



BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI BALI

PEDOMAN KEPALA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI BALI
NOMOR 001.a TAHUN 2023

TENTANG

PENGHARGAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI BALI TAHUN 2023

KEPALA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI BALI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas, lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan bagi pengguna data. Ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam, tepat waktu, dan makin cepat disajikan merupakan tuntutan permintaan masyarakat dewasa ini. Hal ini merupakan tantangan bagi BPS untuk selalu meningkatkan kualitas data dan informasi statistik sekaligus pelayanannya. Untuk dapat menjalankan visi misi BPS sebagai Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang unggul.

Kriteria SDM yang unggul adalah SDM yang memiliki profil Smart ASN didukung dengan perilaku BerAKHLAK. Menurut grand design Pembangunan ASN 2020 - 2024 Kemenpan-RB, Smart ASN adalah predikat yang diberikan kepada ASN yang memiliki integritas, nasionalisme, berwawasan global, mampu berbahasa asing, menguasai teknologi informasi, memiliki keramah-tamahan (hospitality), jaringan kerjasama (networking), dan berjiwa kewirausahaan (entrepreneurship). Sedangkan perilaku BerAKHLAK terdiri dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Dalam rangka melaksanakan program Reformasi Birokrasi dan amanat undang-undang dimaksud, maka BPS Provinsi Bali memberikan penghargaan bagi aparatur sipil negara di lingkungan BPS Provinsi Bali guna mendapatkan aparatur sipil negara yang mempunyai motivasi tinggi untuk berkinerja dalam mencapai sasaran organisasi.

Untuk memastikan standar kualitas dan sesuai dengan prosedur ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka dipandang

perlu untuk menetapkan Pedoman Kepala BPS Provinsi Bali tentang Penghargaan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan BPS Provinsi Bali.

B. Maksud dan Tujuan

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi dan prestasi serta menciptakan rasa keadilan bagi seluruh pegawai aparatur sipil negara di lingkungan BPS Provinsi Bali.
2. Pedoman ini bertujuan sebagai acuan dalam pelaksanaan pemberian penghargaan bagi pegawai aparatur sipil negara di lingkungan BPS Provinsi Bali

C. Dasar Hukum

Pedoman Kepala BPS Provinsi Bali ini berdasar pada peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3683);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5023); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5115);
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 Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 139);
7. Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota;

8. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 78 Tahun 2020 Tentang Standar Pelayanan Statistik Terpadu di Lingkungan Badan Pusat Statistik

D. Pengertian

1. Penghargaan Insan Statistik Teladan (IST) adalah penghargaan internal pegawai BPS yang memiliki karakteristik *Smart ASN* dan perilaku berAKHLAK sebagai *role model* dan *influencer* yang dapat menginspirasi, menggerakkan, membangkitkan semangat bagi diri dan orang lain untuk berkinerja tinggi.
2. Penghargaan Satyalancana Karya Satya adalah penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil BPS Provinsi Bali yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, NKRI 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.
3. Penghargaan Pegawai Yang Mencapai Batas Usia Pensiun adalah Penghargaan yang diberikan kepada PNS BPS Provinsi Bali yang mencapai batas usia pensiun.
4. Unit Kerja adalah unit kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota.
5. Tim Penilai IST Tahap 2 adalah Tim Penilai di Provinsi yang dibentuk oleh Kepala BPS Provinsi dan dikukuhkan dengan Surat Keputusan Kepala BPS Provinsi dengan berjumlah minimal 3 orang yang terdiri dari 1 orang Ketua (merangkap anggota) dan 2 orang Anggota.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Badan Pusat Statistik
7. Pelayanan Statistik Terpadu adalah pemberian pelayanan data dan kegiatan statistik dari beberapa jenis pelayanan yang dilakukan secara terpadu melalui satu pintu oleh satu unit kerja sebagai penanggung jawab.
8. Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi masyarakat dalam rangka menyediakan data dan kegiatan statistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan berupa pelayanan administratif dan teknis baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
9. Pelaksana Pelayanan Publik yang selanjutnya disebut Pelaksana adalah pejabat, pegawai, petugas, dan setiap prang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara Pelayanan Publik yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan Pelayanan Publik.

BAB II PENGHARGAAN

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi organisasi kepada Pegawai yang berprestasi dan berkinerja tinggi serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian organisasi atau unit kerja. Penghargaan yang diberikan di lingkungan Kementerian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan dilaksanakan dengan adil dan obyektif. Pemberian penghargaan dilakukan setiap tahunnya kepada seluruh Pegawai yang memiliki kriteria didalam pemberian penghargaan.

Bentuk penghargaan di lingkungan BPS Provinsi Bali yang diberikan kepada Pegawai baik yang bersifat mandatori sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau inisiatif program BPS Provinsi Bali, adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan Satyalencana Karya Satya;
2. Penghargaan Pegawai Yang Mencapai Batas Usia Pensiun; dan
3. Penghargaan Insan Statistik Teladan;
4. Penghargaan Pegawai Berkinerja Terbaik Periode Bulanan (*employee of the Month*); dan
5. Penghargaan Pelaksana Layanan Terbaik Periode Bulanan

Pemberian Penghargaan bagi Pegawai ASN di lingkungan BPS Provinsi Bali bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan motivasi Pegawai Kementerian dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi;
- b. Meningkatkan Prestasi kerja Pegawai Kementerian;
- c. Mempertahankan Kinerja Pegawai Kementerian yang berkinerja tinggi; dan
- d. Menciptakan rasa keadilan bagi Pegawai Kementerian yang berprestasi dan berkinerja tinggi.
- e. Meningkatkan motivasi pelaksana layanan untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima

Selain itu juga memiliki sasaran untuk menghasilkan Pegawai di lingkungan BPS Provinsi Bali yang mempunyai motivasi tinggi untuk berkinerja dalam mencapai sasaran organisasi dan dapat dinominasikan untuk mewakili BPS Provinsi Bali dalam lingkup nasional.

II.1. Penghargaan Satyalencana Karya Satya;

A. Umum

Satyalencana Karya Satya merupakan penghargaan bagi PNS Kementerian yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, NKRI 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.

Penghargaan Satyalencana Karya Satya dilakukan setiap tahunnya dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan bagi aparatur negara yang diberikan oleh Presiden Republik Indonesia. Waktu pemberian penghargaan Satyalencana Karya Satya bagi Pegawai di lingkungan BPS se-Provinsi Bali adalah pada saat seremoni upacara peringatan Hari Statistik Nasional setiap tanggal 26 September.

B. Kriteria Penerima Satyalencana Karya Satya

1. Dalam masa bekerja secara terus-menerus, PNS yang bersangkutan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat berdasarkan peraturan perundang-undangan atau yang tidak pernah mengambil cuti di luar tanggungan negara;
2. Penghitungan masa kerja bagi PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang atau berat dimulai sejak diterbitkannya surat keputusan telah menjalankan hukuman disiplin atau kembali bekerja di instansi;
3. Penghitungan masa kerja dihitung sejak PNS diangkat menjadi calon PNS;
4. Memiliki penilaian prestasi kerja atau SKP minimal baik selama 1 (satu) tahun terakhir.

C. Mekanisme

D. Bentuk Penghargaan

1. Piagam Piagam Republik Indonesia dan medali emas untuk pengabdian selama 30 (tiga puluh) tahun;
2. Piagam Piagam Republik Indonesia dan medali perak untuk pengabdian selama 20 (dua puluh) tahun;
3. Piagam Piagam Republik Indonesia dan medali perunggu untuk pengabdian selama 10 (sepuluh) tahun.

II.2 Penghargaan Pegawai Yang Mencapai Batas Usia Pensiun;

A. Umum

Penghargaan Pegawai yang mencapai Batas Usia Pensiun merupakan Penghargaan yang diberikan kepada PNS Kementerian yang mencapai batas usia pensiun. Penghargaan diberikan setiap bulannya bagi pegawai yang sudah memenuhi kriteria di minggu pertama saat dilaksanakan upacara

B. Kriteria Penerima Penghargaan

PNS BPS Provinsi Bali yang mencapai batas usia pensiun yang diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan Hak Pensiun.

C. Mekanisme

Pelaksanaan proses pengusulan untuk mendapatkan penghargaan pegawai yang mencapai batas usia pensiun dilakukan oleh unit kerja yang menangani di bidang SDM, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Unit kerja yang menangani di bidang kepegawaian membuat daftar atau melakukan inventarisasi pegawai yang akan pensiun setiap tahunnya;
2. Pemberian penghargaan diberikan kepada PNS yang memenuhi kriteria.

D. Bentuk Penghargaan

Pelaksanaan proses pengusulan untuk mendapatkan penghargaan pegawai yang mencapai batas usia pensiun dilakukan oleh unit kerja yang menangani di bidang SDM, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Surat Keputusan Pensiun dari Badan Pusat Statistik;
2. Tunjangan Hari Tua dari PT. Taspen; dan
3. Kenang-kenangan dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

II.3 Penghargaan Insan Statistik Teladan

A. Umum

Salah satu upaya BPS untuk lebih memotivasi pegawai menjadi Smart ASN dan memiliki perilaku BerAKHLAK adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) melalui ajang Pemilihan **Insan Statistik Teladan (IST)** bagi internal pegawai BPS. Sosok Insan Statistik Teladan yaitu sosok yang memiliki karakteristik Smart ASN dan perilaku berAKHLAK sebagai *role model* dan *influencer* yang dapat

menginspirasi, menggerakkan, membangkitkan semangat bagi diri dan orang lain untuk berkinerja tinggi.

Pemilihan IST akan dilakukan secara bertingkat, dari masing-masing satuan kerja, baik di BPS Kabupaten/Kota dan BPS Provinsi serta BPS Pusat. Proses dan mekanisme pemilihan IST perlu dilakukan secara objektif dan transparan dan direncanakan serta diatur sebaik-baiknya.

BPS Provinsi Bali sebagai perpanjangan tangan BPS (Pusat) di tingkat Provinsi menyelenggarakan 2 kali pemilihan IST, yakni pemilihan tingkat Satker yang akan mewakili BPS Provinsi Bali kemudian diikuti dalam pemilihan IST Provinsi bersama dengan IST perwakilan BPS Kab/Kota se-Provinsi Bali;

B. Kriteria Penerima Penghargaan

Mengikuti Pedoman Pemilihan Insan Statistik Teladan (IST) BPS Tiap Tahunnya

C. Mekanisme

Mengikuti Pedoman Pemilihan Insan Statistik Teladan (IST) BPS Tiap Tahunnya

D. Bentuk Penghargaan

Penganugerahan IST tingkat Satker (BPS Provinsi, 8 BPS Kabupaten dan 1 BPS Kota) di Upacara Hari Statistik Nasional tanggal 26 September
IST wakil tingkat Provinsi mengikuti IST Tingkat Nasional di BPS (Pusat)

II.4 Penghargaan Pegawai Berkinerja Terbaik Periode Bulanan (*employee of the Month*)

A. Umum

Penghargaan Pegawai Berkinerja Terbaik Periode Bulanan (*employee of the Month*) adalah penghargaan bagi Pegawai BPS Provinsi Bali yang memiliki kinerja tinggi setiap tahunnya yang memenuhi syarat berdasarkan instrumen penilaian yang objektif dan terukur, dan ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala BPS Provinsi Bali sehingga dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya.

Waktu pemberian penghargaan adalah pada saat seremoni apel bulanan setiap tanggal 17 atau hari Nasional di bulan tersebut. Pegawai yang ditetapkan sebagai Pegawai Berkinerja Terbaik agar selalu menjaga nama baik Kementerian PANRB dan menjadi teladan (*role model*) bagi Pegawai lainnya. Pegawai yang menjadi calon penerima penghargaan pegawai Berkinerja Terbaik adalah pegawai yang paling sedikit memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Persyaratan Umum

- a. Pegawai yang telah bekerja di lingkungan Kementerian selama paling singkat 1 (satu) tahun;
- b. penilaian prestasi kerja (SKP) paling rendah bernilai “baik” selama 1 (satu) tahun terakhir sebelum periode penilaian;
- c. tidak memiliki catatan disiplin terkait presensi dan hukuman disiplin; dan
- d. tidak sedang dalam proses pemeriksaan atau sedang menjalani hukuman disiplin

2. Persyaratan Khusus

- a. bagi Pegawai yang pernah menjadi calon Pegawai Berkinerja Terbaik dapat dinominasikan kembali, bagi yang pernah ditetapkan sebagai Pegawai Berkinerja Terbaik dapat dinominasikan kembali;
- b. dapat merupakan anggota dari Agen Perubahan.

B. Indikator Penilaian

Penilaian dilakukan menggunakan kertas kerja, Adapun indikator penilaian sebagai berikut:

1. Aspek Sikap dan Perilaku Pelayanan

Calon pegawai teladan yang diusulkan oleh masing-masing unit kerja adalah pegawai yang telah maksimal dalam melakukan internalisasi terhadap *core values* ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Aspek sikap dan perilaku ini dengan indikator mengacu pada ketentuan yang mengatur tentang *core values* (nilai-nilai dasar) ASN BerAkhlak. *Core values* ASN BerAkhlak sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut:

- Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
- Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
- Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
- Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
- Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara;
- Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan;
- Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

2. Aspek Kinerja

Aspek kinerja dalam penilaian ini diberikan bobot sebesar 30% (tiga puluh persen) yang terdiri dari indikator:

- penyelesaian tugas sesuai target kinerja; dan
- kualitas kinerja sesuai standarnya.

3. Aspek Kehadiran

Aspek kehadiran dalam penilaian ini terdiri dari indikator:

- Jumlah tidak hadir, baik Cuti Tahunan, Cuti Sakit;
- Jumlah keterlambatan (TL) dan/atau Pulang mendahului (PSW)

4. Aspek pemahaman tentang Reformasi Birokrasi

Mengadakan kuis tentang Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan tiap bulan dan Responsif pegawai terhadap kuis RB merupakan faktor yang menentukan penilaian

5. Aspek Jumlah Indikator Kinerja Individu

Jumlah IKI yang menentukan keterlibatannya dalam mencapai IKU organisasi

C. Mekanisme

Penilaiannya menggunakan lembar kerja bulanan;

D. Bentuk Penghargaan

II.5 Penghargaan Pelaksana Layanan Terbaik Periode Bulanan

A. Umum

Penghargaan Pelaksana Layanan Terbaik Periode Bulanan adalah penghargaan bagi pelaksana layanan yang memiliki kinerja tinggi setiap bulannya yang memenuhi syarat berdasarkan instrumen penilaian yang objektif dan terukur sehingga dapat menjadi motivasi kerja bagi pelaksana layanan demi mewujudkan pelayanan publik yang prima.

Waktu pemberian penghargaan adalah pada saat hari kerja pertama di bulan setelah penilaian dilaksanakan. Adapun indikator penilaian untuk penghargaan Pelaksana Layanan Terbaik antara lain :

1. Kehadiran

Penilaian kehadiran Pelaksana Layanan dibuat berdasarkan jumlah kehadiran pelaksana layanan (jumlah jam terlambat, jumlah jam pulang mendahului, jumlah cuti, jumlah sakit, jumlah tanpa keterangan).

2. Kinerja

Penilaian kinerja Pelaksana Layanan dibuat berdasarkan penyelesaian target dari pekerjaan yang telah dirancang sebelumnya. Kesesuaian pencapaian target serta realisasi pekerjaan. Pemanfaatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

3. Kerja Sama

Penilaian kerja sama Pelaksana Layanan dibuat berdasarkan nilai dari masing-masing pelaksana layanan terhadap pelaksana layanan lainnya. Kolaborasi antar pelaksana layanan.

4. Inovatif

Penilaian inovatif Pelaksana Layanan dibuat berdasarkan inovasi atau kreatifitas yang telah dilakukan oleh pelaksana layanan dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

5. Penampilan

Penilaian penampilan Pelaksana Layanan dibuat berdasarakan kebersihan, kerapian, serta kelengkapan atribut (pin, name tag, seragam).

6. Performa

Penilaian performa Pelaksana Layanan dibuat berdasarkan jumlah responden yang ditangani oleh pelaksana layanan serta jumlah komplain dari pengguna layanan yang bersifat personal.

B. Mekanisme Penilaian

Penilaian dilakukan dengan menggunakan lembar kerja bulanan

C. Bentuk Penghargaan

Pelaksana Layanan yang mendapatkan predikat terbaik diberikan piagam penghargaan

Ditetapkan di : Denpasar
Pada Tanggal : 2 Januari 2023

KEPALA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI
BALI,



HANIF YAHYA