



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH BUMBU
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN

Alamat : Jln. Dharma Praja Kompleks Perkantoran Gunung Tinggi
Kecamatan Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu Telp./Fax : (0518) 6076036
Kode Pos 72271 email : distan.tanbu@gmail.com

KEPUTUSAN
KEPALA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN TANAH BUMBU
NOMOR : B/800.1.12/ 47770/DKPP-SET.1/I/2024

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DAN
SANKSI (PUNISHMENT) KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN TANAH BUMBU

KEPALA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN TANAH BUMBU

- Menimbang : a. bahwa Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian sebagaimana mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang yang menjadi kewenangan daerah untuk pembinaan pegawai di Lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian ;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan guna membentuk aparatur yang menjunjung tinggi etika, etos kerja dan profesionalisme, maka perlu diberikan penghargaan dan sanksi kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tanah Bumbu;
- c. bahwa pemberian penghargaan dan sanksi kepada Aparatur Sipil Negara diberikan berdasarkan prestasi kerja, inisiatif, kerjasama, disiplin, tanggung jawab, ketaatan dan kepatuhan, kejujuran serta kesetiaan, perlu ditetapkan Pedoman Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Sanksi di Lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tanah Bumbu;
- d. berdasarkan huruf a,b dan c, tersebut perlu diatur menetapkan Keputusan Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tanah Bumbu tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Sanksi (*Punishmen*) kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tanah Bumbu.
- Mengingat 1. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);

2. Undang-undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
3. Undang-undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);
4. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6477);
6. Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2021 tentang Kode Etik dan Perilaku Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Unsur-Unsur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian;
9. Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 83 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2023 Nomor 83).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN TANAH BUMBU TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PEMBERIAN PENGHARGAAN (*REWARD*) DAN SANKSI (*PUNISHMENT*) KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA LINGKUNGAN DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN TANAH BUMBU

KESATU : Menetapkan Pedoman Pelaksanaan Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Sanksi (*Punishment*) kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tanah Bumbu meliputi: Bentuk Penghargaan, Bentuk Sanksi, Ketentuan Pembentukan Tim Penilai, Penetapan Kriteria Penilaian, Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Sanksi, Penetapan Penerima Penghargaan dan Sanksi.

KEDUA : Bentuk Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu adalah Penghargaan yang diberikan dalam bentuk piagam dan/atau bentuk penghargaan lainnya sesuai dengan ketersediaan anggaran pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tanah Bumbu.

- KETIGA : Pemberian Sanksi diberikan dalam bentuk hukuman, yang meliputi :
1. Teguran Lisan;
 2. Teguran Tertulis;
 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- KEEMPAT : Ketentuan Pembentukan Tim Penilai :
1. Tim Penilai terdiri dari Ketua Tim, Sekretaris dan Beranggotakan 3 (tiga) orang anggota;
 2. Tim Penilai ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tanah Bumbu.
- KELIMA : Penetapan Kriteria Penilaian, berupa
1. Penilaian Kine/ja/Prestasi Kerja
 2. Inisiatif;
 3. Kerjasama
 4. Disiplin
 5. Tanggungjawab
 6. Ketaatan dan Kepatuhan
 7. Kejujuran
 8. Kesetiaan
- KEENAM : Kriteria penilaian dinyatakan dengan angka dan keterangan
- a. 91 — 100 : Sangat Baik;
 - b. 76 — 90 : Baik;
 - c. 61 — 75 : Cukup;
 - d. 51 — 60 : Kurang, dan
 - e. 50 — ke bawah : Buruk
- KETUJUH : Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Sanksi :
1. Penilaian untuk memberikan penghargaan dan sanksi dilakukan satu kali dalam sebulan;
 2. Penghargaan diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang memperoleh nilai tertinggi dengan kriteria Sangat Baik;
 3. Sanksi teguran lisan diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang memperoleh nilai dengan kriteria Cukup;
 4. Sanksi teguran tertulis diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang memperoleh nilai dengan kriteria **Kurang/Buruk**;
 5. Bagi Aparatur Sipil Negara yang menerima sanksi teguran lisan 2 (dua) kali berturut-turut diberikan sanksi teguran tertulis;
 6. Bagi Aparatur Sipil Negara yang menerima sanksi teguran **tertulis** 2 (dua) kali berturut-turut diberikan sanksi pernyataan tidak puas secara tertulis.
- KEDELAPAN : Penetapan penerima penghargaan dan sanksi ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tanah Bumbu.
- KESEMBILAN : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tanah Bumbu.

KESEPULUH : Keputusan ini berlaku mulai tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Batulicin
Pada tanggal 2 Januari 2024

Kepala Dinas,




H. Hairuddin, SP
Pembina Tk. I
NIP. 19660517 199403 1 012

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA DINAS KETAHANAN
PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN
TANAH BUMBU
NOMOR B/800.1.12/ /DKPP-SET.1/I/2024
TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN
PEMBERIAN PENGHARGAAN (*REWARD*) DAN
SANKSI (*PUNISHMENT*) KEPADA APARATUR
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN DINAS
KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN TANAH BUMBU

DAFTAR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN TANAH BUMBU

NAMA PEGAWAI
NIP
UNIT KERJA
PERIODE PENILAIAN

UNSUR YANG DINILAI	URAIAN		NILAI	KETERANGAN
Kinerja/Prestasi Kerja	1	Kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya		
	2	Keterampilan dalam melaksanakan tugasnya		
	3	Kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya		
	4	Kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani dalam melaksanakan tugas		
	5	Penerapan 5 S (Senyum, Salam Sapa, Sopan, Santun)		
	6	Sikap dan Tutar Kata terhadap tamu, rekan kerja dan peminan		
		RATA-RATA		
INISIATIF	1	Cara pengambilan keputusan atau melakukan		

		dalam melaksanakan tugasnya		
	2	Usaha dalam mencari tatacara kerja baru dalam mencapai hasil kerja yang berdayaguna dan berhasil guna		
	3	Sikap dalam memberikan saran berguna kepada atasan baik diminta atau tidak diminta mengenai atau yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas		
		RATA-RATA		
KERJASAMA	1	Pengetahuan terhadap bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya		
	2	Penghargaan terhadap pendapat orang lain		
	3	Penyesuaian pendapat dengan pendapat orang lain		
	4	Sikap dalam mempertimbangkan dan menerima usulan yang baik dari orang lain		
	5	Kemampuan bekerja bersama-sama dengan orang lain		
	6	Kesediaan menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun ia tidak sependapat		
		RATA-RATA		
DISIPLIN	1	Ketidakhadiran tanpa alasan yang sah		
	2	Kehadiran kerja sesuai dengan jam kerja		
	3	Penggunaan seragam		

TANGGUNGJAWAB	1	Waktu Penyelesaian tugas		
	2	Keberadaan di tempat tugasnya		
	3	Keutamaan terhadap kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain atau golongan		
	4	Sikap terhadap kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain		
	5	Sikap dalam menghadapi resiko dan keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya		
	6	Sikap terhadap barang-barang Milik negara yang dipercayakan kepadanya		
		RATA-RATA		
KETAATAN DAN KEPATUHAN	1	Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dan atau kedinasan yang berlaku		
	2	Ketaatan terhadap perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya		
	3	Pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya		
		RATA-RATA		
KEJUJURAN	1	Sikap dalam melaksanakan tugas		
	2	Sikap terhadap wewenang yang dimilikinya		
	3	Pelaporan atas hasil kerja kepada atasannya		
		RATA-RATA		

		Pancasila baik dalam ucapan, sikap tingkah laku dan perbuatan		
	2	Sikap terhadap kehormatan Pemerintah Kabupaten Tanah Bmbu dan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tanah Bumbu		
		RATA-RATA		
		JUMLAH RATA-RATA		

Catatan

Hal Baik :

Hal Kurang Baik :

TTD Penilai

PEDOMAN PENILAIAN PERILAKU KERJA ASN DINAS KETAHANAN PANGAN DAN
PERTANIAN KABUPATEN TANAH BUMBU

PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 2019 TENTANG PENILAIAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

1. **Orientasi Pelayanan**, adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerjaterkait, dan/atau instansi lain;
2. **Komitmen**, adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
3. **Inisiatif Kerja**, adalah kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide- ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme. Aspek inisiatif kerja juga termasuk inovasi yang dilakukan oleh PNS.
4. Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan 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; dan
5. **Kepemimpinan**, adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang memiliki karakter sebagai panutan (*Role Model*), penyemangat (*Motivator*), pemberdaya (*Enable*).

Orientasi Pelayanan :

- Sangat baik (91 - 100). Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.
- Baik (76 - 90). Pada umumnya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap sopan serta memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.
- Cukup (61 - 75). Adakalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan cukup baik dan sikap cukup sopan serta cukup memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.
- Kurang (51 - 60). Kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap kurang sopan serta kurangmemuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.
- Buruk (50 ke bawah). Tidak pernah dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap tidak sopan serta tidak memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.

Komitmen :

- Sangat baik (91 - 100). Selalu berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.
- Baik (76 - 90). Pada umumnya berusaha dengan sungguh-sungguh mengakkan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.
- Cukup (61 - 75). Adakalanya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.
- Kurang (51 - 60). Kurang berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.
- Buruk (50 ke bawah). Tidak pernah berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.

Inisiatif Kerja

- Sangat baik (91 - 100). Selalu berusaha melahirkan ide-ide baru, caracara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme.
- Baik (76 - 90). Pada umumnya berusaha dengan sungguh-sungguh melahirkan ide-ide baru, caracara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan

- Cukup (61 - 75). Adakalanya berusaha dengan sungguh- melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme.
- Kurang (51 - 60). Kurang berusaha dengan sungguh-sungguh melahirkan ide-ide baru, caracara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme.
- Buruk (50 ke bawah). Tidak pernah berusaha dengan sungguh-sungguh melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme.

Kerja Sama

- Sangat baik (91 - 100). Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.
- Baik (76 - 90). Pada umumnya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.
- Cukup (61 - 75). Adakalanya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta adakalanya menghargai dan menerima pendapat orang lain, kadang-kadang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.
- Kurang (51 - 60). Kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta kurang menghargai dan menerima pendapat orang lain, kurang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.
- Buruk (50 ke bawah). Tidak pernah mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta tidak menghargai dan menerima pendapat orang lain, tidak bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.

Kepemimpinan

- Sangat baik (91-100). Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.
- Baik (76. 90). Pada umumnya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan

- Kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.
- Cukup (61 - 75). Adakalanya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan, cukup
- Mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta cukup mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta cukup mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.
- Kurang (51 - 60). Kurang bertindak tegas dan terkadang memihak, kurang mampu memberikan
- Teladan yang baik, kurang mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta kurang mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta kurang mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.
- Buruk (50 ke bawah). Tidak pernah mampu bertindak tegas dan memihak, tidak memberikan teladan yang baik, tidak mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, tidak mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Kepala Dinas,



Hairuddin, SP
Pembina Tk. I

NIP. 19660517 199403 1 012

