



PEDOMAN PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT

**DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
KABUPATEN SUMBAWA**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan instansi pemerintah, diperlukan dukungan melalui penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik serta berorientasi pada kepentingan masyarakat. Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik sehingga menjadi lebih cepat, tepat, profesional, serta bebas dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Dalam rangka mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi tersebut, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa terus melakukan berbagai upaya perbaikan yang mencakup aspek manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, penataan organisasi, penataan tata laksana, penataan sumber daya manusia aparatur, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Untuk memastikan tercapainya tujuan Reformasi Birokrasi dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik, diperlukan sistem penilaian kinerja yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja tersebut diarahkan sebagai instrumen pengendalian perilaku kerja yang produktif guna mencapai hasil kerja yang optimal. Berdasarkan hasil penilaian kinerja tersebut, instansi dapat memberikan penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) bagi ASN sesuai ketentuan yang berlaku.

Penilaian kinerja, penegakan disiplin, serta pemberian penghargaan kepada ASN mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pada Pasal 228 ayat (3) disebutkan bahwa penilaian kinerja ASN dilaksanakan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Selanjutnya pada Pasal 229 ayat (2) diatur bahwa instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan disiplin aparatur. Adapun pada Pasal 231 disebutkan bahwa ASN yang menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut, diperlukan suatu pedoman yang memuat ketentuan yang lebih jelas mengenai mekanisme penilaian kinerja ASN, serta pengaturan mengenai pemberian reward dan punishment di lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa.

1.2. Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara

Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumbawa, yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumbawa;
6. Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 72 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa yang telah diubah dengan Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 32 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 72 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa.

1.3. Tujuan

Tujuan penyusunan dimaksudkan untuk menjadi panduan dalam melaksanakan pemberian *reward* dan *punishment* ASN di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa.

1.4. Sasaran

Sasaran yang diharapkan dari adanya pemberian *reward* dan *punishment* adalah :

1. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas.
2. Meningkatkan Disiplin dan Kepatuhan.
3. Pengembangan Karir dan Kompetensi.

1.5. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari adanya pemberian *reward* dan *punishment* di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa meliputi :

1. Penilaian kinerja ASN di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa
2. Pemberian *reward* dan *punishment* ASN di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa

BAB II

MEKANISME PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT

2.1. Pemberian Reward dan Punishment

Pemberian reward dan punishment kepada ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK secara individu sebagaimana bertujuan untuk memberikan motivasi untuk selalu berkinerja dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

a. Penghargaan (*Reward*)

Penilaian pemberian *reward* kepada PNS dan PPPK secara individu meliputi unsur :

1. Disiplin dalam mentaati ketentuan jam kerja yang ditunjukkan dengan rata-rata kehadiran dalam waktu triwulan di atas 95% berdasarkan hasil rekapitulasi presensi melalui aplikasi presensi simpegnas;
2. Bagi ASN belum pernah dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3. Berprestasi dalam bekerja yang ditunjukkan dengan adanya inovasi atau ide-ide terhadap pelayanan yang ada di lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa;
4. Menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kejujuran, dan kecakapan dalam bekerja; dan
5. Penilaian lain bersifat subjektif dari atasan

b. Sanksi (*Punishment*)

Penilaian pemberian *punishment* kepada PNS dan PPPK secara individu meliputi unsur :

1. Tidak disiplin dalam mentaati ketentuan jam kerja yang ditunjukkan dengan rata-rata kehadiran dalam triwulan dibawah 50% berdasarkan hasil rekapitulasi presensi melalui aplikasi presensi simpegnas;
2. Laporan Penilaian Kinerja yang kurang baik dari atasan langsung atas perilaku pelayanan kepada masyarakat;
3. Meninggalkan tugas tanpa keterangan selama 3 hari berturut -turut
4. Penilaian lain bersifat objektif dari atasan

2.2. Bentuk Pemberian *Reward* dan *Punishment*

Reward yang diberikan kepada PNS dan PPPK dapat berupa;

1. Piagam/sertifikat
2. Bimtek/perjalanan dinas
3. Barang
4. Bentuk lainnya.

Reward dalam bentuk Bimtek, barang atau bentuk lainnya yang akan diberikan kepada PNS dan PPPK yang berprestasi, akan diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan ketersediaan anggaran Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa.

Punishment yang diberikan kepada PNS dan PPPK dapat berupa :

1. Pemberian hukuman disiplin bagi PNS dan PPPK berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Pengurangan Tunjangan Penghasilan Pegawai bagi PNS dan PPPK berdasarkan Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa.

Kondisi	<i>Punishment</i>
1. Apabila pegawai terlambat masuk kerja atau tidak hadir tanpa keterangan yang jelas sesuai Perbup Nomor 2 Tahun 2025; 2. Apabila pegawai mendapatkan waktu keterlambatan masuk kerja paling banyak ; 3. Apabila pegawai berperilaku tidak baik.	• Pengurangan TPP sesuai peraturan yang berlaku; • Teguran lisan/tertulis berdasarkan peraturan yang berlaku (3 kali); • Teguran lisan/ tertulis berdasarkan peraturan yang berlaku dan diumumkan di apel; • Teguran lisan/tertulis berdasarkan peraturan yang berlaku dan diumumkan pada kegiatan apel dan kewajiban permintaan maaf serta pernyataan tidak akan mengulangi.

2.3. Mekanisme Pemberian *Reward and Punishment*

Adapun mekanismenya yaitu :

- a. Pejabat yang berwenang di bagian Perencanaan dan sub bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan memantau dan meneliti capaian kinerja serta data kehadiran PNS dan PPPK secara periodik dan merekap data yang diperlukan;
- b. Melaporkan kepada Sekretaris Dinas untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya;
- c. Merapatkan data hasil pengamatan capaian kinerja pegawai pada tingkat pejabat Eselon II di lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa;
- d. Mengeluarkan Nota Kepala Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa untuk hasil pemberian *reward/ punishment* pegawai.
- e. Evaluasi pelaksanaan pemberian *reward and punishment*.

BAB III

PENUTUP

Pedoman ini diharapkan dapat memberikan acuan dan kesamaan pemahaman dalam pelaksanaan penilaian dan pemberian *reward* kepada pegawai di lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Sumbawa. Selain itu dapat memberi dampak positif bagi organisasi, serta menciptakan rasa keadilan bagi pegawai yang telah menjaga integritas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya serta telah bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan adanya penilaian dan pemberian *reward* secara obyektif, akuntabel, partisipatif, dan transparan diharapkan pula dapat meningkatkan motivasi, kinerja dan budaya kerja pegawai.

Petunjuk Teknis ini masih memerlukan penyempurnaan lebih lanjut di setiap tahapan pelaksanaan dan diperlukan masukan dalam proses perbaikan sehingga dapat diuraikan dengan lebih baik lagi.

Kepala Dinas Peternakan dan Kesehatan
Hewan Kabupaten Sumbawa,



SAIFUDDIN, S.P
19710206 200701 1 024