



PEMERINTAH KABUPATEN PAMEKASAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jl. Raya Proppo Telp. (0324) 322 349 Fax. (0324) 3227276

Email : dinas.pdank.pamekasan@gmail.com

PAMEKASAN 69351

PEDOMAN

KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PAMEKASAN

NOMOR 1 TAHUN 2026

TENTANG PEMBERIAN REWARD AND PUNISHMENT APARATUR SIPIL NEGARA
DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PAMEKASAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

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 basil yang optimal. Sebagai basil dari penilaian kinerja maka perlu diberikan penghargaan atau reward kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) terbaik atas kinerjanya, ataupun sanksi (punishment) pada ASN yang tidak patuh pada ketentuan yang berlaku. ASN yang dimaksud dalam pedoman ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten. Penilaian kinerja, disiplin, dan pemberian reward kepada PNS mengacu pada :

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1993
- Peraturan Bkn Nomor 6 Tahun 2022
- Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2021
- Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2024
- Surat edaran Sekretaris daerah kabupaten Pamekasan nomor 873.4/2035/432.403/2023
- 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 Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja.

nilai tambah, meningkatkan efisiensi, dan memberikan solusi untuk masalah yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

(6) Penampilan, keseluruhan cara seseorang menunjukkan dirinya kepada dunia luar, yang meliputi aspek visual seperti pakaian, gaya rambut, tata rias, kebersihan diri, serta postur dan bahasa tubuh.

(7) Tidak Pernah menerima komplain dari pengguna layanan yang bersifat personal

3) Pelaksanaan dalam melaksanakan penilaian kinerja ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Kepala Dinas menerbitkan surat tugas penilaian kinerja kepada ASN dan pemberian reward kepada ASN dengan kinerja terbaik.
- b) Kepala Dinas menginformasikan 2 (dua) nama untuk diusulkan memperoleh reward atas kinerjanya kepada Tim Penilai Kinerja.
- c) Tim Penilai Kinerja melakukan verifikasi, validasi, dan penilaian sesuai dengan ketentuan penilaian yang tercantum dalam pedoman ini.
- d) Tim Penilai Kinerja melakukan rapat pleno guna menentukan 2 (dua) pegawai dengan kinerja terbaik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan dengan cara peningkatan 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 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan dilaksanakan setiap setahun sekali, yaitu pada awal tahun untuk periode penilaian tahun sebelumnya.

3. Bentuk Reward Pemberian reward kepada ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan dapat berupa antara lain:

- a. Pemasangan foto diri melalui media informasi yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten;
- 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. Perpanjangan perjanjian kinerja, dan/atau pengembangan kompetensi bagi PPPK.

2.2. Pemberian Punishment Terhadap ASN di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan 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.

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

(a) Data diambil dari rekapitulasi SKP pada aplikasi SIMPEG.

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

(c) 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.

(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 basil evaluasi dari atasan langsung sebagaimana form Hasil evaluasi dari atasan langsung dapat disetarakan cara penilaiannya dengan penilaian SKP untuk PNS.

(3) Penilaian kinerja dan kepribadian

(a) dilakukan terhadap auditor yang diberikan tugas assurance.

(b) penilaian menggunakan form sebagaimana tercantum pada lampiran.

(c) penilaian memiliki nilai:

- Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai 100-90;
- Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 89- 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 atau basil evaluasi atasan langsung bagi PPPK sebesar 50% (Lima puluh persen); dan
- Penilaian kinerja dan kepribadian sebesar 25% (Dua puluh lima persen).

(4) Kerja Sama, usaha yang dilakukan oleh beberapa pihak, individu atau kelompok, untuk mencapai tujuan yang sama di Dinas Pendidikan dan Kebduayaan

(5) Inovatif/Kreatif, sikap atau tindakan dalam memperkenalkan serta menerapkan sesuatu yang baru berupa ide, gagasan, metode, produk, atau layanan baru yang menciptakan

- b) Ketua bertugas mengoordinasikan, memonitor, serta mengarahkan secara umum penilaian kinerja ASN dan pemberian reward berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.
- c) 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 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan;
- 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 sebagai berikut:

- a) Penentuan Kriteria Penilaian Kriteria yang digunakan dalam pemberian reward ASN adalah:

(1) Daftar Kehadiran diperoleh Operator absensi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan dengan persyaratan sebagai berikut:

- i. Data diambil dari rekapitulasi kehadiran di aplikasi SIMPEG.
- ii. Penilaian daftar kehadiran dilihat pada jumlah/akumulasi Keterlambatan, Pulang Sebelum Waktunya, dan Tidak Masuk Tanpa Keterangan, yang dihitung dalam periode satu tahun penilaian.
- iii. 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:

- | | |
|--------------------|------------------------------------|
| - 0-10 menit | = 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. |

Mengacu pada peraturan perundang-undangan tersebut di atas maka diperlukan pedoman yang lebih jelas dan lengkap pada setiap tahap pelaksanaan penilaiannya, serta penerapan bentuk reward dan punishment.

1.2. Maksud dan Tujuan Pedoman

Tujuan penyusunan dimaksudkan untuk menjadi panduan bagi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan dalam melaksanakan pemberian reward dan punishment ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan.

1.3. Ruang Lingkup Ruang lingkup pedoman ini mencakup:

1. Penilaian kinerja ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan,
2. Pemberian reward dan punishment ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan.

BAB II

PELAKSANAAN PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT

2.1. 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 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan.
- 2) Tim Penilai Kinerja ditetapkan melalui Surat Tugas Kepala Dinas.
- 3) Masa kerja Anggota Tim Penilai Kinerja selama penugasan dalam Surat Tugas.
- 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 Fungsional Auditor minimal Auditor Muda.
- 5) Tim Penilai Kinerja terdiri dari:
 - a) Penanggung jawab adalah Kepala Dinas, bertanggung jawab atas terselenggaranya pelaksanaan penilaian kinerja ASN dan pemberian reward berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.

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 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan. Dengan pemberian reward dan punishment yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan.

Pamekasan, 30 Januari 2026

Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Pamekasan



AKHMAD BASRI YULIANTO, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda

19680731 199803 1 002