



PEDOMAN

PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT

2022

IAIN METRO

<https://www.metrouniv.ac.id/>
(0725)47297

**PEDOMAN PEMBERIAN REWARD AND PUNISHMENT
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

TIM PENYUSUN

Pengarah

Prof. Dr. Siti Nurjanah, M.Ag, PIA

Penanggung Jawab

Prof. Dr. Suhairi, M.H

Ketua

Dr. H. Ahmad Supardi

Anggota

Dr. Buyung Syukron, S.Ag., SS., MA, Dr. Zuhairi, M.Pd, Dr. Mat Jalil,
M.Hum, Dr. Dri Santoso, M.H, Dr. Aguswan Khotibul Umam,

Institut Agama Islam Negeri Metro
Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Iringmulyo, Kota Metro, Institut Agama Islam
Negeri Metro – Lampung, Indonesia
Email : iainmetro@metrouniv.ac.id

All Right Reserved

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas rahmat-Nya, kami dapat menyusun Pedoman Pemberian Reward and Punishment ini. Pedoman ini merupakan upaya kami untuk menciptakan lingkungan akademis yang kondusif, adil, dan berorientasi pada nilai-nilai Islam di lingkungan IAIN Metro.

Pendidikan tinggi memainkan peran penting dalam membentuk karakter dan membimbing perkembangan intelektual mahasiswa. Oleh karena itu, pemberian reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) menjadi instrumen esensial dalam mendukung pembelajaran serta menjaga disiplin di kampus. Pedoman ini dirancang dengan harapan dapat memberikan landasan yang jelas dan adil bagi penerapan reward dan punishment di seluruh fakultas dan program studi.

Pedoman ini mencerminkan tekad kami untuk mewujudkan visi IAIN Metro sebagai pusat keunggulan akademis yang berakar pada nilai-nilai keislaman. Kami berharap agar pedoman ini dapat menjadi panduan bagi seluruh civitas akademika dalam menciptakan suasana pembelajaran yang produktif, bertanggung jawab, dan mengedepankan keadilan.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan pedoman ini. Semoga upaya bersama ini memberikan manfaat nyata bagi kemajuan pendidikan dan pengembangan karakter di lingkungan IAIN Metro.

Akhir kata, kami berdoa semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa memberikan petunjuk dan ridha-Nya dalam setiap langkah kita di bidang pendidikan ini.

Metro, Desember 2022

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TIM PENYUSUN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
SK REKTOR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II PELAKSANAAN PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT ..	3
BAB III PENUTUP	12



KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
NOMOR: 216.a TAHUN 2022

TENTANG
PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DAN HUKUMAN (PUNISHMENT)
PADA LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

- Menimbang : a. Bahwa untuk memberikan penghargaan dan sanksi bagi pegawai di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Metro, maka perlu diberlakukan aturan ini;
b. Bahwa maksud butir 1 di atas perlu ditetapkan Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Metro;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010, Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
4. Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2016 tentang Institut Agama Islam Negeri Metro;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 36 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Menteri Agama Nomor 45 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Metro;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2017 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Metro.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO NOMOR 246.a TAHUN 2022 TENTANG PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DAN UKUMAN (PUNISHMENT) PADA LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO.
- KESATU : Menetapkan Keputusan Rektor Nomor 216.a Tahun 2022 tentang Tentang Pemberian Penghargaan (Reward) Dan Hukuman (Punishment) pada Institut Agama Islam Negeri Metro sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Keputusan Rektor Nomor 216.a Tahun 2022 tentang Tentang Pemberian Penghargaan (Reward) Dan Hukuman (Punishment) pada Institut Agama Islam Negeri Metro merupakan pedoman dalam Pemberian Penghargaan (Reward) Dan Hukuman (Punishment) tindak lanjut hasil evaluasi terhadap Pegawai di lingkungan pada Institut Agama Islam Negeri Metro;
- KETIGA : Keputusan ini berlaku terhitung sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perubahan dan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Metro
Pada tanggal : 10 Desember 2022

REKTOR:
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO,



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan publik, diperlukan penilaian kinerja yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Penilaian kinerja ini bertujuan untuk mengendalikan perilaku kerja yang produktif guna mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil penilaian kinerja, ASN terbaik diberikan penghargaan (*reward*), sedangkan ASN yang tidak mematuhi ketentuan yang berlaku dikenakan sanksi (*punishment*). Penilaian kinerja, disiplin, dan pemberian reward kepada PNS mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sedangkan untuk PPPK mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pasal 228 Ayat (3) disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS harus dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pasal 229 Ayat (2) menyatakan bahwa instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS dan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan. Sementara itu, Pasal 231 menyebutkan

bahwa PNS yang menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, Pasal 35 Ayat (3) menyatakan bahwa penilaian kinerja PPPK harus dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Sementara itu, Pasal 48 mengatur bahwa PPPK yang menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya berhak menerima penghargaan. Pasal 51 Ayat (2) menegaskan bahwa instansi pemerintah diwajibkan untuk melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK dan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan. Selain itu, Ayat (3) menjelaskan bahwa prosedur penerapan sanksi disiplin bagi PPPK harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai disiplin PNS.

B. Tujuan

Tujuan penyusunan ini adalah untuk menyediakan pedoman dalam pelaksanaan pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) kepada pegawai di lingkungan IAIN Metro.

C. Ruang Lingkup

1. Penilaian kinerja pegawai di lingkungan IAIN Metro
2. Pemberian *reward* dan *punishment* kepada Pegawai di lingkungan IAIN Metro

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 IAIN Metro.
- 2) Tim Penilai Kinerja merupakan perwakilan dari masing-masing Hakim dan Pejabat Struktural yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Rektor IAIN Metro.
- 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 Lektor Kepala.
- 5) Tim Penilai Kinerja terdiri dari :
 - a) Pengarah
Pengarah adalah Rektor, 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 Wakil Rektor I, 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 Kepala Biro yang dibantu oleh Sekretaris, 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 IAIN Metro
- b) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat selama masa kerja;
- c) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan atau sedang selaman2 (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 Subbagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Kerja, dengan persyaratan sebagai berikut:

- Data diambil dari rekapitulasi Presensi Online di website presensi online maupun website lainnya menggunakan akun Pusaka.
- Penilaian daftar kehadiran dilihat pada jumlah/akumulasi Keterlambatan, Pulang Sebelum waktunya, dan Tidak Masuk Tanpa Keterangan, yang dihitung dalam satu periode penilaian.
- 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:
 - 0-10menit = Sangat Baik, memiliki nilai 100;
 - 11 - 350 menit = Baik, memiliki nilai 75;
 - 351 - 650 menit = Cukup, memiliki nilai 50;
 - 651 - 1000 menit = Kurang, memiliki nilai 25; dan
 - >1000 menit = Buruk, memiliki nilai 0.

2) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja

- Data diambil dari rekapitulasi SKP.
- Penilaian difokuskan pada besaran jumlah SKP yang dicapai.

- 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 PPPK disesuaikan peraturan mengatur dengan yang 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. Hasil evaluasi dari atasan langsung disetarakan penilaiannya penilaian SKP untuk PNS.

3) Inovasi

Mempunyai inovasi yang bermanfaat bagi organisasi IAIN Metro. Inovasi yang dilakukan merupakan hasil kerja jabatan pegawai yang bersangkutan yang dinilai bermanfaat bagi organisasi, dan harus dapat cara dengan dipresentasikan di hadapan 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) Jenis Penilaian

a) Tahapan Penilaian Kegiatan penilaian *reward* and *punishment* petugas pelayanan dilakukan dengan 4 tahap antara lain:

- 1) Penilaian dari stakeholder / pengguna layanan;
- 2) Penilaian dari tim;
- 3) Penilaian dari teman sejawat; dan
- 4) Penilaian dari pimpinan

b) Pengumpulan Data

- 1) Penilaian dari stakeholder/pengguna layanan, bobot 25%;
- 2) Penilaian dari TIM pada SK Pembangunan Zona Integritas, bobot 25%;
- 3) Penilaian dari teman sejawat, bobot 25%;
- 4) Penilaian atasan langsung, bobot 25%.

c) Kriteria per Penilaian

- 1) Penilaian dari stakeholder / pengguna layanan;
 - Profesionalisme
 - Kerapian
 - Keramahan

- Disiplin
 - Etos Kerja
- 2) Penilaian dari tim;
- Status Kepegawaian
 - Masa Kerja
 - Pelatihan/training/magang
 - Jumlah pelatihan
 - Penghargaan
 - Apresiasi dari pengguna layanan
 - Hukuman Disiplin
- 3) Penilaian dari teman sejawat
- Profesionalisme
 - Kerapian
 - Kesopanan
 - Keramahan
 - Disiplin
 - Etos Kerja
- 4) Penilaian dari pimpinan
- Profesionalisme
 - Kerapian
 - Kesopanan
 - Keramahan
 - Disiplin
 - Etos Kerja
 - Kepatuhan
- 4) Pelaksanaan kinerja ASN IAIN Metro, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:
- a) Tim Penilai Kinerja melaporkan kepada Ketua Pengadilan mengenai akan diadakannya kegiatan penilaian kinerja

kepada ASN dan pemberian reward kepada ASN dengan kinerja terbaik.

- b) Ketua Pengadilan menginformasikan kepada Panitera dan Sekretaris supaya menyampaikan 3 (tiga) nama untuk diusulkan memperoleh reward atas kinerjanya, yang dilengkapi dengan peringkat.
- c) Panitera dan Sekretaris menyampaikan usulan nama ASN dengan prestasi kerja terbaik kepada Tim Penilai Kinerja dilengkapi dengan catatan penilaian kinerja.
- d) Tim Penilai Kinerja menerima usulan yang berisi daftar nama dari Panitera dan Sekretaris, selanjutnya verifikasi, validasi, penilaian sesuai ketentuan penilaian yang tercantum dalam pedoman ini.
- e) Tim Penilai Kinerja melakukan rapat pleno guna menentukan 3 (tiga) pegawai dengan kinerja terbaik di lingkungan IAIN Metro 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. Bentuk Reward

Pemberian reward kepada Pegawai pada IAIN Metro dapat berupa antara lain:

- a. Pemasangan foto diri melalui media informasi yang ada di lingkungan IAIN Metro;
- 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. Mengusulkan Kenaikan Pangkat Luar Biasa dari instansi ke BKN Nasional;
- 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 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 7 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 atas:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis, dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari atas:
 - a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

4. Jenis hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas :
 - a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri 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* kepada Pegawai di lingkungan IAIN Metro. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai IAIN Metro.