

ASN AWARD: KETIKA DATA BERBICARA, PROFESIONALITAS DIUJI

Oleh: V. Tatik TriJati Ningsih, S.I.P., M.Sc.

Yogyakarta — Penghargaan bagi aparatur sipil negara tidak semestinya berhenti pada seremoni dan penetapan nama penerima. Di balik sebuah penghargaan, ada pesan tentang budaya kerja seperti apa yang hendak dibangun organisasi. Perspektif itulah yang tampak dalam pengembangan Pemilihan ASN Award Triwulan II Tahun 2026 di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Pada periode ini, mekanisme penilaian dikembangkan dengan memperluas indikator. Penilaian tidak lagi hanya berorientasi pada kedisiplinan dan kehadiran, tetapi memasukkan Document Management System (DMS) dan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN). Pengembangan tersebut diarahkan untuk membangun budaya kerja yang lebih profesional dan berbasis data, sekaligus mendorong ASN memastikan data kepegawaianya lengkap, valid, dan mutakhir. [filecite\turn1file0\L7-L18](#)

Dari Penghargaan ke Budaya Kerja

Perubahan mekanisme ini penting karena ASN Award ditempatkan bukan sekadar sebagai instrumen apresiasi, melainkan sebagai bagian dari pembinaan sumber daya manusia aparatur. Evaluasi pelaksanaannya secara eksplisit diarahkan untuk melihat sejauh mana DMS dan IP ASN mampu mendorong perubahan perilaku kerja, meningkatkan profesionalitas, serta memperkuat budaya kerja BerAKHLAK. [filecite\turn1file0\L28-L31](#)

DMS memberi penekanan pada tanggung jawab ASN terhadap data dan dokumen kepegawaianya. Kelengkapan, validitas, kesesuaian, kemutakhiran, dan ketertiban administrasi menjadi bagian yang diperhatikan. Dengan demikian, data kepegawaian tidak lagi semata dipandang sebagai urusan administrasi, tetapi sebagai bagian dari tanggung jawab profesional setiap ASN. [filecite\turn1file0\L45-L55](#)

Pesan yang dibangun menjadi semakin relevan dalam tata kelola pemerintahan yang kian terdigitalisasi: data bukan sekadar arsip, melainkan dasar bagi pengelolaan ASN dan pengembangan karier. Karena itu, ASN didorong untuk tidak bersikap pasif menunggu pembaruan administrasi, tetapi aktif memastikan data dirinya benar dan mutakhir.

IP ASN Memperluas Makna Profesionalitas

Jika DMS menempatkan data sebagai tanggung jawab, IP ASN memperluas cara melihat profesionalitas. IP ASN mencakup empat dimensi, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Keempatnya memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dibandingkan penilaian yang hanya bertumpu pada kehadiran atau kedisiplinan. [filecite\turn1file0\L56-L66](#)

Dimensi kualifikasi mendorong kesesuaian pendidikan dengan jabatan. Kompetensi mengingatkan ASN untuk terus mengembangkan kemampuan. Kinerja melihat capaian

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sementara disiplin memperkuat kepatuhan terhadap kewajiban dan ketentuan yang berlaku. □filecite□turn1file0□L92-L116□

Pendekatan tersebut membawa pesan bahwa menjadi ASN profesional bukan hanya hadir dan menyelesaikan rutinitas. Ada tuntutan untuk terus belajar, memiliki kompetensi yang relevan, menghasilkan kinerja, serta menjaga disiplin dalam menjalankan amanah jabatan.

Data yang Rapi, Birokrasi yang Lebih Akuntabel

Penggunaan DMS dan IP ASN sekaligus memperlihatkan arah yang lebih luas: membangun budaya kerja berbasis data. DMS mendorong ASN aktif memeriksa dan memperbarui data, mengubah pola administrasi yang semula cenderung pasif menjadi tanggung jawab individual. Sementara IP ASN mendorong perhatian yang lebih menyeluruh terhadap kualitas profesionalitas. □filecite□turn1file0□L120-L144□

Di sisi lain, penghargaan berbasis data membuka peluang bagi proses yang lebih transparan dan akuntabel, sepanjang indikator dan sumber data dijelaskan secara terbuka. Mekanisme tersebut juga mendukung digitalisasi administrasi kepegawaian serta pengelolaan manajemen ASN yang lebih tertib. □filecite□turn1file0□L145-L160□

Namun, data juga membutuhkan kehati-hatian. Nilai DMS tidak cukup hanya dilihat dari banyaknya dokumen yang tersedia. Validitas, kesesuaian, dan kemutakhiran data tetap perlu diperhatikan. Demikian pula IP ASN perlu dibaca dalam konteks jabatan, karena karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab setiap ASN tidak selalu sama. □filecite□turn1file0□L161-L180□

Yang Perlu Dijaga: Transparansi dan Dampak

Pengembangan mekanisme penilaian juga menuntut kejelasan. Bobot antara DMS dan IP ASN perlu diketahui sejak awal agar peserta memahami bagaimana nilai akhir diperoleh. Data yang digunakan perlu diverifikasi untuk menghindari kesalahan atau ketidaksesuaian. Yang tidak kalah penting, evaluasi tidak berhenti pada naiknya nilai DMS dan IP ASN, tetapi perlu melihat apakah perubahan tersebut benar-benar berpengaruh terhadap kualitas kinerja, kompetensi, perilaku kerja, dan pelayanan. □filecite□turn1file0□L172-L180□

Karena itu, rekomendasi evaluasi mengarah pada sejumlah penguatan: indikator DMS yang lebih rinci, verifikasi data, pemutakhiran IP ASN, pendampingan bagi ASN yang datanya belum lengkap, umpan balik hasil penilaian, perbandingan capaian antartiwulan, hingga pengukuran dampak terhadap kualitas kinerja. Hasil ASN Award juga diarahkan untuk terintegrasi dengan pembinaan dan pengembangan kompetensi ASN. □filecite□turn1file0□L181-L199□

ASN Award sebagai Cermin Organisasi

Pada akhirnya, nilai penting ASN Award Triwulan II bukan semata berada pada siapa yang memperoleh penghargaan. Yang lebih penting adalah perubahan yang dibangun melalui prosesnya: data kepegawaian yang semakin tertib, kompetensi yang terus berkembang, profesionalitas yang semakin kuat, serta kesadaran bahwa data, kompetensi,

dan kinerja merupakan bagian dari tanggung jawab profesional ASN.
□filecite□turn1file0□L217-L221□

Dalam perspektif budaya kerja BerAKHLAK, mekanisme tersebut terutama memperkuat nilai Akuntabel dan Kompeten, sekaligus mendukung nilai Adaptif dan Kolaboratif melalui pemanfaatan sistem digital serta pengelolaan data dan kinerja yang terintegrasi.
□filecite□turn1file0□L212-L216□

Di titik inilah ASN Award dapat dibaca sebagai cermin organisasi. Penghargaan menjadi pintu masuk untuk membangun kebiasaan kerja yang lebih tertib, terukur, profesional, dan berbasis data. Evaluasi berikutnya karena itu tidak cukup hanya membandingkan capaian antarperiode, tetapi juga perlu melihat apakah peningkatan nilai tersebut diikuti perubahan nyata pada perilaku kerja dan kualitas pelayanan. □filecite□turn1file0□L222-L225□

Ketika data menjadi dasar, profesionalitas menjadi ukuran, dan hasilnya kembali pada kualitas pelayanan, ASN Award tidak lagi sekadar menjadi agenda penghargaan. Ia dapat tumbuh menjadi instrumen pembinaan SDM aparatur—sebuah proses berkelanjutan untuk membangun birokrasi yang semakin akuntabel, kompeten, adaptif, dan mampu memberi pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.