun 2021 yang diikuti oleh Pak Aqi dan Pak Ibrohim dimana untuk penyelenggaraan seleksi PNS berrprestasi tahun 2022 dan 2023 yang sudah disatukan menjadi satu kategori, dimana PNS Provinsi Jawa Barat sehingga tidak dipisahkan antara PNS Provinsi dan PNS Kabupaten/Kota. Kemudian pak Dede melaporkan progress aplikasi e-penghargaan di Jawa Barat dan maksud KemenpanRB yang akan mereplikasi aplikasi e-penghargaan.
- Tanggapan Bu Dian adalah bahwa untuk replikasi nanti bersurat saja ke diskominfo, nanti kita pertemukan tenaga IT dari kabupaten kota dengan Tenaga IT BKD.
- Kegiatan evaluasi ditutup oleh Pak Dede Purnama, S.Ag., M.Ap.

DOKUMENTASI





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

NOTULENSI

Kegiatan : Pelaksanaan Evaluasi Pemberian Penghargaan bagi Pemenang PNS Berprestasi
Hari/Tanggal : Senin, 27 Januari 2023
Waktu : Pukul 13.00 – 15.30 WIB
Tempat : Ruang Rapat Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
Peserta : **Tenaga Ahli Evaluasi**
• Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag (Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati)

Tim Penghargaan BKD Jabar:

- Dede Purnama, S.Ag., M.AP. (Analisis Kepegawaian Ahli Muda BKD Jabar)
- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Jabar)
- Cucu Juarsih, SE (Pengelola Kepegawaian BKD Jabar)
- Monica Elizabeth Natalia, S.STP. (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur)
- Iwan Setiawan (Pengadministrasi Kepegawaian BKD Jabar)
- Ellen Silviana, S.ST (Tenaga Pelayanan Umum BKD Jabar)
- Muhammad Abu Rizal Khatab, S.Tr.IP. (Pelaksana Orientasi Magang BKD Jabar)

Pemenang PNS Berprestasi:

- H. Fajar Abdillah, S.Hut., M.AP. (Pejabat Administrator (Esselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan – Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat);
- Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat – Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat)

Penerima Manfaat Pemenang PNS Berprestasi

- -

Data Pemenang PNS Berprestasi yang akan dievaluasi pada hari ini:

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
1.	Agi Agung Galuh Purwa, S.STP., M.Sc., MPA. (Sekretaris – Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat)	Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	The Future Leader	Agile Leadership untuk Kepemimpinan Organisasi Pemerintah Era Digital	Juara II Kategori The Future Leader Rp. 35.000.000	2021
2.	Mohammad Ibrohim, S.Kom., M.Kom. (Pranata Komputer Ahli Muda pada Bidang Aplikasi Informatika)	Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inovatif	Optimalisasi Pengelolaan Tunggakan Pajak Kendaraan Bermotor Melalui Integrasi Sistem Aplikasi Pencetakan Dan Penelusuran Kendaraan Bermotor (AP2KB) Dengan Aplikasi Telusur Obyek dan Subyek Pajak Kendaraan Bermotor (Atos Pamor)	Juara I Kategori Inovatif Rp. 50.000.000	2021

NO	NAMA/JABATAN	PERANGKAT DAERAH	INSTANSI	KATEGORI	INOVASI	JUARA	TAHUN
3.	Waseso Wibisono. S.Kom (Manggala Informatika Ahli Muda)	Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inovatif	Sistem Informasi E-SertiFAST untuk Pemanfaatan Sertifikat elektronik di Lingkungan Pemprov Jabar	Juara I Pelaksana Rp. 10.000.000	2020
4.	H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP. (Pejabat Administrator (Eselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan)	Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inovatif	Optimalisasi Pembangunan Daerah Berbasis Sistem Informasi Data Spasial (SINTAL)	Juara I Pejabat Administrator (Eselon III) Rp. 20.000.000	2020
5.	Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat)	Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Inovatif	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Juara I Pejabat Pengawas (Eselon IV) Rp. 15.000.000	2020

*Diantara pegawai yang akan dievaluasi, ada 1 pegawai a.n Bapak Waseso Wibisono, S.Kom dari Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang tidak dapat mengikuti kegiatan evaluasi dikarenakan sedang tugas belajar di Australia

PEMBUKA:

- Kegiatan evaluasi penghargaan PNS berprestasi dibuka oleh Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Ketua Tim Penghargaan BKD Jabar) selaku Ketua Pelaksana Kegiatan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023. Beliau mengucapkan rasa syukur dan terima kasih. Pak Dede menyampaikan latar belakang pelaksanaan kegiatan ini yaitu mengkonfirmasi, mengklarifikasi apa yang sudah Bapak Fajar dan Bapak Anton dapatkan pada pemberian penghargaan PNS berprestasi yang tentunya sudah lama didapatkan yaitu pada tahun 2020, kami melakukan evaluasi penghargaan ini pada Tahun 2020 s.d. Tahun 2022. Selama pelaksanaan penghargaan PNS berprestasi, kami belum pernah melaksanakan evaluasi terhadap kegiatan ini sehingga perlu melakukan evaluasi penghargaan PNS Berprestasi. Dimana Tujuan pelaksanaan evaluasi diantaranya mengkonfirmasi apa yang didapatkan setelah mendapat penghargaan PNS Berprestasi. Tujuannya adalah mengetahui efektifitas implementasi program pemberian penghargaan kepada PNS berprestasi terkait input, proses, output, dan dampak. Selanjutnya beliau memperkenalkan diri, memperkenalkan Tenaga Ahli yaitu Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. dan Tim Penghargaan. Beliau ingin mengkonfirmasi lebih jauh tentang keberadaan Bapak saat ini, dampak atau hasil karya sudah sampai sejauh mana perkembangan dsb. Selanjutnya untuk lebih jauhnya, acara akan dipandu oleh Tenaga Ahli yaitu Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag.

SESI WAWANCARA

Tenaga Ahli yaitu Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag.

Beliau menyampaikan judul karya yang dibuat oleh Bapak Anton Nurholis, SP., MP: "Silagup Aplikasi Penanganan Gangguan/Konflik Usaha Perkebunan secara terintegrasi" dan Bapak H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP.: "Optimalisasi Pembangunan Daerah Berbasis Sistem Informasi Data Spasial (SINTAL)". Selanjutnya beliau mengajukan beberapa pertanyaan yaitu:

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag , Tenaga Ahli :**

Apa yang melatarbelakangi gagasan? Seperti apa di level konsepnya dan level operasionalnya?

Jawaban H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP. (Pejabat Administrator (Eselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan):

Pada saat beliau menjabat sebagai Kepala Cabang Dinas Kehutanan Wilayah VII yaitu Ciamis, Banjar, dan Pangandaran. Pada saat itu beliau masuk pada Tahun 2018, di Dinas Kehutanan data belum update dan belum dapat dipertanggungjawabkan. Sementara berdasarkan Undang-Undang rencana pembangunan nasional, kita harus mempunyai data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Beliau bisa sedikit mengenai system informasi geografis. Kemudian inovasi ini dapat dipergunakan oleh seluruh perangkat daerah yang mempunyai koordinat sedangkan inovasi yang lain hanya dipergunakan oleh perangkat daerah itu sendiri. Terakhir diminta bantuan oleh HKTI (Himpunan Kelompok Tani Indonesia) pusat yaitu Pak Moeldoko untuk membuat data spasial sebar HKTI seluruh Indonesia. Pernah digunakan di Dishub Jawa Barat, dan CDK lain juga pernah. Intinya seperti itu, sederhana. Beliau tidak mengembangkan aplikasi lewat vendor, tidak membuat aplikasi baru, hanya menggunakan google earth yang ada di play store untuk penyajiannya. Kemudian ke lapangan, jika Bapak/Ibu klarifikasi CPCN, monitoring dan evaluasi tu ada koordinat dan dituangkan dalam data spasial.

Hal ini bisa dikatakan tidak menarik karena tidak membutuhkan anggaran, hanya perjalanan dinas saja, tidak memerlukan data banyak. Kelemahan di kita itu malas untuk mengupdate data, sebagus apapun inovasi, aplikasi kalau kita tidak rajin mengupdate data, akan sulit. Kelebihannya tidak perlu dana khusus untuk menyediakan server, bisa di share lewat WA, telegram dll, tidak perlu membaawa data banyak, hanya data spasial saja.

Beliau memberikan saran terkait pembatasan waktu dalam mengikuti seleksi penghargaan PNS berprestasi yaitu setelah 3 tahun baru dapat mengikuti lagi. Satu sisi baik untuk memberikan kesempatan kepada yang lain, tapi sisi yang lain merasa terhambat karena beliau punya ide yang ingin disampaikan tetapi harus menunggu 3 Tahun lagi untuk pengembangannya. Tetapi kalau alasannya untuk pemerataan memberikan kesempatan untuk yang lain, beliau setuju. Lalu beliau menyarankan untuk ditambah banyak hadiahnya, kategorinya dibanyakan lagi, karena ada batasan umur terlihat diskriminasi. Apakah jika umurnya lebih dari itu tidak boleh mengikuti kategori The Future Leader? Beliau merasa yang sudah melebihi batas umur itu banyak mempunyai ide juga, tidak kalah dengan milenial-milenial. Hadiah ditambahin plus umroh, mungkin pada saat kami mengikuti sedang tinggi-tingginya covid lalu ketika penganugerahan yang hadir itu Pak Wagub bukan Pak Gubernur, maaf bukan membedakan Jabar I atau Jabar II tapi kesannya berbeda, beliau berharap yang akan memberikan hadiah yaitu Jabar I. Tetapi

Jabar I juga terima kasih. Hadiah diterima dipotong pajak, dibagi-bagi rekan kerja, atasan, keluarga dan habis, kalau ditambah umroh lebih baik karena tidak bisa di ganggu gugat.

Kemudian, kelebihanannya apa bagi kami mengikuti PNS berprestasi? Kalau ada pengembangan karir ketika menjadi pemenang PNS berprestasi akan lebih baik dan tambah semangat juga untuk mengembangkan ide-ide lain. Tetapi tidak ada pembeda antara yang menang dan tidak, sama saja. Apakah beliau akan naik ke level berapa? Apakah sudah masuk di merit system? sudah ada di kotak berapa? Beliau tidak tahu. Ketika inovasi beliau menjulang, masuk inovasi daerah juga, apakah akan mendapat nilai plus juga bagi kami? Inovasi ini memang sudah tugas kami untuk mempermudah pelayanan dsb. sebagai manusia biasa, beliau berharap juga ada kelebihan, beliau ingin ada pembeda antara yang menang PNS berprestasi dan yang tidak. Beliau apresiasi kepada BKD yang selalu meningkatkan kualitas, kuantitas pegawai Pemprov Jabar.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag , Tenaga Ahli :**

Penerima manfaat yang paling besar dari SINTAL ini siapa?

Jawaban H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP. (Pejabat Administrator (Esselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan):

Ada 40 perangkat daerah yang mendukung, Bupati Pangandaran, Bupati Ciamis, dan Banjar alhamdulillah support juga. Data spasial ini sederhana tetapi sangat bermanfaat bagi perangkat daerah dan pemerintah kabupaten. Siapapun bisa asal punya koordinat. Ketika Bapak Agus punya mahasiswa dimana saja dan punya koordinat beliau bisa buat sintanyal. Semua orang dapat memanfaatkannya, karena sintal sudah mempunyai hak cipta, ada satu kunci yang belum saya bagikan ke orang lain. Bukan bermaksud pelit, jadi sintal dapat memunculkan foto dengan kapasitas yang kecil, missal saya share ke Bapak Agus fotonya dengan size 10Mb tetapi datanya lengkap. Kalau masakan ada bumbu rahasianya.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag , Tenaga Ahli :**

Semenjak Sintal lahir, apakah ada turunannya atau kreasi lainnya?

Jawaban H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP. (Pejabat Administrator (Esselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan):

Sedikit masuk ke ranah politik. Waktu itu beliau membuat quick count, ketika partai menugaskan seseorang untuk melihat hasil pemilu, itu pasti perlu update. Beliau mencoba membuat itu saat berada di Karawang. Beliau tidak berafiliasi dengan partai apapun. Sintal itu bermafaat untuk update quick count juga. Untuk di Disbun kita verifikasi CPCL, kami ke lapangan sudah mendapatkan koordinat dan memiliki polygon yang up to date sehingga datanya dapat dipertanggungjawabkan.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag , Tenaga Ahli :**

Jadi Sintal ini dapat di replikasi dimana-mana ya?

Jawaban H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP. (Pejabat Administrator (Esselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan):

Bisa dimana-mana, di perangkat daerah manapun asal punya titik koordinat dan data atribut. Di pemerintah desa juga sudah pakai, jadi sebaran masyarakat Tahun 2017 ada di mana saja.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag , Tenaga Ahli :**

Apa yang melatarbelakangi gagasan? Seperti apa di level konsepnya dan seperti apa wujudnya ketika di eksekusi di level operasional?

Jawaban Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat):

Saat itu ditugaskan sebagai pelaksana fungsional umum, sebagai pelaksana beliau mempunyai pimpinan eselon IV. Kebetulan bidangnya adalah yang sekarang ditempati oleh Pak Fajar. Manakala itu pimpinan/EselonIV beliau selalu melakukan fasilitasi terkait terjadinya konflik horizontal terutama terkait dengan permasalahan hak pakai atau hak guna lahan untuk perkebunan besar negara atau swasta yang diklaim oleh LSM ataupun masyarakat ataupun juga oleh oknum-oknum yang akan mencalonkan sebagai Kades, DPRD yang menjanjikan jika terpilih akan saya bagikan dan disertifikatkan lahan HGU itu. Permasalahan- permasalahan itu yang muncul sebagai akibat dari ketidakpahaman, ketidaksamaan persepsi terkait dengan pemahaman aturan perundang-undangan khususnya terkait dengan perkebunan. Karena di undang-undang perkebunan tercatat ada HGU, HGU itu juga terkait dengan rekomendasi teknis dan HGU umumnya adalah di BPN. Karena kita bertanggungjawab terkait komoditasnya, karena lahan HGU itu hanya untuk perkebunan dan peternakan, yang lain tidak diberikan HGU. HGU lebih banyak diperkebunan apalagi di Jawa Barat seperti di PTPN VIII kemudian PBS juga. Seringnya konflik yang mengakui/mengklaim akibat oleh masyarakat ataupun oknum termasuk LSM ingin mengganggu HGU. Beliau berpikir ini permasalahan kalau dibiarkan akan terjadi konflik yang besar secara horizontal. Kenapa begitu? Masyarakat disekitar kebun banyak yang antara serikat pegawai perkebunan itu berperan langsung dengan masyarakat. Bahkan ada videonya sampai kontra main golok, main bakar, dimana pemerintah? dimana negara? Disitu beliau berpikir setiap pertemuan fasilitasi itu selalu buntu, dalam fasilitas itu yang biasanya kegiatan itu ada di bidang perkembangan dan perlindungan, di perlindungannya itu selalu kita bekerjasama dengan stake holder terkait terutama dengan BPN, kita juga didampingi oleh FORKOPIMDA di Kabupaten, kemudian Dinas Kabupaten termasuk jajaran pemerintah terendah ada desa sampai ke tingkat RT. Konflik ini tentang permasalahan tanah jadi lebih krusial. Beliau mengambil kesimpulan bahwa ternyata pemahaman-pemahaman tadi yang belum dipahami oleh mereka. Termasuk HPH juga tidak mengetahui HPH itu adanya undang- undang perkebunan, tidak mengetahui. Beliau mencoba membuat suatu paparan/aplikasi, aplikasi ini intinya ingin memberikan edukasi kepada mereka yang terlibat dalam fasilitas itu stake holder kita yaitu FORKOPIMDA, Pemerintahan Desa, termasuk masyarakat yang mengkonflikkan lahan itu. Beliau ingin merangkul permasalahan yang muncul di masing- masing kebun besar negara dan kebun besar swasta, jika terjadi permasalahan muncul secepat mungkin kami-kami yang stakeholder ini mampu memberikan penjelasan kepada mereka yang konflik di bawah. Makanya terintegrasi disini adalah kami yang dari Dinas

Perkebunan bisa memberikan rekomendasi atau penjelasan sesuai dengan kewenangannya. Kemudian juga ada BPN, dalam aplikasi itu BPN juga dapat memberikan informasi terkait dengan HGU, sertifikat HGU, masa berlaku HGU. Kemudian juga HPH untuk menjelaskan terkait dengan aturan-aturannya, perundang-undangan untuk memback up undang-undang hukum. Kemudian juga aparat desa agar mereka mengetahui termasuk masyarakat konflik kepada lahan-lahan perkebunan. Intinya seperti itu, kemudian beliau kemas aplikasi ini dibuat dengan Rp. 0,- secara kegiatan, artinya kebetulan waktu itu di bidang beliau ada mahasiswa dari jurusan IT intinya beliau memberikan permintaan. Apakah mampu membuat aplikasi yang seperti ini? Dan itu berproses selama 6 bulan lebih, data semua kebun harus masuk dll. Setelah selesai, Aris namanya yang sedang magang, sekaligus dijadikan laporan magang mereka.

Silagub ini tujuannya memberikan informasi tercepat, early warning. Manakala di lapangan secepat mungkin yang melaporkan bisa di foto evidentya seperti di TRK dan KMOB, di upload tanggal dan hari kejadian tinggal di share. Semua akan mengirimkan rekomendasi sesuai dengan kewenangan stake holder tadi. Sampai dengan tahun ini, konflik-konflik sudah mulai berkurang hanya konflik-konflik yang sifatnya membaru, artinya Kepala Desa baru ataupun hal-hal yang seperti itu. Kalau masyarakat yang lama sudah tahu dan paham. Sewaktu beliau masih di bidang banglin, sudah diajukan hakinya dan sudah keluar, yang diurus kewenangannya oleh BP2D a.n. beliau sendiri yaitu Pak Anton.

- **Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag , Tenaga Ahli :**

Bisa digambarkan secara konkrit bahwa silagub ini punya kontribusi besar dalam hal menurunkan angka konflik?

Jawaban Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat):

Setiap tahun beliau selalu membuat laporan terkait dengan jumlah gangguan konflik usaha perkebunan dan hasilnya melandai.

- **Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag bertanya:**

Bisa diceritakan secara detail jenis-jenis gangguan perkebunan seperti apa?

Jawaban Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat):

Lebih banyak ke pengrusakan, kemudian garapan liar, tambang, kemudian juga penambangan liar untuk mengganti komoditas. Yang paling parah penambangan liar. Terjadi konflik paling hebat yaitu pembakaran yang terjadi di kebun Sukabumi PTPN VIII. Konflik itu terjadi antara SPP (Serikat Pekerja Perkebunan) dengan masyarakat. Pegawai pekerja perkebunan yang sedang mencari nafkah dengan masyarakat. Setelah ada Silagub ini, HPH bisa menangkap oknum-oknum dan diganjar sesuai dengan hukumannya. Hanya oknum-oknum saja tidak dengan masyarakat, karena masyarakat hanya dihasut.

- **Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag bertanya:**

Master main atau actor intelektualnya itu berasal darimana?

Jawaban Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat):

LSM. Tapi banyak juga masyarakat yang tidak paham tentang aturan HGU itu seperti apa. Dengan aturan BPN itu, 2 Tahun sebelum HGU habis bisa diperpanjang, mereka mencari itu. Jadi 2 Tahun itu mereka serang. 2 Tahun aturan HGU itu harus diperpanjang, artinya 2 Tahun itu harus ada proses, di proses itu mereka serta merta membabi buta akan mengambil alih lahan, seolah-olah lahan HGU itu telah habis. Dan mereka tidak paham kalau lahan HGU itu telah habis, kembali dulu ke negara, kembali ke negara juga kalau memang ingin dikuasai oleh pemerintah, pimpinan daerah harus mengusulkan untuk di regist. Itu aturan-aturan yang menyangkut dengan BPN.

- **Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag bertanya:**

Ada pihak-ihak yang memanfaatkan konflik horizontal. Misalnya mereka yang punya hajat politik seperti Calon kades. Seberapa seksi urusan rebutan lahan ini untuk dijadikan sebagai kendaraan politik atau isu yang bisa dipakai untuk mengantarkan seseorang kepada tujuan politik tertentu?

Jawaban Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat):

Betapa tidak seksi, masyarakat diluar sana dengan ekonomi pas-pasan dijanjikan memiliki lahan 1 Ha kemudian mereka berharap. Dan terjadi dengan oknum jadi muncul sertifikat dan diberikan kepada masyarakat, masyarakat kemudian menjual lahan itu kepada mafia tanah. Masyarakat itu dijadikan alat oleh mereka-mereka yang punya tujuan untuk mendapatkan tanah.

- **Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag bertanya:**

Terkait keberadaan silagub dalam hal mengurangi konflik sesama warga/ konflik horizontal. Antara sebelum dan sesudah Silagub hadir, ada data signifikan terkait penurunan angka konflik di tengah-tengah masyarakat ini?

Jawaban Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat):

Sebelum konflik, mereka lebih kontras. Setelah ada Silagub, sebelum mereka bertindak lebih jauh, mereka sudah diberikan penjelasan-penjelasan. Untuk datanya, kebetulan ada di tupoksi Bidang Banglin di Pak Fajar karena Pak Anton sekarang sudah berpindah tugas.

- **Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag bertanya:**

Apakah testimoni tentang kreatifitas yang dihasilkan Pak Fajar?

Jawaban Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat):

Hebat. Kebetulan teman-teman kita yang di Dinas Perkebunan khususnya belum ada yang

memiliki baik secara otodidak ataupun secara formal memiliki basic ilmu tentang GIS (Geographic Information System). Kita sudah mengusulkan dengan anjab sampai sekarang belum ada dan ternyata Pak Fajar kesini membawa itu dan bermanfaat. Pak Fajar ada basic di kehutanan, kehutanan dan perkebunan saling berkontribusi.

Beliau memberikan saran bahwa dan sepakat dengan Pak Fajar, jangan dibatasi terkait denganajuan inovasi 3 tahun, setelah mendapatkan juara jadi semakin banyak ide-ide dengan latar belakang permasalahan sesuai dengan tupoksi yang ada di Dinas Perkebunan. Sampai saat ini beliau sudah punya inovasi, pertama di bidang produksi beliau mempunyai ide terkait dengan SIPIDA (Sistem Pengelolaan Informasi Data) Produksi Perkebunan secara update. Sehingga itu sebagai kebijakan pengambil keputusan pemerintah. Jika pimpinan dalam hal ini adalah Pak Gubernur ingin mengetahui investor kopi dimana? Tinggal klik saja, kopi itu tersedia di A, B dll. Dan itu sudah berjalan dengan menggunakan biaya APBD terkait input dari petugas kabupaten. Jangan dibatasi, yang penting lomba itu punya dampak yang lebih bermanfaat. Sehingga dapat memotivasi teman-teman PNS yang baru.

Teman kita yang CPNS angkatan 2020, 2021 sebagai role model, sehingga membuat beliau semangat. Justru semakin membuka, terpacu. Jangan dibatasi.

- **Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag bertanya: Apa komentar Pak Anton sendiri tentang Pak Fajar?**

Jawaban H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP. (Pejabat Administrator (Eselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan):

Pak Anton menurut beliau adalah sosok pemimpin masa depan. Mau tidak mau, suka tidak suka, beliau ini baru 2 bulan Eselon IV, kemarin promosi Eselon III berarti tidak sembarangan BKD mempromosikan seseorang, kotaknya juga mungkin sudah kotak 9. Dengan Silagup, Pak Fajar terbantu. Ketika pindah ke bidang ini sudah ada aplikasi itu. Tidak usah memikirkan nama-nama yang aneh lagi karena sudah ada Sintal, sangat terbantu. Beliau cukup aktif diantara Eselon IV yang promosi ke Eselon III ini.

- **Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag bertanya:**
Ada tidak perbedaan level kreatifitas, level energy sebelum dan sesudah dinobatkan menjadi PNS berprestasi?

Jawaban H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP. (Pejabat Administrator (Eselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan):

Ada. Tidak munafik, beliau mengejar hadiahnya jadi memicu juga. Bukan bermaksud sombong, idealnya untuk memudahkan pelayanan dan pekerjaan.

Jawaban Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat):

Kreatifitas, ide-ide, dan cara memimpin juga ada keberanian dalam manage. Self confidence naik, Tahun 2021 juga mendapatkan sertifikat langsung terkait agen perubahan. Dapat memberikan solusi-solusi atas permasalahan-permasalahan pimpinan.

- **Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag bertanya:**

Serangkaian proses seleksi yang panjang, fase-fasenya banyak? Bagaimana proses seleksi misalnya dari segi waktu, pelaksanaan, dan hadiah dari kegiatan ini?

Jawaban H. Fajar Abdullah, S.Hut., MAP. (Pejabat Administrator (Eselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan):

Karena lagi covid, kami termasuk kurang beruntung. Tahun 2019 diberikan langsung oleh Pak Gubernur dan dilaksanakan di Hotel. Kalo proses jangan ditambahin lagi, sudah cukup.

Perlu validasi ke lapangan, karena takutnya ada yang nyontek atau plagiat, cek ke lapangan, ketika kami melampirkan foto-foto itu misalnya saya penyuluh kehutanan, Bapak bisa cek langsung di KCDK VII, tanyakan ke penyuluhnya langsung, format dukungan dari perangkat daerah apakah betul karyanya. Sejauh ini sudah baik. Ditambahkan hadiah umrohnya, karena dulu belum.

Jawaban Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat):

Mulai dari jadwal, cara, dewan juri, kapabilitas, harus semua yang 10 besar terkait eviden di lapangan dan uji validasi data sangat perlu dilakukan. Tidak menutup kemungkinan kalau informasi dan data yang tidak dengan evident mungkin saja bisa menang daripada kami yang betul-betul melakukan jerih payah ke lapangan saja.

- **Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag bertanya:**

Pak Anton dan Pak Fajar dalam hal ini menjadi role model dan punya kewajiban moral sebagai pemenang PNS berprestasi. Bagaimana yang Bapak-Bapak lakukan agar kawan-kawan punya kreatif, sehingga rekan-rekan tertular virus kreatifitas?

Jawaban H. Fajar Abdullah, S.Hut., MAP. (Pejabat Administrator (Eselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan):

Di internal bidang beliau sharing ilmu tentang data spasial tadi di lapangan. Betul kata Pak Anton disini mini-mini pengetahuan tentang GIS, menggunakan GPS saja tidak bisa. Padahal kita sangat lekat dengan lahan jadi harus bisa. Beliau sharing itu terlebih dahulu, jadi penggunaan alat GPS seperti apa? Membuat peta seperti apa? Misal ngeplot ini jalan masuk kawasan hutan, ini jalan masuk kawasan perkebunan, Apalagi di kegiatan saya ada prasarana pembuatan embung yang notabennya bangunan-bangunan fisik, itu harus hati-hati sekali masuk kawasan hutan. Kami mensupport bawahan untuk mengikuti EOTM. Hanya saja terjadi titik jenuh ketika kami punya inovasi, tapi apa ya kelebihannya? Posisinya masih sama tetap disini, mungkin karena posisi untuk promosi juga terbatas dan lain hal.

Jawaban Anton Nurholis, SP., MP. (Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat):

Kalau saya pribadi, saya punya label PNS berprestasi dan saya selalu memberikan masukan-masukan kepada teman-teman terutama yang sejawatan karena pada waktu itu saya masih eselon IV kita juga ke teman-teman staf saya tidak menutup kemungkinan juga orang teknis tetapi teman-teman di administrasi juga. Apapun permasalahan yang ada di lapangan dicermati dengan seksama, dicermati dengan bulat kemudian, ambil solusi apa yang harus diselesaikan

bukan menambah permasalahan. Mereka ditantang oleh beliau untuk membuat ide-ide, karena masalah itu banyak. Membuat suatu tulisan sebagai bahan kebijakan pimpinan saja itu merupakan suatu inovasi. Dengan label saya sebagai PNS berprestasi, saya pertahankan itu. Termasuk teman-teman ASN baru selalu beliau bebaskan, tantang terkait tugas-tugas, terkait dengan penyusunan telaahan staf sehingga permasalahan-permasalahan yang muncul dilapangan mampu mereka urai seperti apa penyelesaiannya. Kalau ada ide-ide dan harus ada aplikasi, beliau akan bantu menghubungkan dengan rekan-rekan IT kita, akan difasilitasi.

- Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag menambahkan bahwa beliau sangat senang mendengarkan penjelasan Pak Anton ini artinya *encouragement* itu ada, mendukung. Kadang-kadang ada situasi-situasi kerja yang agak toxic dimana yang muncul bukan *encouragement* tetapi *discouragement*, karena takut tersaingi jadi masalah, tidak menutup kemungkinan hal tersebut masih ada. Tapi kalau mendengar apa yang disampaikan oleh Pak Fajar dan Pak Anton tadi, kelihatannya atmosfer kerjaan ini sudah cukup suportif untuk mendukung lahirnya orang-orang kreatif.

Selanjutnya acara diberikan kepada Bapak Dede Purnama, S.Ag., M.AP (Ketua Tim Penghargaan BKD Jabar) selaku Ketua Pelaksana Kegiatan Evaluasi Pemberian Penghargaan Tahun 2023.

- Bapak Dede Purnama, S.Ag., M.AP. menyampaikan bahwa PNS berprestasi sangat mendukung terhadap pembangunan Jawa Barat dalam mendukung Jawa Barat Juara Lahir dan Batin. Hanya saja masukan terkait batasan usia yang mengikuti seleksi PNS berprestasi ada dalam peraturannya, kalau walaupun demikian saya bisa memahami kalau misalkan tidak ada batasan berarti ini untuk mendorong rekan-rekan yang berjiwa kompetisi. Memang walaupun bukan berarti mereka tidak bisa menyaingi tetapi paling tidak dalam berkompetisi itu PNS memiliki ruang-ruang, salah-satunya ada EOTM yang merupakan wadah untuk memberikan kesempatan kepada PNS untuk selalu berkreasi dan berinovasi. Makanya penghargaan itu ada yang sifatnya bulanan (jabatan pelaksana), 2 bulanan (jabatan administrator), 3 bulanan (JPT), dan ada yang tahunan yaitu seleksi PNS berprestasi. Semuanya untuk mendorong bagi mereka yang berinovasi dan berkreasi. Intinya jangan berkecil hati meskipun seleksi PNS berprestasi yang berbeda dengan EOTM pada intinya agar PNS dipacu jiwa kompetisinya, artinya selalu ingin berlomba, selalu ingin berprestasi, hanya untuk seleksi PNS berprestasi ini sifatnya tahunan. Untuk batasan usia ini saya memahaminya, kita memberikan kesempatan kepada junior kita, PNS yang lain supaya berkembang. Sehingga PNS yang sudah berprestasi menjadi role model. Dari sisi dampaknya setelah membuat prestasi akan dinilai seperti di evaluasi yaitu 3 tahun ke belakang. Apakah inovasinya tidak berkembang hanya di usung pas mengikuti seleksi saja atau justru lebih berkembang. Sehingga perlu ada waktu, karena dilihat dari sisi pemanfaatan dari inovasi, dilihat dari impact nya, itu yang lebih luas. Bukan berarti dibatasi begitu saja, tetapi ada tujuan-tujuannya terutama dalam hal waktu.

Pada Tahun 2021 dan 2022 telah dilaksanakan Visitasi Lapangan untuk membuktikan validasi apakah yang disampaikan pada saat wawancara itu betul atau tidak, atau meniru dari yang lain.

Karena Tahun 2020 covid, visitasinya melalui zoom. Pada Tahun 2021, hadiah Juara I (Rp. 50.000.000,-), Juara II (Rp. 35.000.000,-), Juara III (Rp. 20.000.000,-) untuk 2023 juga sama hadiahnya. Untuk Tahun 2022, tidak hanya juara I, II, dan III saja tetapi juara harapan I, II, III juga diberikan hadiah dari Bank bjb. Kami bekerjasama dengan Bank bjb, dalam hal ini membantu dari sisi hadiah berupa uang. Kita menghargai jerih payah mereka sampai lolos ke 6 besar itu sudah luar biasa.

PNS yang punya prestasi luar biasa baiknya akan diusulkan KPLB Tahun 2023. Ada seleksi mulai dari Perangkat Daerah, BKD secara administrasi, kemudian penilaian dari tim TPK. Tahapannya harus ditempuh. Kami sudah melakukan diskusi dengan BKN terkait KPLB, harus ada tahapan penilaian. Tidak hanya mempunyai prestasi kemudian diusulkan dan membuat surat rekomendasi, tidak seperti itu. Jadi harus dipilih oleh daerah siapa yang dapat direkomendasikan. Tidak hanya mendapatkan hadiah berupa uang, tetapi ada kesempatan dapat diusulkan KPLB, yang menentukan dapat atau tidaknya adalah BKN. Kami hanya mengusulkan dengan mekanisme-mekanisme yang sesuai dengan ketentuan.

Ada kesempatan untuk diikutsertakan dalam ajang Nasional pada Anugerah ASN. Yang juara I akan diikutsertakan kesana sebagai perwakilan.

Pada Tahun 2020 anggaran untuk Juara I, II, dan III untuk umroh sudah dipersiapkan, namun karena covid anggarannya di refocusing.

Mudah-mudahan kedepan tidak hanya berupa uang, tapi juga yang sifatnya imaterial/pengakuan lain sebagainya. Banyak yang memberi masukan short course ke luar negeri. Insya Allah masukan-masukan ini menjadi bahan bagi kami sebagai perbaikan bagi PNS yang memiliki berprestasi, kami juga mengharapkan para pemenang dapat menularkan virus-virus positifnya untuk menambah motivasi dan semangat dalam bekerja.

Selanjutnya Bu Dewi menambahkan bahwa pelaksanaan seleksi penghargaan PNS berprestasi Tahun 2023 akan ditambah tahapan.

Pak Dede pun menambahkan bahwa akan ditambah tahap V yaitu adu gagasan seperti debat public, nanti akan ditentukan temanya, lalu dihadapan tim pertimbangan pemberian penghargaan yang 6 besar akan mengadu gagasan per kategori.

Pak Agus menambahkan bahwa kalau lomba pasti selalu ada norma dan konsekuensinya, seperti pembatasan usia, yang sudah juara boleh mengikuti lagi setelah 3 tahun dll. Hal itu dilakukan untuk menggawangi atau kepentingan-kepentingan yang lain. Seperti yang sudah juara boleh mengikuti lagi setelah 3 tahun, tanpa menghilangkan kesempatan kepada yang sudah juara, kesempatan selalu ada setelah 3 tahun.

Pak Anton menambahkan manakala inovasi atau aplikasi itu butuh diimplementasikan, kami butuh juga kekuatan material dalam hal ini anggaran. Seperti misalnya tadi, data harus update, kita tidak juga harus mengupdate dan kita juga tidak bisa selalu berkonsultasi dan berkoordinasi dengan tingkat kabupaten, ini harus juga diberi reward untuk mereka. Mohon mungkin untuk dialokasikan, contoh aplikasi yang saya buat, yang menginput itu tidak serta merta kadang bua tapa ngisi, tetpi begitu ada salary sedikit saja menjadi semangat yaitu petugas kabupaten jika ditunjuk dan di SK kan. Sehingga aplikasi kita juga berjalan terus, tidak terputus begitu saja. Notabennya yang disebut inovasi berjalan itu dibiayain juga, tapi tolonglah

dibiayai juga, begitu pugas Pak Anton.

Selanjutnya Pak Dede mengucapkan hamdalah karena acara telah selesai dan terima kasih atas saran-sarannya untuk dijadikan bahan masukan bagi kami.

DOKUMENTASI





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

Bandung, 27 Januari 2023

Nomor : 139/KPG.03.06/PKAP
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tenaga Ahli

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Gunung Djati Bandung
di
Jl. A.H. Nasution No.105 Cibiru

Disampaikan dengan hormat, dalam rangka penilaian program, peningkatan efektivitas, dan untuk pertimbangan kebijakan pemberian penghargaan dan tanda kehormatan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten Kota di Jawa Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat akan melaksanakan evaluasi program pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil Berprestasi dan tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya.

Sehubungan hal tersebut diatas, kami mohon kiranya dapat menugaskan 1 (satu) orang tenaga ahli yang kompeten dibidangnya untuk pelaksanaan kegiatan dimaksud, dengan spesifikasi sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Sipil;
2. Pendidikan Strata Tiga (S3);
3. Pengalaman minimal 8 (delapan) Tahun.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

YULIA DEWITA, S.T., M.P.P.M., Ph.D.
Pembina Tk. I



0C856018CE

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut

<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/0C856018CE>



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jalan A.H.Nasution No. 105 Cibiru Bandung 40614 Telepon (022) 7810788 Fax. (022) 7810788
Website: www.uinsgd.ac.id e-mail: fdk@uinsgd.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : B-137/Un.05/III.4/HM.01/02/2023

Dasar : Surat Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor: 139/KPG.03.06/PKAP tanggal 27 Januari 2023 perihal Permohonan Tenaga Ahli.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung memberikan tugas kepada:

NO.	NAMA	PANGKAT, GOL.	JABATAN
1.	Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. NIP 197210152000031002	Pembina TK.I, IV/b	Lektor Kepala

untuk menjadi tenaga ahli pada kegiatan evaluasi program pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil Berprestasi dan tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten Kota di Jawa Barat.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 02 Februari 2023

Dekan,



Prof Dr. H. Ahmad Sarbini, M.Ag., MMC
NIP 196801121993031003





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

Bandung, 6 Februari 2023

Nomor : 204/KPG.03.06/PKAP
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Undangan

Kepada
Yth. Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag.
di Tempat

Disampaikan dengan hormat, menindaklanjuti surat Tugas Tenaga Ahli dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung Nomor B-137/In.05/III.4/HM.01/02/2023 Tanggal 02 Februari 2023, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat akan melaksanakan rapat teknis Evaluasi Program Pemberian Penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil berprestasi dan Tanda Kehormatan Satyalancana Karyasatya di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten Kota di Jawa Barat pada :

Hari, Tanggal : Senin, 6 Februari 2023
Waktu : Pukul 14.00 WIB. S.D. Selesai
Tempat : Ruang Rapat BKD Provinsi Jawa Barat
Jl. Ternate No. 2 Bandung

Sehubungan hal tersebut di atas, kami mengundang Bapak untuk dapat hadir mengikuti kegiatan dimaksud.

Demikian kiranya maklum, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

YULIA DEWITA, S.T., M.P.P.M., Ph.D.
Pembina Tk. I



FA676AF174

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/FA676AF174>



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

NOTULENSI

Sidang/Rapat : Rapat Persiapan Evaluasi Program Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur

Hari/Tanggal : Senin/ 6 Januari 2023

Waktu : Pukul 13.00 s.d. selesai WIB.

Notulen : Ellen Silviana

Peserta : Ketua Tim, Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. dan Anggota Tim Penghargaan

Pembahasan : Pada kesempatan ini, Bapak Dede Purnama, S.Ag., M.A.P. selaku ketua tim penghargaan membuka rapat dan mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. sebagai penilai Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Tahun 2023.

Selanjutnya Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. menjelaskan agenda evaluasi yang terdiri dari:

1. Latar Belakang;

- a) Pemberian penghargaan dan tanda jasa kepada PNS yang sudah berjalan beberapa waktu belum pernah dievaluasi;
- b) Peningkatan kualitas layanan BKD;
- c) Pendataan dampak program pemberian penghargaan yang sudah dilaksanakan;
- d) Hasil evaluasi sebagai bahan untuk memetakan kegiatan pemberian penghargaan berikutnya.

2. Basis Teori;

Teori yang digunakan adalah evaluasi program dari Brinkerhoff, R.O., et.al, (1983), yang menyebut bahwa evaluasi program penting dilakukan untuk mengukur ketercapaian program, yaitu mengukur sejauh mana sebuah kebijakan dapat terimplementasikan. Secara teoritis, evaluasi program dapat diarahkan pada empat dimensi yang saling terkait, yakni dimensi input, dimensi proses, dimensi output dan dimensi outcome atau dampak. Mengetahui keempat dimensi ini menjadi hal penting untuk mengetahui sejauh mana sebuah program diimplementasikan

3. Rumusan dan Tujuan;

a) Rumusan

- 1) Bagaimanakah implementasi program Pemberian Penghargaan PNS Berprestasi terkait input, proses, output dan dampak?
- 2) Bagaimanakah dampak pemberian Tanda Jasa Kehormatan terhadap peningkatan kinerja PNS yang bersangkutan?

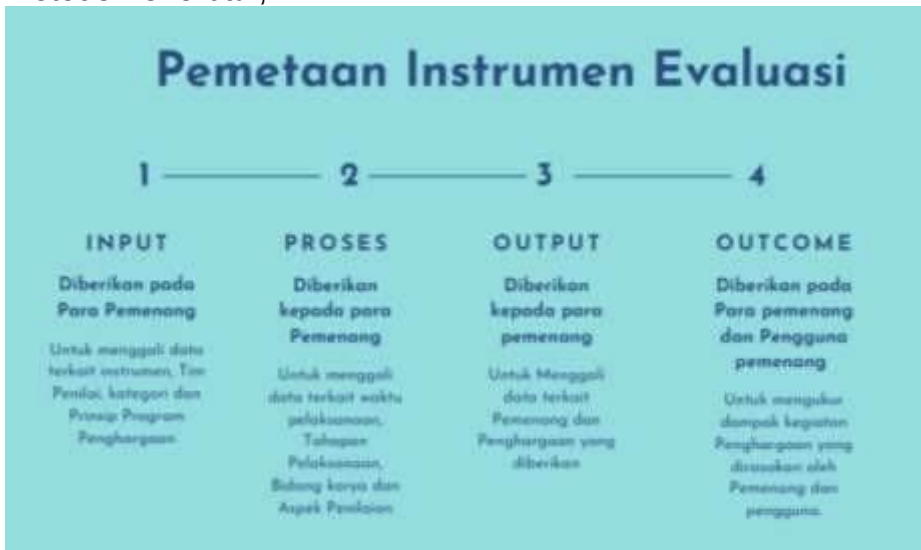
b) Tujuan

- 1) Untuk mengetahui efektivitas implementasi program Pemberian Penghargaan PNS Berprestasi terkait input, proses, output dan dampak.
- 2) Untuk mengetahui dampak pemberian Tanda Jasa Kehormatan terhadap peningkatan kinerja PNS.

4. Manfaat;
 - a) Mengetahui kontribusi program pemberian penghargaan dan tanda jasa apatratrur terhadap peningkatan kinerja apatatur;
 - b) Memberikan informasi tentang efektivitas penyelenggaraan program dari mulai fase input, proses, output hingga dampak;
 - c) Menyediakan bahan replikasi program yang sama untuk diterapkan di tempat yang lain, sekaligus membantu penyelenggara program untuk memperbaiki performansi kegiatan setelah mendapatkan masukan dari peserta dan pihak terkait lainnya;
 - d) Menyediakan informasi dan data, serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (decision maker) untuk memutuskan apakah program akan dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan.
5. Kerangka Kerja;



6. Metode Penelitian;



7. Instrumen Evaluasi dan Penggalan Data;

Penggalan Data

DILAKUKAN OLEH EVALUATOR SESUAI
TIMELINE YANG SUDAH DITENTUKAN

**Kepada Para Pemenang
PNS Berprestasi**

Dilaksanakan dengan
wawancara dan pengisian
kuisisioner

<http://bit.ly/3RcLIcvi>



**Kepada Para Pengguna
Pemenang PNS Berprestasi**

Dilaksanakan dengan
wawancara dan pengisian
kuisisioner

<https://bit.ly/3wECYVI>



**Kepada Pengguna Para Penerima
Tanda Jasa**

Dilaksanakan dengan pengisian kuisisioner

<https://bit.ly/38fU85a>



8. Penutup;

- a) Sebuah Program kegiatan terdiri dari: Perencanaan, pelaksanaan dan Evaluasi;
- b) Sebuah Program yang sudah dilaksanakan harus dilakukan evaluasi untuk melihat ketercapaian tujuan dan menjadi refleksi untuk perencanaan kegiatan berikutnya;
- c) Evaluasi Program yang paling utama adalah dampak yang dihasilkan.

9. Timeline.



Tanya Jawab : 1. Ibu Monica Elizabeth Natalia, S.STP. mengajukan pertanyaan, apakah untuk menyebarkan kuisisioner melalui *google form* dan TRK atau salah satu? Karena kalau melalui 2 sistem yang berbeda, akan ada proses menggabungkan data.

Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. menjawab bahwa beliau sudah mempersiapkan melalui melalui *google form* dengan 15 pertanyaan *input*, *proses*, *output* dan *outcome*. Cukup memilih jawaban a/b/c/d dan beliau meminta untuk mengecek *barcode* yang sudah dibuat. Apakah instrument penelitian sudah sesuai? Jika ada koreksian, mohon untuk dibuatkan catatan agar diperbaiki.

Bapak Dede Purnama, S.Ag., M.A.P. menyarankan mengklik langsung ke *google form* agar tidak perlu menggabungkan dua system.

Ibu Monica Elizabeth Natalia, S.STP. menyampaikan bahwa khusus untuk kuisisioner SLKS dapat melalui TRK karena pegawai yang mengisi kuisisioner adalah PNS Provinsi dan

ribuan. Ditakutkan apabila pegawai mengisi di google form, tidak diisi. Apabila melalui TRK, pegawai akan dapat mengisinya karena pegawai tidak dapat mengisi TRK apabila belum mengisi kuisisioner. Bahkan untuk mengolah data ribuan SLKS di TRK akan lebih mudah dibandingkan dengan *google form*. Pegawai tidak usah mengisi lagi NIP, nama, instansi, jabatan, dan ketika data belum sinkron, kita dapat dengan mudah mengeceknya. Berbeda dengan *google form*, pegawai harus input sendiri NIP, nama, instansi, jabatan sehingga dapat terjadi ketidaksesuaian data yang diinput oleh pegawai sehingga data tidak sesuai bahkan berpengaruh ketika merekap data, dan kita kesulitan untuk mematchingkan data ketika ada pegawai yang belum mengisi.

Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. menanggapi pernyataan Ibu Monica Elizabeth Natalia, S.STP. bahwa kuisisioner melalui *google form* tidak ada daya paksa, sedikit tidak efisien.

2. Ibu Dewi Sri Farthyna Wirasugena, M.E. mengajukan pertanyaan: Apakah kuisisioner kepada pemenang penghargaan diisi ketika visitasi atau sebelumnya? Bagaimana dengan kuisisioner 360° yang melalui atasan, bawahan, dan rekan kerja. Apakah diisi ketika visitasi?

Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. menjawab bahwa kuisisioner kepada pemenang penghargaan diisi sebelum visitasi sehingga kita dapat memvalidasinya ketika wawancara ke lapangan.

Ibu Dewi Sri Farthyna Wirasugena, M.E. memberi masukan untuk kuisisioner 360° dapat diisi ketika visitasi.

Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag. menyetujui untuk kuisisioner 360° dilengkapi saat wawancara ke lokasi.

- Kesimpulan : 1. Kuisisioner SLKS melalui TRK, kuisisioner penghargaan PNS berprestasi Kab/Kota dan Provinsi melalui *google form* yang disebar melalui group WA, dan kuisisioner 360° pengguna pemenang PNS berprestasi melalui *google form* disebar ketika melaksanakan wawancara ke lapangan;
2. Untuk perbaikan kuisisioner seperti, revisi atau tambahan catatan, typo, diminta untuk dibuatkan catatan tertulis untuk diberikan kepada Bapak Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag.

Dokumentasi :



NOTULEN,

Ellen Silviana



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id e-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung - 40115

NOTULEN

Sidang/Rapat : Rapat persiapan evaluasi penghargaan
PNS Berprestasi.

Hari/Tanggal : Kamis/ 9 Februari 2023

Waktu Sidang/Rapat : 13.00-15.00 WIB

Acara : 1. Pembukaan
2. Pembahasan
3. Penutup

Pimpinan Rapat

Ketua : Bapak Dede Purnama

Peserta Rapat : Tim Penghargaan Bidang PKAP

Hasil Rapat :

NAMA	PENYAMPAIAN
Ibu dewi	• Terkait persiapan evaluasi penghargaan pns berprestasi kita masih kekurangan data berupa no hp peserta yang saat ini sedang di lengkapi oleh abu. Tujuannya untuk dapat menyebarkan kuisioner via grup whatsapp. • Terkait mapping kegiatan sedang disusun oleh ellen dengan mempertimbangkan anggarannya. • Terkait jumlah pegawai yang akan dikunjungi berjumlah .. yang akan turut menghadirkan atasan, bawahan dan rekan kerja dari pegawai tersebut • Kemudian para pegawai akan dihadirkan disatu tempat sehingga akan memudahkan kita dan memangkas waktu perjalanan.

Bapak Dede.	• Terkait mapping kita harus melihat anggaran, jumlah peserta, dan kemungkinan terburuk di perjalanan. • Untuk kegiatannya kita serahkan kepada pak agus selaku tim ahli. Kita masih menunggu apa yang harus disiapkan dan estimasinya berapa lama per orangnya. • Untuk yang kabupaten bandung barat, baiknya dipanggil saja ke cimahi untuk dikumpulkan.
Ibu ellen	• Melihat anggaran kita hanya mampu untuk 64 orang. • Dan untuk mapping kegiatannya yang kota cimahi, kabupaten bandung barat, dan sumedang ada baiknya di gabungkan dengan pecahan dari kota bandung. sehingga tidak menumpuk terus menerus di kota bandung. karena mengingat kota bandung terdapat 21 orang. • Untuk mapping yang wilayah jawa barat bagian utara kemungkinan kita akan mulai dari kab indramayu, kab majalengka, dan kab kuningan. Selanjutnya untuk hari besok kita akan ke kota dan kabupaten Cirebon. • Dan untuk ke wilayah pangandaran kita mulai dari kabupaten tasik dilanjutkan kabupaten ciamis, selanjutnya istirahat dipangandaran dan besoknya kita melaksanakan kegiatan di pangandaran dan dilanjutkan dikota banjar.
Pak iwan	• Menurut saya untuk perjalanan ke Cirebon baiknya dari indramayu dilanjutkan kota dan kabupaten Cirebon. Selanjutnya besoknya dilanjut di majalengka dan kuningan.

Ibu enung	Mohon maaf bapak iwan, jika dilihat dari banyaknya peserta dan perjalanan rasanya tidak efektif dan akan sangat melelahkan.
Ibu monica	Izin pak tidak bisa, karena berbeda, yang ada di camahi adalah pegawai pemprov yang bekerja diBKPSDM di kota cimahi. Bukan merupakan pegawai pemda cimahi.

Kesimpulan :

Rapat persiapan kegiatan evaluasi penghargaan PNS Berprestasi kali ini membahas tentang mapping kegiatan yang kedepannya akan menjadi bahan untuk membuat jadwal kunjungan dan rute kunjungan.

Dokumentasi :





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id e-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung - 40115

NOTULEN

Sidang/Rapat : Rapat Bersama tenaga ahli untuk kegiatan evaluasi PNS Berprestasi

Hari/Tanggal : Rabu/ 11 Januari 2023

Waktu Sidang/Rapat : 10.00-12.00 WIB

Acara : 1. Pembukaan
2. Pembahasan
3. Penutup

Pimpinan Rapat

Ketua : Bapak Dede Purnama

Peserta Rapat : Tim Penghargaan Bidang PKAP
Pak Agus Tenaga Ahli

Hasil Rapat :

NAMA	PENYAMPAIAN
Bapak dede	• Penghargaan PNS Berprestasi telah dilaksanakan sejak 2017 sampai dengan saat ini dan semoga sampai seterusnya. • Berkaitan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan, sepertinya setiap pegawai yang telah mendapatkan penghargaan harus di evaluasi. Untuk tolak ukur kegiatan PNS Berprestasi kedepannya. Untuk kegiatan tersebut kita membutuhkan instrument, kira kira apa instrument yang tepat untuk itu. • Kira kira baiknya yang tahun berapa yang di evaluasi? Apakah 3 tahun awal, atau 3 tahun akhir? Atau semuanya? • Mekanisme yang pas untuk kegiatan tersebut menurut bapak apa? • Terkait tempat atau sasaran yang dituju bagaimana pak? Karena jika harus mengunjungi tempat kerjanya saya yakin pasti ada yang berubah dan akan memakan waktu yang lama. • Terkait kegiatan ini apakah bisa sambil mengevaluasi tentang SLKS?

Pak agus tim ahli	• Evaluasi sebenarnya merupakan kegiatan beli gagasan dan beli permasalahan. Maksudnya Ketika kita melakukan evaluasi disitu kita akan mendapatkan permasalahan yang ada dilapangan selanjutnya mengapa beli gagasan. Karena dengan melakukan evaluasi juga kita akan mendapatkan sebuah gagasan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada. • Terkait instrument ada 2 instrument yang dapat digunakan yakni dengan cara mengisi kuisisioner dan wawancara langsung. Apa yang akan kita liat, yang pertama adalah reaksi dari orang sekitarnya. Selain itu kita akan melihat melalui sisi keilmuannya, dan yang ketiga adalah melalui perilakunya. Dan yang terakhir berdasarkan kebermanfaatan terobosan yang diciptakan untuk lingkungan sekitar. • Untuk instrumen dalam bentuk pertanyaan atau kuisisioner harus didukung juga dengan visitasi lapangan karena untuk menguji kualitas data. • Ada beberapa standart yang harus terpenuhi, jika memang kita akan melihat dampak dari sebuah kebijakan atau hasil dari sebuah kebijakan. Setidaknya 3 tahun berjalan baru bisa diteliti atau dilihat hasilnya. Jika memang kita akan mengambil pemikiran tersebut kita akan dapat meneliti pemenang PNS berprestasi dimulai dari tahun 2017-2019 • Jika memang harus semua sebenarnya tidak jadi masalah namun begitu dengan waktu yang ada akan padat sekali jika memang harus meneliti orang sebanyak itu • Untuk kegiatannya ada baiknya dilaksanakan secara natural atau tidak sehingga data yang didapat akan murni sesuai yang ada dilapangan. Namun apakah itu melanggar aturan pada pemerintahan atau tidak saya kurang memahaminya. • Menurut saya Teknik yang paling pas adalah Teknik FGD karena dengan Teknik tersebut dapat memunculkan sesuatu yang tersembunyi. Dengan Teknik tersebut sesuatu yang sungkan untuk diungkapkan berat untuk diucapkan akan dengan mudah dapat diungkapkan. • Menurut saya terkait tempat untuk menghemat waktu perjalanan baiknya mereka harus dipanggil ke satu ruangan saja seperti di BPSDM atau di BKD. • Menurut saya bisa dibarengkan karena meneliti atau mengevaluasi kegiatan SLKS dapat dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner saja.
Ibu Dewi	• Mohon maaf pak untuk kegiatan tersebut selalu ada perubahan mekanisme sehingga kalau melihat dari waktu akan sulit kiranya jika kita mengambil yang 2017 atau 2018. Karena baru pada 2019 adanya perbaikan sistem mekanisme. • Terkait mekanisme kelapangan ada baiknya sistemnya gimana pak?

Ibu monica	• Izin bertanya pak untuk target evaluasinya menurut bapak ada baiknya dimulai dari tahun berapa? Meningat kegiatan ini sudah dimulai dari 2017 sampai dengan tahun ini? • Terkait teknis dilapangan ada baiknya sistem sidak atau bagaimana?

Kesimpulan :

Rapat Bersama tenaga ahli untuk dapat membantu kegiatan evaluasi sebagai tim penilai yang akan meliti untuk mengetahui kinerja dan capaian dari calon peserta yang akan dievaluasi dan mengetahui Langkah kedepannya yang dapat digunakan untuk kemajuan kegiatan PNS Berprestasi. Adapun Teknik yang akan digunakan adalah Teknik wawancara dan kuisisioner.

Dokumentasi :





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id e-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung - 40115

NOTULEN

Sidang/Rapat : Rapat Persiapan Kegiatan Evaluasi PNS Berprestasi

Hari/Tanggal : Rabu/ 22 Februari 2023

Waktu Sidang/Rapat : 09.00-12.00 WIB

Acara : 1. Pembukaan
2. Pembahasan
3. Penutup

Pimpinan Rapat

Ketua : Bapak Dede Purnama

Peserta Rapat : Tim Penghargaan Bidang PKAP
Bapak Agus Ahmad Safei

Pembahasan :

Bapak Dede selaku ketua tim penghargaan membuka rapat Bersama bapak agus ahmad safei selaku tim ahli dalam kegiatan evaluasi PNS Berprestasi. Pada rapat kali ini, tim penghargaan akan melakukan persiapan final untuk melaksanakan kegiatan evaluasi PNS Berprestasi yang akan dilakukan pada bulan Januari. Adapun yang dibahas pada rapat tersebut adalah, kesedian waktu dari tim penghargaan dan pak agus selaku tim ahli mengingat kegiatan tersebut akan berlangsung selama 2 minggu. Bapak agus selaku tim ahli menyampaikan jika pada dasarnya dirinya sangat siap untuk mengikuti kegiatan evaluasi PNS Berprestasi tersebut. namun, ada kendala dimana ada kegiatan bapak agus yang semula diselenggarakan pada akhir februari sampai awal Januari, masih belum menemui kejelasan. Sehingga hal tersebut memunculkan ke khawatiran dari bapak agus yang berpikir bagaimana jika kegiatan yang belum ada kejelasan tersebut tiba tiba muncul ditengah kegiatan evaluasi PNS Berprestasi.

Selanjutnya pak dede selaku ketua tim penghargaan bertanya terkait lamanya waktu kegiatan evaluasi PNS berprestasi tersebut apakah cukup dengan waktu 1 jam atau 1,5 jam pada setiap tempat peserta yang dikunjungi.

Bapak agus selaku tim ahli menjawab cukup dengan waktu 1,5 jam saja pada setiap kegiatan disetiap tempat yang dikunjungi

Berkaitan dengan teknis pelaksanaan tersebut, ibu dewi selaku ketua program PNS Berprestasi memberikan masukan jika baiknya antara peserta dan orang orang yang akan dimintai keterangan dan penjelasan dipisahkan karena dikhawatirkan adanya rasa ketidakbebasan pada saat mengungkapkan pandangan tentang peserta.

Berdasarkan masukan tersebut, bapak agus selaku tim ahli memberikan tanggapan jika dirinya melihat dari aspek psikologi narasumber, maka dirinya meminta untuk meluangkan waktu selama 2

jam karena antara peserta dan narasumber dalam hal ini atasan rekan kerja dan bawahan peserta dipisahkan proses wawancaranya.

Selain itu ada masukan juga dari ibu monica yakni terkait atasan rekan kerja dan bawahan atau penerima manfaat dari peserta baiknya dipilih atau ditunjuk oleh BPSPDM kota kabupaten. Hal tersebut menghindari adanya settingan pada proses evaluasi ini. Masukan tersebut disetujui oleh bapak dede selaku ketua tim penghargaan dan pa kagus selaku tim ahli.

Selanjutnya pada rapat persiapan kegiatan evaluasi PNS Berprestasi, ibu dewi bertanya terkait waktu penyebaran kuisioner bagi peserta, atasan, rekan kerja, bawahan maupun penerima manfaat dari peserta. Adapun jawaban dari pertanyaan ibu dewi tersebut diberikan oleh bapak agus selaku tim ahli yang menyampaikan jika kuisioner dibagikan sesaat sebelum kegiatan evaluasi dimulai. Hal tersebut dikuatkan oleh penyampaian bapak dede yang menyampaikan jika kuisioner dibagikan sesaat sebelum kegiatan dimulai sehingga kita sudah akan mengetahui siapa saja yang akan hadir pada kegiatan evaluasi tersebut.

Pada kesempatan kali ini tak lupa ibu dewi selaku ketua program PNS Berprestasi menanyakan terkait modul pelaksanaan kegiatan atau panduan pertanyaan yang akan ditanyakan pada kegiatan kepada bapak agus selaku tim ahli

Bapak agus selaku tim ahli menyampaikan modul pelaksanaan atau panduan pertanyaan akan dibuat oleh bapak agus sepulangnya beliau dari mesir.

Kesimpulan :

Kesimpulan dari kesiapan evaluasi ini, dari tim ahli dan tim penghargaan sudah sepakat untuk jadwal yang telah diagendakan di awal persiapan, untuk modul akan disiapkan oleh pa kagus selaku tim ahli. Dan terkait kuisioner akan dibagikan sebelum kegiatan dimulai dengan catatan sudah mengetahui siapa yang akan datang.

Dokumentasi :





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

SURAT PERINTAH

Nomor : 215/KPG.03.06/PKAP

- Dasar : 1. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2016 tentang Penghargaan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2016 No.6 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 197);
2. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 jo. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 28 Tahun 2022 tentang Penghargaan Daerah Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya.

MEMERINTAHKAN

- Kepada : Nama-nama sebagaimana terlampir
- Untuk : 1. Melaksanakan tugas sebagai Tim Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Tahun 2023;
2. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas ini kepada Pimpinan.

Demikian, untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : Bandung
Pada tanggal : 8 Februari 2023

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

YULIA DEWITA, S.T., M.P.P.M., Ph.D.
Pembina Tk. I



701E2B1451

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/701E2B1451>

Lampiran Surat

Nomor : 215/KPG.03.06/PKAP
Tanggal : 8 Februari 2023
Tentang : Susunan Panitia dan
Pembagian Tugas

SUSUNAN PANITIA

Tim Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
Tahun 2023

1. Nama : OKY PUTRANTO, S.STP., M.A.P.
Pangkat/Golongan : Pembina, IV/a
NIP : 198406272002121001
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya
2. Nama : DEDE PURNAMA, S.Ag., M.A.P.
Pangkat/Golongan : Penata TK.I, III/d
NIP : 197204052008011004
Jabatan : Analis Kepegawaian Ahli Muda
3. Nama : DEWI SRI FARTHYNA W., S.E., M.E.
Pangkat/Golongan : Penata TK.I, III/d
NIP : 198012102009022002
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur
4. Nama : CUCU JUARSIH, S.E.
Pangkat/Golongan : Penata, III/c
NIP : 19650602 199003 2 004
Jabatan : Pengelola Kepegawaian
5. Nama : MONICA ELIZABETH NATALIA, S.STP.
Pangkat/Golongan : Penata Muda, III/a
NIP : 199611032019082001
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur
6. Nama : IWAN SETIAWAN
Pangkat/Golongan : Pengatur Tk. I, II/d
NIP : 19731202 200801 1 004
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
7. Nama : MUCHAMAD ABU RIZAL KATAB, S.Tr.IP.
Pangkat/Golongan : Penata Muda, III/a
NIP : 199712102022081002
Jabatan : Pelaksana
8. Nama : ELLEN SILVIANA, S.ST.
Pangkat/Golongan : -
NIP : -
Jabatan : Tenaga Teknis Administrasi



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/701E2B1451>

URAIAN TUGAS PANITIA

Tim Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
Tahun 2023

No	Nama	Uraian Tugas
1	Oky Putranto, S.STP., M.A.P.	Penanggungjawab Kegiatan
2	Dede Purnama, S.Ag., M.A.P	Ketua Pelaksana Kegiatan
3	Dewi Sri Farthyna Wirasugena, S.E., M.E.	a. Penanggungjawab rangkaian kegiatan b. Menyiapkan Jadwal Kegiatan, Susunan Acara, Pembagian Tugas Tim Evaluasi c. Koordinasi dengan BKPSDM dan Pengelola Kepegawaian Perangkat Daerah d. Koordinasi dengan Tenaga Ahli terkait teknis acara dan jadwal e. Koordinasi dengan Penanggungjawab dan Ketua Pelaksana f. Memeriksa kesiapan acara setiap harinya agar sesuai dengan jadwal g. Menyiapkan Data Evaluasi Penghargaan PNS Berprestasi h. Menyebarkan Kuesioner PNS Berprestasi 2020-2022 i. Menyusun Laporan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
4	Cucu Juarsih, S.E.	a. Menyiapkan <i>list</i> dan mamin kegiatan setiap harinya b. Menyiapkan Penginapan, Kamar Panitia dan Kamar Tenaga Ahli c. Membuat SPJ kegiatan d. Menyiapkan Absensi Tim, Peserta dan Tenaga Ahli setiap harinya e. Menyiapkan kebutuhan SPPD setiap harinya
5	Monica Elizabeth, S.STP.	a. Menyiapkan Paparan rencana Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur b. Menyiapkan Data Evaluasi Tanda Jasa Aparatur c. Menyebarkan Kuesioner Tanda Jasa Aparatur 2021-2022 d. Notulensi Kegiatan Evaluasi e. Menyusun Laporan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur



No	Nama	Uraian Tugas
6	Iwan Setiawan	a. Koordinasi dengan BKPSDM Kab/Kota dan Pengelola Kepegawaian Perangkat Daerah Provinsi b. Dokumentasi acara berupa photo dan video setiap harinya, data dirapihkan dan dikumpulkan dalam file hardisk c. Menyiapkan peminjaman mobil d. Menyiapkan perangkat yang dibutuhkan saat acara e. Membuat daftar <i>ceklist</i> inventaris barang yang diperlukan saat pelaksanaan acara
6	Ellen Silviana, S.ST.	a. Menyiapkan Rencana kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur b. Notulensi Rapat Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur c. Membuat SPJ kegiatan d. Menyiapkan Absensi Tim, Peserta dan Tenaga Ahli setiap harinya e. Menyiapkan kebutuhan SPPD setiap harinya f. Menyiapkan <i>list</i> dan mamin kegiatan setiap harinya g. Menyiapkan Penginapan, Kamar Panitia dan Kamar Tenaga Ahli
7	Muchamad Abu Rizal Katab, S.Tr.IP.	a. Membuat grup WA sesuai jadwal setiap harinya b. Koordinasi dengan peserta via WA terkait jadwal c. Koordinasi dengan BKPSDM Kab/Kota dan Pengelola Kepegawaian Perangkat Daerah Provinsi d. Membuat Laporan Perjalanan Dinas e. Membuat rekap hasil kuesioner

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

YULIA DEWITA, S.T., M.P.P.M., Ph.D.
Pembina Tk. I





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung – 40115

SURAT PERINTAH

Nomor : 361/KPG.03.06/PKAP

- Dasar : 1. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2016 tentang Penghargaan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2016 No.6 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 197);
2. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 jo. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 28 Tahun 2022 tentang Penghargaan Daerah Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya.

MEMERINTAHKAN

- Kepada : Nama-nama sebagaimana terlampir
- Untuk : 1. Melaksanakan tugas sebagai Tim Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Tahun 2023;
2. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas ini kepada Pimpinan.

Demikian, untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : Bandung
Pada tanggal : 2 Januari
2023

a.n. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

ROBY BUDIMAN, S.H., M.H.
Pembina



FE2F03DEEA

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/FE2F03DEEA>

Lampiran Surat

Nomor : 361/KPG.03.06/PKAP
Tanggal : 2 Januari 2023
Tentang : Susunan Panitia dan
Pembagian Tugas

SUSUNAN PANITIA

Tim Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan
dan Tanda Jasa Aparatur Tahun 2023

1.	Nama	: OKY PUTRANTO, S.STP., M.A.P.
	Pangkat/Golongan	: Pembina, IV/a
	NIP	: 198406272002121001
	Jabatan	: Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
2.	Nama	: DEDE PURNAMA, S.Ag., M.A.P.
	Pangkat/Golongan	: Penata TK.I, III/d
	NIP	: 197204052008011004
	Jabatan	: Analis Kepegawaian Ahli Muda
	Nama	Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag.
	Pangkat/Golongan	Pembina TK.I, IV/b
	NIP	197210152000031002
	Jabatan	Lektor Kepala Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati
3.	Nama	: DEWI SRI FARTHYNA W., S.E., M.E.
	Pangkat/Golongan	: Penata TK.I, III/d
	NIP	: 198012102009022002
	Jabatan	: Analis Sumber Daya Manusia Aparatur
4.	Nama	: CUCU JUARSIH, S.E.
	Pangkat/Golongan	: Penata, III/c
	NIP	: 19650602 199003 2 004
	Jabatan	: Pengelola Kepegawaian
5.	Nama	: MONICA ELIZABETH NATALIA, S.STP.
	Pangkat/Golongan	: Penata Muda, III/a
	NIP	: 199611032019082001
	Jabatan	: Analis Sumber Daya Manusia Aparatur
6.	Nama	: IWAN SETIAWAN
	Pangkat/Golongan	: Pengatur Tk. I, II/d
	NIP	: 19731202 200801 1 004
	Jabatan	: Pengadministrasi Kepegawaian



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut

<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/FE2F03DEEA>

7.

Nama

Pangkat/Golongan

NIP

Jabatan

:

:

:

:

MUCHAMAD ABU RIZAL KATAB, S.Tr.IP.

Penata Muda, III/a

199712102022081002

Pelaksana
8.

Nama

Pangkat/Golongan

NIP

Jabatan

:

:

:

:

ELLEN SILVIANA, S.ST.

-

-

Tenaga Pelayanan Umum

URAIAN TUGAS PANITIA

Tim Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan
dan Tanda Jasa Aparatur Tahun 2023

No	Nama	Uraian Tugas
1	Okny Putranto, S.STP., M.A.P.	Penanggungjawab Kegiatan
2	Dede Purnama, S.Ag., M.A.P	Ketua Pelaksana Kegiatan
3	Dr. H. Agus Ahmad Safei, M.Ag.	Tenaga Ahli Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur Tahun 2023 a. Membuat Metodologi Penelitian b. Membuat Kuesioner Pertanyaan c. Mengklarifikasi dan Mengumpulkan Informasi melalui wawancara langsung dengan Pemenang Penghargaan PNS Berprestasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2020-2022 d. Menyusun Laporan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
3	Dewi Sri Farthyna Wirasugena, S.E., M.E.	a. Penanggungjawab rangkaian kegiatan b. Menyiapkan Jadwal Kegiatan, Susunan Acara, Pembagian Tugas Tim Evaluasi c. Koordinasi dengan BKPSDM Kab/Kota d. Koordinasi dengan Tenaga Ahli terkait teknis acara dan jadwal e. Koordinasi dengan Penanggungjawab dan Ketua Pelaksana f. Memeriksa kesiapan acara setiap harinya agar sesuai dengan jadwal g. Menyiapkan Data Evaluasi Penghargaan PNS Berprestasi h. Menyebarkan Kuesioner Evaluasi untuk Pemenang PNS Berprestasi 2020-2022 dan Penerima Manfaat. i. Menyusun Laporan Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur



No	Nama	Uraian Tugas
4	Cucu Juarsih, S.E.	a. Menyiapkan <i>list</i> dan mamin kegiatan setiap harinya b. Menyiapkan Penginapan, Kamar Panitia dan Kamar Tenaga Ahli c. Membuat SPJ kegiatan d. Menyiapkan Absensi Tim, Peserta dan Tenaga Ahli setiap harinya e. Menyiapkan kebutuhan SPPD setiap harinya
5	Monica Elizabeth, S.STP.	a. Menyiapkan Paparan rencana Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur b. Menyiapkan Data Evaluasi Tanda Jasa Aparatur c. Menyebarkan Kuesioner Evaluasi Pemberian Penghargaan Tanda Jasa Aparatur 2021-2022 d. Notulensi Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur e. Menyusun Laporan Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
6	Iwan Setiawan	a. Koordinasi dengan BKPSDM Kab/Kota b. Dokumentasi acara berupa photo dan video setiap harinya, data dirapihkan dan dikumpulkan dalam file hardisk penghargaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan setiap harinya c. Menyiapkan peminjaman mobil d. Menyiapkan perangkat yang dibutuhkan saat acara e. Membuat daftar <i>ceklist</i> inventaris barang yang diperlukan saat pelaksanaan acara
6	Ellen Silviana, S.ST.	a. Menyiapkan Rencana kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur b. Notulensi Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur c. Membuat SPJ kegiatan d. Menyiapkan Absensi Tim, Peserta dan Tenaga Ahli setiap harinya e. Menyiapkan <i>list</i> dan mamin kegiatan setiap harinya f. Menyiapkan kebutuhan SPPD setiap harinya g. Membuat Surat Tugas Perjalanan Dinas Setiap Hari



No	Nama	Uraian Tugas
7	Muchamad Abu Rizal Katab, S.Tr.IP.	a. Membuat grup WA untuk menyebarkan link kuesioner b. Membuat Rekap Hasi Kuesioner c. Membuat Nota Dinas Peminjaman Mobil d. Membuat Surat Tugas Perjalanan Dinas Setiap Hari e. Membuat Laporan Perjalanan Dinas f. Menyiapkan Nota Dinas peminjaman mobil

a.n. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

ROBY BUDIMAN, S.H., M.H.
Pembina





PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Ternate Nomor : 2 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id E-mail :
bkd@jabarprov.go.id Bandung – 40115

Nomor : 375/KPG.03.06/PKAP
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Hal : Evaluasi Pelaksanaan
Pemberian Penghargaan

Bandung, 3 Januari

2023 Kepada

Yth. 1. Kepala Perangkat Daerah
Provinsi Jawa Barat (Terlampir)
2. Kepala BKD/BKPSDM Kabupaten/Kota
Se-Jawa Barat (Terlampir)
di

Tempat

Disampaikan dengan hormat, dalam rangka penilaian program, peningkatan efektivitas, dan pertimbangan kebijakan pemberian penghargaan dan tanda kehormatan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten/Kota se-Jawa Barat, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat akan melaksanakan evaluasi program pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil Berprestasi pemenang tahun 2020 s.d. 2022;
2. Dalam rangka pengumpulan data dan mengungkap fakta yang berkenaan dengan implementasi program pemberian penghargaan, akan disampaikan kuesioner dan melakukan wawancara langsung kepada pemenang PNS berprestasi dan pengguna (atasan, rekan kerja dan bawahan, dihadirkan masing-masing 1 orang) sebagaimana jadwal terlampir;
3. Kepada Kepala Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat dan Kepala BKPSDM Kabupaten/Kota di Jawa Barat kami mohon kiranya dapat mengkoordinasikan kegiatan dimaksud kepada pemenang PNS berprestasi dan memfasilitasi tempat acara sesuai dengan tempat yang telah ditentukan dalam jadwal.

Demikian kiranya maklum, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

H. SUMASNA, S.T., MUM.
Pembina Utama Madya

Tembusan :
Yth. Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/7B85685308>

7B85685308

Lampiran Surat Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Barat
Nomor : 375/KPG.03.06/PKAP
Tanggal : 3 Januari 2023
Hal : Evaluasi Pelaksanaan
Pemberian Penghargaan

DAFTAR KEPALA PERANGKAT DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT

1. Kepala Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat;
2. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat;
3. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat;
4. Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat;
5. Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat;
6. Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat;
7. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat;
8. Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat;
9. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat;
10. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat;
11. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat;
12. Kepala Biro Organisasi;
13. Kepala Biro Administrasi Pimpinan Asisten Administrasi Umum;
14. Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

H. SUMASNA, S.T., MUM.
Pembina Utama Madya



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/7B85685308>

Lampiran Surat Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Barat
Nomor : 375/KPG.03.06/PKAP
Tanggal : 3 Maret 2023
Hal : Evaluasi Pelaksanaan
Pemberian Penghargaan

DAFTAR KEPALA BKD/BKPSDM KABUPATEN/KOTA
SE-JAWA BARAT

1. Kepala BKD Kabupaten Garut;
2. Kepala BKPSDM Kabupaten Sukabumi;
3. Kepala BKPSDM Kabupaten Karawang;
4. Kepala BKPSDM Kabupaten Indramayu;
5. Kepala BKPSDM Kabupaten Cirebon;
6. Kepala BKPSDM Kabupaten Ciamis;
7. Kepala BKPSDM Kabupaten Sumedang;
8. Kepala BKPSDM Kabupaten Bogor;
9. Kepala BKPSDM Kabupaten Majalengka;
10. Kepala BKPSDM Kabupaten Pangandaran;
11. Kepala BKPSDM Kota Bandung;
12. Kepala BKPSDM Kota Sukabumi;
13. Kepala BKPSDM Kota Cirebon;
14. Kepala BKPSDM Kota Banjar;
15. Kepala BKPSDM Kota Depok.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

 Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

H. SUMASNA, S.T., MUM.
Pembina Utama Madya



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/7B85685308>

Lampiran Surat Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Barat
Nomor : 375/KPG.03.06/PKAP
Tanggal : 3 Maret 2023
Hal : Evaluasi Pelaksanaan
Pemberian Penghargaan

**JADWAL EVALUASI
PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN TANDA JASA
TAHUN 2023**

RABU 8 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	08.30-11.30	Arif Setiawan, M.Kom.	085312848465	Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Karawang	BKPSDM Kab. Karawang Jl. Ciremai No.5, Karang Indah, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41314
2		Fazrian Wardani Adhitya, ST., MT.	081399201802	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Karawang	

KAMIS 9 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	10.00-12.00	Ana Rohdiana, M.Pd.	081395391006	SMPN Unggulan Sindang Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu	BKPSDM Kab. Indramayu Jl. Letjen Sutoyo No.1E, Lemahabang, Kec. Indramayu, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat 45212
2		Eti Herawati, M.Pd.	08122477364	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu	
3	14.00-17.00	Yudi Rahmat, SE.	081394803872	Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD PPP LLAJ Wilayah IV kota cirebon	BKPSDM Kota Cirebon Jl. Tanda Barat No.33, Kebonbaru, Kec. Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat 45124
4		H. Asep Syaefurrachman, S.Ag., M.Pd.I.	087712031976	SMPN 1 Kota Cirebon Dinas Pendidikan Kota Cirebon	
5		Ruliana Ramli, SIP., MP.	08121910317	Dinas Sosial Kota Cirebon	



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut <https://sidebar.jabarprov.go.id/v/7B85685308>

JUMAT 10 MARET 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	08.30-11.30	Dra. Indra Fitriani, MM.	085224691111	Dinas Sosial Kabupaten Cirebon	BKPSDM Kab. Cirebon Jl. Sunan Muria No.100, RT.01/RW.2, Sumber, Kec. Sumber, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45611
2		H. Ruslan. S.Kep., Ners.	082292291149	Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (RS Paru Sidawangi)	
3		Rachmat Kartono, S.STP., M.Si.	082333338397	Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Majalengka	

SENIN 13 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	08.00-09.30	Agung Afandi, A.Md., S.AN.	081289393642	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat	Dinas Kelautan dan Perikanan Prov Jabar Jl. Wastukencana No.17, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung
2	10.30-12.00	Lufiandi, S.T., M.Sc.	081214527174	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat	Bappeda Prov Jabar Jl. Ir. H. Juanda No.287, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung
3	14.30-16.30	Yuliani Hermaningsih, M.Pd.	082116222780	Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Rumah Sakit Hewan (UPTD Rumah Sakit Hewan) Cikole Kab. Bandung Barat Jl. Raya Tangkuban Parahu No.11, Cikole, Kec. Lembang, Kabupaten Bandung Barat
4		Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH.	08128400369	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat	



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut <https://sidebar.jabarprov.go.id/v/7B85685308>

SELASA 14 MARET 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	08.30-12.00	Irma Dewi Agustin, S.I.P., M.Si	081220749911	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	BKPSDM Kab.Sumedang Jl. Prabu Gajah Agung No.09, Situ, Kec. Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45621
2		Nela Megalita, S.E., M.M.	081320233121	Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang	
3		Arief Syamsudin, S.Pd., MT	08122447352	Dinas Komunikasi dan Informatika Persandian dan statistik Kabupaten Sumedang	
4	14.00-16.00	Edy Kuntoro, S.T., M.T.	0818438601	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut	BKD Kab. Garut Jl. Pahlawan No.47, Sukagalih, Kec. Tarogong Kidul, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44151
5		Saepul Hidayat, S.STP., M.Si., M.Ak.	085321877883	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Garut	

RABU 15 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	08.00-09.30	Eka Anugrah, S.Kep	082117231646	UPT Pusat Pelayanan Keselamatan Terpadu Dinkes Kota Bandung	BKPSDM Kota Bandung Jl.Wastukencana No.2, Babakan Ciamis, Kec. SumurBandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117
2	10.30-12.00	Dr. Drs. H. Raden lip Hidajat,M.Pd.	08122364876	Badan Kesatuan Bangsa dan PolitikProv Jabar	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov Jabar Jl. Supratman No.44, Sukamaju, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung
3	14.00-15.30	R. Mukti Subagja, SE., M.Si.	08112201739	Bapenda Prov Jabar	Bapenda Prov Jabar Jl. Soekarno Hatta No.528, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut <https://sidebar.jabarprov.go.id/v/7B85685308>

KAMIS 16 MARET 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	08.30-11.30	Asep Iman Chandra Margana, Drs.	08321508959	UPTD Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kab. Tasikmalaya Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat	BKPSDM Kab. Ciamis Jl. Sadananya No.27, Maleber, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46256
2		Dede Nining Ratnaningsih, SKM	085223625599	UPTD Puskesmas Rajadesa Dinas Kesehatan Kabupaten Ciamis	
3		drh. Asri Kurnia, M.P.	081318157712	Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis	

JUMAT 17 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	08.30-12.00	Suryati, SKM. M.Si.	081313503912	UPTD Puskesmas Padaherang Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran	BKPSDM Kab.Pangandaran Jalan Raya Cigugur, Babakan Parigi Kabupaten Pangandaran
2		Apt. Titi Sudiati	081394751394	UPTD Farmasi Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran	
3		dr. Sari Wahyuningrum	081323470555	Dinas Kesehatan Kota Banjar	

SENIN 20 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	09.00-11.00	Eneng Sugiarti, S.d., M.Pd.	081286006262	Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Depok	BKPSDM Kab. Bogor Jl. Bersih, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914
2		Evrina Budiastuti, S.P.	085711139856	Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Bogor	



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut <https://sidebar.jabarprov.go.id/v/7B85685308>

SELASA 21 MARET 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	08.00-11.00	Mulyadi, S.Pd., M.Si.	085798775533	Kecamatan Purabaya Kabupaten Sukabumi	BKPSDM Kab. Sukabumi Jl. Raya Kadupugur, Cijalingan, Kec. Cicantayan, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43155
2		Idris, M.Pd.	082315582215	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi	
3		Hj. Ratna Muda Ningrum, M.Pd.	08128412235	SMP N I Cisaat Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi	

JUMAT 24 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	08.30-10.30	Irma Yuliawantini, S.STP., M.A.P.	081288884433	Badan Pembangunan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat	BPSDM Provinsi Jawa Barat Jl. Kolonel Masturi No.KM.3.5, Cipageran, Kec. Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40511
2		H. Asep Saepuloh, S.T., M.T.	081910256048	Badan Pembangunan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat	
3	13.00-16.00	Teten Ali Mulku Engkun, Ph.D.	0811223249	Biro Organisasi Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	SETDA Provinsi Jawa Barat Jl. Diponegoro No.22, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung
4		Bayu Umbara, S.STP.	08112100494	Biro Administrasi Pimpinan Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	
5		Taufiq Firdaus Al Muzaky, S.IP., M.Sc.	081573518560	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut <https://sidebar.jabarprov.go.id/v/7B85685308>

SENIN 27 MARET 2023

No	Waktu (WIB)	Nama	Nomor HP	Instansi/ Perangkat Daerah	Tempat Acara
1	08.00-11.00	Agi Agung Galuh Purwa, S.STP., M.Sc., MPA	08112282813	Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	DISKOMINFO Prov Jabar Jl. Tamansari No.55, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung
2		Mohammad Ibrohim, S.Kom., M.Kom.	08121328930		
3		Waseso Wibisono. S.kom.	081394949121		
4	13.00-15.30	H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP.	081241608081	Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat	Dinas Perkebunan Prov Jabar Jl. Surapati No.67, Sadang Serang, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40133
5		Anton Nurholis, SP., MP	08122179757	UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat	

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

H. SUMASNA, S.T., MUM.
Pembina Utama Madya



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut

<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/7B85685308>



EVALUASI PROGRAM PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN TANDA JASA APARATUR



Agenda

- Latar Belakang
- Basis Teori
- Rumusan dan Tujuan
- Manfaat
- Kerangka Kerja
- Metode Penelitian
- Instrumen Evaluasi dan Penggalian Data
- Penutup
- Timeline

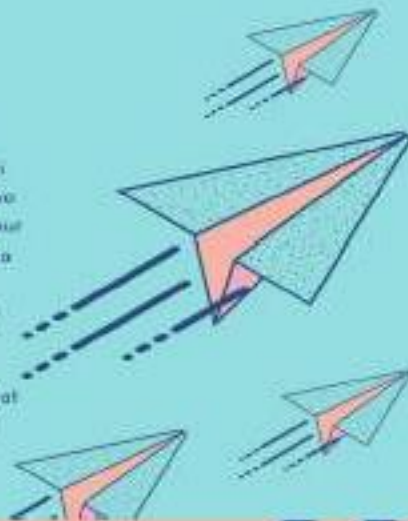


Latar belakang

- Pemberian penghargaan dan tanda jasa kepada PNS yang sudah berjalan beberapa waktu belum pernah dievaluasi.
- Peningkatan kualitas layanan BKD.
- Pendataan dampak program pemberian penghargaan yang sudah dilaksanakan
- hasil evaluasi sebagai bahan untuk memetakan kegiatan pemberian penghargaan berikutnya.

Basis Teori

Teori yang digunakan adalah evaluasi program dari Brinkerhoff, R.O., et.al. (1983), yang menyebut bahwa evaluasi program penting dilakukan untuk mengukur ketercapaian program, yaitu mengukur sejauh mana sebuah kebijakan dapat terimplementasikan. Secara teoritis, evaluasi program dapat diarahkan pada empat dimensi yang saling terkait, yakni dimensi input, dimensi proses, dimensi output dan dimensi outcome atau dampak. Mengetahui keempat dimensi ini menjadi hal penting untuk mengetahui sejauh mana sebuah program diimplementasikan.



Rumusan dan Tujuan

Rumusan

- Bagaimana implementasi program Pemberian Penghargaan PNS Berprestasi terkait input, proses, output dan dampak?
- Bagaimana dampak pemberian Tanda Jasa Kehormatan terhadap peningkatan kinerja PNS yang bersangkutan?

Tujuan

- Untuk mengetahui efektivitas implementasi program Pemberian Penghargaan PNS Berprestasi terkait input, proses, output dan dampak.
- Untuk mengetahui dampak pemberian Tanda Jasa Kehormatan terhadap peningkatan kinerja PNS.



Mengetahui kontribusi program pemberian penghargaan dan tanda jasa apatiratur terhadap peningkatan kinerja apatatur.

Memberikan informasi tentang efektivitas penyelenggaraan program dari mulai fase input, proses, output hingga dampak.

Menyediakan bahan replikasi program yang sama untuk diterapkan di tempat yang lain, sekaligus membantu penyelenggara program untuk memperbaiki performansi kegiatan setelah mendapatkan masukan dari peserta dan pihak terkait lainnya.

Manfaat

Menyediakan informasi dan data, serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (decision maker) untuk memutuskan apakah program akan dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan.

Kerangka Kerja



Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dikategorikan ke dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif, yang secara teknis kemudian disebut sebagai penelitian evaluatif. Secara deskriptif penelitian ini berusaha mengungkap fakta yang berkenaan dengan implementasi program pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur di lingkungan pemerintah Provinsi dan Kabupaten Kota se Jawa Barat.

Informan Penelitian

Penerima Penghargaan PNS Berprestasi 5% Pegawai; Penerima Tanda Jasa 15% Pegawai; Atasan Penerima Penghargaan PNS Berprestasi; Kepala Penerima Penghargaan PNS Berprestasi; Bawahan Penerima Penghargaan PNS Berprestasi; Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara (Tertutup dan Terbuka), Studi Dokumentasi.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian hingga tuntas, dan datanya sampai jenuh.

Pemetaan Instrumen Evaluasi

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4

INPUT	PROSES	OUTPUT	OUTCOME
Diberikan pada Para Pemenang	Diberikan kepada para Pemenang	Diberikan kepada para pemenang	Diberikan pada Para pemenang dan Penerima Penganugerah
Untuk mengisi data terkait instrumen, Tim Peneliti, kategori dan Penerima Program Penghargaan	Untuk mengisi data terkait waktu pelaksanaan, Tujuan, Pelaksanaan, Bidang kerja dan Aspek Penilaian	Untuk mengisi data terkait Pemenang dan Penghargaan yang diberikan	Untuk mengisi data terkait kegiatan Penghargaan yang diberikan oleh Pemenang dan Penerima

DILAKUKAN OLEH EVALUATOR SESUAI
TIMELINE YANG SUDAH DITENTUKAN

Disinfectants that give
wax floors that shine
last longer



Dikstrahuis diverge
naar een nieuw paragraaf
kwantiteit



Dibuat oleh dengan pengisian tulisan:



- Sebuah Program kegiatan terdiri dari: Perencanaan, pelaksanaan dan Evaluasi
- Sebuah Program yang sudah dilaksanakan harus dilakukan evaluasi untuk melihat ketercapaian tujuan dan menjadi refleksi untuk perencanaan kegiatan berikutnya
- Evaluasi Program yang paling utama adalah dampak yang dihasilkan

NO	KEGIATAN	BULAN																	
		JANUARI				FEBRUARI				MARET				APRIL				MAY	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Rapat Pengucapan kegiatan Evaluasi dengan tim ahli																		
2	Mengusun Metode Evaluasi																		
3	Pembuatan Kuesioner																		
4	Pengisian Pelaksanaan ke Lapangan																		
5	Proses kuesioner Evaluasi																		
6	Rapat Tim Ahli Lapangan																		
7	Pembuatan Laporan Draft Tim Ahli																		
8	Pembuatan Laporan Kapada Pimpinan Dengan Penunjukan Hasil Pelaksanaan Kegiatan																		



EVALUASI PELAKSANAAN

Pemberian Penghargaan bagi Pemenang
Seleksi PNS Berprestasi Tahun 2020 s.d 2022



**TAHUN
2023**

**BIDANG
PKAP**

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT




08 s.d 27 MARET 2023

Tenaga Ahli Evaluasi

Dr. H. Agus Ahmad Salet, M.Ag
Ketua Badan Pembina, Binaan dan Kemitraan UII



Penanggungjawab Kegiatan

Diky Purvanto, S.STP., M.AP
Kapala Bidang Pembinaan Kewira Apatikur dan Pengembangan



Ketua Pelaksana

Dede Purnama, S.Ag., M.AP
Ketua Departemen K&H Kota



Devi Sri Farhynda Wicakusuma, S.E., M.E.
Analis Sumber Daya Manusia Aparatur



Cucu Juwari, SE
Pengelola Kegiatan



Anissa Elizabeth Nurbika, S.STP
Analis Sumber Daya Manusia Aparatur



Irwan Setiawan
Pengelola Kegiatan



Muhammad Abu Alit Jorah, S.K.P
Pelaksana Operasi Magang Komandani



Dika Satrio, S.Si
Pelaksana Kerja Administrasi



LATAR BELAKANG

- Pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi yang sudah berjalan beberapa waktu namun belum pernah dievaluasi
- meminta dampak program pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi yang sudah dilaksanakan
- Peningkatan Kualitas Layanan BKD
- Hasil Tahunan sebagai bahan untuk merencanakan kegiatan dan kebijakan terkait pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi

MAKSUD & TUJUAN

Maksud
Mengetahui implementasi pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi di lingkup pemerintahan Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota di Jawa Barat

Tujuan
Mengetahui Efektivitas implementasi program pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi terkait input, proses, output dan dampak



MANFAAT EVALUASI

- Mengetahui kontribusi Program pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi dalam peningkatan kinerja aparatur
- Memberikan informasi tentang efektivitas penyelenggaraan program
- Memberikan bahan evaluasi program yang dapat diterapkan di masa depan
- Pertukaran pengalaman kegiatan setelah mendapatkan masukan dari peserta dan pihak lainnya
- Menyediakan informasi, data dan rekomendasi bagi pimpinan kabupaten untuk memutuskan arah program kegiatan kedepannya

[illegible]

FWS
katabonny/keto

TMS
Permpress

- Dinas Kesehatan 1
- Dinas Kelautan dan Perikanan 1
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah 1
- Dinas Pendidikan 1
- Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian 1
- Badan Keselamatan Bangso dan Politik 1
- Badan Pendapatan Daerah 2
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2
- Inspektoran Daerah 1
- Dinas Komunikasi dan Informatika 2
- Dinas Perkeluarga 1
- Dinas Perhubungan 1

- Peraih Penghargaan PMO Berprestasi
- Alumni Peraih Penghargaan
- Rekan/Kolega Peraih Penghargaan
- Bawahan Peraih Penghargaan

**I** **COLLEGE TV**

Dibawah ini di SPTSDI sebagai Perangai Daerah Terkini dan dikumpulkan dalam satu ruang sesuai jawa yang sudah dibagikan.

28 WANTUJ

**Costi: I prezzi di pochi centesimi per ogni
giorno, salivano dai 1000**

3 SUPPLEMENT

Memorandum Informasi untuk Pemahasiswa Pengajaran
Aliran, Berbicara dan Riset/Origo

FEATURE

Perangapachai Datta Saragut (Rural area, Murumbi and
near Dindigul district)

PERFORM FORM & SPONSOR SOCIAL ONLINE

Pendidik Penghargaan IPS Berprestasi akan menginspirasi melalui:



© 2007 The Authors
Journal compilation © 2007 Blackwell Publishing Ltd

**Alman, Saben mit Bowdoin Festschungszeit
FNS Berpatriel diem mangel Kulturmerkmale.**



DOI: 10.1002/for

TAHUN 2023

Inovatif, Inspiratif dan The Future Leader

**SOSIALISASI SELEKSI
PNS BERPRESTASI**

100

Tahap I

100

Tahap 2

Tahap 3

Fig. 10

Tahap 4

Rapportage

Tahap 5

CHILDREN

REPORT THE FOLLOWING TO YOUR LOCAL POLICE AND THE FBI:

©2000Cdn - Reprinted



BENTUK PENGHARGAAN PEMENANG PNS BERPRESTASI
WORKER, EMPLOYEE OF THE FUTURE LEADER

UANG PENGHARGAAN
 Juara 1 : Rp. 50.000.000,-
 Juara 2 : Rp. 25.000.000,-
 Juara 3 : Rp. 10.000.000,-

PIALA
 Juara 1 : Piala BKR
 Juara 2 : Piala Perak
 Juara 3 : Piala Perunggu

PIAGAM
 Piagam Penghargaan yang dikawatirkan oleh Bupati Kabupaten Jawa Barat

MOCKUP
 Mockup desain Juara masing-masing

KPLB
 Kertas kerja untuk diupload ke website Penghargaan LBN

ANUGERAH ASN
 Anugerah ASN yang diberikan kepada ASN yang berprestasi

LAINNYA
 Penghargaan lainnya dengan berbagai macam hadiah

HATUR NUHUN ..

0812-1173-1279 - Admin Penghargaan
 kinerja.jabarprov.go.id/penghargaan
 penghargaanbkdprovjabar@gmail.com
 bkd.jabar
 BKD PROV JABAR

#ASNJabarJuara

BARCODE KUISIONER EVALUASI

1. Peraih Penghargaan PNS Berprestasi akan mengisi Kuisisioner melalui:

<https://bit.ly/KuisisionerEvalPemegangPNSBP>



2. Atasan, Rekan dan Bawahan Peraih Penghargaan PNS Berprestasi akan mengisi Kuisisioner melalui:

<https://bit.ly/KuisisionerEvalAtasanRekanBawahanPNSBP>



DAFTAR PESERTA PEMENANG
SELEKSI PENGHARGAAN PNS BERPRESTASI
PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2020

No	Nama/NIP Peserta	Jabatan	Perangkat Daerah	Kategori	Nomor HP	Judul Makalah
1	H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP. 197412022000031001	Pejabat Administrator (Esselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Perlindungan Perkebunan	Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat	Inovatif Pemda Provinsi	081241608081	Optimalisasi Pembangunan Daerah Berbasis Sistem Informasi Data Spasial (SINTAL)
2	Anton Nurholis, SP., MP. 197610132009011001	Kepala UPTD Balai Pengembangan dan Produksi Benih Perkebunan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat	Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat	Inovatif Pemda Provinsi	08122179757	Silagup Aplikasi Penanganan Gangguan/Konflik Usaha Perkebunan secara terintegrasi
3	H. Ruslan. S.Kep., Ners 197601282000031001	Kepala Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Humas	Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (RS Paru Sidawangi)	Inovatif Pemda Provinsi	082292291149	Upaya Deteksi Penemuan Kasus TB, Sebaran Penderita TB, Pencegahan Penularan, dan Meningkatkan Kepatuhan Pasien Minum Obat serta Kontrol Pemeriksaan ke Fasyankes dengan menggunakan Aplikasi Sistem Informasi dan Pengawasan Penderitaan Infeksi TB (SIPIPIIT)
4	Waseso Wibisono. S.kom. 199005312015031003	Manggala Informatika Ahli Muda	Dinas Komunikasi dan Informatika Prov Jabar	Inovatif Pemda Provinsi	081394949121	Sistem Informasi E-SertiFAST untuk Pemanfaatan Sertifikat elektronik di Lingkungan Pemprov Jabar
5	R. Mukti Subagja, SE., M.Si. 197212141998031005	Kepala Bidang Pengelolaan Pendapatan	Badan Pendapatan Daerah Provins Jawa Barat	Inspiratif Pemda Provinsi	08112201739	Transformasi Sistem Penatausahaan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah melalui Integrasi Banking System
6	Asep Iman Chandra Margana, Drs. 196503021991021002	Kepala Subbagian Tata Usaha Pada UPTD Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Tasikmalaya	Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat	Inspiratif Pemda Provinsi	08321508959	Membangun Kampung Madu Menuju Peradaban Baru (Hutan Lestari, Rakyat Sejahtera) Jabar

No	Nama/NIP Peserta	Jabatan	Perangkat Daerah	Kategori	Nomor HP	Judul Makalah
7	Yudi Rahmat,SE. 198211122010011009	Kepala Subbagian Tata Usaha Pada UPTD PPPLLAJ Wilayah IV kota Cirebon	Dinas Perhubungan Jawa Barat UPTD PPP LLAJ Wilayah IV kota cirebon	Inspiratif Pemda Provinsi	081394803872	Program Penetapan Klasifikasi Terminal Tipe B di Jawa barat
8	Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH 198104282006041006	Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Hewan (UPTD Rumah Sakit Hewan) Cikole Kabupaten Bandung Barat	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat	The Future Leader Pemda Provinsi	08128400369	Kepemimpinan Veteriner
9	Mulyadi, S.Pd., M.Si. 198004112002121005	Camat	Kecamatan Purabaya Kabupaten Sukabumi	Inovatif Pemda Kab/Kota	085798775533	Optimalisasi Pelayanan Publik melalui Sistem Informasi Data Terpadu (Simadu Paten) pada Kantor Kecamatan Bojong Genteng
10	Arif Setiawan, M.Kom. 198510052010011011	Kepala Bidang Aplikasi Informatika Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Karawang	Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Karawang	Inovatif Pemda Kab/Kota	085312848465	Sistem Informasi Pengelolaan Pengaduan Masyarakat Terintegrasi Tangkar (Tanggap Karawang)
11	Ana Rohdiana, M.Pd. 198004052007012006	Pejabat Fungsional (Guru Ahli Muda)	SMPN Unggulan Sindang Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu	Inovatif Pemda Kab/Kota	081395391006	Pengembangan Media Pembelajaran Digital Cerita Rakyat Nusantara sebagai Solusi Belajar Bahasa Inggris Masa Pandemi Covid 19
12	Ruliana Ramli, SIP., MP. 197703172006042008	Analisis Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Penanganan Masalah Sosial	Dinas Sosial Kota Cirebon	Inovatif Pemda Kab/Kota	08121910317	Layanan Media Konseling tentang Segala Hal Kontes Curhat' di Kota Cirebon
13	Dra. Indra Fitriani, MM. 196901101988032001	Kepala Dinas sosial Kab. Cirebon	Dinas Sosial Kabupaten Cirebon	Inspiratif Pemda Kab/Kota	085224691111	Literasi Sungai sebagai Gerakan Generasi Muda dalam Mengembalikan Fungsi Sungai dan Irigasi di Kecamatan Suraneggala Kab. Cirebon
14	Fazrian Wardani Adhitya, ST., MT. 198006192006041011	Kepala Bidang Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Karawang	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Karawang	Inspiratif Pemda Kab/Kota	081399201802	Upaya Peningkatan Kualitas dan Peningkatan Nilai Tambah Produk Garam Rakyat dengan Metode Singaperbangsa (Sistem Penguapan Air dan Penambahan Kapur serta

No	Nama/NIP Peserta	Jabatan	Perangkat Daerah	Kategori	Nomor HP	Judul Makalah
						Pengembangan Garam Fortikasi dan SPA)
15	Dede Nining Ratnaningsih, SKM. 197209072014092000	Pejabat Fungsional Sanitarian Pelaksana Lanjutan/ Mahir	UPTD Puskesmas Rajadesa Dinas Kesehatan Kabupaten Ciamis	Inspiratif Pemda Kab/Kota	082118306472	SIJAGA (Simpanan Infaq Sodaqoh Jariyah Jamban Keluarga)
16	Eka Anugrah, S.Kep. 198209032006041006	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pusat Pelayanan Keselamatan Terpadu	Sub Bagian Tata Usaha UPT Pelayanan Keselamatan Terpadu UPT Pusat Pelayanan Keselamatan Terpadu Dinas Kesehatan Kota Bandung	The Future Leader Pemda Kab/Kota	082117231646	(Mediasi) Melayani dengan Hati dan Inovasi sebagai Upaya Optimasi Transformational Leadership

DAFTAR PESERTA PEMENANG
SELEKSI PENGHARGAAN PNS BERPRESTASI
PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2021

No	Nama/NIP Peserta	Jabatan	Perangkat Daerah	Kategori	Nomor HP	Judul Makalah
1	Mohammad Ibrohim, S.Kom., M.Kom. 197901232010011001	Pranata Komputer Ahli Muda pada Bidang Aplikasi Informatika	Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	Inovatif Pemda Provinsi	08121328930	Optimalisasi Pengelolaan Tunggakan Pajak Kendaraan Bermotor Melalui Integrasi Sistem Aplikasi Pencetakan Dan Penelusuran Kendaraan Bermotor (AP2KB) Dengan Aplikasi Telusur Obyek dan Subyek Pajak Kendaraan Bermotor (Atos Pamor)
2	Agung Afandi, A.Md., S.AN. 197512292009011002	Analisis Alat Penangkap Ikan dan Alat Bantu Penangkapan Ikan pada Bidang Perikanan Tangkap	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat	Inovatif Pemda Provinsi	081289393642	<i>Selective Breeding</i> Pada Ikan Nila
3	H. Asep Saepuloh, S.T., M.T. 196909081996031006	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat	Inovatif Pemda Provinsi	081910256048	Simanis Juara (Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Jabar Juara)

No	Nama/NIP Peserta	Jabatan	Perangkat Daerah	Kategori	Nomor HP	Judul Makalah
4	Lufiandi, S.T., M.Sc. 197204272005011006	Sekretaris Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat	Inspiratif Pemda Provinsi	081214527174	Akselerasi Implementasi KPBU Dalam Mendukung Pembangunan Infrastruktur di Jawa Barat
5	Dr. Drs. H. Raden lip Hidayat, M.Pd. 196412151992031005	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat	Inspiratif Pemda Provinsi	08122364876	Akar (Adil Linuhung, Kharismatik, Atikan, Rancingeus) Sebagai Model Kepemimpinan Publik Berbasis Kearifan Lokal di Lingkungan Pemprov Jabar
6	Yuliani Hermaningsih, M.Pd. 198007222009012003	Guru Ahli Madya SMA N 1 Lembang Kabupaten Bandung Barat	Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Inspiratif Pemda Provinsi	082116222780	Peran Pendidikan Bahasa Jepang Dalam Mengantarkan Jawa Barat Serta Indonesia Menjadi Juara di Tingkat Internasional
7	Taufiq Firdaus Al Muzaky, S.IP., M.Sc. 198907312015031003	Analisis Hukum Ahli Muda pada Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	The Future Leader Pemda Provinsi	081573518560	<i>West Java Millenial Leadership Development Model</i>
8	Agi Agung Galuh Purwa, S.STP., M.Sc., MPA 198206282001121002	Sekretaris	Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	The Future Leader Pemda Provinsi	08112282813	<i>Agile Leadership</i> untuk Kepemimpinan Organisasi Pemerintah Era Digital
9	Irma Yuliantini, S.STP., M.A.P. 198607142006022001	Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda pada Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan	Badan Pembangunan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat	The Future Leader Pemda Provinsi	08128884433	Sistem Pembelajaran Aparatur Jabar Diajar (Sista Praja)
10	Irma Dewi Agustin, S.I.P., M.Si. 197708092009012001	Kepala UPTD Balai Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	Inovatif Pemda Kab/Kota	081220749911	Sistem Informasi Pelatihan Berbasis Database Online (SIPEDO) pada UPTD Balai Pelatihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumedang
11	Edy Kuntoro, S.T., M.T. 197708092009012001	Kepala Bidang	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan	Inovatif Pemda Kab/Kota	0818438601	SARABA SAHATE (Saluran Bebas Sampah Sehat Sejahtera)

No	Nama/NIP Peserta	Jabatan	Perangkat Daerah	Kategori	Nomor HP	Judul Makalah
			Ruang Kabupaten Garut			
12	H. Asep Syaefurrachman, S.Ag., M.Pd.I. 197603122005011008	Guru	SMPN 1 Kota Cirebon Dinas Pendidikan Kota Cirebon	Inovatif Pemda Kab/Kota	087712031976	Inovasi MATAQU KASEP, APAN KASEP, Si Kasep Dan Mastaka Mencetak Pelajar Penghafal Quran di SMP NEGERI 1 KOTA CIREBON
13	Eti Herawati, M.Pd. 197206281997022004	Kepala Bidang Pembinaan SMP	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu	Inspiratif Pemda Kab/Kota	08122477364	Implementasi Pendekatan Professional Talk untuk Meningkatkan Efektifitas Kerja Guru dan Karyawan di SMP Negeri Satu Atap 2 Krangkeng Indramayu
14	Idris, M.Pd. 198403102010011013	Guru Ahli Muda SDN Pakujajar Cipta Bina Mandiri	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi	Inspiratif Pemda Kab/Kota	082315582215	Mensukseskan Jabar Juara dengan <i>Real Action</i>
15	Evrina Budiastuti, S.P. 198504292012112001	Penyuluh Pertanian Muda	Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Bogor	Inspiratif Pemda Kab/Kota	085711139856	Menginspirasi Tanpa Batas, Sukseskan Tujuan Mulia Penyuluhan Pertanian Melalui Media dan Teknologi
16	Rachmat Kartono, S.STP., M.Si. 198512232006021001	Kepala	Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Majalengka	The Future Leader Pemda Kab/Kota	082333338397	Implementasi Pola Kepemimpinan Lintas Kondisi Dalam Mewujudkan Majalengka Raharja Jawa Barat Juara Lahir Batin
17	drh. Asri Kurnia, M.P. 198410212009012008	Kepala Bidang Keswan ikan, Kesehatan Masyarakat Veteriner, Pengolahan Pemasaran Hasil Peternakan dan Perikanan	Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis	The Future Leader Pemda Kab/Kota	081318157712	Implementasi Pola Kepemimpinan Lintas Kondisi Dalam Mewujudkan Majalengka Raharja Jawa Barat Juara Lahir Batin
18	Nela Megalita, S.E., M.M. 198609142011012003	Fungsional Hubungan masyarakat Ahli Muda	Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang	The Future Leader Pemda Kab/Kota	081320233121	Optimalisasi Kinerja Publikasi Humas Setda Kabupaten Sumedang Melalui Fitur Si Mas Senang

**DAFTAR PESERTA PEMENANG
SELEKSI PENGHARGAAN PNS BERPRESTASI
PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2022**

No	Nama/NIP Peserta	Jabatan	Perangkat Daerah	Kategori	Nomor HP	Judul Makalah
1	Suryati, SKM. M.Si. 196909231991022002	Nutrisionis Ahli Madya	UPTD Puskesmas Padaherang Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran	INOVATIF	081313503912	Menyeting Gigi Emas (Mencegah Stunting melalui Gemalur, Insasi E, Bugiza, Pokmas Pejam, Aliran)
2	Arief Syamsudin, S.Pd., MT. 197903102008011005	Kepala Bidang Informatika pada Dinas Komunikasi dan Informatika Persandian dan statistik Kabupaten Sumedang	Dinas Komunikasi dan Informatika Persandian dan statistik Kabupaten Sumedang	INOVATIF	08122447352	Membangun Ekosistem Desa Digital Dengan Super App E-Office Desa
3	Teten Ali Mulku Engkun, Ph.D. 197909171998101001	Kepala Biro Organisasi	Biro Organisasi Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	INOVATIF	0811223249	Transformasi Pengelolaan SDM Aparatur : Akuisisi Talenta di Provinsi Jawa Barat
4	Hj. Ratna Muda Ningrum, M.Pd. 197407162000032004	Guru Madya	SMP N I Cisaat Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi	INSPIRATIF	08128412235	Membumikan Literasi Melangkitkan Kompetensi Menebarkan Inspirasi
5	dr. Sari Wahyuningrum 197909132014072001	Kepala Blud UPTD Puskesmas Banjar 3	Dinas Kesehatan Kota Banjar	INSPIRATIF	081323470555	Optimalisasi Penggunaan Media Sosial sebagai Upaya Promosi Kesehatan di Masa Pandemi
6	Eneng Sugiarti, S.d., M.Pd. 196802021988032006	Sekretaris pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Depok	Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Depok	INSPIRATIF	081286006262	Depok Implementasi Ekonomi Kreatif (Di'ekraf) melalui Kolaborasi Para PSKS
7	Saepul Hidayat, S.STP., M.Si., M.Ak. 198309142001121006	Sekretaris	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Garut	THE FUTURE LEADER	085321877883	Implementasi Artificial Intelegency dalam Pengambilan Keputusan Strategis Pemerintah
8	Bayu Umbara, S.STP. 198608112006021001	Kepala Bagian Protokol	Biro Administrasi Pimpinan Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	THE FUTURE LEADER	08112100494	Pemuda Jabar Juara Lahir Batin
9	Apt. Titi Sudiati 198806042019032013	Kepala UPTD Kesehatan Farmasi Kabupaten Pangandaran	UPTD Farmasi Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran	THE FUTURE LEADER	081394751394	Peningkatan Peran UPTD Kesehatan Farmasi dalam Pengelolaan Perbekalan Farmasi

RUNDOWN EVALUASI
PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN TANDA JASA
TAHUN 2023

RABU 8 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	06.00-06.30	30'	Berkumpul di BKD	BKD Prov Jabar Jl. Ternate No.2 Bandung	Menggunakan 2 Mobil
2	06.30-08.30	120'	Perjalanan Menuju Lokasi		
3	08.30-11.30	180'	Pelaksanaan Evaluasi an. 1. Arif Setiawan, M.Kom. 2. Fazrian Wardani Adhitya, ST., MT.	BKPSDM Kab. Karawang Jl. Ciremai No.5, Karang Indah, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41314	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi
5	11.30-14.00	150'	ISOMA		
6	14.00-16.00	120'	Perjalanan Ke BKD Jabar		

KAMIS 9 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	05.30-06.00	30'	Berkumpul di BKD	BKD Prov Jabar Jl. Ternate No.2 Bandung	Menggunakan 2 Mobil
2	06.00-10.00	240'	Perjalanan Menuju Lokasi 1		
3	10.00-12.00	120'	Pelaksanaan Evaluasi an. 1. Ana Rohdiana, M.Pd. 2. Eti Herawati, M.Pd.	BKPSDM Kab. Indramayu Jl. Letjen Sutoyo No.1E, Lemahabang, Kec. Indramayu, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat 45212	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi
5	12.00-13.00	60'	ISOMA		
6	13.00-14.00	60'	Perjalanan Menuju Lokasi 2		
7	14.00-17.00	180'	Pelaksanaan Evaluasi an 1. Yudi Rahmat, SE. 2. H. Asep Syaefurrachman, S.Ag., M.Pd.I. 3. Ruliana Ramli, SIP., MP.	BKPSDM Kota Cirebon Jl. Tanda Barat No.33, Kebonbaru, Kec. Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat 45124	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi

JUMAT 10 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	07.30-08.00	30'	Berkumpul di Lobi Hotel	Kota Cirebon	Menggunakan 2 Mobil
2	08.00-08.30	30'	Perjalanan Menuju Lokasi		
3	08.30-11.30	180'	Pelaksanaan Visitasi an 1. Dra. Indra Fitriani, MM. 2. H. Ruslan. S.Kep., Ners. 3. Rachmat Kartono, S.STP., M.Si.	BKPSDM Kab. Cirebon Jl. Sunan Muria No.100, RT.01/RW.2, Sumber, Kec. Sumber, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45611	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi
4	11.30-14.00	150'	ISOMA		
5	14.00-17.00	180'	Perjalanan Menuju BKD Jabar		

SENIN 13 MARET 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	07.00-07.30	30'	Berkumpul di BKD	BKD Prov Jabar Jl. Ternate No.2 Bandung	Menggunakan 2 Mobil
2	07.30-08.00	30'	Perjalanan Menuju Lokasi 1		
3	08.00-09.30	90'	Pelaksanaan Evaluasi an. Agung Afandi, A.Md., S.AN.	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat Jl. Wastukencana No.17, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung	
4	09.30-10.30	60'	Perjalanan Menuju Lokasi 2		
5	10.30-12.00	90'	Pelaksanaan Evaluasi an. Lufiandi, S.T., M.Sc.	Bappeda Prov Jabar Jl. Ir. H. Juanda No.287, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung	
6	12.00-14.30	150'	ISOMA dan Perjalanan menuju Lokasi 3		
7	14.30-16.30	120'	Pelaksanaan Evaluasi an. 1. Yuliani Hermaningsih, M.Pd. 2. Drh. Yoni Darmawan Sugiri, MVPH.	Rumah Sakit Hewan (UPTD Rumah Sakit Hewan) Cikole Kab. Bandung Barat Jl. Raya Tangkuban Parahu No.11, Cikole, Kec. Lembang, Kabupaten Bandung Barat	
8	16.30-17.30	60'	Perjalanan Menuju BKD Jabar		

SELASA 14 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	06.00-06.30	30'	Berkumpul di BKD	BKD Prov Jabar Jl. Ternate No.2 Bandung	Menggunakan 2 Mobil
2	06.30-08.30	120'	Perjalanan Menuju Lokasi		
3	08.30-12.00	210'	Pelaksanaan Evaluasi an. 1. Irma Dewi Agustin, S.I.P., M.Si. 2. Nela Megalita, S.E., M.M. 3. Arief Syamsudin, S.Pd., MT.	BKPSDM Kab.Sumedang Jl. Prabu Gajah Agung No.09, Situ, Kec. Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45621	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi
5	12.00-14.00	120'	ISOMA, Perjalanan menuju Lokasi 2		
6	14.00-16.00	120'	Pelaksanaan Evaluasi an. 1. Edy Kuntoro, S.T., M.T. 2. Saepul Hidayat, S.STP., M.Si., M.Ak.	BKD Kab. Garut Jl. Pahlawan No.47, Sukagalih, Kec. Tarogong Kidul, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44151	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi
7	16.00-19.00	180'	Perjalanan Ke BKD Jabar		

RABU 15 MARET 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	07.00-07.30	30'	Berkumpul di BKD	BKD Prov Jabar Jl. Ternate No.2 Bandung	Menggunakan 2 Mobil
2	07.30-08.00	30'	Perjalanan Menuju Lokasi 1		
3	08.00-09.30	90'	Pelaksanaan Evaluasi an. Eka Anugrah, S.Kep.	BKPSDM Kota Bandung Jl.Wastukencana No.2, Babakan Ciamis, Kec. SumurBandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi
4	09.30-10.30	60'	Perjalanan Menuju Lokasi 2		
5	10.30-12.00	90'	Pelaksanaan Evaluasi an. Dr. Drs. H. Raden lip Hidajat, M.Pd.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov Jabar Jl. Supratman No.44, Sukamaju, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung	
6	12.00-14.00	120'	ISOMA dan Perjalanan Menuju Lokasi 3		
7	14.00-15.30	90'	Pelaksanaan Evaluasi an. R. Mukti Subagja, SE., M.Si.	Bapenda Prov Jabar Jl. Soekarno Hatta No.528, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung	
8	15.30-16.30	60'	Perjalanan Menuju BKD Jabar		

KAMIS 16 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	05.30-06.00	30'	Berkumpul di BKD	BKD Prov Jabar Jl. Ternate No.2 Bandung	Menggunakan 2 Mobil
2	06.00-10.00	240'	Perjalanan Menuju Lokasi		
3	08.30-11.30	120'	Pelaksanaan Evaluasi an. 1. Asep Iman Chandra Margana, Drs. 2. Dede Nining Ratnaningsih, SKM. 3. drh. Asri Kurnia, M.P.	BKPSDM Kab. Ciamis Jl. Sadananya No.27, Maleber, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46256	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi
4	11.30-13.30	120'	ISOMA		
5	13.30-16.30	180'	Perjalanan Menuju Kab. Pangandaran		

JUMAT 17 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	07.00-07.30	30'	Berkumpul di Lobi Hotel	Kab. Pangandaran	Menggunakan 2 Mobil
2	07.30-08.30	60'	Perjalanan Menuju Lokasi		
3	08.30-12.00	210'	Pelaksanaan Evaluasi an 1. Suryati, SKM. M.Si. 2. Apt. Titi Sudiati 3. dr. Sari Wahyuningrum	BKPSDM Kab. Pangandaran Jalan Raya Cigugur, Babakan Parigi Kabupaten Pangandaran	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi
4	12.00-16.00	240'	ISOMA , Jumatan, Perjalanan menuju BKD Jabar		

SENIN 20 MARET 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	05.30-06.00	30'	Berkumpul di BKD Prov Jabar	BKD Prov Jabar Jl. Ternate No.2 Bandung	Menggunakan 2 Mobil
2	06.00-09.00	180'	Perjalanan Menuju Lokasi		
3	09.00-11.00	120'	Pelaksanaan Evaluasi an 1. Eneng Sugiarti, S.d., M.Pd. 2. Evrina Budiastuti, S.P.	BKPSDM Kab. Bogor Jl. Bersih, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi
4	11.00-13.00	120'	ISOMA		
5	13.00-16.00	180'	Perjalanan Menuju Kab Sukabumi		

SELASA 21 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	07.00-07.30	30'	Berkumpul di Lobi Hotel	Kota Sukabumi	Menggunakan 2 Mobil
2	07.30-08.00	30'	Perjalanan Menuju Lokasi		
3	08.00-11.00	120'	Pelaksanaan Evaluasi an 1. Mulyadi, S.Pd., M.Si. 2. Idris, M.Pd. 3. Hj. Ratna Muda Ningrum, M.Pd.	BKPSDM Kab. Sukabumi Jl. Raya Kadupugur, Cijalingan, Kec. Cicantayan, Kabupaten Sukabumi, JawaBarat 43155	Narahubung konfirmasi kedatangan panitia dan peserta evaluasi
4	11.00-13.00	120'	ISOMA		
5	13.00-16.00	180'	Perjalanan Menuju BKD Jabar		

JUMAT 24 JANUARI 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	06.00-06.30	30'	Berkumpul di BKD	BKD Prov Jabar Jl. Ternate No.2 Bandung	Menggunakan 2 Mobil
2	06.30-08.30	120'	Perjalanan Menuju Lokasi		
3	08.30-10.30	180'	Pelaksanaan Evaluasi an 1. Irma Yuliawantini, S.STP., M.A.P. 2. H. Asep Saepuloh, S.T., M.T.	BPSDM Prov Jabar Jl. Kolonel Masturi No.KM.3.5, Cipageran, Kec. Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40511	
5	10.30-11.30	60'	Perjalanan Menuju Lokasi 2		
	11.30-13.00	90'	ISOMA		
	13.00-16.00	180'	Pelaksanaan Evaluasi an 1. Teten Ali Mulku Engkun, Ph.D. 2. Bayu Umbara, S.STP. 3. Taufiq Firdaus Al Muzaky, S.IP., M.Sc.	SETDA Prov Jabar Jl. Diponegoro No.22, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115	
6	16.00-16.15	15'	Perjalanan Ke BKD Jabar		

SENIN 27 MARET 2023

No	Waktu (WIB)	Durasi	Deskripsi Acara	Tempat/Alamat	Keterangan
1	07.00-07.30	30'	Berkumpul di BKD	BKD Prov Jabar Jl. Ternate No.2 Bandung	Menggunakan 2 Mobil
2	07.30-08.00	30'	Perjalanan Menuju Lokasi 1		
3	08.00-11.00	180'	Pelaksanaan Evaluasi an. 1. Agi Agung Galuh Purwa, S.STP., M.Sc., MPA. 2. Mohammad Ibrohim, S.Kom., M.Kom. 3. Waseso Wibisono. S.kom.	DISKOMINFO ProvJabar Jl. Tamansari No.55, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung	
4	11.00-13.00	120'	ISOMA dan Perjalanan Menuju Lokasi 2		
5	13.00-15.30	150'	Pelaksanaan Evaluasi an. 1. H. Fajar Abdillah, S.Hut., MAP. 2. Anton Nurholis, SP., MP.	Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat Jl. Surapati No.67, Sadang Serang Kec. Coblong Kota Bandung Jawa Barat 40133	
6	15.30-16.00	30'	Perjalanan Menuju BKD Jabar		

**DAFTAR ABSEN PESERTA EVALUASI PENGHARGAAN PNS BERPRESTASI
TAHUN 2020-2023**

No.	Jadwal	Nama	Instansi/ Perangkat Daerah	Keterangan
1	Kamis, 9 Januari 2023	Ruliana Ramli, SIP., MP.	Dinas Sosial Kota Cirebon	
2	Jum'at, 10 Januari 2023	Rachmat Kartono, S.STP., M.Si.	Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Majalengka	
3	Senin, 13 Januari 2023	Agung Afandi, A.Md., S.AN.	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat	
4	Selasa, 14 Januari 2023	Irma Dewi Agustin, S.I.P., M.Si	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	
5		Arief Syamsudin, S.Pd., MT.	Dinas Komunikasi dan Informatika Persandian dan statistik Kabupaten Sumedang	
6		Edy Kuntoro, S.T., M.T.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut	
7	Rabu, 15 Januari 2023	Dr. Drs. H. Raden Iip Hidajat, M.Pd.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat	
8		R. Mukti Subagja, SE., M.Si.	Bapenda Prov. Jabar	
9	Kamis, 16 Januari 2023	Asep Iman Chandra Margana, Drs.	UPTD Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kab. Tasikmalaya Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat	
10	Selasa, 21 Januari 2023	Idris, M.Pd.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi	
11	Jum'at, 24 Januari 2023	Bayu Umbara, S.STP.	Biro Administrasi Pimpinan Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	
12	Senin, 27 Januari 2023	Waseso Wibisono. S.Kom.	Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id e-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung - 40115

NOTULEN

Rapat : **Sosialisasi Kebijakan Penghargaan dengan Fasilitator Penghargaan Pemerintah Provinsi Jawa Barat**

Hari/Tanggal : Selasa, 11 April 2023

Waktu : 09.00 WIB s.d 11.00

Peserta : **Tim Penghargaan BKD Provinsi Jawa Barat dan Fasilitator Penghargaan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat**

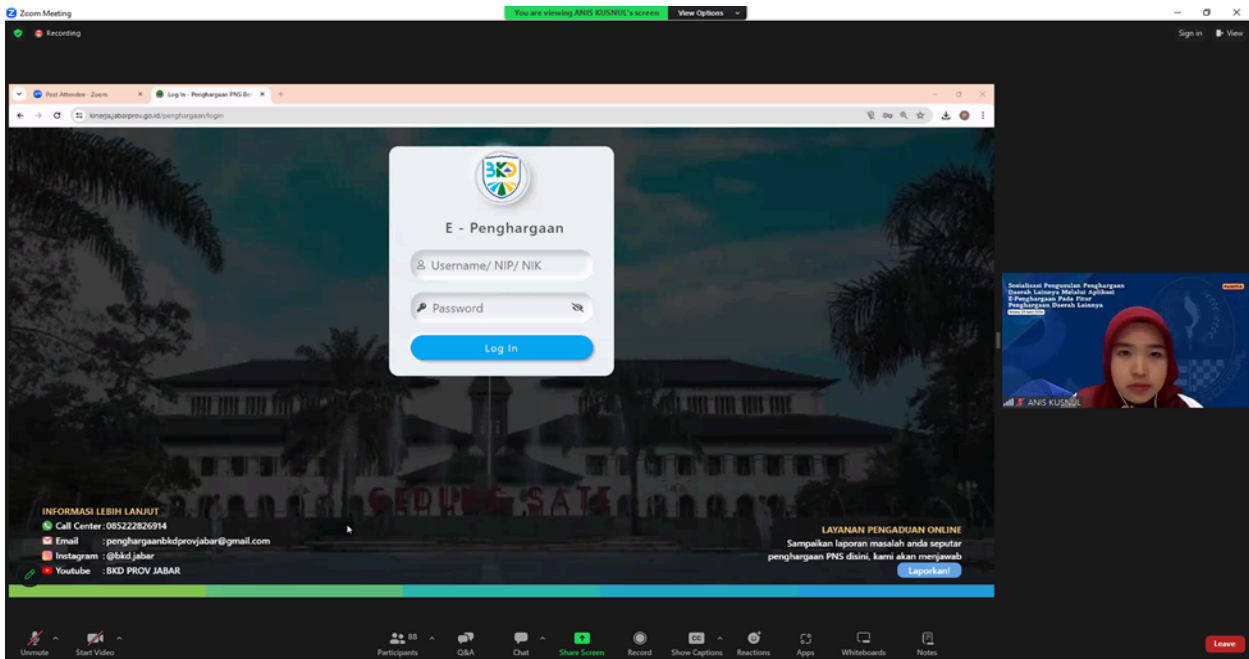
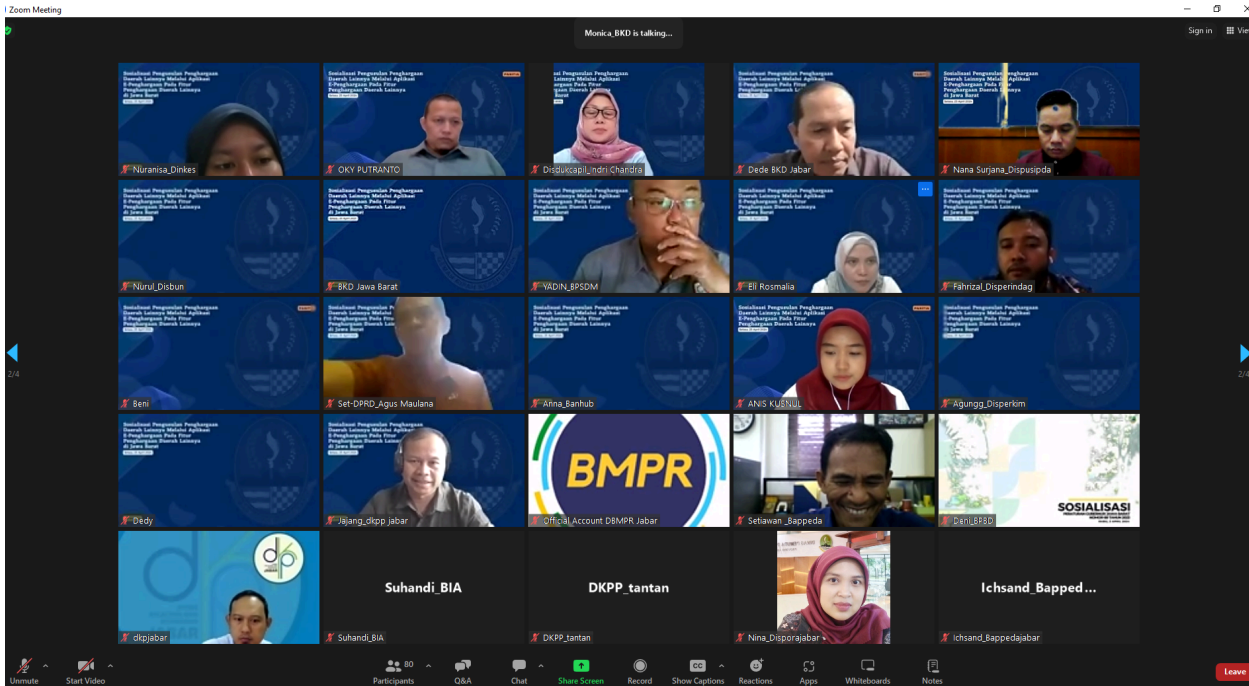
Kegiatan :

- Pelaksanaan Sosialisasi Kebijakan Penghargaan dengan Fasilitator Penghargaan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dilaksanakan secara daring melalui link zoom pada tanggal 6 April 2021
- Rapat dibuka Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Dengan penyampaian beberapa poin sebagai berikut :
 - Pemerintah Provinsi Jawa Barat berupaya memberikan penghargaan bagi PNS yang memberikan upaya dan usaha guna membangun Jawa Barat baik di bidang apapun.
 - Dengan ini Tim Penghargaan membuat inovasi dalam pengusulan penghargaan daerah lainnya dengan menggunakan Aplikasi E-Penghargaan
 - Diharapkan dengan adanya aplikasi ini dapat mempermudah fasilitator penghargaan dalam melakukan pengusulan penghargaan daerah lainnya.
 - Didasarkan dengan ini dibutuhkannya aspirasi dari beberapa fasilitator terkait pembentukan Peraturan Gubernur tentang Penghargaan Daerah.
- Selanjutnya penyampaian materi oleh Pak Dede Purnama, S.Ag., M.AP. Dengan penyampaian sebagai berikut :
 - Dasar Hukum Pengusulan Penghargaan daerah dan Mengenai Kebijakan Penghargaan.
 - Maksud, Tujuan dan Sasaran
 - Pengertian Penghargaan daerah
 - Jenis Penghargaan
 - Bentuk Penghargaan
 - Persyaratan pengusulan
 - Transformasi Pengelolaan Penghargaan daerah
 - Alur Pengusulan
 - Tutorial Pengusulan pada Aplikasi E-Penghargaan.
- **Sesi tanya jawab**

No	Nama	Penjelasan
1	Ibu Ratna Sinaga	Apakah Aplikasi ini sama dengan sebelumnya, jika ada

		nama penerima pengusulan akan ada notifikasi?
	Ibu Monica	untuk aplikasi ini bapak dan ibu hanya tinggal mengusulkan tanpa adanya notifikasi. jadi bisa melakukan pengusulan kapan pun di jam kerja.
2	Pak nana	Di Dinas kamu sering melakukan pengawasan ke kabupaten/kota. apakah dalam pengawasan tersebut bisa diusulkan pada penghargaan daerah jika memang terdapat suatu kompetisi?
	Pak Dede	Untuk pengawasan sendiri, itu adalah tupoksi jadi tidak mendapat penghargaan daerah. Penghargaan daerah ini diberikan kepada seseorang yang berjasa dan dapat memberikan suatu hal yang berguna untuk membangun pemerintah provinsi jawa barat
3	Pak Anan	Apakah dalam pengusulan Penghargaan daerah ini memiliki periode dalam pengusulannya seperti dengan PNS Berprestasi atau SLKS?
	Pak Dede	Untuk Pengusulan Penghargaan daerah ini sendiri tidak memiliki periode seperti yang lainnya, jadi bapak dan ibu dapat mengusul kan kapan saja sesuai dengan jam kerja. dan pengusulan ini dapat dilakukan jika sudah selesai dalam melakukan perlombaan atau kegiatan tertentu dengan memberikan berita acara hasil penilaian
4	Ibu Cucu	Di Biro BIA akan melakukan suatu event dimana hanya di lingkup BUMD apakah dapat dilakukan pengusulan penghargaan daerah?
	Pak Dede	bisa saja jika memang perangkat daerah memiliki dasar untuk di upload maka bisa diberikan. tidak hanya yang di pemerintah jawa barat namun dari selain asn yang diberikan penghargaan. memang harus ada hasil analisis penilaian yang diberikan
5	Pak Rizal	kalo di dinas ada perlombaan internal team of team di disnakertrans . apakah bisa diberikan penghargaan daerah lainnya?
	Pak dede	Dikarenakan Penghargaan daerah ini diberikan oleh gubernur, untuk kompetisi tingkat internal perangkat daerah dapat diberikan oleh kepala perangkat daerah
6	Teh Shelly	Apabila pemberian penghargaan dalam berupa uang akan tercantum dalam peraturan gubernur ini?
	Pak Dede	akan kami usahakan dalam pembuatan peraturan gubernur ini dapat mengampu segala pemberian penghargaan kepada pegawai.

DOKUMENTASI



Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being

Richard M. Ryan and Edward L. Deci
University of Rochester

Human beings can be proactive and engaged or, alternatively, passive and alienated, largely as a function of the social conditions in which they develop and function. Accordingly, research guided by self-determination theory has focused on the social-contextual conditions that facilitate versus forestall the natural processes of self-motivation and healthy psychological development. Specifically, factors have been examined that enhance versus undermine intrinsic motivation, self-regulation, and well-being. The findings have led to the postulate of three innate psychological needs—competence, autonomy, and relatedness—which when satisfied yield enhanced self-motivation and mental health and when thwarted lead to diminished motivation and well-being. Also considered is the significance of these psychological needs and processes within domains such as health care, education, work, sport, religion, and psychotherapy.

The fullest representations of humanity show people to be curious, vital, and self-motivated. At their best, they are agentic and inspired, striving to learn; extend themselves; master new skills; and apply their talents responsibly. That most people show considerable effort, agency, and commitment in their lives appears, in fact, to be more normative than exceptional, suggesting some very positive and persistent features of human nature.

Yet, it is also clear that the human spirit can be diminished or crushed and that individuals sometimes reject growth and responsibility. Regardless of social strata or cultural origin, examples of both children and adults who are apathetic, alienated, and irresponsible are abundant. Such non-optimal human functioning can be observed not only in our psychological clinics but also among the millions who, for hours a day, sit passively before their televisions, stare blankly from the back of their classrooms, or wait listlessly for the weekend as they go about their jobs. The persistent, proactive, and positive tendencies of human nature are clearly not invariantly apparent.

The fact that human nature, phenotypically expressed, can be either active or passive, constructive or indolent, suggests more than mere dispositional differences and is a function of more than just biological endowments. It also bespeaks a wide range of reactions to social environments

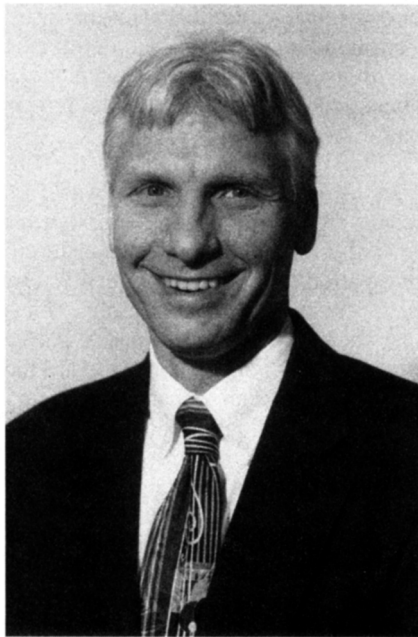
that is worthy of our most intense scientific investigation. Specifically, social contexts catalyze both within- and between-person differences in motivation and personal growth, resulting in people being more self-motivated, energized, and integrated in some situations, domains, and cultures than in others. Research on the conditions that foster versus undermine positive human potentials has both theoretical import and practical significance because it can contribute not only to formal knowledge of the causes of human behavior but also to the design of social environments that optimize people's development, performance, and well-being. Research guided by self-determination theory (SDT) has had an ongoing concern with precisely these issues (Deci & Ryan, 1985, 1991; Ryan, 1995).

Self-Determination Theory

SDT is an approach to human motivation and personality that uses traditional empirical methods while employing an organismic metatheory that highlights the importance of humans' evolved inner resources for personality development and behavioral self-regulation (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997). Thus, its arena is the investigation of people's inherent growth tendencies and innate psychological needs that are the basis for their self-motivation and personality integration, as well as for the conditions that foster those positive processes. Inductively, using the empirical process, we have identified three such needs—the needs for competence (Harter, 1978; White, 1963), relatedness (Baumeister & Leary, 1995; Reis, 1994), and autonomy (deCharms, 1968; Deci, 1975)—that appear to be essential for facilitating optimal functioning of the natural propensities for growth and integration, as well as for constructive social development and personal well-being.

This work was supported in part by research Grant MH-53385 from the National Institute of Mental Health. We thank all of the members of the Human Motivation Research Group at the University of Rochester who have contributed to these ideas and research, and to Jennifer LaGuardia, Charles Couchman, and Phyllis Joe for their specific help with this article.

Correspondence concerning this article should be addressed to either Richard M. Ryan or Edward L. Deci, Department of Clinical and Social Sciences in Psychology, University of Rochester, Rochester, NY 14627. Electronic mail may be sent to either ryan@psych.rochester.edu or deci@psych.rochester.edu.



Richard M. Ryan

Photo by Joe Gawlowicz,
University of Rochester

Much of the research guided by SDT has also examined environmental factors that hinder or undermine self-motivation, social functioning, and personal well-being. Although many specific deleterious effects have been explored, the research suggests that these detriments can be most parsimoniously described in terms of thwarting the three basic psychological needs. Thus, SDT is concerned not only with the specific nature of positive developmental tendencies, but it also examines social environments that are antagonistic toward these tendencies.

The empirical methods used in much of the SDT research have been in the Baconian tradition, in that social contextual variables have been directly manipulated to examine their effects on both internal processes and behavioral manifestations. The use of experimental paradigms has allowed us to specify the conditions under which people's natural activity and constructiveness will flourish, as well as those that promote a lack of self-motivation and social integration. In this way, we have used experimental methods without accepting the mechanistic or efficient causal meta-theories that have typically been associated with those methods.

In this article we review work guided by SDT, addressing its implications for three important outcomes. We begin with an examination of intrinsic motivation, the prototypic manifestation of the human tendency toward learning and creativity, and we consider research specifying conditions that facilitate versus forestall this special type of motivation. Second, we present an analysis of self-regulation, which concerns how people take in social values and extrinsic contingencies and progressively transform them into personal values and self-motivations. In that discussion, we outline different forms of internalized motivation, addressing their behavioral and experiential

correlates and the conditions that are likely to promote these different motivations. Third, we focus on studies that have directly examined the impact of psychological need fulfillment on health and well-being.

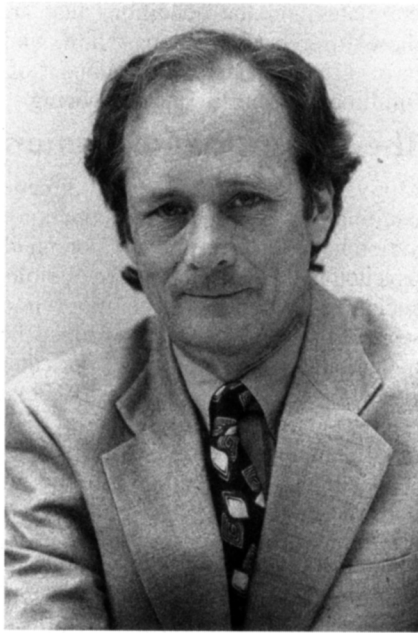
The Nature of Motivation

Motivation concerns energy, direction, persistence and equifinality—all aspects of activation and intention. Motivation has been a central and perennial issue in the field of psychology, for it is at the core of biological, cognitive, and social regulation. Perhaps more important, in the real world, motivation is highly valued because of its consequences: Motivation produces. It is therefore of preeminent concern to those in roles such as manager, teacher, religious leader, coach, health care provider, and parent that involve mobilizing others to act.

Although motivation is often treated as a singular construct, even superficial reflection suggests that people are moved to act by very different types of factors, with highly varied experiences and consequences. People can be motivated because they value an activity or because there is strong external coercion. They can be urged into action by an abiding interest or by a bribe. They can behave from a sense of personal commitment to excel or from fear of being surveilled. These contrasts between cases of having internal motivation versus being externally pressured are surely familiar to everyone. The issue of whether people stand behind a behavior out of their interests and values, or do it for reasons external to the self, is a matter of significance in every culture (e.g., Johnson, 1993) and represents a basic dimension by which people make sense of their own and others' behavior (deCharms, 1968; Heider, 1958; Ryan & Connell, 1989).

Comparisons between people whose motivation is authentic (literally, self-authored or endorsed) and those who are merely externally controlled for an action typically reveal that the former, relative to the latter, have more interest, excitement, and confidence, which in turn is manifest both as enhanced performance, persistence, and creativity (Deci & Ryan, 1991; Sheldon, Ryan, Rawsthorne, & Ilardi, 1997) and as heightened vitality (Nix, Ryan, Manly, & Deci, 1999), self-esteem (Deci & Ryan, 1995), and general well-being (Ryan, Deci, & Grolnick, 1995). This is so even when the people have the same level of perceived competence or self-efficacy for the activity.

Because of the functional and experiential differences between self-motivation and external regulation, a major focus of SDT has been to supply a more differentiated approach to motivation, by asking what kind of motivation is being exhibited at any given time. By considering the perceived forces that move a person to act, SDT has been able to identify several distinct types of motivation, each of which has specifiable consequences for learning, performance, personal experience, and well-being. Also, by articulating a set of principles concerning how each type of motivation is developed and sustained, or forestalled and undermined, SDT at once recognizes a positive thrust to human nature and provides an account of passivity, alienation, and psychopathology.



Edward L. Deci

Photo by Joe Gawlowicz,
University of Rochester

Intrinsic Motivation

Perhaps no single phenomenon reflects the positive potential of human nature as much as intrinsic motivation, the inherent tendency to seek out novelty and challenges, to extend and exercise one's capacities, to explore, and to learn. Developmentalists acknowledge that from the time of birth, children, in their healthiest states, are active, inquisitive, curious, and playful, even in the absence of specific rewards (e.g., Harter, 1978). The construct of intrinsic motivation describes this natural inclination toward assimilation, mastery, spontaneous interest, and exploration that is so essential to cognitive and social development and that represents a principal source of enjoyment and vitality throughout life (Csikszentmihalyi & Rathunde, 1993; Ryan, 1995).

Yet, despite the fact that humans are liberally endowed with intrinsic motivational tendencies, the evidence is now clear that the maintenance and enhancement of this inherent propensity requires supportive conditions, as it can be fairly readily disrupted by various nonsupportive conditions. Thus, our theory of intrinsic motivation does not concern what causes intrinsic motivation (which we view as an evolved propensity; Ryan et al., 1997); rather, it examines the conditions that elicit and sustain, versus subdue and diminish, this innate propensity.

Cognitive evaluation theory (CET) was presented by Deci and Ryan (1985) as a subtheory within SDT that had the aim of specifying factors that explain variability in intrinsic motivation. CET is framed in terms of social and environmental factors that facilitate versus undermine intrinsic motivation, using language that reflects the assumption that intrinsic motivation, being inherent, will be catalyzed when individuals are in conditions that conduce toward its expression. In other words, it will flourish if

circumstances permit. Put in this way, the study of conditions that facilitate versus undermine intrinsic motivation is an important first step in understanding sources of both alienation and liberation of the positive aspects of human nature.

CET, which focuses on the fundamental needs for competence and autonomy, was formulated to integrate results from initial laboratory experiments on the effects of rewards, feedback, and other external events on intrinsic motivation, and was subsequently tested and extended by field studies in various settings. The theory argues, first, that social-contextual events (e.g., feedback, communications, rewards) that conduce toward feelings of competence during action can enhance intrinsic motivation for that action. Accordingly, optimal challenges, effectance-promoting feedback, and freedom from demeaning evaluations were all found to facilitate intrinsic motivation. For example, early studies showed that positive performance feedback enhanced intrinsic motivation, whereas negative performance feedback diminished it (Deci, 1975), and research by Vallerand and Reid (1984) showed that these effects were mediated by perceived competence.

CET further specifies, and studies have shown (Fisher, 1978; Ryan, 1982), that feelings of competence will not enhance intrinsic motivation unless accompanied by a sense of autonomy or, in attributional terms, by an internal perceived locus of causality (deCharms, 1968). Thus, according to CET, people must not only experience competence or efficacy, they must also experience their behavior as self-determined for intrinsic motivation to be in evidence. This requires either immediate contextual supports for autonomy and competence or abiding inner resources (Reeve, 1996) that are typically the result of prior developmental supports for perceived autonomy and competence.

In fact, most of the research on the effects of environmental events in intrinsic motivation has focused on the issue of autonomy versus control rather than that of competence. Research on this issue has been considerably more controversial. It began with the repeated demonstration that extrinsic rewards can undermine intrinsic motivation. Deci (1975) interpreted these results in terms of rewards facilitating a more external perceived locus of causality (i.e., diminished autonomy). Although the issue of reward effects has been hotly debated, a recent, comprehensive meta-analysis (Deci, Koestner, & Ryan, 1999) confirmed, in spite of claims to the contrary by Eisenberger and Cameron (1996), that all expected tangible rewards made contingent on task performance do reliably undermine intrinsic motivation.

Also, research revealed that not only tangible rewards but also threats, deadlines, directives, pressured evaluations, and imposed goals diminish intrinsic motivation because, like tangible rewards, they conduce toward an external perceived locus of causality. In contrast, choice, acknowledgment of feelings, and opportunities for self-direction were found to enhance intrinsic motivation because they allow people a greater feeling of autonomy (Deci & Ryan, 1985). Field studies have further shown that

teachers who are autonomy supportive (in contrast to controlling) catalyze in their students greater intrinsic motivation, curiosity, and desire for challenge (e.g., Deci, Nezlek, & Sheinman, 1981; Flink, Boggiano, & Barrett, 1990; Ryan & Grolnick, 1986). Students taught with a more controlling approach not only lose initiative but learn less effectively, especially when learning requires conceptual, creative processing (Amabile, 1996; Grolnick & Ryan, 1987; Utman, 1997). Similarly, studies showed that autonomy-supportive parents, relative to controlling parents, have children who are more intrinsically motivated (Grolnick, Deci, & Ryan, 1997). Such findings generalized to other domains such as sport and music in which supports for autonomy and competence by parents and mentors incite more intrinsic motivation (e.g., Frederick & Ryan, 1995).

Although autonomy and competence supports are highly salient for producing variability in intrinsic motivation, a third factor, relatedness, also bears on its expression. In infancy, intrinsic motivation is readily observable as exploratory behavior and, as suggested by attachment theorists (e.g., Bowlby, 1979), it is more evident when the infant is securely attached to a parent. Studies of mothers and infants have, indeed, shown that both security and maternal autonomy support predict more exploratory behavior in the infants (e.g., Frodi, Bridges, & Grolnick, 1985). SDT hypothesizes that a similar dynamic occurs in interpersonal settings over the life span, with intrinsic motivation more likely to flourish in contexts characterized by a sense of security and relatedness. For example, Anderson, Manoogian, and Reznick (1976) found that when children worked on an interesting task in the presence of an adult stranger who ignored them and failed to respond to their initiations, a very low level of intrinsic motivation resulted, and Ryan and Grolnick (1986) observed lower intrinsic motivation in students who experienced their teachers as cold and uncaring. Of course, many intrinsically motivated behaviors are happily performed in isolation, suggesting that proximal relational supports may not be necessary for intrinsic motivation, but a secure relational base does seem to be important for the expression of intrinsic motivation to be in evidence.

To summarize, the CET framework suggests that social environments can facilitate or forestall intrinsic motivation by supporting versus thwarting people's innate psychological needs. Strong links between intrinsic motivation and satisfaction of the needs for autonomy and competence have been clearly demonstrated, and some work suggests that satisfaction of the need for relatedness, at least in a distal sense, may also be important for intrinsic motivation. It is critical to remember, however, that people will be intrinsically motivated only for activities that hold intrinsic interest for them, activities that have the appeal of novelty, challenge, or aesthetic value. For activities that do not hold such appeal, the principles of CET do not apply, because the activities will not be experienced as intrinsically motivated to begin with. To understand the motivation for those activities, we need to look more deeply into the nature and dynamics of extrinsic motivation.

Self-Regulation of Extrinsic Motivation

Although intrinsic motivation is an important type of motivation, it is not the only type or even the only type of self-determined motivation (Deci & Ryan, 1985). Indeed, much of what people do is not, strictly speaking, intrinsically motivated, especially after early childhood when the freedom to be intrinsically motivated is increasingly curtailed by social pressures to do activities that are not interesting and to assume a variety of new responsibilities (Ryan & La Guardia, in press).

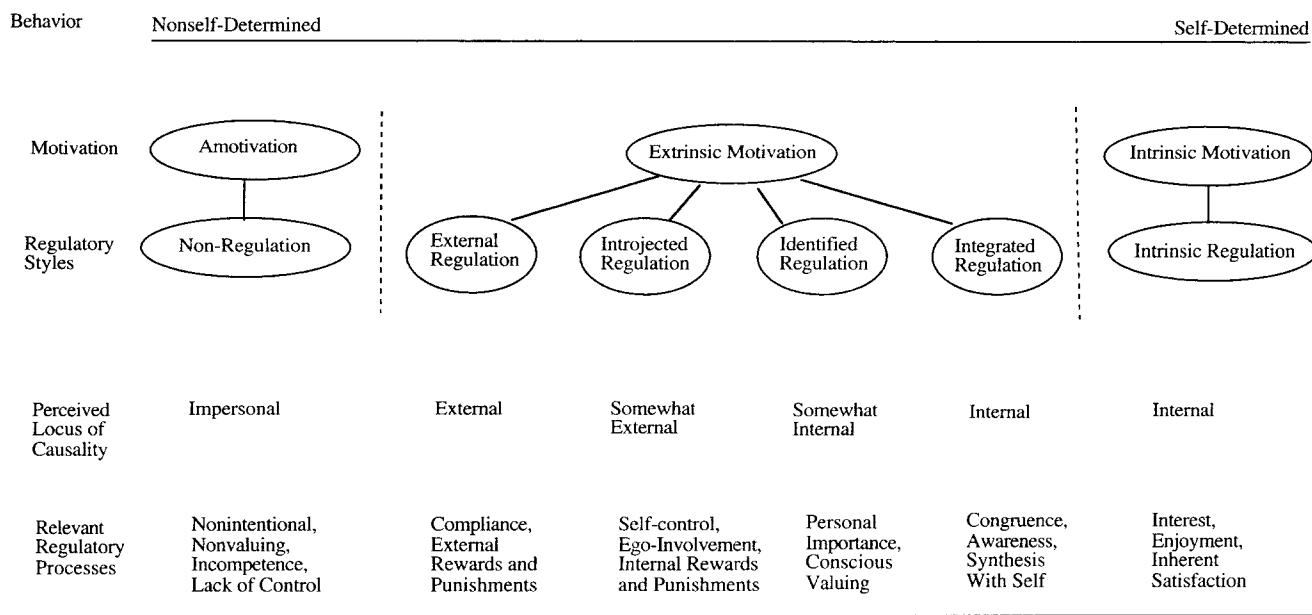
The real question concerning nonintrinsically motivated practices is how individuals acquire the motivation to carry them out and how this motivation affects ongoing persistence, behavioral quality, and well-being. Whenever a person (be it a parent, teacher, boss, coach, or therapist) attempts to foster certain behaviors in others, the others' motivation for the behavior can range from amotivation or unwillingness, to passive compliance, to active personal commitment. According to SDT, these different motivations reflect differing degrees to which the value and regulation of the requested behavior have been internalized and integrated. Internalization refers to people's "taking in" a value or regulation, and integration refers to the further transformation of that regulation into their own so that, subsequently, it will emanate from their sense of self.

Internalization and integration are clearly central issues in childhood socialization, but they are also continually relevant for the regulation of behavior across the life span. In nearly every setting people enter, certain behaviors and values are prescribed, behaviors that are not interesting and values that are not spontaneously adopted. Accordingly, SDT has addressed the issues of (a) the processes through which such nonintrinsically motivated behaviors can become truly self-determined, and (b) the ways in which the social environment influences those processes.

The term *extrinsic motivation* refers to the performance of an activity in order to attain some separable outcome and, thus, contrasts with *intrinsic motivation*, which refers to doing an activity for the inherent satisfaction of the activity itself. Unlike some perspectives that view extrinsically motivated behavior as invariably non-autonomous, SDT proposes that extrinsic motivation can vary greatly in its relative autonomy (Ryan & Connell, 1989; Vallerand, 1997). For example, students who do their homework because they personally grasp its value for their chosen career are extrinsically motivated, as are those who do the work only because they are adhering to their parents' control. Both examples involve instrumentalities rather than enjoyment of the work itself, yet the former case of extrinsic motivation entails personal endorsement and a feeling of choice, whereas the latter involves compliance with an external regulation. Both represent intentional behavior (Heider, 1958), but they vary in their relative autonomy. The former, of course, is the type of extrinsic motivation that is sought by astute socializing agents regardless of the applied domain.

Figure 1

The Self-Determination Continuum Showing Types of Motivation With Their Regulatory Styles, Loci of Causality, and Corresponding Processes



Within SDT, Deci and Ryan (1985) introduced a second subtheory, called organismic integration theory (OIT), to detail the different forms of extrinsic motivation and the contextual factors that either promote or hinder internalization and integration of the regulation for these behaviors. Figure 1 illustrates the OIT taxonomy of motivational types, arranged from left to right in terms of the degree to which the motivations emanate from the self (i.e., are self-determined).

At the far left of the self-determination continuum is amotivation, the state of lacking the intention to act. When amotivated, people either do not act at all or act without intent—they just go through the motions. Amotivation results from not valuing an activity (Ryan, 1995), not feeling competent to do it (Bandura, 1986), or not expecting it to yield a desired outcome (Seligman, 1975). To the right of amotivation in Figure 1 are five classifications of motivated behavior. Although many theorists have treated motivation as a unitary concept, each of the categories identified within OIT describes theoretically, experientially, and functionally distinct types of motivation. At the far right of the continuum is the classic state of intrinsic motivation, the doing of an activity for its inherent satisfactions. It is highly autonomous and represents the prototypic instance of self-determination. Extrinsically motivated behaviors, by contrast, cover the continuum between amotivation and intrinsic motivation, varying in the extent to which their regulation is autonomous.

The extrinsically motivated behaviors that are least autonomous are referred to as *externally regulated*. Such behaviors are performed to satisfy an external demand or

reward contingency. Individuals typically experience externally regulated behavior as controlled or alienated, and their actions have an external perceived locus of causality (deCharms, 1968). External regulation is the type of motivation focused on by operant theorists (e.g., Skinner, 1953), and it is external regulation that was typically contrasted with intrinsic motivation in early laboratory and field studies.

A second type of extrinsic motivation is labeled *introjected regulation*. Introjection involves taking in a regulation but not fully accepting it as one's own. It is a relatively controlled form of regulation in which behaviors are performed to avoid guilt or anxiety or to attain ego enhancements such as pride. Put differently, introjection represents regulation by contingent self-esteem (Deci & Ryan, 1995). A classic form of introjection is ego involvement (deCharms, 1968; Nicholls, 1984; Ryan, 1982), in which people are motivated to demonstrate ability (or avoid failure) in order to maintain feelings of worth. Although internally driven, introjected behaviors still have an external perceived locus of causality and are not really experienced as part of the self. Thus, in some studies, external regulation (being interpersonally controlled) and introjected regulation (being intrapersonally controlled) have been combined to form a controlled motivation composite (e.g., Williams, Grow, Freedman, Ryan, & Deci, 1996).

A more autonomous, or self-determined, form of extrinsic motivation is *regulation through identification*. Identification reflects a conscious valuing of a behavioral goal or regulation, such that the action is accepted or owned as personally important. Finally, the most auto-

mous form of extrinsic motivation is *integrated regulation*. Integration occurs when identified regulations are fully assimilated to the self, which means they have been evaluated and brought into congruence with one's other values and needs. Actions characterized by integrated motivation share many qualities with intrinsic motivation, although they are still considered extrinsic because they are done to attain separable outcomes rather than for their inherent enjoyment. In some studies, identified, integrated, and intrinsic forms of regulation have been combined to form an autonomous motivation composite.

As people internalize regulations and assimilate them to the self, they experience greater autonomy in action. This process may occur in stages, over time, but we are not suggesting that it is a developmental continuum in the sense that people must progress through each stage of internalization with respect to a particular regulation. Rather, they can relatively readily internalize a new behavioral regulation at any point along this continuum depending on both prior experiences and current situational factors (Ryan, 1995). Nonetheless, the range of behaviors that can be assimilated to the self increases over time with increased cognitive capacities and ego development (Loevinger & Blasi, 1991), and there is evidence that children's general regulatory style does tend to become more internalized or self-regulated over time (e.g., Chandler & Connell, 1987).

Ryan and Connell (1989) tested the formulation that these different types of motivation, with their distinct properties, lie along a continuum of relative autonomy. They investigated achievement behaviors among school children and found that external, introjected, identified, and intrinsic regulatory styles were intercorrelated according to a quasi-simplex pattern, thus providing evidence for an underlying continuum. Furthermore, differences in the type of extrinsic motivation were associated with different experiences and outcomes. For example, the more students were externally regulated the less they showed interest, value, and effort toward achievement and the more they tended to disown responsibility for negative outcomes, blaming others such as the teacher. Introjected regulation was positively related to expending more effort, but it was also related to feeling more anxiety and coping more poorly with failures. In contrast, identified regulation was associated with more interest and enjoyment of school and with more positive coping styles, as well as with expending more effort.

Other studies in education extended these findings, showing that more autonomous extrinsic motivation was associated with more engagement (Connell & Wellborn, 1991), better performance (Miserandino, 1996), lower dropout (Vallerand & Bissonnette, 1992), higher quality learning (Grolnick & Ryan, 1987), and better teacher ratings (Hayamizu, 1997), among other outcomes.

In the realm of health care, greater internalization has been associated with greater adherence to medications among people with chronic illnesses (Williams, Rodin, Ryan, Grolnick, & Deci, 1998), better long-term maintenance of weight loss among morbidly obese patients (Williams et al., 1996), improved glucose control among dia-

betics (Williams, Freedman, & Deci, 1998), and greater attendance and involvement in an addiction-treatment program (Ryan, Plant, & O'Malley, 1995).

Demonstrations of positive outcomes being associated with more internalized motivation have also emerged in other diverse domains, including religion (Ryan, Rigby, & King, 1993), physical exercise (Chatzisarantis, Biddle, & Meek, 1997), political activity (Koestner, Losier, Vallerand, & Carducci, 1996), environmental activism (Green-Demers, Pelletier, & Menard, 1997), and intimate relationships (Blais, Sabourin, Boucher, & Vallerand, 1990), among others.

The advantages of greater internalization appear, then, to be manifold (Ryan et al., 1997), including more behavioral effectiveness, greater volitional persistence, enhanced subjective well-being, and better assimilation of the individual within his or her social group.

Facilitating Integration of Extrinsic Motivation

Given the significance of internalization for personal experience and behavioral outcomes, the critical issue becomes how to promote autonomous regulation for extrinsically motivated behaviors. That is, what are the social conditions that nurture versus inhibit internalization and integration?

Because extrinsically motivated behaviors are not typically interesting, the primary reason people initially perform such actions is because the behaviors are prompted, modeled, or valued by significant others to whom they feel (or want to feel) attached or related. This suggests that relatedness, the need to feel belongingness and connectedness with others, is centrally important for internalization. Thus, OIT proposes that internalization is more likely to be in evidence when there are ambient supports for feelings of relatedness. For example, Ryan, Stiller, and Lynch (1994) showed that the children who had more fully internalized the regulation for positive school-related behaviors were those who felt securely connected to, and cared for by, their parents and teachers.

The relative internalization of extrinsically motivated activities is also a function of perceived competence. People are more likely to adopt activities that relevant social groups value when they feel efficacious with respect to those activities. As is the case with all intentional action, OIT suggests that supports for competence should facilitate internalization (Vallerand, 1997). Thus, for example, children who are directed to perform behaviors before they are developmentally ready to master them or understand their rationale would be predicted, at best, only to partially internalize the regulations, remaining either externally regulated or introjected.

Finally, the experience of autonomy facilitates internalization and, in particular, is a critical element for a regulation to be integrated. Contexts can yield external regulation if there are salient rewards or threats and the person feels competent enough to comply; contexts can yield introjected regulation if a relevant reference group endorses the activity and the person feels competent and related; but contexts can yield autonomous regulation only

if they are autonomy supportive, thus allowing the person to feel competent, related, and autonomous. To integrate a regulation, people must grasp its meaning and synthesize that meaning with respect to their other goals and values. Such deep, holistic processing (Kuhl & Fuhrmann, 1998) is facilitated by a sense of choice, volition, and freedom from excessive external pressure toward behaving or thinking a certain way. In this sense, support for autonomy allows individuals to actively transform values into their own.

Again, research results have supported this reasoning. For example, Deci, Eghrari, Patrick, and Leone (1994) demonstrated in a laboratory experiment that providing a meaningful rationale for an uninteresting behavior, along with supports for autonomy and relatedness, promoted its internalization and integration. Controlling contexts yielded less overall internalization, and the internalization that did occur in those contexts tended to be only introjected. Using parent interviews, Grolnick and Ryan (1989) found greater internalization of school-related values among children whose parents were more supportive of autonomy and relatedness. Strahan (1995) found that parents who were more autonomy-supportive promoted greater religious identification, as opposed to introjection, in their offspring. Williams and Deci (1996), using a longitudinal design, demonstrated greater internalization of biopsychosocial values and practices among medical students whose instructors were more autonomy-supportive. These are but a few of the many findings suggesting that supports for relatedness and competence facilitate internalization and that supports for autonomy also facilitate integration of behavioral regulations. When that occurs, people feel not only competent and related but also autonomous as they carry out culturally valued activities.

One further point needs to be made regarding the controversial issue of human autonomy. The concept of autonomy has often been portrayed as being antagonistic to relatedness or community. In fact, some theories equate autonomy with concepts such as individualism and independence (e.g., Steinberg & Silverberg, 1986), which do indeed imply low relatedness. But, within SDT, autonomy refers not to being independent, detached, or selfish but rather to the feeling of volition that can accompany any act, whether dependent or independent, collectivist or individualist. In fact, recent research in Korean and U.S. samples has found a more positive relation between autonomy and collectivistic attitudes than between autonomy and individualistic attitudes (Kim, Butzel, & Ryan, 1998). Furthermore, research has shown positive, rather than negative, links between relatedness to parents and autonomy in teenagers (Ryan & Lynch, 1989; Ryan et al., 1994). Clearly, then, we do not equate autonomy with independence or individualism.

Alienation and Its Prevention

SDT aims to specify factors that nurture the innate human potentials entailed in growth, integration, and well-being, and to explore the processes and conditions that foster the healthy development and effective functioning of individuals, groups, and communities. But a positive approach

cannot ignore pathology or close its eyes to the alienation and inauthenticity that are prevalent in our society and in others. Accordingly, we investigate nonoptimal (as well as optimal) developmental trajectories, much as is done in the field of developmental psychopathology (e.g., Cicchetti, 1991). We now turn to a brief consideration of that issue.

By definition, intrinsically motivated behaviors, the prototype of self-determined actions, stem from the self. They are unalienated and authentic in the fullest sense of those terms. But, as already noted, SDT recognizes that extrinsically motivated actions can also become self-determined as individuals identify with and fully assimilate their regulation. Thus, it is through internalization and integration that individuals can be extrinsically motivated and still be committed and authentic. Accumulated research now suggests that the commitment and authenticity reflected in intrinsic motivation and integrated extrinsic motivation are most likely to be evident when individuals experience supports for competence, autonomy, and relatedness.

It is the flip side of this coin, however, that speaks directly to the issues of alienation and inauthenticity and is relevant to such questions as why employees show no initiative, why teenagers reject their schools' values, and why patients adhere so poorly to treatment. SDT understands such occurrences in terms of the undermining of intrinsic motivation and, perhaps even more typically, the failure of internalization. To explain the causes of such diminished functioning, SDT suggests turning first to individuals' immediate social contexts and then to their developmental environments to examine the degree to which their needs for competence, autonomy, and relatedness are being or have been thwarted. We maintain that by failing to provide supports for competence, autonomy, and relatedness, not only of children but also of students, employees, patients, and athletes, socializing agents and organizations contribute to alienation and ill-being. The fact that psychological-need deprivation appears to be a principal source of human distress suggests that assessments and interventions would do well to target these primary foundations of mental health.

Psychological Needs and Mental Health

As we have seen, both the cognitive evaluation and organismic integration components of SDT have led us to posit a parsimonious list of three basic psychological needs as a means of organizing and interpreting a wide array of empirical results, results that seemed not to be readily and satisfactorily interpretable without the concept of needs. Much of our more recent work has used the concept of three basic psychological needs to address new phenomena and, more particularly, to evaluate the postulate that these three needs are innate, essential, and universal.

By our definition, a basic need, whether it be a physiological need (Hull, 1943) or a psychological need, is an energizing state that, if satisfied, conduces toward health and well-being but, if not satisfied, contributes to pathology and ill-being. We have thus proposed that the basic needs for competence, autonomy, and relatedness must be satis-

fied across the life span for an individual to experience an ongoing sense of integrity and well-being or "eudaimonia" (Ryan & Frederick, 1997; Waterman, 1993). Accordingly, much of our research now focuses on the link between satisfaction of the basic psychological needs and the experience of well-being.

Specifying psychological needs as essential nutrients implies that individuals cannot thrive without satisfying all of them, any more than people can thrive with water but not food. Thus, for example, a social environment that affords competence but fails to nurture relatedness is expected to result in some impoverishment of well-being. Worse yet, social contexts that engender conflicts between basic needs set up the conditions for alienation and psychopathology (Ryan et al., 1995), as when a child is required by parents to give up autonomy in order to feel loved.

To suggest that the three needs are universal and developmentally persistent does not imply that their relative salience and their avenues for satisfaction are unchanging across the life span or that their modes of expression are the same in all cultures. The very fact that need satisfaction is facilitated by the internalization and integration of culturally endorsed values and behaviors suggests that individuals are likely to express their competence, autonomy, and relatedness differently within cultures that hold different values. Indeed, the mode and degree of people's psychological-need satisfaction is theorized to be influenced not only by their own competencies but, even more important, by the ambient demands, obstacles, and affordances in their sociocultural contexts. Thus, to posit universal psychological needs does not diminish the importance of variability in goals and orientations at different developmental epochs or in different cultures, but it does suggest similarities in underlying processes that lead to the development and expression of those differences.

Our recent investigations of the importance of basic psychological needs have addressed three questions: Are the pursuit and attainment of all culturally congruent aspirations and life values associated with well-being? Do need-related processes operate similarly within different cultural circumstances? Is within-person variability in basic need satisfaction related to variability in well-being indicators? We briefly consider some of this work.

First, we discuss the relation of personal goals to well-being. We have hypothesized that the pursuit and attainment of some life goals will provide relatively direct satisfaction of the basic needs, thus enhancing well-being (Ryan, Sheldon, Kasser, & Deci, 1996), whereas the pursuit and attainment of other goals does not contribute to and may even detract from basic need satisfactions, leading to ill-being. In accord with this reasoning, T. Kasser and Ryan (1993, 1996) examined individual differences in the emphasis people place on intrinsic aspirations (goals such as affiliation, personal growth, and community that directly satisfy basic needs) compared with extrinsic aspirations (goals such as wealth, fame, and image that at best indirectly satisfy the needs). They found, first, that placing strong relative importance on intrinsic aspirations was pos-

itively associated with well-being indicators such as self-esteem, self-actualization, and the inverse of depression and anxiety, whereas placing strong relative importance on extrinsic aspirations was negatively related to these well-being indicators. Ryan, Chirkov, Little, Sheldon, Timoshina, and Deci (1999) replicated these findings in a Russian sample, attesting to the potential generalizability of the findings across cultures.

These findings go beyond goal importance *per se*. Both Ryan, Chirkov, et al. and T. Kasser and Ryan (in press) have found that whereas self-reported attainment of intrinsic aspirations was positively associated with well-being, attainment of extrinsic aspirations was not. Further, Sheldon and Kasser (1998) found in a longitudinal study that well-being was enhanced by attainment of intrinsic goals, whereas success at extrinsic goals provided little benefit. Together, these results suggest that even highly efficacious people may experience less than optimal well-being if they pursue and successfully attain goals that do not fulfill basic psychological needs. We hasten to add, however, that the meaning of specific goals is culturally influenced, so that how specific goals relate to well-being can vary across cultures, although the relation between underlying need satisfaction and well-being is theorized to be invariant.

Clearly, there are many factors that lead people to emphasize certain life goals that may not be need fulfilling. For example, exposure to the commercial media can prompt a focus on materialism (Richins, 1987), which provides only fleeting satisfactions and could actually detract from basic need fulfillment and, thus, well-being. Prior deficits in need fulfillment (e.g., from poor caregiving) might also lead individuals to yearn for more extrinsic goals as a substitute or compensatory mechanism. In fact, T. Kasser, Ryan, Zax, and Sameroff (1995) found that teens who had been exposed to cold, controlling maternal care (as assessed with ratings by the teens, mothers, and observers) were more likely to develop materialistic orientations, compared with better nurtured teens who more strongly valued the intrinsic goals of personal growth, relationships, and community. In short, cultural and developmental influences produce variations in the importance of goals, the pursuit of which, in turn, yields different satisfaction of basic needs and different levels of well-being.

In other research, we have examined the relations of people's reports of need satisfaction to indicators of well-being in various settings. For example, V. Kasser and Ryan (in press) found that supports for autonomy and relatedness predicted greater well-being among nursing home residents. Baard, Deci, and Ryan (1998) showed that employees' experiences of satisfaction of the needs for autonomy, competence, and relatedness in the workplace predicted their performance and well-being at work. Such research shows that within specific domains, especially those central to the lives of individuals, need satisfaction is correlated with improved well-being.

A more compelling way of demonstrating the essential relations between need fulfillments and mental health has been the examination of role-to-role and day-to-day fluctu-

tuations in basic need satisfaction and their direct effects on variability in well-being, while controlling for individual differences and various confounding variables. For example, Sheldon et al. (1997) demonstrated that satisfaction in each of several life roles (e.g., student, employee, friend), relative to the individual's own mean satisfaction, was attributable to the degree to which that role supports authenticity and autonomous functioning. Similarly, in a study that examined daily variations in well-being, Sheldon, Reis, and Ryan (1996) used hierarchical linear modeling to show that within-person daily fluctuations in the satisfaction of autonomy and competence needs predicted within-person fluctuations in outcomes such as mood, vitality, physical symptoms, and self-esteem. In a more recent study, Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, and Ryan (in press) found that variations in the fulfillment of each of the three needs (i.e., competence, autonomy, and relatedness) independently predicted variability in daily well-being. These studies support the view that basic psychological needs are determinative with regard to optimal experience and well-being in daily life.

Conclusions

Debates concerning the activity or passivity, responsibility or indolence, of human beings have been perennial (Kohn, 1990). As psychology has become more advanced, both in terms of our understanding of evolution and neurobiology and of social behavior and its causation, ample support for both perspectives could be garnered. SDT addresses this issue by attempting to account for both the activity and the passivity, the responsibility and the indolence. To do this, we have assumed that humans have an inclination toward activity and integration, but also have a vulnerability to passivity. Our focus, accordingly, has been to specify the conditions that tend to support people's natural activity versus elicit or exploit their vulnerability.

Our early investigations focused on the social conditions that enhance versus diminish a very positive feature of human nature, namely, the natural activity and curiosity referred to as intrinsic motivation. We found that conditions supportive of autonomy and competence reliably facilitated this vital expression of the human growth tendency, whereas conditions that controlled behavior and hindered perceived effectance undermined its expression. Subsequently, we investigated the acquisition and regulation of nonintrinsically motivated behaviors and, here too, we found evidence of the dramatic power of social contexts to enhance or hinder the organismic tendency to integrate ambient social values and responsibilities. Contexts supportive of autonomy, competence, and relatedness were found to foster greater internalization and integration than contexts that thwart satisfaction of these needs. This latter finding, we argue, is of great significance for individuals who wish to motivate others in a way that engenders commitment, effort, and high-quality performance.

Yet, our primary concern throughout this program of research has been the well-being of individuals, whether they are students in classrooms, patients in clinics, athletes on the playing field, or employees in the workplace. As

formulated by SDT, if the social contexts in which such individuals are embedded are responsive to basic psychological needs, they provide the appropriate developmental lattice upon which an active, assimilative, and integrated nature can ascend. Excessive control, nonoptimal challenges, and lack of connectedness, on the other hand, disrupt the inherent actualizing and organizational tendencies endowed by nature, and thus such factors result not only in the lack of initiative and responsibility but also in distress and psychopathology.

Knowledge concerning the nutrients essential for positive motivation and experience and, in turn, for enhanced performance and well-being has broad significance. It is relevant to parents and educators concerned with cognitive and personality development because it speaks to the conditions that promote the assimilation of both information and behavioral regulations. It is also relevant to managers who want to facilitate motivation and commitment on the job, and it is relevant to psychotherapists and health professionals because motivation is perhaps the critical variable in producing maintained change. Thus, by attending to the relative presence or deprivation of supports for basic psychological needs, practitioners are better able to diagnose sources of alienation versus engagement, and facilitate both enhanced human achievements and well-being.

REFERENCES

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. New York: Westview Press.
- Anderson, R., Manoogian, S. T., & Reznick, J. S. (1976). The undermining and enhancing of intrinsic motivation in preschool children. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 915-922.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1998). *Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in work settings*. Unpublished manuscript, Fordham University.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baumeister, R., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Blais, M. R., Sabourin, S., Boucher, C., & Vallerand, R. J. (1990). Toward a motivational model of couple happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1021-1031.
- Bowlby, J. (1979). *The making and breaking of affectional bonds*. London: Tavistock.
- Chandler, C. L., & Connell, J. P. (1987). Children's intrinsic, extrinsic and internalized motivation: A developmental study of children's reasons for liked and disliked behaviours. *British Journal of Developmental Psychology*, 5, 357-365.
- Chatzisarantis, N. L. D., Biddle, S. J. H., & Meek, G. A. (1997). A self-determination theory approach to the study of intentions and the intention-behaviour relationship in children's physical activity. *British Journal of Health Psychology*, 2, 343-360.
- Cicchetti, D. (1991). Fractures in the crystal: Developmental psychopathology and the emergence of self. *Developmental Review*, 11, 271-287.
- Connell, J. P., & Wellborn, J. G. (1991). Competence, autonomy and relatedness: A motivational analysis of self-system processes. In M. R. Gunnar & L. A. Sroufe (Eds.), *Minnesota Symposium on Child Psychology* (Vol. 22, pp. 43-77). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Csikszentmihalyi, M., & Rathunde, K. (1993). The measurement of flow in everyday life: Toward a theory of emergent motivation. In J. E. Jacobs (Ed.), *Developmental perspectives on motivation* (pp. 57-97). Lincoln: University of Nebraska Press.
- deCharms, R. (1968). *Personal causation*. New York: Academic Press.

- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62, 119–142.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627–668.
- Deci, E. L., Nezlek, J., & Sheinman, L. (1981). Characteristics of the rewarder and intrinsic motivation of the rewardee. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 1–10.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (pp. 237–288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M. Kernis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (pp. 31–49). New York: Plenum.
- Eisenberger, R., & Cameron, J. (1996). Detrimental effects of reward: Reality of myth? *American Psychologist*, 51, 1153–1166.
- Fisher, C. D. (1978). The effects of personal control, competence, and extrinsic reward systems on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 273–288.
- Flink, C., Boggiano, A. K., & Barrett, M. (1990). Controlling teaching strategies: Undermining children's self-determination and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 916–924.
- Frederick, C. M., & Ryan, R. M. (1995). Self-determination in sport: A review using cognitive evaluation theory. *International Journal of Sport Psychology*, 26, 5–23.
- Frodi, A., Bridges, L., & Grolnick, W. S. (1985). Correlates of mastery-related behavior: A short-term longitudinal study of infants in their second year. *Child Development*, 56, 1291–1298.
- Green-Demers, I., Pelletier, L. G., & Menard, S. (1997). The impact of behavioural difficulty on the saliency of the association between self-determined motivation and environmental behaviours. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 29, 157–166.
- Grolnick, W. S., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1997). Internalization within the family. In J. E. Grusec & L. Kuczynski (Eds.), *Parenting and children's internalization of values: A handbook of contemporary theory* (pp. 135–161). New York: Wiley.
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1987). Autonomy in children's learning: An experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 890–898.
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1989). Parent styles associated with children's self-regulation and competence in school. *Journal of Educational Psychology*, 81, 143–154.
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 1, 661–669.
- Hayamizu, T. (1997). Between intrinsic and extrinsic motivation. *Japanese Psychological Research*, 39, 98–108.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Hull, C. L. (1943). *Principles of behavior: An introduction to behavior theory*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Johnson, F. A. (1993). *Dependency and Japanese socialization*. New York: NYU Press.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 410–422.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 80–87.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (in press). Be careful what you wish for: Optimal functioning and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. In P. Schmuck & K. M. Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being*. Lengerich, Germany: Pabst Science.
- Kasser, T., Ryan, R. M., Zax, M., & Sameroff, A. J. (1995). The relations of maternal and social environments to late adolescents' materialistic and prosocial values. *Developmental Psychology*, 31, 907–914.
- Kasser, V., & Ryan, R. M. (in press). The relation of psychological needs for autonomy and relatedness to vitality, well-being, and mortality in a nursing home. *Journal of Applied Social Psychology*.
- Kim, Y., Butzel, J. S., & Ryan, R. M. (1998, June). *Interdependence and well-being: A function of culture and relatedness needs*. Paper presented at The International Society for the Study of Personal Relationships, Saratoga Spring, NY.
- Koestner, R., Losier, G. F., Vallerand, R. J., & Carducci, D. (1996). Identified and introjected forms of political internalization: Extending self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1025–1036.
- Kohn, A. (1990). *The brighter side of human nature*. New York: Basic Books.
- Kuhl, J., & Fuhrmann, A. (1998). Decomposing self-regulation and self-control. In J. Heckhausen & C. Dweck (Eds.), *Motivation and self-regulation across the life-span* (pp. 15–49). New York: Cambridge University Press.
- Loevinger, J., & Blasi, A. (1991). Development of the self as subject. In J. Strauss & G. Goethals (Eds.), *The self: Interdisciplinary approaches* (pp. 150–167). New York: Springer-Verlag.
- Miserandino, M. (1996). Children who do well in school: Individual differences in perceived competence and autonomy in above-average children. *Journal of Educational Psychology*, 88, 203–214.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91, 328–346.
- Nix, G., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 266–284.
- Reeve, J. (1996). *Motivating others*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Reis, H. T. (1994). Domains of experience: Investigating relationship processes from three perspectives. In R. Erber & R. Gilmour (Eds.), *Theoretical frameworks for personal relationships* (pp. 87–110). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (in press). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*.
- Richins, M. (1987). Media, materialism and human happiness. *Advances in Consumer Research*, 14, 352–356.
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 450–461.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397–427.
- Ryan, R. M., Chirkov, V. I., Little, T. D., Sheldon, K. M., Timoshina, E., & Deci, E. L. (1999). The American dream in Russia: Extrinsic aspirations and well-being in two cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1509–1524.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749–761.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., & Grolnick, W. S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Theory and methods* (pp. 618–655). New York: Wiley.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. M. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529–565.
- Ryan, R. M., & Grolnick, W. S. (1986). Origins and pawns in the classroom: Self-report and projective assessments of individual differences in children's perceptions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 550–558.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: Organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9, 701–728.
- Ryan, R. M., & La Guardia, J. G. (in press). What is being optimized over development?: A self-determination theory perspective on basic psychological needs across the life span. In S. Qualls & R. Abeles (Eds.), *Dialogues on psychology and aging*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Ryan, R. M., & Lynch, J. (1989). Emotional autonomy versus detachment: Revisiting the vicissitudes of adolescence and young adulthood. *Child Development*, 60, 340–356.
- Ryan, R. M., Plant, R. W., & O'Malley, S. (1995). Initial motivations for alcohol treatment: Relations with patient characteristics, treatment involvement and dropout. *Addictive Behaviors*, 20, 279–297.
- Ryan, R. M., Rigby, S., & King, K. (1993). Two types of religious internalization and their relations to religious orientations and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 586–596.
- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 7–26). New York: Guilford Press.
- Ryan, R. M., Stiller, J., & Lynch, J. H. (1994). Representations of relationships to teachers, parents, and friends as predictors of academic motivation and self-esteem. *Journal of Early Adolescence*, 14, 226–249.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness*. San Francisco: Freeman.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1319–1331.
- Sheldon, K. M., Reis, H. T., & Ryan, R. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1270–1279.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L., & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: Cross-role variation in the Big Five traits and its relations with authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1380–1393.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York: Macmillan.
- Steinberg, L., & Silverberg, S. (1986). The vicissitudes of autonomy in adolescence. *Child Development*, 57, 841–851.
- Strahan, B. J. (1995). *Marriage, family and religion*. Sydney, Australia: Adventist Institute.
- Utman, C. H. (1997). Performance effects of motivational state: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 1, 170–182.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 271–360). San Diego, CA: Academic Press.
- Vallerand, R. J., & Bissonnette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: A prospective study. *Journal of Personality*, 60, 599–620.
- Vallerand, R. J., & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport Psychology*, 6, 94–102.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678–691.
- White, R. W. (1963). *Ego and reality in psychoanalytic theory*. New York: International Universities Press.
- Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 767–779.
- Williams, G. C., Freedman, Z. R., & Deci, E. L. (1998). Supporting autonomy to motivate glucose control in patients with diabetes. *Diabetes Care*, 21, 1644–1651.
- Williams, G. C., Grow, V. M., Freedman, Z., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1996). Motivational predictors of weight loss and weight-loss maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 115–126.
- Williams, G. C., Rodin, G. C., Ryan, R. M., Grolnick, W. S., & Deci, E. L. (1998). Autonomous regulation and long-term medication adherence in adult outpatients. *Health Psychology*, 17, 269–276.



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026
Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id e-mail : bkd@jabarprov.go.id
Bandung - 40115

Bandung, 10 April 2023

Kepada

Yth. Kepala Perangkat Daerah di
Lingkungan Pemerintah Daerah
Provinsi Jawa Barat (Terlampir)
di
Tempat

Nomor : 1773/KPG.03.06/PKAP
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) lembar
Hal : Undangan Sosialisasi Kebijakan
Penghargaan

Disampaikan dengan hormat, menindaklanjuti Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor: 861.1/3476/SJ tanggal 20 Juni 2020 tentang Prosedur Pembentukan Peraturan Gubenur tentang Penghargaan maka akan melaksanakan sosialisasi Kebijakan Penghargaan bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat melalui Aplikasi e-Penghargaan yang akan dilaksanakan pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 11 April 2021
Waktu : 08.30 WIB s.d selesai
Tempat : *Zoom Meeting*
Id : 234 659 9811
Password : JABARJUARA

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kiranya dapat menugaskan pegawai yang mengelola penghargaan PNS untuk mengikuti kegiatan dimaksud.

Demikian kiranya maklum, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

H. SUMASNA, S.T., MUM.
Pembina Utama Madya



E438C77AA8

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/E438C77AA8>

Lampiran Surat Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Barat
Nomor : 1773/KPG.03.06/PKAP
Tanggal : 10 April 2021
Hal : Undangan Sosialisasi Kebijakan
Penghargaan

DAFTAR KEPALA PERANGKAT DAERAH/CABANG DINAS
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

1. Yth. Inspektur
2. Yth. Sekretaris DPRD
3. Yth. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
4. Yth. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5. Yth. Kepala Badan Pendapatan Daerah
6. Yth. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah
7. Yth. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
8. Yth. Kepala Pelaksana Harian Badan Penanggulangan Bencana Daerah
9. Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
10. Yth. Kepala Dinas Kesehatan
11. Yth. Kepala Dinas Perumahan dan Pemukiman
12. Yth. Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan KB
13. Yth. Kepala Dinas Sumber Daya Air
14. Yth. Kepala Dinas Kehutanan
15. Yth. Plt. Kepala Dinas Perkebunan
16. Yth. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan
17. Yth. Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan
18. Yth. Kepala Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang
19. Yth. Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura
20. Yth. Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan
21. Yth. Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
22. Yth. Kepala Dinas Perhubungan
23. Yth. Kepala Dinas Sosial
24. Yth. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga
25. Yth. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Kecil
26. Yth. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
27. Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
28. Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
29. Yth. Kepala Dinas Lingkungan Hidup
30. Yth. Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan
31. Yth. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah
32. Yth. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
33. Yth. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
34. Yth. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika
35. Yth. Kepala Badan Penghubung
36. Yth. Kepala Biro Umum
37. Yth. Kepala Dinas Pendidikan
38. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I
39. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah II
40. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III
41. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah IV
42. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah V



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/E438C77AA8>

E438C77AA8

43. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI
44. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII
45. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII
46. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah IX
47. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah X
48. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XI
49. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII
50. Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,



Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,

H. SUMASNA, S.T., MUM.
Pembina Utama Madya



E438C77AA8

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
<https://sidebar.jabarprov.go.id/v/E438C77AA8>



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Ternate Nomor 02 Telepon : (022) 4235026

Fax : (022) 4203960 Website : bkd.jabarprov.go.id e-mail : bkd@jabarprov.go.id

Bandung - 40115

NOTULEN

Rapat : **Penghargaan Daerah bagi Mantan Gubernur Jawa Barat dan Penghargaan bagi PNS**

Hari/Tanggal : Rabu/ 02 Agustus 2023

Waktu : 14.00 WIB s.d Selesai

Peserta : **1. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**
Oky Putranto, S.STP., M.AP.
Cahyo Purwanto, SH, MH
Ajes Lesmana Atmaja

2. Tim Penghargaan

- Dewi Sri Farthyna Wirasugena, SE., ME
- Beni Kustian, S.Sos
- Monica Elizabeth Natalia, S.STP
- Iwan Setiawan

3. Biro Kesejahteraan Sosial (Fiky)

4. Dinas Sosial (Rizki)

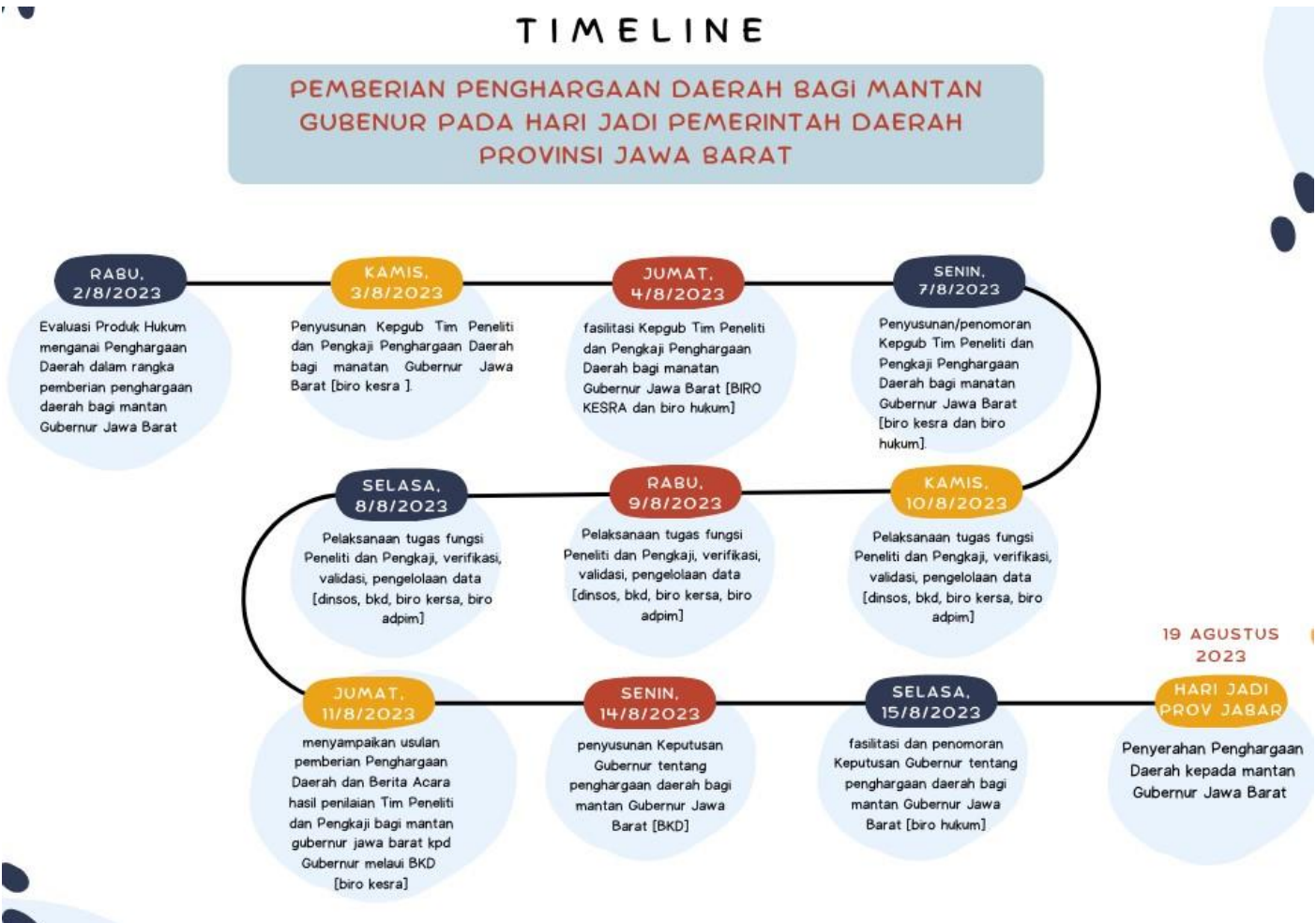
5. Biro Administrasi Pimpinan (Haris)

6. Biro Hukum dan HAM (Ira dan Riani)

Penjelasan :

- ✚ Dibuka oleh Pak Cahyo, kegiatan rapat hari ini merupakan tindaklanjut dari rapat sebelumnya yang dilaksanakan di ruangan papandayan Gedung Sate, untuk mengakomodir keinginan Pak Gubernur untuk kegiatan HUT Jawa Barat dapat memberikan penghargaan kepada Para Mantan Gubernur.
- ✚ Dilanjutkan penyampaian beberapa hal oleh Pak Oky, kita akan laksanakan keinginan Pak Gubernur ini normative sesuai aturan tanpa menabrak aturan, berdasarkan permendagri BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah yang mengelola terkait aparatur/ASN (PNS dan PPPK), sementara itu nomenklatur ada Kepala Bidang Penghargaan sehingga dipandang segala bentuk pengelolaan penghargaan ada dikita. Sesuai hematnya sesuai Tugas Fungsi kami memberikan penghargaan bagi PNS, namun prinsipnya hari ini tidak ideal untuk debat usir, tetapi harus menerjemahkan keinginan Pak Gubernur dan mencari jalan Tengah dan kami siap membantu. Poin yang disampaikan/dikoordinasikan:
 1. Pergub Nomor 28 Tahun 2022 tentang Penghargaan, ada slot penghargaan daerah lainnya dan tidak bicara terkait Tanda Penghargaan namun apakah bisa mengcover, karena penghargaan daerah lainnya hanya memberikan piagam penghargaan.
 2. Perda Jawa Barat Nomor 7 tahun 2016 mengamanatkan terkait Tanda Penghargaan.
 3. Terkait pengusul lebih pas untuk ke Biro Kesra dan Biro Adpim, jadi Gubernur mana yang layak untuk mendapatkan Tanda Penghargaan perlu diidentifikasi untuk bahan pertimbangan yang menjadi indikator atau dasar.

4. Rencana Timeline Pemberian Penghargaan bagi Mantan Gubernur Jawa Barat



✚ Pak Haris - Adpim

Pemberian penghargaan ini direncanakan karena mengetahui Prestasi Pak Gubernur saat saat ini berkat kontribusi dari Gubernur Gubernur sebelumnya sehingga Pak Gubernur ingin memberikan apresiasi/penghargaan atas pengorbanan dari para mantan Gubernur, Pak Gubernur sudah melaporkan ke Kepala Biro Administrasi Pimpinan, hasil pertemuan di papandayan, sudah memohon petunjuk juga dari para ahli budaya untuk nama penghargaan yang akan diberikan dan sehingga ditentukan menjadi nama dari sansakerta yang netral, tinggal Pak Gubernur memilih dan sudah ada rencana terkait desain medali semat. Kami juga akan mengontak keluarga mantan gubernur. Sampai saat ini belum ada arahan dari Pak Gubernur akan diberikan penghargaan apa apa. Sebelum Hari HUT Jabar progress sudah dilaporkan ke Pak Gubernur dan terkait penamaan penghargaan itu apa bisa diakomodir di perubahan pergub ini.

✚ Bu Riani - Biro Hukum

Sebetulnya saya lebih menyarankan merubah Pergub Penghargaan, namun karena jadwal sangat singkat, perubahan akan sangat sulit dan juga memang membutuhkan waktu yang panjang, untuk itu kita gunakan saja mekanisme melalui penghargaan daerah lainnya karena apabila menggunakan tanda penghargaan harus ada persetujuan dari DPRD, amanat pergub harus ada Tim Penilai dan Tim Pertimbangan, yang perlu dibentuk Tim Penilai karena tim Penilai belum ada sedangkan Tim Pertimbangan sudah ada. Pemberian penghargaan ini akan menjadi sorotan publik, untuk itu administrasi harus segera dilakukan. Harus dilihat jasanya sebelah mana agar ada dasar, menjadi berita acara dan bentuknya berupa Keputusan Gubernur tentang penetapannya. Namun ada pemberian penghargaan lainnya, maka lainnya bisa apa saja untuk mengakomodir mungkin pengkaji yang lalu sudah memikirkan itu.

✚ Bu Ira Biro Hukum

Pencantuman Nama Penghargan harus ada di Pergub 18 untuk jangka panjangnya. Penghargaan Daerah Lainnya sangat luas jadi sangatlah fleksibel.

✚ Pak Cahyo

Terkait penilaian harus ada pemrakarsanya dulu dan terkait Tim Penilai Biro Kesra bisa menjadi mengusul.

✚ Pak Viky – Biro Kesra

Ini merupakan pertemuan pertama saya dalam pembahasan penghargaan bagi Mantan Gubernur, hubungannya dengan Biro Kesra sebetulnya lebih sering lebih penghargaan ke dinas, kami lanjutkan ke BKD untuk piagam penghargaan. Ada Dinas Sosial, Parbud, Disdik, biasanya piagam penghargaan kekita dulu, ada juga BMN, dan dikami ada pergub untuk gelar pahlawan untuk ke pusat yang melibatkan akademisi, birokrat, media dan praktisi, jadi menilai dari berbagai sudut pandang karena untuk diusulkan ke level Nasional. Untuk Tahun ini lebih selektif untuk penghargaan pahlawan. Tiap gubernur beda beda dilihat triggernya dan penghargaan daerah lainnya memang menjadi slot dan kita menjadi tim, tidak hanya dari Biro Kesra saja.

✚ Pak Cahyo

Kesra memang sudah berpengalaman, Tanda Penghargaan untuk Mantan Gubernur ini akan jadikan pengembangan dipenghargaan daerah lainnya karena fleksibilitasnya tinggi.

✚ Pak Oky

Terkait fasilitasi penghargaan bagi Mantan Gubernur ini memang saya diamanatkan oleh Pak Kaban, sehingga minimal hari ini sudah ada keputusan, sehingga poin kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Karena waktunya sangat cepat tidak akan sempat untuk merubah Pergub yang paling memungkinkan adalah mengambil solusi mengambil dari slot penghargaan daerah lainnya pada Pergub 28 Tahun 2023.
2. Tim Penilai tidak Kesra sendirian, komandonya dibantu oleh kesra namun susunan personalia tim boleh memasukan Dinsos, Adpim, Biro kesra, Dinsos, dan Biro Hukum. Mungkin bisa dibantu oleh tim TAP karena banyak praktisi juga.
3. Setelah rapat dengan tim penilai, berita acara dapat ditandatangani oleh semua.
4. Setelah dari tim penilai masuk dinilai oleh Tim Pemrtimbangan pemberian penghargaan sudah tersedia.
5. Lalu dibuat kepgub pemberian penghargaan dibuat langsung kepgubnya bersamaan dengan biro hukum jadi tidak lama untuk kajiannya.
6. Baru setelah kepgub penghargaan muncul di proses oleh BKD untuk masuk ke kepgub, dan di kepgub juga minimal muncul nama penghargaan.

✚ Pak Fiky - Biro Kesra

Kita harus melihat prestasinya, mana yang dominan beliau melihat periodenya kalau lebih ke infrastruktur bisa ke pupr, kalau Gubernur konsen ke agamanya lebih ke ahli agama, nanti ada ahli dari keagamaan karena memang harus ada indikatornya.

✚ Pak Haris - Biro Administrasi Pimpinan

Rencana dari Gubernur yang pertama akan diberikan juga.

✚ Bu Ira - Biro Hukum

Jadi dipergub lain tidak hanya gubernur wakil gubernur, jadi penghargaan kepada mantan gubernur, mantan wakil gubernur untuk janda dan duda

✚ Pak Haris – Biro Adpim

Tetap penerimanya tetap gubernur dan wakil gubernur dan masih kami cari data datanya, kami juga dapat bukunya dari dispusipda jadi ada dinas dinas mana yang bisa masuk ke Tim Penilai. Terkait validasi kita harus buka arsip lagi, karena kita dikejar waktu, apa bisa hanya redaksinya atas dedikasi menjadi arsip Tunggal.

🚩 Pak Oky

Kesimpulan, nanti Tim penilai dibentuk untuk memberikan nilai, dasar hasil penilaian disampaikan ke tim pertimbangan, setelah rapat dengan tim pertimbangan baru dibuatlah berita acara yang ditandatangani sebagai dasar membuat kepgub dan kepgub tersebut bisa menjadi dasar pemberian penghargaan berupa piagam, lencana dll.

DOKUMENTASI



