

**PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
KEPADA PETUGAS LAYANAN PUBLIK
BALAI PENGELOLA ALIH TEKNOLOGI PERTANIAN 2021**

A. Latar Belakang

Instansi pemerintah sebagai lembaga publik didorong untuk memahami arti pentingnya suatu kualitas pelayanan serta pentingnya dilakukan perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan terhadap masyarakat. Salah satunya yakni dengan penerapan pemberian *Reward* (apresiasi) dan *Punishment* (sanksi) bagi petugas layanan publik. *Reward* dan *Punishment* adalah dua bentuk metode dalam memotivasi petugas layanan publik untuk melakukan memberikan pelayanan prima dan meningkatkan prestasinya. Pemberian *Reward* dan *Punishment* sesuai dengan mekanisme reformasi birokrasi di Kementerian/Lembaga Pemerintahan.

Penerapan *Reward* dan *Punishment* sejalan dengan Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 yang mengamanatkan pendayagunaan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Pentingnya reformasi birokrasi juga ditegaskan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2015- 2019, dengan ditempatkannya reformasi birokrasi sebagai agenda pembangunan nasional, untuk membangun tata kelola pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Terpercaya.

B. Tujuan Pemberian *Reward* dan *Punishment*

1. Meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja petugas layanan publik.
2. Mendorong petugas layanan publik untuk meningkatkan kinerja.
3. Memberikan apresiasi penghargaan bagi petugas layanan publik dan satuan kerja yang telah bekerja dengan baik.
4. Memberikan efek jera bagi petugas layanan publik dan satuan kerja yang melakukan kesalahan.
5. Menjamin terpenuhinya hak bagi penerima layanan publik BALAI PATP.

C. Definisi *Reward* dan *Punishment*

1) *Reward*

Reward merupakan bentuk apresiasi dalam usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan. Diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas

dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Davis et al (dalam Mangkunegara, 2000), *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian *reward* karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan.

Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material incentive*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material incentive*).

2) *Punishment*

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, hukuman memiliki arti peraturan resmi yang menjadi pengatur (KBBI, hal 196). Namun ada juga definisi *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2000).

Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

D. Situasi dan Kondisi Pemberian *Reward* dan *Punishment* Petugas Pelayanan Publik

Reward diberikan saat:

- 1) Apabila petugas layanan memberikan kepuasan bagi pengguna layanan yang dibuktikan melalui nilai IKM (pertahun) mencapai target minimal satker yang telah ditentukan.
- 2) Apabila petugas layanan menerima apresiasi dari pengguna layanan (dari sisi waktu, kualitas layanan, kompetensi, dan pelaksanaan SOP).

- 3) Apabila petugas layanan mampu menciptakan inovasi pelayanan yang dapat meningkatkan kemudahan dan kualitas pelayanan BALAI PATP secara korporat.

Punishment diberikan saat:

- 1) Apabila petugas layanan tidak mampu memberikan kepuasan bagi penerima layanan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian IKM satuan kerja yang rendah.
- 2) Apabila petugas layanan menerima komplain (dari sisi waktu, kualitas layanan, kompetensi, dan pelaksanaan SOP). Penilaian akhir akan dilakukan oleh tim evaluator dengan membandingkan jumlah komplain dengan kuantitas/kualitas pelayanan.
- 3) Apabila petugas layanan memberikan produk layanan informasi yang dikecualikan.
- 4) Petugas layanan menerima sesuatu (uang/barang/jasa) yang tergolong gratifikasi (sesuai peraturan yang berlaku) dari penerima layanan.

E. Bentuk dan Klasifikasi Pemberian *Reward* dan *Punishment* Petugas Pelayanan Publik

a) *Reward*

- Piagam penghargaan dari Kepala BALAI PATP kepada petugas pemberi layanan.
- Pengembangan kompetensi berupa *training*.
- Diberikan rekomendasi kenaikan Nilai SKP 2 poin pada penilaian perilaku pada unsur Orientasi pelayanan dan unsur Komitmen kepada atasan langsung petugas layanan.

b) *Punishment*

Kondisi	Punishment
Apabila petugas layanan menerima komplain (dari sisi waktu, kualitas layanan, kompetensi, dan pelaksanaan SOP).	Teguran lisan dan/atau teguran tertulis berdasarkan peraturan yang berlaku setiap menerima complain dari pengguna layanan.
Apabila petugas layanan tidak mampu memberikan kepuasan bagi penerima layanan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian IKM satuan kerja.	Teguran tertulis berdasarkan peraturan yang berlaku setelah diberikan teguran lisan sebanyak 3 kali.

Apabila petugas layanan memberikan produk layanan informasi yang dikecualikan.	Diberikan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang informasi publik yang dikecualikan.
Apabila petugas layanan memberikan produk layanan informasi yang dikecualikan.	Diberikan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang gratifikasi.

F. Mekanisme Memutuskan *Reward* dan *Punishment*

1. Kelompok Kerja (Pokja) Layanan Publik RB BALAI PATP melakukan pengawasan kepada satuan kerja terkait pelaksanaan pelayanan publik dengan mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* sebagai berikut:
 - a. Melakukan penilaian berdasarkan nilai IKM satker tahun sebelumnya.
 - b. Menentukan pemeringkatan pemberian layanan publik di satker.
 - c. Melaporkan hasil pemeringkatan layanan publik satker kepada Kepala BALAI PATP untuk mendapat keputusan.
 - d. Mengeluarkan Surat Keputusan Kepala BALAI PATP untuk hasil pemberian *reward/ punishment* satker pemberi layanan.
 - e. Evaluasi dilakukan setiap akhir tahun.
2. Pokja Layanan Publik melakukan pengawasan kepada staf pelaksana pelayanan publik untuk kemudian menentukan pemberian *reward* dan *punishment* dengan mekanisme sebagai berikut:
 - a. Penilaian dan pemeringkatan untuk pemberian *reward* dilakukan oleh pokja layanan publik (BKHH) dengan melibatkan rekomendasi penilaian dari kepala satuan kerja dan manager kawasan.
 - b. Penilaian untuk pemberian *punishment* dilakukan oleh pokja layanan publik (BKHH) dengan melibatkan rekomendasi penilaian dari kepala satuan kerja dan manager kawasan.
 - c. Penentuan jenis *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada pelaksana layanan dilakukan juga oleh pokja layanan publik (BKHH) dengan melibatkan rekomendasi penilaian dari kepala satuan kerja dan manager/koordinator kawasan.

G. Penutup

Pemberian *reward* dan *punishment* adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas layanan publik BALAI PATP. Hal ini penting agar petugas layanan publik memiliki integritas dan motivasi kerja yang baik. Selain itu, upaya ini penting agar menjamin hak penerima layanan terpenuhi.

Ditetapkan di: Bogor
Pada tanggal: Januari 2021



Kepala Balai,
Pengelola Alih Teknologi Pertanian,

Dr. Ir. Ketut Gede Mudiarta, M.Si
NIP. 196411211991031001