



PEMERINTAH KABUPATEN SORONG

I N S P E K T O R A T

Alamat : Kompleks Kantor Bupati Sorong, Jalan Sorong- Klamono, Km. 24 - Aimas II Email : itkabsorong@gmail.com

PERATURAN INSPEKTUR

NOMOR : 700/PER- 07 /2020

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT

APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT

KABUPATEN SORONG

I N S P E K T U R ,

Menimbang :

- a. Bahwa untuk mewujudkan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan publik di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong, perlu dilakukan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- b. Bahwa penilaian kinerja ASN diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil yang optimal bagi tujuan organisasi di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Inspektur tentang pedoman pemberian reward dan punishment Aparatur Sipil Negara di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang Undang Nomor 9 Tahun 2015;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 Tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem

Pengendalian Intern Pemerintah;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Sorong Nomor 1 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah tentang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sorong;
7. Peraturan Bupati Sorong Nomor 12 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Sorong.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

PERATURAN INSPEKTUR TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT KABUPATEN SORONG.

Pasal 1

Menetapkan Pedoman Pemberian *Reward* dan *Punishment* Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Inspektorat Kabupaten Sorong ini.

Pasal 2

Pedoman Pemberian *Reward* dan *Punishment* Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong ini merupakan acuan bagi Tim Penilai dalam melaksanakan Penilaian terhadap kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong.

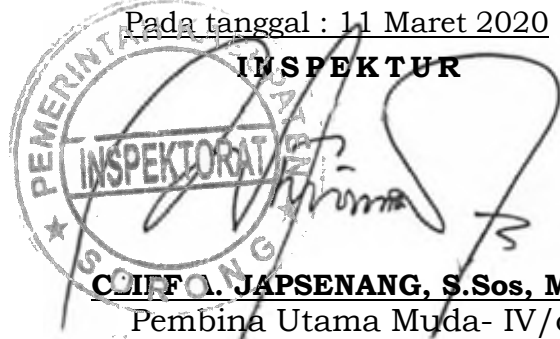
Pasal 3

Peraturan Inspektur Kabupaten Sorong ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Aimas

Pada tanggal : 11 Maret 2020

INSPEKTUR

The image shows a circular official stamp of the Inspectorate of Sorong Regency. The stamp contains the text "PEMERINTAH KABUPATEN SORONG" around the perimeter and "INSPEKTORAT" in the center. A handwritten signature is written over the stamp. To the right of the stamp is a large, stylized handwritten mark that resembles a large number "3" or a similar symbol.

CIFFA. JAPSEANG, S.Sos, M.Si

Pembina Utama Muda- IV/c

NIP. 19650427 198603 1 011

Lampiran : Peraturan Inspektur Kabupaten Sorong.
Nomor : 700/PER-07/INSP/2021
Tanggal : 11 Maret 2021
Tentang : Pedoman Pemberian Reward Dan Punishment Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Untuk memastikan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta pelayanan publik, diperlukan suatu penilaian kinerja yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil yang optimal. Sebagai hasil dari penilaian kinerja, maka perlu diberikan penghargaan (reward) kepada ASN terbaik atas kinerjanya, ataupun sanksi (punishment) pada ASN yang tidak patuh pada ketentuan yang berlaku.

Penilaian kinerja, disiplin, dan pemberian reward kepada PNS mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan kepada PPPK mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pasal 228 Ayat (3) disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pada Pasal 229 Ayat (2) disebutkan bahwa Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Adapun pada Pasal 231 menyebutkan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Pada PP Nomor 49 Tahun 2018, Pasal 35 Ayat (3) disebutkan bahwa penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pada Pasal 48 disebutkan bahwa PPPK yang telah menunjukkan

kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Adapun Pasal 51 Ayat (2) menyebutkan bahwa Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta wajib melaksanakan berbagai upaya penegakan disiplin, dan Ayat (3) dijelaskan bahwa tata cara pengenaan sanksi disiplin bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Kementerian Kelautan dan Perikanan telah memiliki peraturan Nomor 5/PERMEN-KP/2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, namun belum diatur dan dijelaskan secara rinci mengenai mekanisme penilaian dan kriteria penilaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pedoman yang lebih jelas dan lengkap pada setiap tahap pelaksanaan penilaiannya, serta penerapan bentuk reward dan punishment.

Dengan mempertimbangkan bahwa Pemberian Reward dan Punishment baru dilakukan pertama kali oleh Inspektorat Kabupaten Sorong, perlu disusun Pedoman Pemberian Reward dan Punishment di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong.

B. Tujuan

Tujuan penyusunan adalah untuk memberikan pedoman dalam pelaksanaan pemberian *Reward* dan *Punishment* ASN di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong.

C. Ruang Lingkup

1. Penilaian kinerja ASN di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong;
2. Pemberian *Reward* dan *Punishment* ASN di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong.

BAB II
PELAKSANAAN PEMBERIAN *REWARD* DAN
PUNISHMENT

A. Pemberian *Reward*

1. Metode Penilaian Kinerja ASN

a. Pembentukan Tim

- 1) Tim Penilai Kinerja dibentuk dengan memperhatikan kompetensi pegawai dan/atau pejabat yang ditunjuk, dan dianggap mampu dalam menjalankan kegiatan penilaian kinerja ASN di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong.
- 2) Tim Penilai Kinerja merupakan perwakilan dari masing-masing Inspektorat dan Sekretariat lingkup Inspektorat, yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Inspektur Kabupaten Sorong.
- 3) Masa kerja Anggota Tim Penilai Kinerja selama 1 (satu) tahun dan dapat dipilih kembali sebanyak 3 (tiga) kali masa kerja secara berturut-turut.
- 4) Kriteria Anggota Tim Penilai Kinerja yaitu :
 - a). Berintegritas (tidak pernah mendapat hukuman disiplin sedang/berat, dan tidak pernah melanggar kode etik); dan
 - b). Jabatan Struktural minimal Jabatan Pengawas (setara Eselon IV), dan Jabatan Fungsional Auditor minimal Auditor Muda.
- 5) Tim Penilai Kinerja terdiri dari :
 - a) Pengarah
Pengarah adalah Inspektur Kabupaten Sorong, yang bertugas memberikan arahan dan bimbingan dalam penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.
 - b) Penanggung Jawab
Penanggung Jawab adalah Sekretaris Inspektorat Kabupaten Sorong, yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pelaksanaan penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.
 - c) Ketua
Ketua terdiri dari para Inspektur, yang bertugas mengkoordinasi, memonitor, serta mengarahkan secara umum penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.
 - d) Anggota

Anggota bertugas melaksanakan penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.

b. Tahapan Penilaian

1) Persyaratan Calon Penerima *Reward*

- a). Calon penerima *reward* adalah PNS dan PPPK yang memiliki masa kerja minimal 2 (dua) tahun sejak ditugaskan di lingkungan Inspektorat;
- b). Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat selama masa kerja;
- c). Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan atau sedang selama 2 (dua) tahun terakhir; dan
- d). Tidak sedang dalam proses pemeriksaan atau sedang menjalani hukuman disiplin.

2) Perencanaan

Dalam tahap perencanaan, dilakukan langkah-langkah:

a) Penentuan Kriteria Penilaian

Kriteria yang digunakan dalam pemberian *reward* ASN adalah :

(1) Daftar Kehadiran

Daftar Kehadiran diperoleh dari Bagian Sumberdaya Manusia Aparatur, Hukum dan Organisasi (SDMAHO), dengan persyaratan sebagai berikut :

- (a) Data diambil dari rekapitulasi Presensi *Online* di *website* presensi *online* maupun *website* lainnya menggunakan akun Administrator.
- (b) Penilaian daftar kehadiran dilihat pada jumlah/akumulasi Keterlambatan, Pulang Sebelum Waktunya, dan Tidak Masuk Tanpa Keterangan, yang dihitung dalam periode satu tahun penilaian.
- (c) Kriteria dan predikat untuk jumlah ketiga variabel Keterlambatan, Pulang Sebelum Waktunya, dan Tidak Masuk Tanpa Keterangan, yang dihitung dalam periode satu tahun penilaian adalah memiliki nilai dan predikat sebagai berikut :
 - o 0 – 10 menit = Sangat Baik, memiliki nilai 100;
 - o 11 – 350 menit = Baik, memiliki nilai 75;

- o 351 – 650 menit = Cukup, memiliki nilai 50;
- o 651 – 1000 menit = Kurang, memiliki nilai 25; dan
- o >1000 menit = Buruk, memiliki nilai 0.

(2) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja

(a) Data diambil dari rekapitulasi SKP pada *website* sorongkab.kinerja-asn.net/skp/ dengan menggunakan akun Administrato tiap OPD masing masing.

(b) Penilaian difokuskan pada besaran jumlah SKP yang dicapai.

(c) Penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan predikat sebagai berikut:

- o Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai 91 ke atas;
- o Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 76 – 90;
- o Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 61 – 75;
- o Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 51 – 60;
- o Buruk, apabila PNS memiliki nilai dengan angka di bawah 50.

(d) Penilaian kinerja PPPK disesuaikan dengan peraturan yang mengatur tentang PPPK, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, berupa daftar kehadiran dan hasil evaluasi dari atasan langsung sebagaimana form 1. Hasil evaluasi dari atasan langsung dapat disetarakan cara penilaiannya dengan penilaian SKP untuk PNS.

(3) Inovasi

Mempunyai inovasi yang bermanfaat bagi organisasi Inspektorat Kabupaten Sorong. Inovasi yang dilakukan merupakan hasil kerja jabatan pegawai yang bersangkutan yang dinilai bermanfaat bagi organisasi, dan harus dipresentasikan dihadapan pimpinan pada saat proses seleksi atau penilaian.

b) Pembobotan Penilaian

Sistem pembobotan penilaian kinerja, yaitu:

- (1) Penilaian Presensi/Daftar Kehadiran sebesar 25% (Dua puluh lima persen);
- (2) Penilaian SKP/Penilaian Kinerja bagi PNS atau hasil evaluasi atasan langsung bagi PPPK sebesar 50% (Lima puluh persen); dan
- (3) Penilaian Inovasi sebesar 25% (Dua puluh lima persen).

3) Pelaksanaan

Dalam melaksanakan penilaian kinerja ASN Inspektorat, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a). Tim Penilai Kinerja mengirimkan surat kepada Sekretaris Inspektorat mengenai akan diadakannya kegiatan penilaian kinerja kepada ASN dan pemberian *reward* kepada ASN dengan kinerja terbaik.
- b). Sekretaris Inspektorat Kabupaten Sorong menginformasikan kepada para Inspektur supaya menyampaikan 3 (tiga) nama untuk diusulkan memperoleh *reward* atas kinerjanya, yang dilengkapi dengan peringkat.
- c). Inspektur menyampaikan usulan nama ASN dengan prestasi kerja terbaik kepada Tim Penilai Kinerja dilengkapi dengan catatan penilaian kinerja sesuai form penilaian kinerja pada Form II
- d). Tim Penilai Kinerja menerima usulan yang berisi daftar nama dari Inspektur dan Sekretaris Inspektorat, selanjutnya melakukan verifikasi, validasi, dan penilaian sesuai dengan ketentuan penilaian yang tercantum dalam pedoman ini.
- e). Tim Penilai Kinerja melakukan rapat pleno guna menentukan 3 (tiga) pegawai dengan kinerja terbaik di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong dengan cara pemeringkatan kinerja. Apabila terdapat lebih dari satu pegawai yang memiliki nilai yang sama, maka tim penilai menggunakan catatan penilaian dari atasan langsung sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan pemeringkatan.

2. Periode Penilaian

Kegiatan pemberian *reward* kepada ASN Inspektorat Kabupaten Sorong dilaksanakan setiap setahun sekali, yaitu pada awal tahun untuk periode penilaian tahun sebelumnya.

3. Bentuk *Reward*

Pemberian *reward* kepada ASN Inspektorat Kabupaten Sorong dapat berupa antara lain:

- a. Pemasangan foto diri melalui media informasi yang ada di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong;
- b. Piagam penghargaan;
- c. Prioritas dalam pengembangan profesi dan kedinasan lain (diklat/*workshop*/tugas belajar/seminar baik dalam maupun luar negeri, dan perjalanan dinas lainnya);
- d. Prioritas dalam penggunaan fasilitas kantor;
- e. Peliputan secara eksklusif penerima penghargaan pada majalah Sinergi;
- f. Perpanjangan perjanjian kinerja, dan/atau pengembangan kompetensi bagi PPPK;

B. Pemberian *Punishment*

Adapun tata cara pengenaan sanksi/*punishment* Bagi Pegawai Negeri Sipil mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 7 atau sesuai dengan peraturan pengenaan sanksi bagi ASN yang berlaku yaitu :

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang;
 - c. Hukuman disiplin berat.

2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis, dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

3. Jenis hukuman sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan;
 - c. Penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.


4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari :
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Sedangkan pelanggaran disiplin oleh PPPK mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 51 Ayat (3) yaitu:
 1. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945;
 2. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 4. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

BAB III
PENUTUP

Pedoman pemberian *reward* dan *punishment* ini diharapkan dapat memberikan kesamaan pemahaman dalam melaksanakan kegiatan penilaian kinerja dan pemberian *reward* dan *punishment* ASN di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Sorong. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Sorong.

Ditetapkan di : Aimas

Pada tanggal : 09 Maret 2020

INSPEKTUR
The image shows a circular official stamp of the Inspectorate of Sorong Regency. The stamp contains the text 'REMERINTAH KABUPATEN SORONG' around the perimeter and 'INSPEKTORAT' in the center. A handwritten signature is written over the stamp.

CLIFF A. JAPSENANG, S.Sos, M.Si

Pembina Utama Muda- IV/c

NIP. 19650427 198603 1 011

Form 1. Formulir Penilaian Kinerja

RAHASIA

Nama Pegawai :

Pejabat Penilai :

Tanggal Laporan :

Penilai :

Rangking Pegawai :

Alamat Email :

Tandatangan Pejabat :

No. HP Pejabat Penilai :

1. Rangkuman hasil kerja (Isi dengan BAIK/CUKUP/KURANG)*
2. Rangkuman Prestasi atau kontribusi yang diberikan pada unit kerja/ organisasi :
3. Rangkuman area yang memerlukan peningkatan.

Cara pengisian:

1. Diisi dengan mencantumkan nilai hasil kerja PPPK, sebagai berikut:
 - Nilai 91 ke atas :Sangat Baik;
 - Nilai 76 – 90: Baik;
 - Nilai 61 – 75: Cukup;
 - Nilai 51 – 60: Kurang;
 - Nilai kurang dari 50: Buruk.
2. Diisi rangkuman hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai di atas dengan membandingkan apa yang telah dilakukannya selama setahun terakhir dengan kriteria yang telah ditetapkan (misalnya tugas dan fungsi, Key performance Indicator, tugas pribadi, dll)
3. Diisi presentasi atau kontribusi dari yang bersangkutan terhadap unit kerja dan organisasi; dan
4. Coret yang tidak diperlukan*