



PEMERINTAH KOTA BEKASI

SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jl. Pangeran Jayakarta No. 1 Harapan Mulya, Medan Satria
Telp/Fax. (021) 89456740

KEPUTUSAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

KOTA BEKASI

Nomor : 800.1.12.8/726-Satpol PP

TENTANG

PEDOMAN MEKANISME PEMBERIAN REWARD AND PUNISHMENT KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BEKASI.

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendorong kinerja Aparatur Sipil Negara agar lebih optimal dan terukur maka perlu adanya bahan informasi kepegawaian yang diperoleh melalui penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi;
- b. bahwa penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan secara objektif dan transparan sehingga dapat mencerminkan kemampuan atau prestasi kerja Aparatur Sipil Negara yang sebenarnya, maka perlu menetapkan Keputusan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi tentang Pemberian *Reward and Punishment* Kepada Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3663);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional. Angka Kredit Jabatan Fungsional;
6. Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

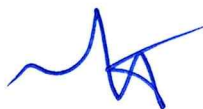
MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU : Pedoman Peraturan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi Tentang Pemberian *Reward and Punishment* Kepada Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
- KEDUA : Mekanisme Pemberian *Reward and Punishment* Kepada Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

Ditetapkan di Bekasi

pada tanggal, 2024

**KEPALA SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KOTA BEKASI,**



KARTO

Tembusan Yth:

1. Pj. Wali Kota Bekasi;
2. Sekretaris Daerah Kota Bekasi;
3. Kepala BPKSDM Kota Bekasi.

LAMPIRAN :

KEPUTUSAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BEKASI

NOMOR : 800.1.12.8/726-Satpol PP

TENTANG PEDOMAN MEKANISME PEMBERIAN *REWARD AND PUNISHMENT* KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BEKASI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bekasi;
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom;
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bekasi;
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah;
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan;
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

BAB II

TUJUAN, SASARAN DAN OBYEK PENILAIAN

Tujuan Peraturan ini adalah

1. Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan;
2. Penghargaan sebagaimana dimaksud dapat berupa pemberian:
 - a. Kenaikan pangkat;
 - b. Promosi;
 - c. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.
3. Untuk mendapatkan gambaran kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai koreksi dalam upaya meningkatkan profesionalitas kerja Aparatur Sipil Negara dan pelayanan kepada masyarakat;
4. Untuk memberikan masukan bagi Aparatur Sipil Negara sebagai upaya peningkatan kinerja agar optimal dan sebagai bahan informasi untuk urusan kepegawaian;
5. Mengetahui nilai *reward and punishment* melalui penilaian kinerja terhadap Aparatur Sipil Negara;

6. Sebagai sarana pengawasan dan pemberian sanksi terhadap pegawai di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
7. Sanksi sebagaimana dimaksud dapat berupa:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran Tertulis;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - d. Pemberhentian.

BAB III

ASPEK PENILAIAN DAN INDIKATOR SERTA UKURAN KEBERHASILAN

Aspek-aspek dalam penilaian Kinerja terdiri dari:

- a. Disiplin kerja indikator perilaku meliputi:
 1. Mengikuti apel pagi;
 2. Menggunakan atribut pakaian dinas;
 3. Jam masuk kerja tepat waktu;
 4. Jam pulang kerja tepat waktu;
 5. Tingkat kehadiran kerja;
 6. Penjatuhan hukuman disiplin.
- b. Produktivitas kerja dengan indikator perilaku:
 1. Memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam menjalankan pekerjaan;
 2. Memiliki uraian tugas;
 3. Pencapaian target kerjai mingguan;
 4. Jumlah penyelesaian pekerjaan tepat waktu;
 5. Jumlah penyelesaian pekejaan pertriwulan;
 6. Laporan bulanan pertriwulan.
- c. Sikap kerja dengan indikator perilaku meliputi:
 1. Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi;
 2. Loyalitas adalah kepatuhan ban kesetian;
 3. Kerjasama adaiah kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan atasan dan rekan sekerja dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya;
 4. Inisiatif adalah suatu daya cipta atau kemampuan untuk menciptakan sesuatu ide dalam memecahkan suatu permasalahan;
 5. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban;
 6. Orientasi dalam pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, atau instansi lain.

BAB IV

TATACARA PENILAIAN

1. Penilaian Kinerja seluruhnya dilakukan secara tertulis obyektif dan transparan berdasarkan bukti pendukung berupa dokumentasi data, hasil pencapaian kinerja dan hasil monitoring serta evaluasi Pimpinan masing-masing;
2. Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan setiap triwulan pada bulan terakhir;
3. Penilaian Kinerja dituangkan dalam Form Penilaian dengan berpedoman pada ukuran keberhasilan perilaku kerja;
4. Hasil penilaian yang telah dilegalisasi selanjutnya digunakan sebagai bahan Informasi kepegawaian sebagaimana tersebut dalam Pasal 2;
5. Pejabat Penilai wajib melakukan penilaian kinerja dan melaporkan hasil penilaiannya kepada BKPPD;
7. Penilaian Kinerja yang telah dilakukan Pejabat Penilaian harus diketahui oleh Kepala Perangkat Daerah masing-masing;
8. Apabila Pejabat Penilai tidak melakukan penilaian kinerja dan tidak melaporkan hasil penilaiannya kepada BKPPD. maka Pejabat Penilai bertanggung jawab terhadap kinerja Pegawai yang dinilai dan Pejabat Penilai akan menerima sanksi atas ketidakbenaran terhadap kinerja Pegawai tersebut;
9. Setiap Indikator pada aspek penilaian memiliki bobot yang berbeda-beda;
10. Bobot aspek Penilaian Kinerja terdiri dari:
 - a. Disiplin Kerja (40%)
 - b. Produktivitas Kerja (30%)
 - c. Sikap Kerja (30%)

Interprestasi Skor Penilaian Kinerja masing-masing jabatan dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

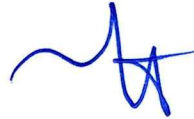
- | | | |
|------------------------|---|--|
| a. Kurang dari 44 | : | SANGAT RENDAH (direkomendasikan untuk diberhentikan secara sepihak); |
| b. 44 - 64 | : | RENDAH (perlu pembinaan Apabila dalam 1 (satu) kali penilaian tetap tidak berubah maka tidak direkomendasikan untuk ditetapkan kembali pada tahun berikutnya); |
| c. Lebih dari 64 - 79 | : | SEDANG (perlu pembinaan dan perlu pertimbangan untuk dipindahtugaskan); |
| d. Lebih dari 79 - 90 | : | TINGGI (masih dapat dipertimbangkan untuk ditetapkan kembali pada tahun berikutnya); |
| e. Lebih dari 90 - 100 | : | SANGAT TINGGI (dapat diperimbangkan untuk ditetapkan kembali pada tahun berikutnya). |

BAB V

PENUTUP

Peraturan ini disusun sebagai acuan dan pedoman untuk dapat dijadikan referensi dalam melakukan pemberian *reward* dan *punishment* bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

**KEPALA SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KOTA BEKASI,**



KARTO

Tembusan :

1. Pj. Wali Kota Bekasi;
2. Inspektur Kota Bekasi;
3. Kepala BKPPD Kota Bekasi