



BUPATI PEMALANG  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI PEMALANG  
NOMOR 19 TAHUN 2025

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN  
BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BERPRESTASI  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PEMALANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendorong peningkatan kinerja, disiplin, dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah, perlu diberikan penghargaan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menunjukkan prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas tinggi;
- b. bahwa untuk menjamin kepastian hukum dan keseragaman dalam pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu disusun pedoman yang mengatur mekanisme dan kriteria pemberian penghargaan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara berprestasi di lingkungan Pemerintah Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
3. 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-

*h*

- 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 6841);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);
  5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 141);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pemalang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Pemalang.
3. Bupati adalah Bupati Pemalang.



4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. 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.
8. Pegawai ASN Berprestasi adalah Pegawai ASN yang dipilih dan ditetapkan menjadi Pegawai ASN berprestasi berdasarkan hasil penilaian sesuai tata cara yang telah ditetapkan.
9. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan terukur dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan jabatan yang dapat menjadi contoh pegawai lain.
10. Penghargaan adalah pengakuan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada Pegawai ASN atas prestasi kerja sesuai tata cara penilaian yang telah ditetapkan.
11. Tim Penilai adalah tim yang bertugas meneliti, menyeleksi dan memilih pegawai yang memenuhi kriteria memperoleh penghargaan sebagai Pegawai ASN berprestasi.
12. Seleksi adalah metode atau prosedur yang digunakan oleh Tim Penilai dalam menetapkan Pegawai ASN berprestasi.

## Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN Berprestasi di Daerah.
- (2) Pemberian Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:





- a. meningkatkan motivasi Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
- b. meningkatkan kinerja dan prestasi kerja Pegawai ASN;
- c. menciptakan rasa keadilan bagi Pegawai ASN Berprestasi; dan
- d. mewujudkan kompetisi yang sehat dalam pengembangan karier Pegawai ASN.

### Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. kategori dan kriteria penghargaan;
- b. tata cara pengusulan;
- c. tata cara penilaian dan tim penilai; dan
- d. bentuk dan pemberian penghargaan.

## BAB II

### KATEGORI DAN KRITERIA PENGHARGAAN

#### Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan yang bersifat motivasi bagi Pegawai ASN berupa finansial dan non finansial.
- (2) Penghargaan bagi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pegawai ASN Berprestasi.
- (3) Penghargaan bagi Pegawai ASN berprestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dalam 4 (empat) kategori:
  - a. Pegawai ASN teladan;
  - b. Pegawai ASN hebat;
  - c. Pegawai ASN inovatif; dan
  - d. Pegawai ASN yang pensiun.
- (4) Pegawai ASN teladan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dinilai berdasarkan prestasi kerja dan sikap perilaku dalam melaksanakan tugas.
- (5) Pegawai ASN hebat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dinilai berdasarkan prestasi bidang tugas dalam mengikuti:
  - a. pendidikan dan pelatihan;
  - b. tugas belajar;
  - c. uji kompetensi; dan/atau





- d. prestasi mengikuti lomba/kompetesi mewakili Pemerintah Daerah.
- (6) Pegawai ASN inovatif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dinilai berdasarkan inisiasi inovasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah diimplementasikan.

#### Pasal 5

- (1) Kriteria Pegawai ASN teladan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a, adalah sebagai berikut:
  - a. mempunyai tingkat kehadiran sangat tinggi dalam mentaati hari dan jam kerja Pegawai ASN dalam jangka waktu 12 (dua belas) bulan sebelum penilaian;
  - b. mempunyai kinerja Pegawai ASN dengan predikat minimal baik selama 2 (dua) tahun berturut-turut;
  - c. berpenampilan rapi dan mentaati ketentuan pakaian dinas Pegawai ASN;
  - d. tidak ada catatan yang menerangkan sering meninggalkan tugas pada jam kerja dari Kepala Perangkat Daerah;
  - e. belum pernah dijatuhi hukuman disiplin atau pidana;
  - f. tidak sedang dalam proses pemeriksaan disiplin atau pidana; dan
  - g. tidak dalam proses perceraian bagi yang telah berkeluarga.
- (2) Kriteria Pegawai ASN hebat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b, adalah sebagai berikut:
  - a. memperoleh peringkat 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) pada kegiatan:
    - 1. pendidikan dan pelatihan;
    - 2. uji kompetensi;
    - 3. mengikuti lomba atau kompetisi mewakili instansi atau pemerintah Daerah berkaitan dengan bidang tugas; atau
  - b. mengikuti tugas belajar lulus tepat waktu dan berprestasi dengan pujian atau cumlaude.
- (3) Kriteria Pegawai ASN inovatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf c, adalah sebagai berikut:

9

- a. menginisiasi inovasi untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan dan/atau memberi kemudahan dalam pelayanan;
- b. mampu mengimplementasikan inovasi yang telah diinisiasi dan dapat dirasakan manfaatnya; dan/atau
- c. mendapatkan peringkat 1 sampai dengan 3 (tiga) dalam kompetisi inovasi yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah atau masuk dalam kategori Pegawai ASN inovatif/ inspiratif tingkat regional/ nasional.


#### Pasal 6

- (1) Kategori Pegawai ASN yang pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf d diberikan kepada:
  - a. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena mencapai batas usia pensiun; dan
  - b. PNS yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (2) Pemberian Penghargaan kepada PNS yang pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersamaan dengan penyerahan SK Pensiun PNS yang bersangkutan.

### BAB III

#### TATA CARA PENGUSULAN

#### Pasal 7

- (1) Kepala Perangkat Daerah mengusulkan secara tertulis calon Pegawai ASN berprestasi kepada Bupati.
  - (2) Usulan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilengkapi:
    - a. surat keterangan sehat dari dokter Pemerintah;
    - b. dokumen penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir atau dalam 1 tahun terakhir bagi PNS yang memasuki batas usia pensiun;
    - c. surat keterangan belum pernah mendapatkan Penghargaan yang sama baik di tingkat kabupaten, provinsi, nasional, maupun internasional;
    - d. surat perjanjian kerja bagi Pegawai ASN yang berprofesi sebagai PPPK.
- 

- (3) Format usulan tertulis sebagaimana dimaksud ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### BAB IV

#### TATA CARA PENILAIAN

##### Pasal 8

- (1) Penilaian Pegawai ASN teladan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a dilaksanakan melalui tata cara sebagai berikut:
- Kepala Perangkat Daerah melakukan seleksi Pegawai ASN di lingkungannya yang memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1);
  - Kepala Perangkat Daerah menentukan sikap dan perilaku nilai tingkat kehadiran sesuai bobot penilaian sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
  - Kepala Perangkat Daerah mengusulkan paling banyak 3 (tiga) nama Pegawai ASN terbaik di lingkungannya kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
  - Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian melakukan verifikasi dan validasi terhadap usulan kepala perangkat daerah yang dibantu oleh sekretariat Tim Penilai dan unit kerja yang membidangi penghargaan pegawai;
  - kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian mengusulkan daftar Pegawai ASN teladan kepada Tim Penilai untuk diseleksi.
- (2) Penentuan 3 (tiga) nama oleh Kepala Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diurutkan berdasarkan peringkat mempertimbangkan nilai rata-rata dari kriteria dalam Pasal 5 ayat (1).
- (3) Dalam hal terdapat nilai yang sama dalam penyusunan peringkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka urutan peringkat mempertimbangkan nilai yang lebih tinggi secara berturut-turut pada kriteria dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c.
- (4) Pada saat seleksi oleh Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, Tim Penilai dapat menambahkan atau mengurangi nilai poin yang diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah dengan tetap melaksanakan prinsip akuntabilitas.



- (5) Penambahan atau pengurangan nilai poin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan apabila ditemukan data atau fakta baru mengenai catatan sikap/perilaku, tingkat kehadiran, atau terjadi selisih tidak logis pada standar penilaian antar perangkat daerah.
- (6) Penambahan atau pengurangan nilai poin sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dilakukan apabila disetujui oleh 50% (lima puluh persen) lebih anggota Tim Penilai.


#### Pasal 9

- (1) Penilaian Pegawai ASN hebat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b dilaksanakan melalui tata cara sebagai berikut:
  - a. Kepala perangkat daerah mengajukan nama Pegawai ASN di lingkungannya yang memperoleh prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
  - b. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian melakukan verifikasi dan validasi terhadap usulan kepala perangkat daerah yang dibantu oleh sekretariat Tim Penilai dan unit kerja pada Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian yang membidangi penghargaan pegawai;
  - c. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian melakukan usulan Pegawai ASN hebat kepada Tim Penilai untuk diseleksi;
  - d. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian mengajukan usulan Pegawai ASN hebat yang dinyatakan layak kepada Bupati untuk ditetapkan sebagai Pegawai ASN hebat.
- (2) Penentuan layak oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d melalui penilaian:
  - a. keabsahan prestasi yang diperoleh;
  - b. cakupan prestasi sekurang-kurangnya lintas perangkat daerah;
  - c. kategori nilai sekurang-kurangnya setara dengan kategori baik/ memuaskan;

*Handwritten mark*

- d. dilaksanakan oleh penyelenggara instansi pemerintah atau instansi non pemerintah yang kompeten; dan
  - e. didasarkan pada surat perintah tugas oleh pejabat yang berwenang.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dikecualikan untuk kompetisi tenaga pendidik dan tenaga kesehatan.

#### Pasal 10

- (1) Penilaian Pegawai ASN inovatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf c dilaksanakan melalui tata cara sebagai berikut:
- a. Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian mengumumkan kompetisi Pegawai ASN inovatif ke seluruh perangkat daerah;
  - b. Kepala Perangkat Daerah mengusulkan Pegawai ASN di lingkungan instansinya yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ayat (3) kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
  - c. Kepala Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian melakukan verifikasi dan validasi usulan kepala perangkat daerah dibantu oleh sekretariat Tim Penilai dan unit kerja pada Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian yang membidangi penghargaan pegawai;
  - d. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian melakukan usulan Pegawai ASN inovatif kepada tim penilai untuk diseleksi; dan
  - e. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian mengusulkan kepada Bupati Pegawai ASN terbaik untuk ditetapkan sebagai Pegawai ASN inovatif.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilakukan melalui presentasi hasil karya inovasi.
- (3) Untuk Pegawai ASN inovatif/inspiratif yang telah ditetapkan ditingkat regional/ nasional dikecualikan dari ketentuan seleksi dan tata cara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d serta ayat (2).
- 

- (4) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat langsung diusulkan kepada Bupati untuk mendapatkan penghargaan Pegawai ASN inovatif.


## BAB V

### TIM PENILAI

#### Pasal 11

- (1) Untuk menjamin objektifitas, ketelitian, dan akuntabilitas dalam menilai dan memberi penghargaan kepada Pegawai ASN berprestasi, dibentuk Tim Penilai yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.
- (2) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling banyak 5 (lima) orang, terdiri dari:
- Ketua Sekretaris Daerah, merangkap anggota;
  - Sekretaris, Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian merangkap anggota; dan
  - Anggota berasal dari unsur perangkat daerah yang membidangi pengawasan, organisasi, dan hukum.
- (3) Tugas Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah:
- melakukan seleksi, memverifikasi dan penilaian Pegawai ASN berprestasi sesuai usulan Kepala Perangkat Daerah;
  - menyusun hasil seleksi, verifikasi dan penilaian Pegawai ASN berprestasi dari setiap kategori;
  - memilih 3 (tiga) peringkat terbaik dari setiap kategori; dan
  - melaporkan pelaksanaan penilaian kepada Bupati Pemalang.

#### Pasal 12

- (1) Untuk memperlancar pelaksanaan tugas Tim Penilai maka dibentuk Sekretariat yang berkedudukan pada perangkat daerah yang membidangi kepegawaian.
- (2) Tugas Sekretariat adalah:
- menyusun agenda seleksi Pegawai ASN Berprestasi;
  - menerima, menginventarisir dan memverifikasi daftar usulan Pegawai ASN berprestasi beserta kelengkapannya dari perangkat daerah;
  - menyiapkan administrasi pelaksanaan penilaian;
  - melaporkan pelaksanaan tugas kepada Tim Penilai.
- 



BAB VI  
BENTUK PENGHARGAAN

Pasal 13

Penghargaan diberikan dalam bentuk:

- a. finansial; dan
- b. non finansial.

Pasal 14

- (1) Penghargaan berbentuk finansial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dapat berupa uang pembinaan, berdasarkan standarisasi yang disesuaikan dengan level tingkat penghargaan sesuai kemampuan keuangan daerah.
- (2) Penghargaan berbentuk finansial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

Pasal 15

Penghargaan berbentuk non finansial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b dapat berupa:

- a. Piagam Penghargaan yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang;
- b. peningkatan kompetensi, antara lain magang di perangkat daerah lain, tugas belajar atau pelatihan klasikal maupun non klasikal baik formal maupun nonformal.


Pasal 16

Pemberian penghargaan dapat dilaksanakan pada saat upacara hari jadi Daerah, upacara hari besar nasional atau acara khusus lainnya.

BAB VII  
PENDANAAN

Pasal 17

Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah dan sumber dana lainnya yang sah dan tidak mengikat.



BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pemalang.

Ditetapkan di Pemalang  
Pada tanggal 29 Juli 2025

BUPATI PEMALANG,

ttd  
cap

ANOM WIDIYANTORO

Diundangkan di Pemalang  
pada tanggal 29 Juli 2025

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN PEMALANG,

ttd  
cap

HERIYANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2025 NOMOR 19

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Bagian Hukum  
Setda Kabupaten Pemalang,



ARIEF RACHMAN HAKIM, S.H., M.H.  
PEMBINA  
NIP. 197810292006041008

LAMPIRAN I  
PERATURAN BUPATI  
NOMOR 19 TAHUN 2025  
TENTANG PEDOMAN PENGHARGAAN BAGI  
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
DAERAH

#### A. Format Usulan Pengajuan Pegawai ASN Berprestasi

DAFTAR USUL PEGAWAI ASN BERPRESTASI  
BADAN/DINAS/BAGIAN  
TAHUN ...

[illegible]



- B. Surat Keterangan Bahwa Pegawai ASN yang diusulkan belum pernah mendapatkan penghargaan yang sama.



PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG  
PERANGKAT DAERAH .....

SURAT KETERANGAN

NOMOR: 861.1/.... /.....

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : -  
NIP : -  
Pangkat/Gol. Ruang : -  
Jabatan : -

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara:

Nama : -  
NIP : -  
Pangkat/Gol. Ruang : -  
Jabatan : -  
Unit Kerja : -  
Perangkat Daerah : -

dalam 5 (tahun) tahun terakhir belum pernah mendapat penghargaan kategori ....

Demikian Surat Keterangan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan mengingat sumpah jabatan, dan apabila dikemudian hari ternyata isi Surat Keterangan ini tidak benar yang mengakibatkan kerugian bagi negara, maka saya bersedia menanggung kerugian tersebut dan diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemalang, .....

KEPALA PERANGKAT DAERAH  
.....

NAMA  
PANGKAT  
NIP.

BUPATI PEMALANG,

ttd  
cap

ANOM WIDIYANTORO

LAMPIRAN II  
PERATURAN BUPATI  
NOMOR 19 TAHUN 2025  
TENTANG PEDOMAN PENGHARGAAN  
BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL  
NEGARA BERPRESTASI DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

BOBOT PENILAIAN SIKAP PERILAKU DAN TINGKAT KEHADIRAN

NO	ASPEK PENILAIAN	NILAI (0-100)
A.	Sikap Perilaku	0-100
1.	Berorientasi pelayanan	0-100
	Komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat:	0-100
	a. memahami dan memenuhi kebutuhan Masyarakat	0-100
	b. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan	0-100
	c. melakukan perbaikan tiada henti	0-100
2.	Akuntabel	0-100
	Bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan:	0-100
	a. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi	0-100
	b. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien	0-100
	c. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	0-100
3.	Kompeten	0-100
	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas:	0-100
	a. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	0-100
	b. membantu orang lain belajar	0-100
	c. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	0-100
4.	Harmonis	0-100
	Saling peduli dan menghargai perbedaan:	0-100
	a. menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang	0-100
	b. suka menolong	0-100
	c. membangun lingkungan kerja yang kondusif	0-100
5.	Loyal	0-100
	Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara	0-100

NO	ASPEK PENILAIAN	NILAI (0-100)
	a. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah	0-100
	b. menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara	0-100
	c. menjaga rahasia jabatan dan negara	0-100
6.	Adaptif	0-100
	Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan	0-100
	a. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan	0-100
	b. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas	0-100
	c. bertindak proaktif	0-100
7.	Kolaboratif	0-100
	Membangun kerja sama yang sinergis:	0-100
	a. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi	0-100
	b. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah	0-100
	c. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama	0-100
B.	Tingkat Kehadiran	
1.	Belum pernah terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat	100
2.	Pernah terlambat masuk kerja atau pulang cepat dengan keterangan < 2% dari total hari kerja/tahun	90
3.	Pernah terlambat masuk kerja atau pulang cepat dengan keterangan 2%<X<3% dari total hari kerja/tahun	80
4.	Pernah terlambat masuk kerja dengan keterangan 3%<X<4% dari total hari kerja/tahun	70
5.	Pernah terlambat masuk kerja dengan keterangan 4%<X<5% dari total hari kerja/tahun	60
Nilai Sikap Perilaku dan Tingkat Kehadiran = A + B		

BUPATI PEMALANG,

ttd  
cap

ANOM WIDIYANTORO