

**NAMA INOVASI : SISTEM PENILAIAN INSTRUMEN KINERJA (SI PETRUK)
SEBAGAI TINDAKLANJUT PEMBERIAN PENGHARGAAN
BAGI APARATUR SIPIL NEGARA BERPRESTASI**

1. Dasar hukum

- a. **Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019** tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pasal 48 **ayat 2** dijelaskan sebagai berikut:

- “Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi serta **pemberian penghargaan** bagi PNS”.

Dalam pasal **51 ayat 4 poin f** dijelaskan sebagai berikut:

- “PyB sebagaimana dimaksud ayat (1) menggunakan laporan dokumen penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk dijadikan acuan dalam **memberikan penghargaan** dan pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

- b. **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022** tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

- Dalam pasal 20 ayat(2) dijelaskan sebagai berikut:

“ Dalam hal pegawai menunjukkan kemajuan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a Pimpinan dapat memberikan: **apresiasi dan/atau penugasan baru**.

Dalam pasal 27 dijelaskan sebagai berikut:

- “Tindaklanjut sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 huruf d terdiri atas pelaporan kinerja pegawai, keberatan, pemeringkatan kinerja pegawai, **penghargaan** dan sanksi”.

Dalam pasal 31 ayat 3 dijelaskan sebagai berikut:

- “Selain penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK dapat **memberikan penghargaan lain** sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

- c. **Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2023** tentang **Pemberian Penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara Berprestasi**

Merujuk pada poin dasar hukum yang disampaikan di atas menegaskan bahwa instansi baik pusat maupun daerah harus memberikan apresiasi terhadap aparatur

sipil negara yang menunjukkan integritas, dedikasi dan prestasi dengan kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan sebagai salah satu sarana untuk memberikan motivasi untuk terus bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan publik.

2. Permasalahan

a. Permasalahan Makro

- Tantangan bagi aparatur sipil negara di era globalisasi dan digitalisasi baik di instansi pusat dan daerah menuntut adanya ekspektasi tinggi, dalam kinerja untuk mencapai tujuan ASN Berkelas Dunia (*World Class ASN*) di tahun 2024. Untuk mencapai tujuan tersebut aparatur sipil negara harus melek digital dan mengikuti perkembangan zaman.
- Permasalahan kompetensi menjadi hal yang patut menjadi PR besar bagi instansi pengelola manajemen kepegawaian. Kompetensi pegawai menjadi faktor utama yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut bisa dilihat saat ini adanya sistem perekruitmen pegawai saat ini yang lebih mengedepankan masa kerja dan pengabdian bukan lagi kecakapannya.
- Keteladanan seorang aparatur sipil negara juga masih menjadi hal yang patut dipertanyakan dengan masih adanya pegawai yang tersangkut kasus tindak pidana yang tentunya mencoreng profesi ASN.
- Apresiasi/penghargaan terhadap pegawai yang masih minim dilaksanakan yang menyebabkan kinerja dianggap biasa dan kurang berbobot dan sekedar merupakan upaya pemenuhan jam kerja saat ini sehingga motivasi untuk meningkatkan kinerja tidak ada.

b. Permasalahan Mikro

- Aparatur sipil negara terbiasa dalam melaksanakan pekerjaan lebih kepada menunggu arahan pimpinan sehingga yang bersangkutan kesulitan untuk mengembangkan diri untuk bekerja secara profesional dan kompeten.
- Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif yang menyebabkan motivasi untuk peningkatan kinerjanya tidak stabil.
- Pimpinan unit kerja kurang memberikan apresiasi atas capaian kinerja terbaik bawahannya baik secara material ataupun non material.
- Masih belum adanya upaya dari pemerintah daerah untuk memberikan penghargaan kepada aparatur sipil negara atas kinerja, dedikasi dan idenya dalam mempermudah pelaksanaan pekerjaan dan sekaligus memberikan dampak dan manfaat yang besar bagi masyarakat (publik).

3. Isu strategis

a. Isu Nasional

- Birokrasi di Indonesia mendapatkan tantangan untuk segera beradaptasi dalam menghadapi era digitalisasi yang semakin dinamis dimana pegawai dituntut untuk melek digital, lebih inovatif dan menyampaikan ide-ide baru yang akan membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien.
- Kinerja Pegawai Negeri Sipil untuk menjadi ASN berkelas dunia (*World Class ASN*) yang belum mengalami perubahan yang signifikan di era reformasi birokrasi yang ingin mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Indikator kinerja aparatur sipil negara masih terbatas pada capaian sasaran kinerja pegawai yang penilaianya masih belum bisa objektif.
- Masih rendahnya produktivitas kinerja karena belum adanya instrumen yang bisa dijadikan dasar untuk memberikan penilaian yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lain.

b. Isu Lokal

- Birokrasi pada instansi daerah belum bisa memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan ataupun jumlah ASN yang berkompetensi terbatas.
- Aparatur Sipil Negara cenderung untuk bekerja sesuai dengan perintah pimpinan dan kurang termotivasi untuk memunculkan ide-ide baru yang berguna bagi kemajuan daerah ke depannya.
- Belum stabilnya semangat dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja karena masih terbatasnya instrumen pengukuran kinerja, belum sampai pada *output* ataupun *outcome* pekerjaan.
- Perbedaan pegawai yang berkinerja atau terbaik ataupun tidak belum mendapatkan apresiasi yang baik dan cenderung menjadi hal yang bisa bukan hal yang istimewa untuk dijadikan teladan bagi pegawai yang lain.

4. Metode pembaharuan

Upaya yang dilakukan sebelum dan sesudah dilakukan inovasi

a. Upaya yang dilakukan sebelum adanya inovasi

Tahapan sebelum adanya inovasi dalam rangka memberikan penghargaan kepada aparatur sipil negara berprestasi/berkinerja terbaik sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan diskusi dengan pejabat yang bertanggungjawab mengelola manajemen kepegawaian tentang upaya memberikan apresiasi/penghargaan kepada pegawai yang telah memberikan kontribusi terbaiknya dalam pencapaian kinerja organisasi
- 2) Menyusun instrumen kinerja yang bisa dijadikan acuan dalam rangka penilaian awal.
- 3) Membuat rancangan aplikasi sederhana yang akan digunakan sebagai sarana dalam melaksanakan seleksi bagi pegawai yang berprestasi yang merupakan usulan dari masing-masing unit kerja yang didalamnya terdiri dari komponen **disiplin, kinerja dan inovasi** yang dilakukan dalam proses pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Melakukan ujicoba aplikasi SI PETRUK sesuai dengan rancangan yang ditetapkan.

b. Upaya yang dilakukan sesudah adanya inovasi

- 1) Melaksanakan Sosialisasi SI PETRUK kepada perwakilan pejabat OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.
- 2) Implementasi Aplikasi **Sistem Penilaian Instrumen Kinerja (SI PETRUK)** menjadi sistem yang digunakan untuk melaksanakan seleksi terhadap pegawai berprestasi pada setiap kinerja yang dipilih oleh Kepala OPD tentunya dengan pertimbangan terkait dengan kelayakan pegawai yang bersangkutan. Calon pegawai yang diusulkan akan dinilai oleh admin OPD yaitu Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- 3) Melaksanakan ceremonial pemberian penghargaan yang disampaikan oleh Kepala Daerah.

c. Keunggulan / Kebaruan

1. SI PETRUK merupakan sistem sederhana yang dibangun sebagai upaya untuk menilai kinerja pegawai yang selanjutnya ditetapkan sebagai aparatur sipil negara berprestasi/berkinerja terbaik yang belum pernah ada sebelumnya.
2. Keterlibatan tim internal yang melakukan verifikasi kelayakan pegawai yang diusulkan dan tim eksternal yang akan memberikan penilaian secara objektif berdasarkan hasil presentasi dan wawancara.
3. Adanya muatan instrumen kinerja antara lain **disiplin** berdasarkan kehadiran, capaian kinerja melalui **SKP Tahunan** dan **Ide/Inovasi** yang telah dilaksanakan dalam mempermudah pekerjaan.
4. Pencapaian yang diperoleh dengan adanya SI PETRUK yaitu peningkatan kinerja ASN dari standar atau instrumen yang telah ditetapkan Pemerintah Daerah, dan ASN terus termotivasi dengan adanya pemberian penghargaan sebagai ASN berkinerja terbaik.

d. Cara kerja inovasi

Tahapan dalam Inovasi Sistem Penilaian Instrumen Kinerja (SI PETRUK) yaitu:

1. Ujicoba SI PETRUK di lingkup BKPPD/BKPSDM Kabupaten Balangan dilaksanakan pada tanggal 29-30 Maret 2021.
2. Sosialisasi SI PETRUK dengan menghadirkan Sekretaris selaku perwakilan Pejabat Administrator dan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dilaksanakan pada tanggal 15 April 2021 di Aula Benteng Tundakan.
3. Implementasi SI PETRUK dengan melibatkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai admin melakukan penginputan data pegawai yang telah dinilai layak oleh Tim Internal SKPD pada tanggal 19 April 2021.
4. Hasil Cetak Hasil Penilaian yang dilakukan oleh Kepala SKPD Bersama Tim Internal kemudian dicetak dan disampaikan kepada BKPSDM Balangan
5. Verifikasi oleh Tim Internal BKPSDM
6. Penetapan Aparatur Sipil Negara Berprestasi/Berkinerja Terbaik melalui SK Bupati Balangan sebanyak 22 orang di lingkup SKPD Kabupaten Balangan Tahun 2021.
7. Ceremonial Pemberian Penghargaan yang disampaikan oleh Kepala Daerah.