



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1144, 2018

KEMENPAN-RB. Pedoman Pelaksanaan Anugerah
ASN Tahun 2018.

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 29 TAHUN 2018
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN ANUGERAH APARATUR SIPIL TAHUN 2018

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mendorong peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara dan upaya pemberian penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kinerja dan prestasi yang sangat baik perlu diberikan Anugerah Aparatur Sipil Negara Teladan dan Inspiratif Tahun 2018;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pedoman Pelaksanaan Anugerah Aparatur Sipil Negara tahun 2018;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun Nomor 6037);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN ANUGERAH APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2018.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Anugerah ASN Tahun 2018 adalah ajang seleksi dan pemberian penghargaan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Teladan dan PNS Inspiratif Tahun 2018.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut PPT adalah sosok Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama panutan yang patut ditiru atau baik untuk dicontoh karena memiliki integritas, kompetensi, kinerja dan inovasi yang tinggi dalam memajukan organisasi.

7. ASN Inspiratif Adalah sosok PNS panutan yang dapat mengilhami, menggerakkan, membangkitkan dan mengobarkan semangat bagi diri dan lingkungannya untuk melakukan sesuatu yang positif dan berguna.

Pasal 2

Anugerah ASN teladan dan inspiratif Tahun 2018 meliputi:

1. Anugerah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama teladan; dan
2. Anugerah ASN Inspiratif.

Pasal 3

- (1) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menyelenggarakan Anugerah Tahun 2018.
- (2) Untuk menyelenggarakan Anugerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap instansi pemerintah mengusulkan 1 (satu) orang PPT terbaik di lingkungan instansi masing-masing untuk mengikuti seleksi Pejabat Pimpinan Tinggi Teladan Tahun 2018.
- (3) Instansi pemerintah dan/atau masyarakat dapat mengusulkan ASN inspiratif di masing-masing instansi untuk mengikuti seleksi ASN inspiratif.
- (4) Pedoman Anugerah ASN Tahun 2018 sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Agustus 2018

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

ASMAN ABNUR

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 27 Agustus 2018

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN I

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI
BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 29 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN ANUGERAH
APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2018

PEDOMAN PELAKSANAAN
ANUGERAH APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2018

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tugas pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.

Sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa kepada ASN yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Dalam rangka mendapatkan sosok ASN panutan yang telah menunaikan tugasnya dengan baik, bahkan melampaui ekspektasi organisasi dan masyarakat, diselenggarakan Anugerah ASN Tahun 2018 yang di dalamnya terdiri dari anugerah bagi Pejabat Pimpinan Tinggi (PPT) Pratama Teladan dan anugerah bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Inspiratif Tahun 2018.

B. Tujuan

Tujuan penyelenggaraan Anugerah ASN Tahun 2018 adalah:

1. Mendapatkan sosok ASN yang dapat dijadikan panutan, yakni PPT Pratama Teladan dan PNS Inspiratif;
2. Memberikan penghargaan kepada PPT Pratama Teladan dan PNS Inspiratif yang telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, bahkan melampaui ekspektasi organisasi maupun masyarakat;
3. Mendiseminasi dan mengedukasi publik bahwa saat ini banyak sosok PPT Pratama Teladan dan PNS Inspiratif yang telah memberikan pengabdian terbaiknya bagi kepentingan bangsa dan negara;
4. Mendapatkan basis data talenta PPT Pratama dan PNS terbaik yang kapabel dan akseptabel sebagai *raw input* bagi *talent pool* nasional alternatif.

C. Manfaat

Manfaat penyelenggaraan Anugerah ASN Tahun 2018 adalah:

1. Adanya *role model* nasional PPT Pratama Teladan dan PNS Inspiratif yang nantinya akan menjadi “Duta ASN”;
2. Tumbuhnya motivasi dan inspirasi di jajaran ASN untuk terus meningkatkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja, serta menjadi teladan bagi ASN lainnya maupun bagi masyarakat pada umumnya;
3. Terbangunnya persepsi masyarakat yang positif terhadap keberadaan ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa;
4. Adanya *talent pool* nasional alternatif yang dapat memperkuat sistem manajemen talenta ASN nasional.

D. Hasil Yang Diharapkan

Hasil yang diharapkan dari penyelenggaraan Anugerah ASN Tahun 2018 adalah:

1. Terpilihnya 10 (sepuluh) nomine Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Teladan;
2. Terpilihnya 15 (lima belas) nomine Pegawai Negeri Sipil Inspiratif;

3. Terpilihnya 3 (tiga) pemenang Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Teladan;
 4. Terpilihnya 3 (tiga) pemenang Pegawai Negeri Sipil Inspiratif.
- Keenam PNS yang menjadi pemenang tersebut akan dinobatkan sebagai penerima Anugerah PPT Pratama Teladan dan PNS Inspiratif Tahun 2018.

BAB II

PENGERTIAN, PERSYARATAN DAN TEKNIS PELAKSANAAN

A. Pengertian

1. PPT Pratama Teladan

Adalah sosok PPT Pratama panutan yang patut ditiru atau baik untuk dicontoh karena memiliki integritas, kompetensi, kinerja dan inovasi yang tinggi dalam memajukan organisasi.

2. PNS Inspiratif

Adalah sosok PNS panutan yang mampu mengilhami, menggerakkan, membangkitkan dan mengobarkan semangat bagi diri dan lingkungannya untuk melakukan sesuatu yang positif dan berguna.

B. Persyaratan dan Aspek Penilaian

1. Persyaratan Peserta

PPT Pratama Teladan	PNS Inspiratif
a. Diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang Berwenang	a. Diusulkan oleh masyarakat dan/atau instansi;
b. Memiliki karya inovasi pada saat menduduki JPT Pratama dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi, dibuktikan dengan testimoni dan/atau keterangan dari pimpinan, rekan sejawat dan bawahan;	b. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan melakukan pelanggaran kode etik;
c. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan tidak pernah melakukan pelanggaran kode etik, dibuktikan oleh surat keterangan dari Pejabat Berwenang;	c. Memiliki kiprah nyata dan/atau karya inovasi yang inspiratif dan fenomenal yang berdampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, yang dibuktikan dengan unggahan foto dan/atau video, serta deskripsi singkat;
d. Memiliki integritas, moral, dan rekam jejak jabatan yang dapat dijadikan teladan, dibuktikan oleh surat keterangan dari Pejabat	d. Memiliki integritas moral dan rekam jejak yang baik dan patut ditiru atau dicontoh;
	e. Kiprah nyata yang bersangkutan dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga memotivasi dan menginspirasi PNS dan komponen masyarakat lainnya.

PPT Pratama Teladan	PNS Inspiratif
Berwenang; e. Menyusun dan menyerahkan berbagai dokumen portofolio yang akan dinilai kepada panitia seleksi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.	

2. Aspek Penilaian PPT Pratama Teladan dan PNS Inspiratif

PPT Pratama Teladan	PNS Inspiratif
Aspek-aspek penilaian PPT Pratama Teladan pada dasarnya mengacu pada Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Dengan komposisi 55 % untuk aspek Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural serta 45 % untuk aspek Kompetensi Teknis.	Aspek-aspek penilaian PNS Inspiratif antara lain aspek <i>enabler</i> (50 %) yaitu pembelajaran dan pengembangan diri, profesionalitas dalam pelaksanaan tugas, harmoni kehidupan, dan kontribusi sosial-budaya. Serta aspek <i>result</i> (50 %) atau hasil yaitu karya nyata dan penciptaan nilai tambah, kesinambungan dan konsistensi prestasi kerja, kepeloporan dan daya inspirasi, serta pengembangan budaya dan nilai-nilai kebangsaan.

C. Mekanisme Pelaksanaan

1. Pendaftaran Peserta

PPT Pratama Teladan	PNS Inspiratif
a. Peserta pemilihan PPT Pratama Teladan tidak dibenarkan mendaftarkan diri sendiri, melainkan didaftarkan atau diusulkan secara <i>online</i> oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pyb pada instansi masing-masing melalui <i>website menpan.go.id</i> ; b. Pihak pengusul melengkapi berkas testimoni dari pimpinan, rekan sejawat dan bawahan peserta;	Tahap 1 a. Peserta pemilihan PNS Inspiratif tidak dibenarkan mendaftarkan diri sendiri, melainkan didaftarkan atau diusulkan secara online oleh masyarakat dan/atau instansi melalui akun instagram @kemenpanrb; b. Pihak pengusul dalam mengusulkan harus menyertakan foto dan/atau video serta deskripsi/informasi singkat tentang kiprah atau inovasi

PPT Pratama Teladan	PNS Inspiratif
<p>c. Pihak pengusul melengkapi berkas dokumen portofolio peserta beserta kelengkapan lainnya.</p>	<p>inspiratif dan fenomenal peserta dalam memajukan organisasi dan/atau meningkatkan kualitas pelayanan publik;</p> <p>c. Pihak pengusul dalam mengusulkan wajib menyertakan hastag #PNSInspiratif2018.</p> <p>Tahap 2 (Difasilitasi oleh Panitia Seleksi dan Instansi)</p> <p>a) Pihak panitia akan melakukan <i>tracking</i> atas usulan para pengusul dan akan mengambil 50 nomine yang dipandang paling inspiratif dan fenomenal;</p> <p>b) Panitia akan meminta Pejabat Berwenang/Instansi untuk meng-entry data 50 nomine melalui website menpan.go.id;</p> <p>c) Panitia akan meminta Pejabat Berwenang/Instansi untuk melengkapi berkas testimoni dari pimpinan, rekan sejawat dan bawahan dari 50 nomine;</p> <p>d) Panitia akan meminta Pejabat Berwenang untuk melengkapi berkas dokumen portofolio 50 nomine beserta kelengkapan lainnya.</p>

2. Seleksi Calon Nomine

PPT Pratama Teladan	PNS Inspiratif
<p>a. Seleksi Administratif</p> <p>Dimaksudkan untuk memastikan bahwa peserta telah memenuhi dan melengkapi persyaratan administratif. Peserta yang tidak memenuhi/melengkapi persyaratan tersebut tidak akan</p>	<p>a. Seleksi Administratif</p> <p>Dimaksudkan untuk memastikan bahwa peserta telah memenuhi dan melengkapi persyaratan administratif. Peserta yang tidak memenuhi/ melengkapi persyaratan tersebut tidak akan diikutsertakan pada tahap seleksi</p>

<p>diikutsertakan pada tahap seleksi berikutnya.</p> <p>b. Penilaian portofolio Dimaksudkan untuk menelusuri rekam jejak peserta berdasarkan dokumen portofolio yang disertakan, untuk menetapkan 50 Nomine terpilih.</p> <p>c. Publikasi Nomine 50 nama Nominee terpilih ditampilkan pada <i>website www.menpan.go.id</i> atau media lainnya untuk memperoleh masukan (<i>feedback</i>) dari masyarakat termasuk dari Intansi terkait (BIN, PPATK dan KPK).</p> <p>d. Presentasi dan Wawancara Pada tahap ini 10 Nomine terpilih akan menceritakan atau menyajikan pengalaman dan kiprahnya sebagai PPT Pratama.</p> <p>e. Penilaian Rekam Jejak dan Integeritas Dilakukan dengan mekanisme verifikasi lapangan untuk memastikan bahwa rekam jejak dan integeritas 10 Nomine layak dijadikan panutan dan patut diteladani.</p> <p>f. Rapat Akhir Pada tahap ini dilakukan untuk menetapkan 3 Nomine terbaik nasional.</p>	<p>berikutnya.</p> <p>b. Penilaian Portofolio I (Digital) Dimaksudkan untuk menelusuri rekam jejak peserta berdasarkan dokumen portofolio digital yang disertakan, untuk menetapkan 50 Nomine terpilih.</p> <p>c. Publikasi Nomine 50 nama Nominee terpilih ditampilkan pada <i>website www.menpan.go.id</i> atau media lainnya untuk memperoleh masukan (<i>feedback</i>) dari masyarakat termasuk dari Intansi terkait (BIN, PPATK dan KPK).</p> <p>d. Penilaian Portofolio II Dimaksudkan untuk menelusuri rekam jejak peserta berdasarkan dokumen portofolio yang disertakan untuk menetapkan 15 peserta terpilih.</p> <p>e. Presentasi dan Wawancara Pada tahap ini 15 Nomine terpilih akan menceritakan atau menyajikan kiprah atau inovasi inspiratif dan fenomenalnya sebagai PNS.</p> <p>f. Penilaian Rekam Jejak dan Integritas Dilakukan dengan mekanisme verifikasi lapangan untuk memastikan bahwa rekam jejak dan integeritas 15 Nomine layak dijadikan inspirasi dan patut diteladani.</p> <p>g. Rapat Akhir Pada tahap ini dilakukan untuk menetapkan 3 Nominee terbaik nasional</p>
--	--

D. Tim Juri

Tim Juri Anugerah Aparatur Sipil Negara Tahun 2018 ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, terdiri dari akademisi, praktisi, profesional, dan pemerhati manajemen SDM.

E. Penganugerahan dan Pemberian Penghargaan

1. Penganugerahan

Pengumuman pemenang Anugerah Aparatur Sipil Negara Tahun 2018 akan dilakukan pada acara puncak yang dikaitkan dengan peringatan Hari Pahlawan tanggal 10 November 2018. Seluruh Nomine yang mengikuti penjurian tahap akhir akan diundang untuk menghadiri acara tersebut. Pemberian anugerah kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Teladan, serta anugerah kepada PNS Inspiratif Tahun 2018 akan dilakukan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

2. Pemberian Penghargaan

Kepada para pemenang Anugerah Aparatur Sipil Negara Tahun 2018 akan diberikan penghargaan berupa pengembangan kompetensi, sertifikat serta penghargaan lainnya.

F. Seluruh rangkaian kegiatan Anugerah ASN Tahun 2018 telah disusun dan direncanakan penjadwalannya. Namun demikian, teknis pelaksanaannya disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang berkembang. Jadwal pelaksanaan tersebut adalah sebagai berikut:

No	Uraian Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	
		PPT Pratama Teladan	PNS Inspiratif
1	Pengumuman	Agustus – September 2018	
2	Pendaftaran	September 2018	
3	Seleksi Administrasi	Minggu IV September 2018	
4	Penilaian Portofolio I	Minggu I Oktober 2018	
5	Rapat Penetapan Top 50	Minggu II Oktober 2018	
6	6.1. Koordinasi (PNS Inspiratif) Panitia Seleksi berkoordinasi dengan instansi dari 50 nominee terpilih untuk melakukan pendaftaran dan melengkapi dokumen ke dalam sistem aplikasi	-	Minggu II Oktober 2018

	6.2 Pendaftaran II (PNS Inspiratif) Entry data 50 Nomine terpilih ke dalam sistem aplikasi.	-	Minggu II Oktober 2018
7	Publikasi Profil 50 Nomine	Minggu III Oktober 2018	
8	Penilaian Portofolio II		Minggu IV Oktober 2018
9	Rapat penetapan Top 10 PPT Pratama Teladan dan Top 15 PNS Inspiratif	Minggu IV Oktober 2018	
10	Penilaian paparan Presentasi dan Wawancara Top 10 PPT Pratama Teladan dan Top 15 PNS Inspiratif	Minggu I – II November 2018	
11	Penilaian Rekam Jejak dan Integritas terhadap Top 10 PPT Pratama Teladan dan Top 15 PNS Inspiratif	Minggu II- III November 2018	
12	Rapat Penilaian Akhir (Penentuan Top 3 PPT Pratama Teladan dan PNS Inspiratif)	Minggu III November 2018	
13	Acara puncak Anugerah ASN Tahun 2018	Minggu IV November 2018	

G. Indikator Penilaian:

1. Indikator Penilaian PPT Pratama Teladan

No	Jenis Kompetensi	Pembobotan
1	Aspek Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural	55 %
2	Aspek Kompetensi Teknis	45 %

No	Aspek	Indikator	Kriteria			
			1	2	3	4
A. Kompetensi Manajerial :			1	2	3	4
1.	Integritas	a. Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;				
		b. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;				
		c. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.				

No	Aspek	Indikator	Kriteria			
2.	Kerjasama	<p>a. Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;</p> <p>b. Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;</p> <p>c. Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.</p>				
3.	Komunikasi	<p>a. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama;</p> <p>b. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;</p> <p>c. Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;</p> <p>d. Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p>				
4.	Orientasi pada hasil	<p>a. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;</p> <p>b. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;</p> <p>c. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan</p>				

No	Aspek	Indikator	Kriteria			
		efisiensi pencaian target organisasi.				
5.	Pelayanan Publik	a. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengganti-sipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;				
		b. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;				
		c. Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemang-ku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.				
6.	Pengembangan diri dan orang lain	a. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;				
		b. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan				

No	Aspek	Indikator	Kriteria			
		umpan balik pada tataran organisasi;				
		c. Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.				
7.	Mengelola Perubahan	a. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;				
		b. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala;				
		c. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.				
8.	Pengambilan Keputusan	a. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi;				
		b. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;				
		c. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)				
B. Sosial Kultural:						
1.	Perekat Bangsa	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;				
		Mampu mendayagunakan perbedaan				

No	Aspek	Indikator	Kriteria			
		latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.				
		Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik				
C.Teknis:						
1.	DAMPAK INOVASI/KEBIJAKAN	Dirasakan memberikan manfaat/ berdampak bagi lingkungan kerja				
		Dirasakan memberikan manfaat/ berdampak bagi lingkungan Masyarakat				
		Dirasakan memberikan manfaat/ berdampak bagi Negara				

2. Indikator Penilaian PNS Inspiratif

No	Jenis Kompetensi	Pembobotan
1	Kriteria Enabler	50 %
2	Result	50 %

Kriteria Enabler

Komponen Penilaian	Bobot	Aspek Penilaian	Kriteria			
			1	2	3	4
Enabler	15%	Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas dirinya;				
		Keinginan untuk menambah pengetahuan dan wawasan untuk				

			meningkatkan kualitas hidup;				
			Keinginan untuk terus berprestasi dalam bekerja.				
Profesionalitas dalam Pelaksanaan Tugas :	15%		Memahami tanggungjawab, tugas dan fungsinya;				
			Memahami dengan baik target kinerja dan ukuran pencapaian kinerja secara konkrit,				
			Memiliki rekam jejak kedinasan yang baik;				
Harmoni Kehidupan :	10%		Kemampuan menjalani kehidupan yang seimbang antara kerja dan keluarga;				
			Kemampuan menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang kondusif;				
			Kemampuan menciptakan harmoni antara lingkungan organisasi dan lingkungan masyarakat.				
Kontribusi dalam Sosial Budaya :	10%		Memiliki kompetensi dalam literasi sosial dan budaya;				
			Memberikan kontribusi kongkrit bagi perbaikan kehidupan masyarakat dan lingkungan;				
			Konsistensi dalam memberikan kontribusi sosial budaya.				

	Total	50%				
--	-------	-----	--	--	--	--

Kriteria Result

Komponen Penilaian		Bobot	Aspek Penilaian	Kriteria			
				1	2	3	4
Result	Karya Nyata Penciptaan Nilai Tambah :	15%	Memberikan karya berupa kreasi dan inovasi dalam pelaksanaan tugas;				
			Karyanya tersebut secara konkrit dapat digunakan dalam praktek pelaksanaan kerja;				
			Karyanya memberikan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat.				
	Kesinambungan dan Konsistensi :	10%	Secara berkelanjutan berupaya mengembangkan kreasi dan inovasinya;				
			Secara berkelanjutan berupaya meningkatkan daya implementasi dari kreasi dan inovasinya;				
			Secara berkelanjutan berupaya meningkatkan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat.				
	Kepeloporan dan daya Inspirasi :	15%	Keberhasilan dalam mempengaruhi lingkungan organisasi;				
			Keberhasilan dalam mempengaruhi lingkungan masyarakat;				
			Keberhasilan dalam meng-				

			inspirasi lingkungan organisasi dan masyarakat untuk melakukan kebaikan yang sama.				
	Pengembangan Budaya dan Nilai-nilai Kebangsaan	10%	Keberhasilan dalam melarutkan nilai budaya dan kearifan lokal;				
			Keberhasilan dalam melarutkan nilai-nilai kebangsaan;				
			Keberhasilan menjadi perekat dan pemersatu bangsa.				
	Total	50%					

Keterangan : Pembobotan Penilaian atas Kriteria

4	Sepenuhnya menggambarkan kondisi nyata dari obyek yang dinilai, dan disertai dengan bukti-bukti yang lengkap dan nyata dalam bentuk fisik maupun non fisik (software, aplikasi, soft copy);
3	Sebagian besar menggambarkan kondisi nyata dari obyek yang dinilai, dan disertai dengan bukti-bukti yang lengkap dan nyata dalam bentuk fisik maupun non fisik (software, aplikasi, soft copy);
2	Sebagian menggambarkan kondisi nyata dari obyek yang dinilai, dan disertai dengan adanya bukti-bukti yang nyata dalam bentuk fisik maupun non fisik (software, aplikasi, soft copy);
1	Tidak memenuhi kondisi yang dipersyaratkan, serta tidak didukung dengan bukti-bukti nyata, baik secara lengkap maupun sebagian.

BAB III PENUTUP

Sistem penghargaan (*reward*) memberikan kontribusi terhadap budaya atau iklim dalam suatu organisasi. Sistem *reward* dapat membentuk budaya yang sesuai karena mempengaruhi motivasi pegawai. Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli membuktikan bahwa faktor utama ketidakpuasan pegawai adalah sistem *reward* yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Ketidakpuasan tersebut dapat menimbulkan perilaku negatif terhadap organisasi yang bisa terlihat dari menurunnya komitmen, dan akhirnya berdampak pada menurunkan kinerja pegawai.

Untuk itu, Kementerian PANRB dalam rangka membangun budaya kerja yang kompetitif, serta untuk memperbaiki kualitas manajemen SDM Aparatur dalam perspektif implementasi sistem merit, berupaya memberikan apresiasi kepada ASN yang berprestasi melalui ajang Anugerah ASN Tahun 2018, yakni dengan memberikan penghargaan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Teladan dan Pegawai Negeri Sipil Inspiratif Tahun 2018.

Penyelenggaraan Anugerah ASN Tahun 2018 ini diharapkan selain dapat meningkatkan motivasi jajaran ASN di seluruh pelosok Nusantara untuk lebih berkinerja dan berprestasi, juga dapat meningkatkan persepsi positif masyarakat terhadap keberadaan ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Di sisi lain, kontestasi ini diharapkan dapat menstimulasi lahirnya para Pemimpin Masa Depan (*The Next Future Leader*), serta dapat mendorong terwujudnya sistem manajemen talenta ASN nasional.

MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

ASMAN ABNUR