



KEBIJAKAN REWARD AND PUNISHMENT



**UNIVERSITAS TANJUNGPURA
2020 - 2024**

BAB I PENDAHULUAN

A. Arti Pentingnya Reward and Punishment

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektivan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Suksesnya program-program pendidikan di perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi dan misi Universitas Tanjungpura (UNTAN) sangat ditentukan kualitas sumber daya manusia. UNTAN harus memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan ke depan. Mengingat peran sentral UNTAN dalam Pendidikan Tinggi Badan Layanan Umum, maka aspek tata kelola merupakan kegiatan yang tidak bisa ditawar dan peningkatan kualifikasi dari aspek kemampuan akademis yang merupakan tuntutan profesional sangat dibutuhkan dalam rangka kualitas pelayanan yang berintegritas kepada mahasiswa dan stakeholder sebagai pihak yang dilayani.

Mendukung dan mensukseskan Visi UNTAN tahun 2020-2024 yaitu : “Membangun Ekosistem Digital dan Inovasi Menuju Universitas Siber”, maka peningkatan kualitas kinerja layanan Tri Dhama sebagai salah satu indikator penting dalam rangka menghasilkan output layanan terukur dan outcome yang efektif. Salah satu perwujudan unjuk kerja peningkatan kualitas kinerja layanan Tri Dhama dilakukan dengan menerapkan sistem reward dan punishment.

UNTAN sebagai PTN BLU 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.

B. Tujuan Pemberian Reward dan Punishment

1. Meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja dosen dan pegawai dalam melaksanakan layanan publik Tri Dhama.
2. Mendorong untuk meningkatkan kinerja.
3. Memberikan apresiasi penghargaan bagi dosen dan pegawai yang telah bekerja dengan baik.
4. Memberikan efek jera bagi dosen dan pegawai yang melakukan kesalahan.
5. Menjamin terpenuhinya hak bagi penerima layanan publik Tri Dharma Perguruan Tinggi Untan

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 berkeeseimbangan, 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.

3. Ketentuan Normatif

Hak-hak normatif Dosen dan Tenaga Kependidikan

Setiap PT dalam menetapkan standar mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan harus menjamin terpenuhinya semua hak mereka sebagaimana diatur dalam pasal 40 UU Sisdiknas, yaitu:

- a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
- b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;
- d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
- e. Kesempatan untuk menggunakan prasarana, sarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Khusus Dosen, Pasal 51 UU Guru dan Dosen menambahkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak:

- a memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- b Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
- c Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
- d Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi keilmuan.

Kewajiban normatif Dosen dan Tenaga Kependidikan

Menurut Pasal 40 UU Sisdiknas kewajiban Dosen dan Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut:

- a Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
- b Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan

mutu pendidikan; dan

- c Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan wajib untuk :

- a Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- c Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- f Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

BAB II. KEBIJAKAN REWARD DAN PUNISHMENT

Fungsi Kebijakan Reward

1. Memberikan pedoman yang jelas kepada pejabat yang berwenang tentang tatacara pemberian penghargaan.
2. Memberikan pemahaman kepada pegawai yang akan memperoleh penghargaan tentang mekanisme pemberian penghargaan, sehingga pegawai merasa diperlakukan secara adil.
3. Mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan.

Kebijakan Penghargaan diperlukan dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Pegawai yang berprestasi perlu diberikan penghargaan. Penghargaan diberikan dalam usaha menciptakan suasana kerja yang adil dan yang akan mendorong motivasi kerja karyawan.

Penghargaan bagi pegawai terdiri atas dua kelompok :

1. Penghargaan-penghargaan yang tentu diberikan kepada pegawai apabila pegawai mematuhi atau bekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam Peraturan Kepegawaian.
2. Penghargaan-penghargaan yang baru diberikan apabila pegawai mencapai suatu prestasi tertentu.

Kelompok penghargaan yang pertama meliputi :

1. Penghargaan-penghargaan untuk Pegawai Administratif :
 - a. Kenaikan Pangkat Reguler.
 - b. Kenaikan Pangkat Penyesuaian.
 - c. Kenaikan Pangkat Anumerta.
 - d. Kenaikan Pangkat Pengabdian.
 - e. Kenaikan Gaji Berkala.
2. Penghargaan-penghargaan untuk Pegawai Edukatif :
 - a. Kenaikan Pangkat Penyesuaian.
 - b. Kenaikan Pangkat Anumerta.
 - c. Kenaikan Pangkat Pengabdian.

d. Kenaikan Gaji Berkala.

Kelompok penghargaan yang kedua meliputi :

1. Penghargaan-penghargaan untuk Pegawai Administratif :
 - a. Kenaikan Gaji istimewa.
 - b. Kenaikan Pangkat Istimewa.
 - c. Penghargaan karena :
 - 1) Prestasi kerja yang tinggi.
 - 2) Penghargaan luar karena prestasi olah raga, seni, teknik dan lain-lain.
 - 3) Kontribusi besar dalam ikut menyelesaikan persoalan yang dihadapi oleh lembaga
2. Penghargaan-penghargaan untuk Pegawai Edukatif :
 - a. Kenaikan Pangkat Reguler.
 - b. Kenaikan Gaji istimewa.
 - c. Kenaikan Pangkat Istimewa.
 - d. Penghargaan karena :
 - 1) Prestasi kerja yang tinggi dalam pengajaran, karya ilmiah, dan pengabdian masyarakat.
 - 2) Penghargaan luar karena prestasi olah raga, seni, teknik dan lain-lain.
 - 3) Kontribusi besar dalam ikut menyelesaikan persoalan yang dihadapi oleh lembaga
 - 4) Penghargaan utama mandiri dalam ikut membawa nama Untan ke kancah nasional dan internasional

Catatan : Saat ini Penghargaan lebih diutamakan pada hasil inovasi, pengabdian pada masyarakat dan publikasi ilmiah

Fungsi Kebijakan Punishment

- a. Memberikan pedoman yang jelas kepada pejabat yang berwenang tentang tatacara pemberian hukuman.
- b. Memberikan pemahaman kepada dosen dan pegawai tentang

mekanisme sanksi, sehingga dosen dan pegawai merasa diperlakukan secara adil.

Definsi istilah

1. Sanksi adalah hukuman yang dapat berbentuk teguran lisan, teguran tertulis, penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai pegawai, karena seorang pegawai melanggar Kode Etik.
2. Kode Etik adalah norma-norma, prinsip-prinsip tertulis yang menjadi pedoman bersama seluruh anggota suatu organisasi
3. Sanksi ringan adalah sanksi yang meliputi teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis.
4. Sanksi sedang adalah sanksi yang meliputi penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala, atau penundaan kenaikan pangkat.
5. Sanksi berat adalah sanksi yang meliputi penurunan pangkat setingkat lebih rendah dari pangkat terakhir, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai tidak atas permintaan sendiri, atau pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai.
6. Pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi adalah pejabat yang berdasarkan buku Peraturan tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Universitas Tanjungpura diberi wewenang untuk menjatuhkan sanksi kepada pegawai yang melanggar kode etik.
7. Tata cara pemeriksaan adalah tahap-tahap yang harus dilalui oleh Tim Pemeriksa untuk mendapatkan informasi yang sebenar-benarnya dari pegawai yang diduga melanggar Kode Etik tentang dugaan pelanggaran, agar sanksi yang dijatuhkan sungguh-sungguh sesuai dengan pelanggaran.
8. Tim pemeriksa adalah sebuah tim yang terdiri dari beberapa orang dalam jumlah ganjil dan ditugasi untuk melakukan pemeriksaan

terhadap pegawai yang diduga melakukan pelanggaran Kode Etik.

9. Tata cara Penjatuhan Sanksi adalah tahap-tahap yang harus dilalui untuk menentukan jenis sanksi dan
10. Keberatan atas sanksi adalah pernyataan tidak setuju dari pegawai atas jenis sanksi (sanksi sedang atau berat) yang dijatuhkan kepadanya.

BAB III . SOP REWARD AND PUNISHMENT

No	Deskripsi	Keterangan
1	Tujuan	Menjamin proses pelaksanaan pemberian reward dan punishment yang adil bagi pelaksana
2	Ruang Lingkup	1. Pelaksanaan pemberian reward 2. Pelaksanaan pemberian punishment
3	Target Mutu	Pelaksanaan pemberian reward dan punishment berjalan dengan lancar dan adil
4	Definisi	Reward (hadiah) adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada pelaksana (dosen) aktif yang memiliki dedikasi tinggi, disiplin dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan Universitas Tanjungpura
5	Referensi	Punishment (denda) adalah sanksi yang dikenakan bagi pelaksana dosen) yang melakukan keterlambatan penyerahan(laporan pengmas dan/atau laporan penggunaan dana (SPJ)
6	Distribusikan kepada	Semua pemegang controlled copy atau unit yang berhak memiliki dokumen sistem mutu
7	Insruksi Kerja	
7.1	Pelaksanaan Pemberian Reward	1. Pemberian reward hasil pengabdian kepada masyarakat <ol style="list-style-type: none">Reviewer menilai hasil pengmas yang dilakukan oleh dosen Universitas Tanjungpura yang dipaparkan pada presentasi hasil pengmasSub bagian umum melakukan rekapitulasi penilaian presentasi hasil pengmas dan diurutkan berdasarkan rangking nilai dan skim pengmasSub bagian umum mengusulkan kepada ketua LP3M untuk memberikan reward pada pelaksana yang menduduki rangking I dan II pada setiap skim pengmasKetua LP3M mengumumkan dan memberikan reward pada Pelaksana yang berprestasi
		2. Pemberian reward publikasi ilmiah <ol style="list-style-type: none">Pelaksana mengirimkan hasil publikasi

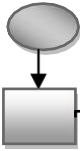









ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional kepada LP3M (Sub bagian umum)

- b. Reviewer internal memberikan penilaian pada hasil publikasi ilmiah menggunakan borang penilaian hasil publikasi pengmas yang telah ditetapkan
- c. Sub bagian umum membuat rangking penilaian pada publikasi nasional terakreditasi dan internasional
- d. Sub bagian umum mengusulkan nama-nama pelaksana yang berhak mendapatkan reward pada publikasi nasional terakreditasi dan internasional
- e. Ketua LP3M menetapkan pelaksana yang mendapatkan reward
- f. Ketua LP3M memberikan reward kepada pelaksana yang berhak

7.2 Punishment

- 1. Sub bagian umum melaporkan kepada Ketua LP3M nama-nama pelaksana yang terlambat menyerahkan kelengkapan pengmas
- 2. Ketua LP3M memberi sanksi berupa denda sebesar 1 per mil per hari dan maksimal 5% pada pelaksana yang terlambat menyerahkan kelengkapan laporan pengmas
- 3. Ketua LP3M menyerahkan hasil denda keterlambatan laporan akhir pengmas kepada Rektor untuk dikembalikan ke kas negara

BAGAN ALUR SOP SISTEM PENGHARGAAN (Reward dan Punishment)

No.	Aktifitas	Pelaksana					Mutu Baku		
		LP3M	Ketua LP3M	Dosen	Narasumber	Rektor	Syarat/Kelengkapan	Waktu	Output
1.	Laporan hasil pengmas						Arsip laporan	1 hari	Rekapitulasi laporan hasil pengmas
2.	Penyusunan tim evaluasi						Kompetensi tim evaluasi	1 minggu	Surat tugas tim evaluasi
3.	Pemantauan						Syarat dan kriteria	1 minggu	Informasi hasil pemantauan
4.	Laporan hasil pemantauan						Sistematika pelaporan	1 hari	Laporan
5.	Penetapan Nomine						Calon-calon terbaik	1 hari	Daftar nomine
6.	Penetapan nomine terbaik						Daftar nomine terbaik sesuai kriteria	1 minggu	SK nomine terbaik
7.	Pemberian penghargaan						Dana atau bentuk penghargaan lain sesuai ketentuan	2 hari	Penerimaan penghargaan
8.	Dokumentasi						Proses pemberian penghargaan	2 hari	Arsip