



PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

INSPEKTORAT DAERAH

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan
Jl. Prof. Lafran Pane Sipiok Kode Pos 22742
Telepon (0634) 4345199 Faks (0634) 4345199 email :itkab_tapsel@yahoo.com

PERATURAN INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

NOMOR 13 Tahun 2023

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN TAPANULI SELATAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk memastikan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta pelayanan publik diperlukan suatu penilaian kinerja yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja 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.

Dengan mempertimbangkan bahwa Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan perlu disusun Pedoman Pemberian Reward dan Punishment di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

B. Tujuan

Tujuan penyusunan adalah untuk memberikan pedoman dalam pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* ASN di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

C. Ruang Lingkup

1. Penilaian kinerja ASN di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan;
2. Pemberian *Reward* dan *Punishment* ASN di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

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
- 2) Tim Penilai Kinerja merupakan perwakilan dari masing-masing bidang
- 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 setara Eselon IV dan Jabatan Fungsional APIP minimal jenjang Muda.
- 5) Tim Penilai Kinerja terdiri dari :
 - a) Penanggung Jawab
Penanggung Jawab adalah Inspektur yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pelaksanaan penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.
 - b) Ketua
Ketua bertugas mengkoordinasi, memonitor serta mengarahkan secara umum penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.
 - c) 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 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 :

✓ Daftar Kehadiran

Daftar Kehadiran diperoleh dari BKD dengan syarat sebagai berikut :

1. Data diambil dari rekapitulasi kehadiran di aplikasi online
2. Penilaian daftar kehadiran dilihat pada jumlah/akumulasi Keterlambatan, Pulang lebih awal, dan Tidak Scan, yang dihitung dalam periode satu tahun penilaian.

- ✓ Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja
 1. Data diambil dari rekapitulasi SKP pada aplikasi online.
 2. Penilaian difokuskan pada besaran jumlah SKP yang dicapai
 3. Penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan predikat sebagai berikut:
 - Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai 91 ke atas;
 - Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 76 -90;
 - Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 61-75;
 - Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 51-60;
 - Buruk, apabila PNS memiliki nilai dengan angka di bawah 50.

- ✓ Penilaian kinerja dan kepribadian
 1. Dilakukan terhadap auditor yang diberikan tugas assurance.
 2. Penilaian menggunakan form sebagaimana tercantum pada lampiran I.
 3. Penilaian memiliki nilai:
 - Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai 100-90;
 - Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 80-90;
 - Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 79-70;
 - Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 69-60;
 - Buruk, apabila PNS memiliki nilai dengan angka di bawah 59.

- b) Pembobotan Penilaian Sistem pembobotan penilaian kinerja, yaitu:
 - ✓ Penilaian Presensi/Daftar Kehadiran sebesar 25% (Dua puluh lima persen);
 - ✓ Penilaian SKP/Penilaian Kinerja bagi PNS sebesar 50% (Lima puluh persen); dan
 - ✓ Penilaian kinerja dan kepribadian sebesar 25% (Dua puluh lima persen).

3) Pelaksanaan

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

- a) Inspektur menerbitkan surat tugas penilaian kinerja kepada ASN dan pemberian *reward* kepada ASN dengan kinerja terbaik.
- b) Inspektur menginformasikan 3 (tiga) nama untuk diusulkan memperoleh *reward* atas kinerjanya kepada Tim Penilai Kinerja.
- c) Tim Penilai Kineija melakukan verifikasi, validasi, dan penilaian sesuai dengan ketentuan penilaian yang tercantum dalam pedoman ini.
- d) Tim Penilai Kinerja melakukan rapat pleno guna menentukan 3 (tiga) pegawai dengan kinerja terbaik di Inspektorat 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 Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dilaksanakan setiap setahun sekali, yaitu pada awal tahun untuk periode penilaian tahun sebelumnya.

3. Bentuk *Reward*

Pemberian *reward* kepada ASN dapat berupa antara lain :

- a. Pemasangan foto diri melalui media informasi yang ada di lingkungan Inspektorat;
- 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.

B. Pemberian *Punishment*

Terhadap ASN di lingkungan Inspektorat yang tidak menaati kewajiban dan melakukan pelanggaran akan dikenai hukuman sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

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 Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Sipirok, 20 Januari 2023

INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN
TAPANULI SELATAN

The image shows a circular official stamp of the Inspector General of the South Tapanuli Regency. The text around the perimeter of the stamp reads "PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN" and "INSPEKTORAT DAERAH". In the center of the stamp, the word "INSPEKTORAT" is written. A blue ink signature is written across the stamp.

M. ALI IMRAN, SE, M.M, CGCAE
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19680715 199402 1 001

Tembusan :

Bupati Tapanuli Selatan sebagai laporan.

Lampiran I
Pedoman Inspektur
Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Pemberian reward dan Punishment Aparatur Sipil Negara
di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

PENILAIAN KINERJA DAN KEPERIBADIAN

DAFTAR PENILAIAN KINERJA APIP (dibuat untuk setiap penugasan)									
Surat Tugas		:					Nama Auditor	:
Nama Auditan		:					Kedudukan	:	KT/AT
Periode yang diaudit		:							
No	Uraian			Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	
				100-90	80-90	79-70	69-60	59-0	
1.	Kertas Kerja	a.	Kelengkapan						
		b.	Kebersihan & Kerapihan						
		c.	Mudah dipahami						
		d.	Ketertelusuran						
		e.	Rincian yang singkat dan jelas						
2.	Kecakapan	a.	Pengetahuan, keterampilan dan kompetensi terhadap kegiatan pengawasan yang dilakukan						
		b.	Perencanaan pengawasan						
		c.	Program Kerja Pengawasan						
		d.	Penyiapan laporan hasil pengawasan						
		e.	Saran/Rekomendasi yang relevan						
3.	Kecermatan Profesional	a.	Ruang lingkup yang ditentukan dalam mencapai tujuan penugasan						
		b.	Kompleksitas, materialitas, atau signifikansi permasalahan yang dijadikan objek penugasan						
		c.	Kecukupan bukti audit						
		d.	Pengujian bukti audit						
		e.	Independensi dan objektivitas						
4.	Pelaksanaan Pekerjaan	a.	Kesadaran kerja						
		b.	Inisiatif/prakarsa						
		c.	Ketelitian						
		d.	Kecepatan						
		e.	Independensi dan objektivitas						

Nilai Rata-rata
Komentar
Saran

Reviu Pengendali Mutu
.....

Tanggal :
Pengendali Teknis :
Tanda Tangan :

DAFTAR PENILAIAN KEPERIBADIAN APIP (dibuat untuk setiap penugasan)							
Surat Tugas	:				Nama Auditor	:
Nama Auditan	:				Kedudukan	:	KT/AT
Periode yang diaudit	:						
No	Uraian		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
			100-90	80-90	79-70	69-60	59-0
1.	Tanggung Jawab	a.	Patuh pada instruksi				
		b.	Kerja sama				
		c.	Kontribusi				
2.	Profesi	a.	Hubungan dengan Auditan				
		b.	Hubungan dengan rekan kerja				
		c.	Kecakapan keahlian				
		d.	Kebijaksanaan				
		e.	Etika Profesi				
3.	Diri Pribadi	a.	Kemampuan bicara				
		b.	Kemampuan menulis				
		c.	Sikap				
		d.	Tingkah laku				
		e.	Ambisi				
		f.	Kepemimpinan				
		g.	Percaya diri				

Nilai Rata-rata
Komentar
Saran

Reviu Pengendali Mutu
.....
Tanggal :
Pengendali Teknis :
Tanda Tangan :

Sipirok, 20 Januari 2023



INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN
TAPANULI SELATAN
M. ALI IMRAN, SE, M.M,CGCAE
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19680715 199402 1 001