PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP

 DINAS SOSIAL

Jalan Masjid Nomor 19 Telepon (0282) 533346 Faksimil (0282) 533346

Website: [www.dinsos.cilacapkab.go.id](http://www.dinsos.cilacapkab.go.id) E-Mail: dinsosclp@gmail.com

 CILACAP

Kode Pos 53223

KEPUTUSAN KEPALA DINAS SOSIAL KABUPATEN CILACAP

NOMOR : 861/059/20/TAHUN 2023

TENTANG

KEBIJAKAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI KEPADA PEGAWAI

DI LINGKUNGAN DINAS SOSIAL KABUPATEN CILACAP

KEPALA DINAS SOSIAL KABUPATEN CILACAP,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai selaku penyelenggara pelayanan dan sebagai media apresiasi bagi pegawai yang berprestasi dengan telah menerapkan etika pelayanan secara konsisten, maka perlu disusun kebijakan secara tertulis sebagai dasar dalam memberikan penghargaan dan sanksi kepada pegawai secara individu yang dinilai memenuhi kriteria;

 b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 25 Peraturan Bupati Cilacap Nomor 127 Tahun 2020 tentang Etika Pelayanan pada Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Cilacap, menyebutkan bahwa pengawasan pelaksanaan etika pelayanan, maklumat pelayanan publik publik, dan standar pelayanan oleh pegawai dilakukan oleh atasan langsung dan pengawas fungsional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

 c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam hurud a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Cilacap tentang Kebijakan Pemberian Penghargaan dan Sanksi kepada Pegawai di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Cilacap;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

 3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 1112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);

 4. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap (Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 134);

 5. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik (Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 183);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Kebijakan Pemberian Penghargaan dan Sanksi kepada Pegawai di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Cilacap, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.

KEDUA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Cilacap dan sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Cilacap

pada tanggal 6 Januari 2023

KEPALA DINAS SOSIAL

KABUPATEN CILACAP

**ARIDA PUJI HASTUTI, S.P., M.M.**

Pembina Utama Muda

NIP. 19701224 199603 2 004

LAMPIRAN KEPUTUSAN KEPALA DINAS SOSIAL KABUPATEN CILACAP

NOMOR : 861/ 059 /25/TAHUN 2023

TENTANG KEBIJAKAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI KEPADA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS SOSIAL KABUPATEN CILACAP

KEBIJAKAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI KEPADA PEGAWAI

DI LINGKUNGAN DINAS SOSIAL KABUPATEN CILACAP

1. LATAR BELAKANG

Pegawai di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Cilacap yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Lain Bukan PNS/PPPK yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk memastikan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta pelayanan publik, diperlukan suatu penilaian kinerja yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Sebagai hasil dari penilaian kinerja, maka perlu diberikan Penghargaan kepada Pegawai terbaik atas kinerjanya, ataupun Sanksi kepada Pegawai yang tidak patuh pada ketentuan dan etika pelayanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penilaian kinerja, disiplin, dan pemberian Penghargaankepada Pegawai dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Peraturan Bupati Cilacap Nomor 127 Tahun 2020 tentang Etika Pelayanan pada Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Cilacap, telah menetapkan etika pelayanan dan kewajiban mematuhi Maklumat Pelayanan dan Standar Pelayanan, serta larangan dan pemberian sanksi bagi Pegawai yang melanggar. Selain itu Peraturan Bupati dimaksud juga mengatur mengenai pemberian penghargaan bagi Pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan penyelenggaraan Pelayanan Publik, Maklumat Pelayanan, dan Standar Pelayanan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, perlu disusun Kebijakan Pemberian Penghargaan dan Sanksi kepada Pegawai di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Cilacap.

1. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud Kebijakan Pemberian Penghargaan dan Sanksi kepada Pegawai di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Cilacap adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai selaku penyelenggara pelayanan dan sebagai media apresiasi bagi pegawai yang berprestasi dengan telah menerapkan etika pelayanan secara konsisten.

Tujuan Kebijakan Pemberian Penghargaan dan Sanksi kepada Pegawai di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Cilacap adalah untuk meningkatkan motivasi agar selalu berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan tugas dan fungsi.

1. TATA CARA PENILAIAN
2. Pemberian Penghargaan
3. Metode Penilaian Kinerja Pegawai
	1. Pembentukan Tim
4. Tim Penilai Kinerja dibentuk dengan memperhatikan kompetensi pegawai dan/atau pejabat yang ditunjuk, dan dianggap mampu dalam menjalankan kegiatan penilaian kinerja ASN di lingkungan Inspektorat Jenderal.
5. Tim Penilai Kinerja merupakan perwakilan dari masing-masing Bidang dan Sekretariat, yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala Dinas.
6. Masa kerja Anggota Tim Penilai Kinerja selama 1 (satu) tahun dan dapat dipilih kembali sebanyak 3 (tiga) kali masa kerja secara berturut-turut.
7. Kriteria Anggota Tim Penilai Kinerja yaitu :
	* Berintegritas (tidak pernah mendapat hukuman disiplin sedang/berat, dan tidak pernah melanggar kode etik); dan
	* Jabatan Struktural minimal Jabatan Pengawas (setara Eselon IV), dan Jabatan Fungsional Auditor minimal Auditor Muda.
8. Tim Penilai Kinerja terdiri dari :
	* 1. Ketua : Kepala Dinas Sosial Kabupaten Cilacap
		2. Sekretaris : Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Cilacap
		3. Anggota :
		+ Sekretaris Dinas Sosial Kabupaten Cilacap
		+ Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial
		+ Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial dan PFM
		+ Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial
	1. Tahapan Penilaian
		1. Persyaratan Calon Penerima Penghargaan
	2. Calon penerima Penghargaanadalah PNS, PPPK, dan Pegawai Lain Bukan PNS/PPPK yang memiliki masa kerja minimal 2 (dua) tahun sejak ditugaskan di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Cilacap;
	3. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat selama masa kerja;
	4. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan atau sedang selama 2 (dua) tahun terakhir; dan
	5. Tidak sedang dalam proses pemeriksaan atau sedang menjalani hukuman disiplin.
		1. Perencanaan

Dalam tahap perencanaan, dilakukan langkah-langkah:

* 1. Penentuan Kriteria Penilaian

Kriteria yang digunakan dalam pemberian PenghargaanPegawai adalah :

* + 1. Daftar Kehadiran
		- Diperoleh dari Subbagian Umum dan Kepegawaian;
		- Penilaian daftar kehadiran dilihat pada jumlah/ akumulasi Keterlambatan, Pulang Sebelum Waktunya, dan Tidak Masuk Tanpa Keterangan, yang dihitung dalam periode satu tahun penilaian;
		- 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.
	+ 1. Kinerja
		- Data diambil dari rekapitulasi SKP pada *website* kinerjapns.cilacapkab.go.id dengan menggunakan akun Administrator;
		- Penilaian difokuskan pada besaran jumlah SKP yang dicapai;
		- 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.
	+ - 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 hasil evaluasi dari atasan langsung. Hasil evaluasi dari atasan langsung dapat disetarakan cara penilaiannya dengan penilaian SKP untuk PNS.
		- Penilaian Kinerja Bukan PNS/PPPK berupa daftar kehadiran dan hasil evaluasi dari atasan langsung.
		1. Inovasi dan Kreativitas

Mempunyai inovasi yang bermanfaat bagi organisasi. Inovasi yang dilakukan merupakan hasil kerja jabatan Pegawai yang bersangkutan yang dinilai bermanfaat bagi organisasi, dan harus dipresentasikan dihadapan pimpinan pada saat proses seleksi atau penilaian.

* + 1. Penampilan

Penilaian penampilan dilakukan berdasarkan kepatuhan Pegawai terhadap jadwal penggunaan seragam, kelengkapan atribut, kerapian pakaian, serta sikap Pegawai dalam melakukan pekerjaa/pelayanan dan penerapan Nilai-Nilai Kerja Pegawai dan Etika Pelayanan sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 127 Tahun 2020 tentang Etika Pelayanan pada Unit Pelayanan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

* + 1. Tidak Pernah Pernah Menerima Komplain dari Pengguna Layanan
		2. Berperan aktif serta mampu bekerja sama dalam lingkungan Dinas
	1. Pembobotan Penilaian

Sistem pembobotan penilaian kinerja, yaitu:

* + 1. Penilaian Presensi/Daftar Kehadiran sebesar 25% (Dua puluh lima persen);
		2. Penilaian SKP/Penilaian Kinerja bagi PNS atau hasil evaluasi atasan langsung bagi PPPK sebesar 25% (Lima puluh persen);
		3. Penilaian Inovasi sebesar 25% (Dua puluh lima persen);
		4. Penilaian Kerja sama sebesar 10% (sepuluh persen);
		5. Penilaian Tidak Pernah Pernah Menerima Komplain dari Pengguna Layanan sebesar 10% (sepuluh persen);
		6. Penampilan 5% (lima persen)
		7. Pelaksanaan

Dalam melaksanakan penilaian kinerja Pegawai, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tim Penilai Kinerja mengirimkan surat kepada Kepala Dinas Sosial Kabupaten Cilacap mengenai akan diadakannya kegiatan penilaian kinerja kepada Pegawai dan pemberian Penghargaankepada Pegawai terbaik.
2. Kepala Dinas Sosial Kabupaten Cilacap menginformasikan kepada para Kepala Bidang supaya menyampaikan paling sedikit 1 (satu) nama untuk diusulkan memperoleh Penghargaan Pegawai Terbaik, yang dilengkapi dengan peringkat.
3. Kepala Bidang menyampaikan usulan nama Pegawai dengan prestasi terbaik kepada Tim Penilai Kinerja dilengkapi dengan catatan penilaian kinerja.
4. Tim Penilai Kinerja menerima usulan yang berisi daftar nama dari Kepala Bidang, selanjutnya melakukan verifikasi, validasi, dan penilaian sesuai dengan ketentuan penilaian yang tercantum dalam pedoman ini.
5. Tim Penilai Kinerja melakukan rapat pleno guna menentukan 3 (tiga) Pegawai Terbaik di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Cilacap dengan cara pemeringkatan kinerja.
6. 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.
7. Periode Penilaian

Kegiatan pemberian Penghargaankepada Pegawai dilaksanakan setiap 3 (tiga) bulan sekali dengan ketentuan sebagai berikut:

* + - 1. Bulan Januari untuk penilaian periode Oktober – Desember tahun sebelumnya;
			2. Bulan April untuk penilaian periode Januari – Maret;
			3. Bulan Juli untuk penilaian periode April – Juni; dan
			4. Bulan Oktober untuk penilaian periode Juli – September.
1. Bentuk Penghargaan

Pemberian Penghargaankepada Pegawai dapat berupa antara lain:

1. Pemasangan foto diri melalui media informasi yang ada di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Cilacap;
2. Piagam penghargaan;
3. Prioritas dalam pengembangan profesi dan kedinasan lain (diklat/ *workshop*/tugas belajar/seminar baik dalam maupun luar negeri, dan perjalanan dinas lainnya);
4. Prioritas dalam penggunaan fasilitas kantor;
5. Peliputan secara eksklusif penerima penghargaan pada majalah Sinergi;
6. Mengusulkan Kenaikan Pangkat Luar Biasa dari instansi ke BKD;
7. Perpanjangan perjanjian kinerja, dan/atau pengembangan kompetensi bagi PPPK;
8. Pemberian Sanksi
9. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
10. Hukuman disiplin ringan;
11. Hukuman diplin sedang;
12. Hukuman disiplin berat.
13. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada angka 1) huruf a) terdiri dari :
14. Teguran lisan
15. Teguran tertulis, dan
16. Pernyataan tidak puas secara tertulis
17. Adapun tata cara pengenaan sanksi bagi PNS mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
18. Sedangkan pelanggaran disiplin oleh PPPK mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018.
19. Pelanggaran disiplin oleh Pegawai Bukan PNS/PPPK dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018
20. PENUTUP

Kebijakan pemberian Penghargaan dan Sanksiini diharapkan dapat memberikan kesamaan pemahaman dalam melaksanakan kegiatan penilaian kinerja dan pemberian Penghargaan dan Sanksi kepada Pegawai di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Cilacap. Dengan pemberian Penghargaan dan Sanksi yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pegawai di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Cilacap.

KEPALA DINAS SOSIAL

KABUPATEN CILACAP

**ARIDA PUJI HASTUTI, S.P., M.M.**

Pembina Utama Muda

 NIP. 19701224 199603 2 004