



LAPORAN
REWARD AND PUNISHMENT (TW 1)
BRPPUPP PALEMBANG

BALAI RISET PERIKANAN PERAIRAN UMUM DAN PENYULUHAN PERIKANAN
PUSAT RISET PERIKANAN
BADAN RISET DAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
TAHUN 2022

LAPORAN PENERAPAN REWARD AND PUNISHMENT

Penanggung Jawab :

Zulkarnaen Fahmi, S.Pi., M.Si

(Kepala BRPPUPP Palembang)

Tim Penyusun :

Anggota Seksi Pelayanan Teknis dan Sarana

Rully Ismanto ,S.Si

Asstri Kurniawati ,ST,M.Si

Suwinda Pratama, S.St.Pi

Sevrina Assri, A.Md

Dessy Arisna, S.Si

KATA PENGANTAR

Pertama-tama kami panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas izin dan rahmat-Nya Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan (BRPPUPP) Palembang dapat menyelesaikan Laporan Penerapan *Reward* dan *Punishment*.

Laporan Penerapan *Reward* dan *Punishment* menggambarkan hasil penerapan *reward* dan *punishment* kepada pelaksana pelayanan publik pada triwulan I tahun 2022 selama periode Januari – Maret 2022 berjalan yang di laksanakan oleh BRPPUPP Palembang. Laporan ini merupakan salah satu bentuk komitmen dalam mendukung pelayanan public di bidang pembangunan kelautan dan perikanan, serta sebagai bentuk pertanggung jawaban dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya demi terselenggaranya *good government*.

Bagi semua pihak yang membantu penyelesaian laporan ini kami mengucapkan terimakasih, dan harapan kami kiranya laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Kepala Balai Riset Perikanan Perairan Umum
dan Penyuluhan Perikanan



Zulkarnaen Fahmi, S.Pi., M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	3
1.1 Umum	3
1.2 Maksud dan Tujuan Penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	3
1.3 Manfaat Penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	7
1.4 Ruang Lingkup Pedoman Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	7
1.5 Dasar Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Bagi Pemberi Layanan	8
1.6 Kriteria Pemberian Penghargaan (<i>Reward</i>) dan Hukuman (<i>Punishment</i>) Petugas Pelayanan Publik	9
1.7 Mekanisme Pemberian Penghargaan (<i>Reward</i>) dan Hukuman (<i>Punishment</i>) Petugas Pelayanan Publik	11
1.8 Ketentuan Pemberian <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i>	14
BAB II PEMBAHASAN	16
BAB III PENUTUP	
3.1 Kesimpulan	22
3.2 Saran	22
BAB IV LAMPIRAN	23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan (BRPPUPP) merupakan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Kelautan dan Perikanan di bidang riset perikanan perairan umum daratan dan penyuluhan perikanan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan yang menangani riset kelautan dan perikanan serta pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan sesuai dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 24/Permen KP/2017 yang mengatur Organisasi dan Tata Kerja Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan dalam rangka penyempurnaan kedudukan, tugas, dan fungsi Balai Penelitian Perikanan Perairan Umum.

Tujuan keberadaan BRPPUPP adalah melaksanakan kegiatan riset perikanan perairan umum daratan (PUD) meliputi ekosistem waduk, ekosistem danau, ekosistem sungai dan rawa banjir, dan ekosistem estuaria, di bidang biologi, ekologi, di namika dan genetic apopulasi, lingkungan sumber daya dan plasma nutfah ikan PUD serta melakukan penyuluhan perikanan.

Dalam mengembantu gasnya, BRPPUPP menyelenggarakan fungsi sebagai pelayanan teknis, jasa, informasi, komunikasi, dan kerjasama riset perikanan perairan umum daratan . Selain itu dalam rangka mendukung pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan membangun Zona Integritas menuju Wilayah Birokrasi bersih dan melayani (WBBM) serta dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang -undangan yang berlaku bagi setiap warga negara dan penduduk atas pelayanan yang di sediakan oleh penyelenggara pelayanan publik di BRPPUPP Palembang, maka kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat di perlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas lembaga.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan di perlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, sebuah lembaga harus memenuhi beberapa criteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Pengertian *reward* adalah penghargaan yang di berikan oleh unit kerja kepada petugas pelayanan yang telah menjalankan tugas pelayanan secara baik. *Punishment* adalah hukuman atau sanksi yang di berikan kepada petugas pelayanan yang menjalankan tugas pelayanan secara tidak baik. Sebagai instansi yang bergerak dalam bidang riset, BRPPUPP juga melaksanakan pelayanan publik yang berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima layanan sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam memberikan pelayanan sesuai dengan Visi dan Misi BRPPUPP, yaitu :

Visi:

Balai penelitian yang berkompetensi “**Mewujudkan Sains dan Teknologi Pengelolaan Perikanan Perairan Umum untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Berbasis Kelestarian dan Pemanfaatan yang Berkesinambungan**”.

Misi :

1. Melaksanakan penelitian potensi sumber daya ikan di perairan umum daratan;
2. Melakukan penelitian kegiatan perikanan tangkap di perairan umum daratan;
3. Melakukan penelitian bio-ekologi ikan di perairan umum daratan;
4. Meningkatkan pemanfaatan praktis hasil penelitian melalui di seminasi, simposium dan workshop kepada stakeholder;
5. Menyebar luaskan informasi dan teknologi hasil penelitian dalam berbagai bentuk publikasi ilmiah dan semi ilmiah.

Untuk itu, sebagai instansi penyelenggara pelayanan publik, di perlukan adanya peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan.

1.2. MAKSUD DAN TUJUAN PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT

Maksud dan tujuan adanya pemberian reward dan punishment kepada petugas pelayanan adalah:

1. Meningkatkan kepuasan masyarakat;
2. Meningkatkan kinerja unit pelayanan publik;
3. Meningkatkan kinerja petugas pelayanan;
4. Menjadi stimulus bagi petugas pelayanan untuk mem perbaiki perilaku kepada pengguna layanan;

5. Mengetahui nilai reward dan punishment melalui penilaian stakeholder terhadap kinerja pelayanan yang di berikan kepada aparatur penyelenggara pelayanan publik;
6. Mengetahui kelemahan atau kekurangan dari pada unit pelayanan public sebagai salah satu unit penyelenggaraan pelayanan publik;
7. Mengetahui kinerja aparatur penyelenggaraan pelayanan yang di laksanakan oleh unit pelayanan publik;
8. Sebagai sarana pengawasan bagi stakeholder terhadap kinerja pelayanan unit pelayanan publik;
9. Mengetahui dan mempelajari segala kegiatan pelayanan yang di laksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik pada unit pelayanan public sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan, maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1.2. MANFAAT PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*

Manfaat penilaian reward dan punishment adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kinerja penyelenggaraan pelayanan yang telah di laksanakan oleh unit pelayanan public secara periodik;
2. Mengetahui kelemahan atau kekurangan dari masing-masing unsure dalam penyelenggaraan pelayanan publik;
3. Mengetahui gambaran umum tentang kinerja unit pelayanan oleh masyarakat;
4. Memudahkan pihak berwenang untuk mempertimbangkan penetapan kebijakan pada masa yang akan datang;
5. Munculnya persaingan positi fantar unit penyelenggara pelayanan dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan;
6. Sebagai sarana pengawasan bagi masyarakat terhadap kinerja pelayanan Unit Pelayanan Publik
7. Mengetahui reward dan punishment secara menyeluruh terhadap hasil pelaksanaan pelayanan publik pada unit pelayanan publik.

1.3. RUANG LINGKUP PEDOMAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*

Ruang lingkup penerapan *reward* dan *punishment* ini terdiri dari dasar pemberian *Reward and Punishment*, mekanisme pemberian *Reward and Punishment*, ketentuan pemberian *Reward and Punishment*.

1.4. DASAR PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* BAGI PEMBERI LAYANAN

Dasar pemberian *reward* dan *punishment* bagi pemberi layanan di Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluh Perikanan :

1. Dasar Pemberian Reward Bagi Pemberi Layanan :
 - a. Pemberi Layanan memberikan kepuasan bagi pemohon layanan yang dibuktikan melalui nilai IKM (pertahun) minimal target satker yang telah ditentukan.
 - b. Pemberi layanan tidak menerima komplain (baik dari sisi waktu, kualitas layanan, kompetensi, tidak ada petugas, dan pelaksanaan SOP/SPP).
 - c. Pemberi layanan mampu menciptakan inovasi pelayanan yang dapat meningkatkan kemudahan dan kualitas pelayanan.
2. Dasar Pemberian Punishment Bagi Pemberi Layanan :
 - a. Pemberi layanan tidak mampu memberikan kepuasan bagi penerima layanan dengan melihat hasil penilaian IKM.
 - b. Pemberi layanan menerima komplain (dari sisi waktu, kualitas layanan, kompetensi, tidak ada petugas, dan pelaksanaan SOP/SPP).
 - c. Pemberi layanan memberikan produk layanan informasi yang dikecualikan.
 - d. Pemberi layanan menerima sesuatu (uang/barang/jasa) yang tergolong gratifikasi dari penerima layanan.
3. Dasar Hukum standar pelayanan publik di BRPPUPP adalah :
 - a. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman dan Penyusunan Penerapan Standar Pelayanan Publik;
 - c. Peraturan Pemerintah Nomor 96 tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
 - d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PSN/04/2006 tentang Pedoman Menyusun Standar Pelayanan Publik;

- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2009 tentang Pedoman Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dan Partisipasi Masyarakat;
- f. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 tahun 2012 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik;
- g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 15 tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan;
- h. Permen KP No. 33/Permen-KP/2017 tentang Perubahan atas Permen KP No. 32/Permen-KP/2014 tentang Pelayanan Publik di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;
- i. Permen KP No. 24/Permen KP/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan;
- j. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M-PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik;
- k. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Penyusunan Indeks Kepuasan masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah;
- l. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26/KEP/M.PAN/2/2004 tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- m. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 52 tahun 2014 tentang pedoman pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebasdari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih;
- n. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 62 tahun 2017 tentang Pedoman Pembangunan dan Penetapan Zona Integritas menuju Wilayah Bebasdari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;
- o. Surat keputusan Kepala Balai tentang penetapan Standar Pelayanan Publik Laboratorium Penguji BRPPUPP (SK No. 1410/BRSDMKP/BRPPUPP/KP.510/VI/2017);
- p. Surat keputusan kepala balai tentang Kebijakan dan tim reward/punishment pada pelaksanaan pelayanan publik BRPPUPP (SK No. 47/BRSDM-BRPPUPP/TU.111/I/2020).

1.5. KRITERIA PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DAN HUKUMAN (PUNISHMENT) PETUGAS PELAYANAN PUBLIK

a). Pemberian Penghargaan (Reward)

1. Petugas pelayanan public di berikan penghargaan (reward) apabila memenuhi criteria norma dasar pelayanan public berikut:
 - a). **Profesional**, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan atau keahlian serta mencegah terjadinya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas;
 - b). **Rapi**, yaitubaik, tertib, bersih;
 - c). **Sopan**, hormat dan sopan dalam melayani pelanggan;
 - d). **Ramah**, memiliki budi bahasa, tutur kata dan sikap yang baik;
 - e). **Disiplin**, taat dengansistem yang dijalankan;
 - f). **Etos Kerja**, memiliki semangat kerja tinggi, sikap, kepribadian, watak, dan karakter yang baik.

Masing-masing norma tersebut kemudian di lakukan penilaian dan pemeringkatan oleh Tim Penilai selanjutnya yang mendapatkan skor tertinggi di tetapkan sebagai petugas yang di berikan penghargaan (reward) pada tahun tersebut.

2. Petugas pelayanan publik yang berdasarkan hasil penilaian Tim Penilai telah memenuhi syarat dan criteria untuk ditetapkan sebagai Petugas Pelayanan Publik Terbaik akan memperoleh Piagam dan Sertifikat Penghargaan dari Kepala Unit Kerja.

b). Pemberian Hukuman (Punishment)

1. Petugas pelayanan public dapat di berikan hukuman (*punishment*) apabila terbukti melakukan pelanggaran dalam melakukan tugas pelayanan sebagai berikut :
 - a). Melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian masyarakat
 - b). Mempergunakan kewenangan untuk melakukan tindakan yang memihak atau bersikap di skriminatif dan pilih kasih kepada kelompok tertentu/perorangan;
 - c). Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun dalam melaksanakan tugas untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain;

- d). Meminta dan/atau menerima pembayaran tidak resmi atau pembayaran di luar ketentuan yang berlaku, seperti pemberian komisi, dana ucapan terima kasih, imbalan, sumbangan, dan sejenisnya yang terkait dengan tugas dan fungsinya.
2. Petugas pelayanan publik yang terbukti melakukan pelanggaran dalam melakukan tugas pelayanan akan di berikan hukuman (*punishment*) berupa :
- a). Teguran lisan;
 - b). Teguran tertulis;
 - c). Pembinaan;
 - d). Pemindahan (mutasi); dan/atau
 - e). Pembebasan dari jabatan.

c). Kategori Penilaian

Kategori nilai di kelompokkan sebagai mana tabel di bawah ini :

Nilai Interval	Petugas Pelayanan	Kinerja Petugas Layanan
1-25	D	KURANG BAIK
26-50	C	CUKUP
51-75	B	BAIK
76-100	A	SANGAT BAIK

1.6. MEKANISME PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DAN HUKUMAN (PUNISHMENT) PETUGAS PELAYANAN PUBLIK

a). Mekanisme Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Pemberian penghargaan (*reward*) kepada petugas pelayanan berdasarkan mekanisme sebagai berikut :

1. Penetapan Tim Penilai Penghargaan (*Reward*)

Unit penyelenggara pelayanan public wajib menetapkan tim yang bertugas untuk melakukan penilaian terhadap petugas pelayanan. Tim inilah yang nantinya akan menilai seluruh petugas pelayanan hingga merekomendasikan calon penerima penghargaan.

No	Unsur	Skor					Nilai
	Sopan, Santun) di dalam memberikan layanan						
	Total						

Metode penghitungan :

Total Nilai x 2

b). Survei Eksternal

Seluruh petugas pelayanan yang ada pada unit penyelenggara pelayanan public di nilai oleh pengguna pelayanan. Penilaian menggunakan criteria sebagai berikut :

No	Unsur	Skor					Nilai
		1	2	3	4	5	
1	Memberikan pelayanan sesuai SOP						
2	Di siplin dalam jam kerja pelayanan						
3	Kerapihan dalam penggunaan atribut pakaian terjadi dalam pemberilayanan						
4	Loyalitas dalam penyelesaian pelayanan						
5	Menerapkan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) di dalam memberikan layanan						
	Total						

Selanjutnya, setelah seluruh petugas pelayanan di nilai oleh Tim Penilai, maka akan di lakukan pemeringkatan dan yang mendapatkan peringkat 1 (satu) tertinggi di usulkan kepada Kepala Unit Kerja untuk menjadi penerima penghargaan (*reward*).

3. Bobot Penilaian
4. Periode Penilaian (Tahunan)
5. Masa Berlaku (satutahun)
6. Penetapan

Penetapan penerima penghargaan di lakukan oleh Kepala Unit Kerja dalam bentuk Surat Keputusan.

b). Mekanisme Pemberian Hukuman (*Punishment*)

Pada saat petugas pelayanan melakukan pelanggaran kodeetik, maka yang bersangkutan dapat di jatuhi hukuman (*punishment*) sesuaijenis dan tingkat kesalahan yang dilakukan. Penjatuhan hukuman di lakukan oleh Atasan Langsung secara berjenjang. Adapun mekanisme penjatuhan hukuman pada petugas pelayanan public adalah sebagai berikut :

1. Pemanggilan

- a). Setiap petugas pelayanan yang diduga melakukan pelanggaran dipanggil secara tertulis Kepala Unit Pelayanan (Kepala Unit Kerja) untuk dapat memperkaya informasi/mencaribukti yang diperlukan dari orang yang dianggap mengetahui/pemberiinformasi.
- b). Jarak antara tanggal pembuatan surat panggilan pertama dengan tanggal perintah menghadap untuk diperiksa minimal 7 (tujuh) harikerja.
- c). Apabila petugas pelayanan tersebut hadir pada tanggal yang ditentukan pada surat panggilan tersebut, maka dilakukan pemeriksaan, tetapi apabila tidak hadir maka dilakukan pemanggilan kedua.
- d). Pemanggilan kedua dibuat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah tanggal seharusnya yang bersangkutan hadir pada panggilan pertama.
- e). Jarak antara tanggal pembuatan surat panggilan kedua dengan tanggal perintah menghadap untuk diperiksa minimal 7 (tujuh) hari kerja.
- f). Apabila petugas pelayanan tersebut hadir pada tanggal yang ditentukan pada surat panggilan tersebut, maka dilakukan pemeriksaan.
- g). Apabila tidak hadir, maka seluruh pelanggaran disiplin yang diduga dilakukannya dianggap diakui, dan dapat dijadikan bahan pertimbangan menentukan jenis hukuman yang akan dijatuhkan kepadanya.

2. Pemeriksaan

- a). Wujud pemeriksaan dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
- b). Format BAP dibuat dalam bentuk "pertanyaan" dan "jawaban".
- c). Utarakan bahwa kejujuran yang bersangkutan merupakan pertimbangan menentukan hukuman.
- d). Utarakan bahwa pengakuan dalam BAP hanya salah satu bukti.

3. Pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP)

3. Pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP)
 - a). BAP harus di tanda tangani pemeriksa dan yang di periksa, jika yang bersangkutan tidak bersedia menandatangani, di buat catatan pada kolom tandatangan yang bersangkutan bahwa tidak bersedia menandatangani, dengan demikian BAP sah.
 - b). Serahkan satu set BAP kepada yang bersangkutan, bila tidak bersedia menerima, buat catatan pada kolom tanda tangan ybs bahwa ybs tidak bersedia menerima kopian BAP tersebut, dengan demikian di anggap telah di terima.
4. Penjatuhan Sanksi
5. Petugas pelayanan dapat dikenakan sanksi berupa penjatuhan hukuman sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan.
6. Petugas pelayanan dapat diikutsertakan dalam Diklat guna menambah kompetensi mengenai pemberian.
7. Petugas pelayanan dapat diberikan pembinaan langsung oleh Atasan.

1.7. KETENTUAN PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT BAGI PEMBERI LAYANAN

Ketentuan pemberian *reward* dan *punishment* bagi pemberi layanan adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberian *reward* dan *punishment* kepada pemberi dan penerima layanan dapat diberikan setelah, atau pada saat pemberian layanan.
- 2) Pemberian *reward* dan *punishment* dapat diberikan kepada PNS dan PPNNP yang melakukan kegiatan pemberian layanan.
- 3) Pemberian *reward* dan *punishment* diberikan untuk perseorangan.
- 4) Pemberian *reward* dan *punishment* diberikan setiap akhir tahun.
- 5) Pemberian *reward* berupa pemberian piagam dan pemasangan foto di papan pengumuman.
- 6) Penilaian dilakukan Tim yang bentuk oleh Kepala BRPPUPP terhadap pelaksanaan pengelolaan pelayanan sesuai SPP yang ada di bawah satuan kerja masing-masing.
- 7) Pemberian *reward* karena inovasi harus dibuktikan dengan hasil inovasi yang menunjang untuk pelaksanaan pelayan publik yang ada di lingkungan BRPPUPP.

BAB II

PEMBAHASAN

Penerapan pemberian *reward* dan *punishment* dilaksanakan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, menjadi stimulus bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja, sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah bekerja dengan baik, memberikan efek jera bagi pegawai yang melakukan kesalahan, mencegah perilaku yang tidak sesuai prosedur dan menjamin terpenuhinya hak bagi penerima layanan di lingkungan BRPPUPP Palembang. Kegiatan pemberian *reward* dan *punishment* adalah kegiatan yang telah dilakukan pada periode Januari – Maret 2021 (triwulan I), meliputi pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan laboratorium di BRPPUPP Palembang.

BRPPUPP Palembang telah menerapkan *Reward and Punishment* kepada pegawai pemberi Pelayanan Publik sesuai dengan Petunjuk Teknis Pelaksanaan *Reward and Punishment* pada Unit Layanan Publik Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Tahapan kegiatan penilaian *reward and punishment* petugas pelayanan dilakukan dengan 3 tahapan antara lain:

1. Penilaian dari stakeholder, bobot 33,3%;
2. Penilaian dari temansejawat, bobot 33,3;
3. Penilaian atasan langsung, bobot 33,3.

Pengumpulan data dilakukan melalui penilaian kepada pemberi layanan public Laboratorium Pengujian BRPPUPP Palembang, petugas pemberi layanan adalah sebanyak 4 orang terdiri atas Mirna Dwirastina, Thia Clara Pradipta, Amalia, Alex, dengan jumlah responden sebanyak 7 orang.

1. Rekap Kuesioner Hasil Penilaian dari Stakeholder
 Penilaian terhadap **Mirna Dwirastina**

No	Kriteria	TS 1	TS 2	TS 3	TS 4	TS 5	TS 6	TS 7
1	Profesional	4	5	4	4	4	4	4
2	Kerapihan	4	4	4	4	3	4	3
3	Kesopanan	4	4	4	5	4	4	4
4	Keramahan	4	4	4	5	4	4	4
5	Disiplin	4	4	4	4	4	4	4
6	Etos Kerja	4	5	4	4	4	4	4
Total Nilai		24	26	24	26	23	24	23
Rata-rata		24,27						

Penilaian terhadap **Thia Clara Pradipta**

No	Kriteria	TS 1	TS 2	TS 3	TS 4	TS 5	TS 6	TS 7
1	Profesional	4	4	4	4	4	4	4
2	Kerapihan	4	5	4	5	4	4	4
3	Kesopanan	4	5	4	5	4	4	4
4	Keramahan	4	5	4	5	4	4	4
5	Disiplin	4	4	4	4	4	5	4
6	Etos Kerja	4	5	4	5	4	4	4
Total Nilai		24	28	24	28	24	25	24
Rata-rata		25,29						

Diketahui nilai rata-rata pada masing-masing petugas yaitu sebagai berikut :

- 1) Mirna Dwirastina = 24.27
- 2) Thia Clara Pradipta = 25.29 (tertinggi)
- 3) Amelia = 24.86
- 4) Alex = 24.86

2. Rekap Kuesioner Hasil Penilaian dari Teman Sejawat

No	Kriteria	Mirna Dwirastina			Thia Clara Pradipta			Amalia Rizki Zahra			Alex		
		R1	R2	R3	R1	R2	R3	R1	R2	R3	R1	R2	R3
1	Profesional	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	Kerapihan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	Kesopanan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	Keramahan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	Disiplin	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	Etos Kerja	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Total Nilai		30	24	24	30	24	24	24	24	24	24	24	24
Rata-rata		26			26			24			24		

Dari 3 responden, penilaian tertinggi di peroleh Mirna Dwirastina dan Thia Clara Pradipta dengan nilai rata-rata sebesar 26

3. Rekap Kuesioner Hasil Penilaian dari Atasan Langsung

No	Kriteria	Mirna Dwirastina	Thia Clara Pradipta	Amalia Rizki Zahra	Alex
1	Profesional	4	4	4	3
2	Kerapihan	3	4	4	3
3	Kesopanan	4	4	4	4
4	Keramahan	4	5	4	4
5	Disiplin	4	4	4	4
6	Etos Kerja	4	4	4	3
Total Nilai		23	25	24	21
Rata-rata		3.8	4.2	4	3.5

Dari penilaian Atasan Langsung, penilaian tertinggi di peroleh Thia Clara Pradipta dengannilai rata-rata sebesar 4.2

4. Hasil Rekapitulasi Nilai

No	Nama PetugasLayanan	UnsurPenilaian	
		ST	TS
1	Mirna Dwirastina	24.3	26
2	Thia Clara Pradipta	25.3	26
3	Amalia Rizki Zahra	24.9	24
4	Alex	24.9	24
			21

Keterangan :

ST : Penilaian dari Stakeholder

TS : Penilaian dari Teman Sejawat

AT : Penilaian dari Atasan Langsung

5. Perhitungan Bobot

Bobot prestasi pekerjaan = (harga yang sudah di kerjakan / harga total proyek) x 33,3

No	Nama PetugasLayanan	Unsur Penilaian			Nilai			Total Nilai
		ST	TS	AT	ST	TS	AT	
1	Mirna Dwirastina	24.3	26	23	$(24.3/30) \times 33.3$	$(26/30) \times 33.3$	$(23/30) \times 33.3$	$27.0 + 28.9 + 25.5 = 81.4$
2	Thia Clara Pradipta	25.3	26	25	$(25.3/30) \times 33.3$	$(26/30) \times 33.3$	$(25/30) \times 33.3$	$28.1 + 28.9 + 27.8 = 84.8$
3	Amalia	24.9	24	24	$(24.9/30) \times 33.3$	$(24/30) \times 33.3$	$(24/30) \times 33.3$	$27.6 + 26.6 + 26.6 = 80.8$
4	Alex	24.9	24	21	$(24.9/30) \times 33.3$	$(24/30) \times 33.3$	$(21/30) \times 33.3$	$27.6 + 26.6 + 23.3 = 77.5$

6. Kategori Penilaian

Kategori nilai di kelompokkan sebagai manatabel di bawah ini :

Nilai Interval	Petugas Pelayanan	Kinerja Petugas Layanan
1-25	D	KURANG BAIK
26-50	C	CUKUP
51-75	B	BAIK
76-100	A	SANGAT BAIK

Petugas **Thia Clara Pradipta** mendapatkan nilai tertinggi sebesar **84.8** berada pada nilai interval 76 – 100 dengan kategori **A** berkinerja **SANGAT BAIK**.

BAB III

PENUTUP

3.1 KESIMPULAN

Dalam melaksanakan pelayanan khususnya jasa analisa Laboratorium yang di laksanakan oleh 4 orang petugas pelayanan terdiri atas Mirna Dwirastina, Thia Clara Pradipta, Amalia, dan Alex. Tim Penilai Pelayanan Publik BRPPUPP Palembang telah melaksanakan penilaian untuk Penerapan *Reward* dan *Punishment* dengan mengedarkan kuesioner kepada stakeholder sesuai dengan criteria penilaian yang di syartkan dalam Petunjuk Teknis. Diedarkan pula penilaian yang dilakukan oleh teman sejawat dan atasan langsung, serta telah dilakukan perhitungan atas hasil rekapitulasi penilaian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberi layanan atas nama Sdri. **Thia Clara Pradipta**, mendapatkan nilai tertinggi sebesar **84.8** dengan kategori A **berkinerja SANGAT BAIK**. Dengan penilaian tersebut maka Sdri. **Thia Clara Pradipta** mendapatkan *reward* berupa sertifikat penghargaan.



Gambar Sertifikat Penghargaan Kepada Petugas Pelayanan Publik Terbaik
Triwulan I Tahun 2022

3.2 SARAN

Dalam penerapan *Reward and Punishment*, diharapkan *reward* yang diberikan dapat ditingkatkan agar petugas layanan dapat lebih termotivasi dalam memberikan layanan yang lebih baik dan dapat berkinerja lebih baik lagi.