



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. Khatib Sulaiman No.1 Padang, Telp. 0751.7054555,7054374 Fax.0751.7054555
Website : bappeda.sumbarprov.go.id E-mail : bappedaprov@sumbarprov.go.id

KEPUTUSAN

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Nomor : 050/ 91 /V/SK/Set/Bappeda-2022

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DAN SANKSI (PUNISHMENT) BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka memberikan dorongan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat, perlu memberikan penghargaan dan sanksi sebagai upaya pembinaan secara periodik;
- b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a diatas, perlu ditetapkan Keputusan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat tentang Pedoman Pemberian Penghargaan (Reward) dan Sanksi (Punishment) bagi pegawai di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indoensia Tahun 2014 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indoensia Nomor 5494);
2. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
3. 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 Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6430);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718)
6. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 128), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 177);
7. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 11 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : Keputusan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat tentang Pedoman Pemberian Penghargaan (Reward) dan Sanksi (Punishment) bagi pegawai di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- KESATU : Pedoman Pemberian Penghargaan (Reward) dan Sanksi (Punishment) bagi pegawai ini menjadi salah satu dasar pertimbangan pimpinan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan Sistem Prestasi dan Sistem Karir.
- KEDUA : Pedoman Pemberian Penghargaan (Reward) dan Sanksi (Punishment) bagi pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat dilakukan secara berkala (bulanan).
- KETIGA : Pedoman Pemberian Penghargaan (Reward) dan Sanksi (Punishment) bagi pegawai ini secara periodik akan ditinjau, dikaji, diubah dan diperbaiki disesuaikan dengan perkembangan lingkungan dan dinamika sosial di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

- KEEMPAT : Semua biaya sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini dibebankan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan akan diadakan perbaikan kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini

Ditetapkan : di Padang
Pada tanggal : 05 Mei 2022

**Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Provinsi Sumatera Barat**

Kepala, dt



MEDI ISWANDI, ST, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19750502 199903 1 004

Lampiran : Surat Keputusan Kepala Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat
Nomor : 050 / 91 /V/Set/Bappeda-2022
Tanggal : 05 Mei 2022

**PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DAN SANKSI
(PUNISHMENT) BAGI PEGAWAI DILINGKUNGAN BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT**

A. LATAR BELAKANG

Program pemberian penghargaan sangat penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas sumber daya pegawai yang ada. Disamping itu, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan pengakuan atas ukuran nilai karya baik secara individual maupun tim dilingkungan kerja.

Pemberian penghargaan (Reward) kepada pegawai merupakan salah satu upaya pihak manajemen dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai lebih giat bekerja dan meningkatkan motivasi pegawai terhadap pencapaian ukuran kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 82 yaitu PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan, sedangkan pemberian sanksi (Punishment) kepada pegawai merupakan salah satu upaya perbaikan kinerja pegawai agar pegawai lebih disiplin dan termotivasi dalam memenuhi target kinerjanya sesuai Pasal 75 yaitu Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

B. TUJUAN

Pemberian Penghargaan (Reward) dan Sanksi (Punishment) bagi pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat dilakukan dengan beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut :

1. Memberikan apresiasi kepada pegawai dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Teridentifikasinya pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang memiliki kategori baik, cukup, dan kurang dalam melaksanakan Perjanjian Kinerja dan/ atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi.
3. Memotivasi semangat kerja dan pengabdian pegawai dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
4. Memacu jiwa kompetisi yang sehat dalam berkarya.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan etos kerja pegawai dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

C. SASARAN

Sasaran atas pemberian Penghargaan (Reward) dan Sanksi (Punishment) adalah Pegawai Negeri Sipil yang berada dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

D. PERIODISASI PENILAIAN

Penilaian atas kinerja pegawai dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat dilakukan secara periodik setiap bulannya.

E. BENTUK PENGHARGAAN

Bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai terbaik adalah sesuai dengan kebijakan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat, berupa :

1. Peraih nilai atau score tertinggi setiap bulan disebut "Best Employee on the Month" yang diumumkan melalui Website Bappeda, Sakato Plan dan ditempatkan fotonya di lobby Kantor Bappeda.
2. Diberikan kesempatan prioritas mengikuti peningkatan wawasan SDM.
3. Dilaporkan kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

F. BENTUK SANKSI

Bagi pegawai yang melanggar ketentuan sesuai Kode Etik Pegawai atau tidak dapat mencapai prestasi sesuai Penetapan Kinerja yang sudah diperjanjikan, dapat dijatuhi sanksi berupa :

1. Pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
2. Penolakan Cuti oleh Atasan.

G. KRITERIA DAN SISTEM PENILAIAN

Kriteria penilaian terhadap kinerja individu dilakukan terhadap 13 indikator berdasarkan core Value ASN Ber AKHLAK yang meliputi :

Core Value	Akronim	Indikator
Ber	Berorientasi Pelayanan	Tanggung Jawab, Self Motivation
A	Akuntabel	Kejujuran
K	Kompeten	Problem Solving, Analitical Thinking, Achievement Orientation
H	Harmonis	Teamwork
L	Loyal	Disiplin, Kepatuhan
A	Adaptif	Inisiatif
K	Kolaboratif	Leadership

Penilaian kinerja individu dilakukan secara berjenjang melalui aplikasi PEKA (Penilaian Kinerja Pegawai) dengan sistem penilaian sebagai berikut :

SISTEM PENILAIAN KINERJA INDIVIDU PEGAWAI BAPPEDA
PROVINSI SUMATERA BARAT

No.	Indikator	Point Kinerja	Keterangan	Evaluator	
1	Disiplin	5	Secara konsisten, selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat Alfa 0	Data dari Admin Abon Bappeda	Loyal
		4	Selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat alfa < 2		
		3	Selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat alfa < 4		
		2	Selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat alfa < 5		
		1	Sering datang terlambat dan absen tanpa alasan yang jelas		
2	Tanggung Jawab (Beban Kinerja Individu)	5	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan, mengumpulkan tepat waktu, serta mengerjakan sesuai dengan instruksi yang diberikan	1. Eselon setara 2. Satu tingkat diatas eselon yang dinilai	Berorientasi Pelayanan
		4	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu meskipun sesekali melakukan kesalahan		
		3	Mengerjakan tugas yang diberikan terkadang terlambat dan kurang sesuai dengan instruksi yang diberikan namun masih dalam batas yang wajar		
		2	Tugas yang diberikan dikerjakan namun kerap kali terlambat dan banyak ditemui kesalahan		
		1	Sering kali tidak mengerjakan tugas yang diberikan		
3	Teamwork	5	Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak, serta menghargai pendapat dan masukan orang secara konsisten	1. Eselon setara 2. Satu tingkat diatas eselon yang dinilai	Harmonis
		4	Mengetahui tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya serta bersedia mempertimbangkan usulan dari orang lain		
		3	Mengetahui garis besar tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya dan sesekali harus diyakinkan terlebih dahulu untuk menyesuaikan pendapatnya		
		2	Enggan menerima keputusan bersama apabila bertentangan		

No.	Indikator	Point Kinerja	Keterangan	Evaluator	
			dengan pendapatnya serta tidak mengetahui secara pasti tugas orang lain yang berhubungan dengannya		
		1	Sama sekali tidak mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak dan tidak mampu menghargai pendapat orang		
4	Planning Skills	5	Selalu membuat perencanaan sebelum bekerja serta melakukan monitoring untuk memastikan rencana berjalan dengan baik	1. Eselon setara 2. Satu tingkat di atas eselon yang dinilai	Kompeten
		4	Membuat perencanaan kerja dan mengeksekusinya dengan baik		
		3	Terkadang tidak mengeksekusi perencanaan kerja dengan baik		
		2	Sering membuat perencanaan dalam bekerja namun sering kali tidak mampu dieksekusi dengan baik		
		1	Bekerja tanpa rencana sama sekali		
5	Leadership	5	Bertindak tegas dan tidak memihak serta menjadi teladan	1. Eselon setara 2. Satu tingkat di atas eselon yang dinilai	Kolaboratif
		4	Bertindak tegas dan tidak memihak serta mampu mengemukakan pendapatnya dengan jelas		
		3	Bersikap sedikit memihak namun masih dalam batasan yang wajar		
		2	Kadang mudah dipengaruhi		
		1	Tidak mampu bertindak tegas dan tidak memihak		
6	Problem Solving and Decision Taking Skills	5	Mampu merumuskan alternative solusi yang relevan dan applicable guna menyelesaikan masalah	1. Eselon setara 2. Satu tingkat di atas eselon yang dinilai	Kompeten
		4	Menciptakan solusi temporer atas masalah yang terjadi		
		3	Mampu membuat keputusan tanpa pertimbangan reaksi dari bawahan		
		2	Mementingkan kepentingan pribadi pada saat membuat keputusan		
		1	Menolak membuat keputusan saat dibutuhkan		

No.	Indikator	Point Kinerja	Keterangan	Evaluator	
7	Kepatuhan	5	Selalu mentaati aturan-aturan dan prosedur kerja serta menepati instruksi yang diberikan atasan	1. Eselon setara 2. Satu tingkat diatas eselon yang dinilai	Loyal
		4	Sesekali tidak mentaati aturan-aturan dan prosedur kerja serta menepati instruksi yang diberikan atasan		
		3	Tidak mentaati aturan-aturan dan prosedur kerja serta menepati instruksi yang diberikan atasan namun masih dalam batasan yang wajar		
		2	Kadang-kadang melakukan pelanggaran atas aturan-aturan dan prosedur kerja serta instruksi dari atasan		
		1	Sering melanggar aturan-aturan dan prosedur kerja juga instruksi yang diberikan atasan		
8	Kejujuran	5	Selalu melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya	1. Eselon setara 2. Satu tingkat diatas eselon yang dinilai	Akuntabel
		4	Sesekali tidak melaporkan hasil kerjanya kepada atasan berdasarkan keadaan yang sebenarnya		
		3	Hasil kerja yang dilaporkan pada atasannya tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih pada batas toleransi		
		2	Terkadang hasil kerja yang dilaporkan pada atasannya lebih baik dari keadaan yang sebenarnya		
		1	Sering melaporkan hasil kerjanya tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya		
9	Inisiatif	5	Dalam keadaan yang mendesak, tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan mampu mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas, tetapi tidak bertentangan dengan kebijakan umum organisasi serta pada kesempatan pertama memberi laporan kepada atasan atas keputusan yang diambil	1. Eselon setara 2. Satu tingkat diatas eselon yang dinilai	Adaptif

No.	Indikator	Point Kinerja	Keterangan	Evaluator	
		4	Ditengah keadaan yang genting, mempertimbangkan terlebih dahulu keputusan yang akan diambil atau tindakan yang akan dilakukan dalam melaksanakan tugas		
		3	Menunggu petunjuk atau perintah dari atasan dalam mengambil keputusan atau tindakan yang akan dilakukan di tengah keadaan yang mendesak		
		2	Panik ketika dituntut untuk mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas ditengah keadaan yang mendesak		
		1	Apatis		
10	Self Motivation	5	Mengerjakan tugas dengan effort yang luar biasa dengan menerima segala konsekuensi	1. Eselon setara 2. Satu tingkat diatas eselon yang dinilai	Orientasi Pelayanan
		4	Mengerjakan tugas lebih dari yang diharapkan		
		3	Mengerjakan tugas sesuai dengan yang diharapkan		
		2	Mebutuhkan dorongan tambahan agar melaksanakan tugasnya		
		1	Mengabaikan tugas yang diberikan		
11	Analythical Thinking	5	Membuat analisa atau rencana yang kompleks	1. Eselon setara 2. Satu tingkat diatas eselon yang dinilai	Kompeten
		4	Melihat hubungan yang kompleks antar masalah		
		3	Mampu melihat hubungan dasar antar masalah		
		2	Mampu menguraikan masalah		
		1	Tidak mampu menguraikan masalah sama sekali		
12	Achievement Orientation	5	Menyusun tujuan yang menantang	1. Eselon setara 2. Satu tingkat diatas eselon yang dinilai	Kompeten
		4	Meningkatkan performa kerja		
		3	Memenuhi standar yang ditetapkan		
		2	Ingin bekerja dengan baik		
		1	Hanya focus bekerja, tanpa memiliki target yang ingin dicapai		

No.	Indikator	Point Kinerja	Keterangan	Evaluator	
13	Inovatif	5	Melakukan hal baru di tingkat organisasi yang menyebabkan organisasi memiliki kinerja yang lebih baik	1. Eselon setara 2. Satu tingkat diatas eselon yang dinilai	Adaptif
		4	Melakukan hal baru ditingkat bidang kerja		
		3	Melakukan hal baru ditingkat individu		
		2	Melakukan hal baru untuk meningkatkan performa kerja		
		1	Tidak melakukan hal baru		

Padang, 05 Mei 2022

**Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Provinsi Sumatera Barat**

Kepala, *tt*



MEDI ISWANDI, ST, MM

Pembina Utama Madya

NIP. 19750502 199903 1 004