



# KEMENTERIAN PERHUBUNGAN BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jl. Merdeka Timur No. 5  
Jakarta 10110

Telp. : (021) 34833061, 34833065  
Fax. : (021) 34833061, 34833065

E-mail : [balitbanghub@dephub.go.id](mailto:balitbanghub@dephub.go.id)  
Web-site : <http://www.balitbanghub.dephub.go.id>

## **KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERHUBUNGAN**

**NOMOR : SK. 59 Tahun 2020**

### **TENTANG**

### **PEDOMAN PENILAIAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN HUKUMAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERHUBUNGAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERHUBUNGAN,**

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 231 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan;
- c. Bahwa berdasarkan pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, dan c, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan tentang Pedoman Penilaian Pemberian Penghargaan dan Hukuman Bagi Pegawai Negeri Sipil Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan;

- 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. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037);
  4. Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2015 tentang Kementerian Perhubungan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 75);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
  6. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 91 Tahun 2013 tentang Penilaian Kinerja Pegawai;
  7. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 90 Tahun 2014 tentang Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1927);
  8. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 2 Tahun 2015 tentang Wewenang, Pendelegasian Wewenang dan Pemberian Kuasa Bidang Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 32);
  9. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 45 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Di Lingkungan Kementerian Perhubungan.

10. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 128 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1844), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 4 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 128 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1844);
11. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 114 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian perhubungan;
12. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1756);

### **MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERHUBUNGAN TENTANG PEDOMAN PENILAIAN PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERHUBUNGAN.
- PERTAMA : Menetapkan pedoman penilaian pemberian penghargaan dan hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan sebagaimana tercantum dalam Lampiran, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.
- KEDUA : Pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan dilakukan secara berkala sebagaimana ditetapkan dalam Pedoman Penilaian Pemberian Penghargaan dan Hukuman Bagi PNS di Lingkungan Badan Litbang Perhubungan

- KETIGA Pemberian hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan dilakukan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- KEEMPAT Pemberian penghargaan dan hukuman berdasarkan hasil pemantauan capaian kinerja. Pemantauan capaian kinerja dilakukan secara berkala (triwulan), yaitu pada Bulan Januari, April, Juli, Oktober.
- KELIMA : Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KEDUA, berupa piagam penghargaan, hadiah, dan/atau penghargaan dalam bentuk lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- KELIMA : Biaya yang timbul akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan sepenuhnya kepada DIPA Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan.
- KEENAM : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada Tanggal : 20 Februari 2020

KEPALA  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
PERHUBUNGAN



Ir. UMIYATUN HAYATI TRIASTUTI, M.Sc  
Pembina Utama (IV/e)  
NIP. 19610323 198811 2 001

**PEDOMAN PENILAIAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN HUKUMAN  
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERHUBUNGAN**

**A. LATAR BELAKANG**

Pedoman penilaian pemberian penghargaan dan hukuman disusun dalam rangka mengatur pemberian penghargaan dan hukuman kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan (Badan Litbang) Perhubungan. Pemberian penghargaan diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi di tingkat unit kerja, nasional maupun internasional yang memenuhi kriteria pegawai yang berhak mendapatkan penghargaan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai Badan Litbang guna meningkatkan kinerja organisasi Badan Litbang Perhubungan.

Sedangkan pemberian hukuman diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran sebagaimana telah diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang diatur secara internal di lingkungan Badan Litbang Perhubungan. Pemberian hukuman merupakan bagian dari pembinaan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, agar menghasilkan efek jera.

Pemberian penghargaan kepada pegawai ditentukan berdasarkan kriteria dan persyaratan yang diatur dalam pedoman ini. Salah satu persyaratan utama adalah hasil penilaian atas pemantauan kinerja pegawai. Tujuan penilaian atas pemantauan kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan hasil capaian kerjanya, dengan komposisi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebesar 60% dan capaian disiplin kerja pegawai sebesar 40%. Pelaksanaan pemantauan kinerja pegawai dilakukan oleh pejabat penilai kinerja pegawai dibantu oleh pengelola kinerja. Pengukuran SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan. Kemudian dilakukan penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara penilaian SKP dan penilaian Perilaku Kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja.

Pemberian penghargaan dan hukuman kepada pegawai di lingkungan Badan Litbang Perhubungan diharapkan dapat memberikan dampak kepada pembinaan dan pengembangan karir pegawai, sehingga pemberian penghargaan dan hukuman harus dikaitkan dengan capaian SKP.

## **B. MAKSUD DAN TUJUAN**

Maksud penyusunan pedoman penilaian pemberian penghargaan dan hukuman bagi PNS di lingkungan Badan Litbang Perhubungan adalah dalam rangka:

1. Meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi;
2. Menjadi stimulus bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja serta dedikasi kepada organisasi;
3. Memberikan efek jera kepada pegawai yang melakukan pelanggaran;
4. Sebagai peringatan kepada pegawai lainnya agar tidak melakukan pelanggaran.
5. Sebagai sarana pengendalian intern dalam rangka memberikan perlindungan dan rasa keadilan yang proporsional kepada para pegawai.

Sedangkan tujuan penyusunan pedoman penilaian pemberian penghargaan dan hukuman adalah:

1. Sebagai petunjuk pelaksanaan dalam proses pemberian penghargaan dan hukuman bagi PNS di lingkungan Badan Litbang Perhubungan.
2. Sebagai acuan dalam menilai dan menentukan pegawai yang berhak mendapatkan penghargaan dan pegawai yang harus dikenakan hukuman.

## **C. PENGERTIAN UMUM**

Beberapa pengertian yang perlu dijelaskan dalam pedoman ini, yaitu:

1. Penghargaan adalah ganjaran dalam bentuk material maupun non material yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi persyaratan. dengan capaian SKP minimal berpredikat baik;
2. Hukuman adalah sanksi yang diberikan kepada pegawai yang telah melakukan pelanggaran sebagaimana telah diatur dalam peraturan dan perundang – undangan serta peraturan yang berlaku di internal organisasi;
3. Pemantauan Kinerja adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS untuk mengamati pencapaian target kinerja yang terdapat dalam SKP;

4. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja;
5. Pejabat Penilai Kinerja PNS adalah atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan;
6. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja;
7. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban;
8. Disiplin Kerja adalah ketaatan pegawai memenuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan dan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin;
9. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja;
10. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahunan adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai untuk 1 (satu) tahun.

#### **D. TIM PENILAI DAN PEMBERI HUKUMAN**

##### **1. Tim Penilai Pemberi Penghargaan**

Keanggotaan Tim Penilai Pemberian Penghargaan bagi PNS di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan ditetapkan dalam Surat Keputusan Kepala Badan Litbang Perhubungan, yaitu terdiri dari:

- a. Ketua Pengarah merupakan Pejabat Tinggi Madya Eselon I Badan Litbang Perhubungan;
- b. Tim Pengarah merupakan Pejabat Tinggi Pratama atau setingkat Eselon II, yaitu Sekretaris Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan dan para Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Transportasi di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan;
- c. Sekretaris Tim Penilai merupakan Pejabat Struktural setingkat Eselon III yang membidangi urusan kepegawaian, yaitu Kepala Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha; dan

- d. Anggota Tim Penilai adalah perwakilan dari setiap unit kerja Eselon II yang ada di lingkungan Badan Litbang Perhubungan yang merupakan Pejabat Struktural setingkat Eselon III yang membidangi urusan penunjang dan Eselon IV yang membidangi urusan pengawasan dan/atau kepegawaian.

Tugas Tim Penilai Pemberian Penghargaan antara lain:

- a. Menerima usulan pemberian penghargaan kepada pegawai PNS dari unit organisasi setingkat Eselon II di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku;
- b. Memberikan penilaian atas usulan pemberian penghargaan kepada PNS terbaik dengan membuat pernyataan persetujuan atau penolakan atas usulan tersebut dalam bentuk berita acara;
- c. Menyampaikan hasil penilaian kepada Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan;
- d. Menetapkan indikator penilaian atau kriteria penghargaan PNS terbaik di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan.

## **2. Pemberi Hukuman**

Dalam hal pelaksanaan pemberian hukuman mengacu pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa pembinaan dan penegakan disiplin PNS menjadi tugas dan tanggung jawab atasan langsung masing – masing (Pasal 23). Dengan demikian penegakan/pengendalian disiplin setiap pegawai/bawahan menjadi tanggung jawab atasan langsung masing – masing sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## **E. Sistem Manajemen Kinerja PNS**

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Penilaian Kinerja PNS dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS. Sistem Manajemen Kinerja PNS terdiri atas: perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan kinerja; penilaian kinerja.

Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan Perilaku Kerja. Proses penyusunan SKP dilakukan

dengan memperhatikan perencanaan strategis perencanaan strategis, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan, SKP atasan langsung. Pelaksanaan rencana kinerja didokumentasikan secara berkala (bulanan).

Pemantauan Kinerja dilakukan dengan mengamati Capaian Kinerja melalui dokumentasi kinerja yang terdapat dalam sistem AP2KP. Pengukuran kinerja dilakukan terhadap SKP dengan membandingkan Realisasi SKP dengan Target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan SKP.

Pengukuran kinerja dilaksanakan berdasarkan data dukung mengenai kemajuan kinerja yang telah dicapai pada setiap periode pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan setiap berkala (triwulan) oleh masing-masing unit kerja eselon II serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi. Dalam hal ini prestasi hasil pengukuran kinerja pegawai tidak lepas dari capaian kinerja yang telah dijanjikan dalam Perjanjian Kinerja setiap tahun dan diukur melalui lampiran pengukuran kinerja dalam laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja secara berkala (triwulan) yang dibuat oleh masing-masing unit kerja eselon II.

## **F. KETENTUAN PELAKSANAAN PEMBERIAN PENGHARGAAN**

Ketentuan pelaksanaan mengenai pemberian penghargaan PNS di lingkungan Badan Litbang Perhubungan:

### **1. Ruang Lingkup Pegawai yang mendapat penghargaan adalah sebagai berikut:**

- a. PNS di lingkungan Badan Litbang Perhubungan yang mempunyai prestasi dan sesuai dengan kriteria jenis penghargaan;
- b. Prestasi yang dimiliki oleh pegawai dapat berupa prestasi yang sesuai dan/atau mendukung tugas dan fungsi organisasi.

### **2. Kriteria Pegawai yang mendapat penghargaan:**

- a. Memiliki capaian kinerja dengan predikat minimal baik dan melakukan perbaikan dan penyempurnaan secara konsisten dalam masa periode penilaian pemberian penghargaan;

- b. Belum pernah mendapatkan sanksi disiplin berat dan tidak sedang menjalani hukuman disiplin pada saat proses penilaian sampai dengan saat pemberian penghargaan.

### **3. Jenis Penghargaan**

Jenis penghargaan yang diberikan kepada PNS di lingkungan Badan Litbang Perhubungan, yaitu:

- a. Peneliti Berprestasi;  
Penghargaan yang diberikan kepada peneliti dengan capaian kinerja minimal predikat baik dan memenuhi kriteria penerima penghargaan. Jumlah penghargaan Peneliti Berprestasi sebanyak 3 (tiga), yaitu Juara I, Juara II dan Juara III. Penghargaan Peneliti Berprestasi diberikan 1 (satu) kali dalam setahun pada saat peringatan Hari Perhubungan Nasional (HARHUBNAS).
- b. Pegawai Berprestasi;  
Penghargaan yang diberikan kepada pegawai dengan capaian kinerja minimal predikat baik dan memenuhi kriteria. Jumlah penghargaan Pegawai Berprestasi sebanyak 3 (tiga), yaitu Juara I, Juara II dan Juara III. Penghargaan Pegawai Berprestasi dapat diberikan sewaktu-waktu dengan jumlah minimal pemberian penghargaan 1 (satu) kali dalam setahun. Pemberian penghargaan dilakukan dalam Pra Rapat Dinas atau Rapat Dinas Badan Litbang Perhubungan.
- c. Pegawai Teladan; dan  
Penghargaan yang diberikan kepada pegawai dengan capaian kinerja minimal predikat baik dan memenuhi kriteria penerima penghargaan. Jumlah penghargaan pegawai teladan sebanyak 3 (tiga), yaitu Juara I, Juara II dan Juara III. Penghargaan Pegawai Teladan diberikan setiap triwulan.
- d. Penghargaan lainnya.  
Penghargaan yang diberikan berdasarkan kebijakan Pimpinan di lingkungan Badan Litbang Perhubungan kepada PNS yang dinilai patut/layak diberikan penghargaan atas hasil aktivitas dan/atau prestasi pegawai yang sifatnya insidental, monumental dan strategis.

#### 4. Bentuk Penghargaan

Adapun bentuk penghargaan yang diberikan berdasarkan setiap jenis penghargaan adalah sebagai berikut:

<b>JENIS PENGHARGAAN</b>	<b>BENTUK PENGHARGAAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
Peneliti Berprestasi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. SK Kepala Badan Litbang Perhubungan tentang Peneliti Berprestasi;</li><li>2. Sertifikat Penghargaan Peneliti Berprestasi;</li><li>3. Diusulkan untuk mendapatkan SK Menteri perhubungan untuk kenaikan pangkat istimewa;</li><li>4. Mendapatkan prioritas ikut pelatihan/studi banding dalam dankeluar negeri;</li><li>5. Mendapat prioritas mengikuti Assesment Promosi Jabatan.</li><li>6. Hadiah lainnya sesuai dengan ketentuan.</li></ol>	Tim Penilai melakukan penilaian 1 (satu) bulan sebelum mengumumkan Nama-nama Peneliti Berprestasi.
Pegawai Berprestasi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. SK Kepala Badan Litbang Perhubungan tentang Pegawai Berprestasi;</li><li>2. Sertifikat Penghargaan Pegawai Berprestasi;</li><li>3. Mendapat prioritas mengikuti Assesment Promosi Jabatan.</li><li>4. Mendapatkan prioritas ikut dalam pelatihan/studi banding dalam dan keluar negeri;</li><li>5. Mutasi bersifat Promosi, yaitu pengangkatan dan/atau pemindahan pegawai ke tingkat jabatan yang lebih tinggi;</li><li>6. Mutasi bersifat setara yaitu pemindahan pegawai dalam tingkat yang sejajar untuk</li></ol>	Tim Penilai melakukan penilaian 1 (satu) bulan sebelum mengumumkan Nama-nama Pegawai Berprestasi.

<b>JENIS PENGHARGAAN</b>	<b>BENTUK PENGHARGAAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
	meningkatkan kompetensi. 7. Hadiah lainnya sesuai dengan ketentuan.	
Pegawai Teladan	1. SK Kepala Badan Litbang Perhubungan tentang Pegawai Teladan; 2. Sertifikat Penghargaan Pegawai Teladan; 3. Diumumkan melalui stand banner; 4. Kesempatan mengikuti pelatihan; 5. Diumumkan dalam Medsos Badan Litbang Perhubungan. 6. Hadiah lainnya sesuai dengan ketentuan.	Tim Penilai melakukan penilaian 1 (satu) bulan sebelum mengumumkan Nama-nama Pegawai Teladan.
Penghargaan lainnya	1. Sertifikat Penghargaan atas prestasi tertentu yang diperoleh. 2. Diumumkan dalam Medsos Badan Litbang Perhubungan. 3. Hadiah lainnya sesuai dengan ketentuan.	Penilaian Tim Penilai bersifat tidak mutlak.

## 5. Tahapan pemberian penghargaan

Tahapan pemberian penghargaan dilakukan untuk jenis penghargaan Peneliti Berprestasi, Pegawai Berprestasi dan Pegawai Teladan dengan tahapan sebagai berikut:

### a. Seleksi Administrasi

Seleksi Administrasi dilaksanakan di masing-masing Unit Eselon II di lingkungan Badan Litbang Perhubungan untuk mendapatkan calon penerima penghargaan yang memenuhi persyaratan:

- 1) Berstatus sebagai PNS di lingkungan Badan Litbang Perhubungan;

- 2) Mempunyai nilai SKP dengan predikat minimal baik dalam masa periode penilaian dengan *trend* menunjukkan peningkatan;
- 3) Mempunyai prestasi sesuai kriteria pegawai yang mendapatkan penghargaan;
- 4) Melampirkan Surat Keterangan Tidak Sedang Menjalani Hukuman Disiplin yang ditandatangani oleh Pejabat Eselon II dari calon penerima penghargaan mengacu pada format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.

b. Seleksi Penilaian Kinerja dan Kriteria

- 1) Seleksi Penilaian Kinerja dan Kriteria dilaksanakan oleh Unit Eselon II terhadap seluruh Calon Pegawai Penerima Penghargaan yang akan diusulkan oleh masing – masing Pimpinan Unit Eselon II di lingkungan Badan Litbang Perhubungan. Penilaian dilakukan dengan melakukan pembobotan hasil nilai kinerja pegawai dan nilai kriteria berdasarkan jenis penghargaan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Pengukuran nilai kinerja pegawai (40%)

Pengukuran nilai kinerja pegawai terdiri dari penilaian kinerja dan disiplin kerja pegawai dengan capain SKP dengan predikat minimal baik selama masa periode penilaian, dengan pembobotan nilai kinerja sebesar 60% dan nilai disiplin kerja sebesar 40%.

- b) Pengukuran nilai kriteria berdasarkan jenis penghargaan (60%)

Diukur berdasarkan nilai dari setiap kriteria jenis penghargaan sebagai persyaratan calon pegawai penerima penghargaan.

- 2) Secara rinci tata cara penghitungan nilai kinerja dan kriteria adalah sebagai berikut:

JENIS PENGHARGAAN	KRITERIA	SKOR	BOBOT	NILAI (BOBOT X SKOR)
Peneliti Berprestasi	• <b>Standar Kinerja Penilaian</b>		40%	
	1. Penilaian kinerja (60%)	60		

JENIS PENGHARGAAN	KRITERIA	SKOR	BOBOT	NILAI (BOBOT X SKOR)
	2. Disiplin Kerja (40%)	40		
	<b>• Penilaian Peneliti Berprestasi</b>		60%	
	1. Menjadi Pemenang dalam temu karya/Forum Penelitian			
	a. Juara I	15		
	b. Juara II	10		
	c. Juara III	5		
	2. Publikasi jurnal			
	a. Jurnal Internasional	15		
	b. Jurnal Nasional	10		
	3. Pemberitaan di Media Massa		10	
	4. Penyelesaian Tugas Tambahan Penelitian dari pimpinan ( <i>Policy Brief</i> atau penelitian strategis)			
	a. 3 buah kajian	30		
	b. 2 buah kajian	20		
	c. 1 buah kajian	10		
	5. Sebagai pembicara dalam seminar/workshop nasional dan internasional			
	a. Skala Internasional	15		
	b. Skala Nasional	10		
	6. Mendapat penghargaan lain di bidang transportasi			
	a. Skala Internasional	15		
	b. Skala Nasional	10		
	c. Internal Kemehub	5		
Pegawai Berprestasi	<b>• Standar Kinerja Penilaian</b>		60%	
	1. Penilaian kinerja (60%)	60		
	2. Disiplin Kerja (40%)	40		

JENIS PENGHARGAAN	KRITERIA	SKOR	BOBOT	NILAI (BOBOT X SKOR)
	<b>• Penilaian Pegawai Berprestasi</b>		40%	
	1. Kehadiran kegiatan apel harian tepat waktu	25		
	2. Pengumpulan data kinerja(laporan Ap2KP) tepat waktu	25		
	3. Memiliki prestasi tertentu sesuai dengan bidang tugas kerjanya	50		
Pegawai Teladan	<b>• Standar Kinerja Penilaian</b>		60%	
	1. Penilaian kinerja (60%)	60		
	2. Disiplin Kerja (40%)	40		
	<b>• Penilaian Pegawai Teladan</b>		40%	
	1. Kehadiran kegiatan apel harian tepat waktu	25		
	2. Pengumpulan data kinerja (laporan Ap2KP) tepat waktu	25		
	3. Responsif tinggi terhadap pelaksanaan kerja	50		

## 6. Tata Cara Pengajuan Pegawai Calon Penerima Penghargaan

Tata cara pengajuan pegawai calon penerima penghargaan dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Dilaksanakan seleksi oleh tim penilai pemberian penghargaan yang ada di setiap unit kerja Eselon II untuk melakukan proses seleksi kepada calon penerima penghargaan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan;
- b. Tim seleksi unit kerja Eselon II menyampaikan hasil proses seleksi dan calon pegawai penerima penghargaan maksimal sebanyak 2

(dua) orang untuk setiap kategori kepada tim penilai pemberian penghargaan. Unit Eselon II yang terlambat mengajukan usulan dianggap tidak mengajukan calon penerima penghargaan pegawai.

- c. Tim Penilai Pemberi Penghargaan melakukan seleksi berdasarkan usulan dari setiap unit kerja Eselon II untuk selanjutnya dilakukan evaluasi berdasarkan kriteria pegawai yang berhak menerima penghargaan.

## **7. Waktu Pelaksanaan**

Waktu pelaksanaan pemberian penghargaan dilakukan berdasarkan kategori jenis penghargaan yang diberikan, yaitu:

- a. Penghargaan Peneliti Breprestasi diberikan minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, yaitu pada saat pelaksanaan kegiatan Temu Karya;
- b. Penghargaan Pegawai Berprestasi diberikan minimal 1 (satu) kali setahun, yaitu pada Pra Rapat Dinas atau Rapat Dinas unit kerja;
- c. Penghargaan Pegawai Teladan diberikan setiap 3 (tiga) bulan dalam 1 (satu) tahun; dan
- d. Penghargaan lainnya oleh Pimpinan. Pemberian penghargaan dalam hal ini disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dinilai tepat.

## **8. Jenis Penghargaan Lainnya**

Untuk jenis Penghargaan Lainnya, penentuan penerima penghargaan tidak harus melalui tahapan seleksi oleh Tim Penilai. Hal ini dikarenakan Penghargaan Lainnya dapat diberikan sewaktu – sewaktu berdasarkan kebijakan pimpinan dengan waktu pemberian disesuaikan pada peristiwa atau momen tertentu. Penerima penghargaan ini adalah pegawai dengan prestasi dan kriteria tertentu yang tidak diatur dalam pedoman ini.

## **G. KETENTUAN PELAKSANAAN PEMBERIAN HUKUMAN**

Ketentuan pelaksanaan pemberian hukuman mengacu pada PP 53 Tahun 2010 dan peraturan lainnya yang ditetapkan secara internal di lingkungan Badan Litbang Perhubungan. Beberapa ketentuan tersebut antara lain:

1. Pegawai yang mendapatkan hukuman adalah PNS di lingkungan Badan Litbang Perhubungan yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin.
2. Bentuk pemberian hukuman atas pelanggaran disiplin dan peraturan, antara lain:
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis;
  - c. Pembinaan;
  - d. Pemindahan/mutasi; dan
  - e. Pembebasan dari jabatan.

### 3. Jenis Pelanggaran Disiplin

Adapun beberapa Jenis Pelanggaran Disiplin yang diatur dalam pedoman ini antara lain:

- a. Pelanggaran dalam waktu kerja;
- b. Ketidaklengkapan Pakaian Dinas Harian dan Etika Berpakaian;
- c. Ketidakdisiplinan dalam pelaksanaan Apel Kesiapan Pegawai.

### 4. Jenis Hukuman

Jenis hukuman yang diberikan kepada PNS di lingkungan Badan Litbang Perhubungan mengacu pada jenis dan tingkat pelanggaran sebagaimana diatur dalam peraturan dan perundang-undangan dan jenis pelanggaran yang diatur secara internal di lingkungan Badan Litbang Perhubungan. Beberapa jenis pelanggaran antara lain:

- a. Pelanggaran dalam waktu kerja

Pengaturan waktu kerja di lingkungan Badan Litbang Perhubungan mengacu pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 90 Tahun 2014 tentang Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 13 ayat (4) pegawai yang tidak melakukan pengisian daftar hadir akan dijatuhi hukuman disiplin.

Penegakkan disiplin waktu kerja dalam hal ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 114 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan, bahwa ketentuan mengenai penghitungan Tunjangan Kinerja salah satunya berasal dari unsur Disiplin Kerja.

Adapun rincian kriteria penghitungan penambahan tunjangan kinerja dari unsur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

<b>NO</b>	<b>ASPEK</b>	<b>KRITERIA</b>	<b>PENAMBAHAN</b>
1.	Jumlah waktu terlambat masuk kerja dan pulang cepat bukan karena alasan kedinasan dalam satu bulan	0 menit	10%
		$0 \leq 30$ menit	7,5%
		$30 < 60$ menit	5%
		$60 \leq 150$ menit	2,5%
		$> 150$ menit	0%
2.	Jumlah hari tidak hadir bukan karena alasan kedinasan dalam satu bulan	0 hari	15%
		1 hari dan/lebih	0%
3.	Penaan hukuman disiplin	Tidak dikenakan hukuman disiplin	15%
		Dikenakan hukuman disiplin ringan	0% (1 bulan)
		Dikenakan hukuman disiplin sedang	0% (2 bulan)
		Dikenakan hukuman disiplin berat	0% (3 bulan)

Jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan untuk jenis pelanggaran dalam waktu kerja meliputi Hukuman Ringan, Hukuman Sedang dan Hukuman Berat dengan ketentuan pemberian hukuman sebagai berikut:

<b>Jumlah Hari</b>	<b>Hukuman Ringan</b>
5 Hari	Tegoran Lisan
6 – 10 Hari	Tegoran Tertulis
11 – 15 Hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis

<b>Jumlah Hari</b>	<b>Hukuman Sedang</b>
16 – 20 Hari	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 tahun
21 – 25 Hari	Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 tahun
26 – 30 Hari	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun

<b>Jumlah Hari</b>	<b>Hukuman Berat</b>
31 – 35 Hari	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun
36 – 40 Hari	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
41 – 45 Hari	Pembebasan dari Jabatan
46 – lebih	Pemberhentian Pegawai Dengan Hormat (PDH) atau Pegawai Tanpa Dengan Hormat (PTDH)

\*Terlambat/pulang cepat 7,5 jam = 1 hari

b. Ketidaklengkapan Pakaian Dinas Harian dan Etika Berpakaian

Aturan penggunaan pakaian dinas harian di lingkungan Badan Litbang Perhubungan mengacu pada Surat Edaran Kepala Badan Litbang Perhubungan Nomor UM. 106/1/1-BLT-2019 tentang Pelaksanaan penggunaan pakaian dinas harian di lingkungan Badan Litbang Perhubungan yang diturunkan dari Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 72 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 19 Tahun 2015 tentang Pakaian Dinas Harian PNS di Lingkungan Kementerian Perhubungan.

Pengawasan pelaksanaan penggunaan PDH beserta atribut dan kelengkapan lainnya dilakukan oleh atasan langsung dan setiap pelanggaran terhadap penggunaan PDH beserta atribut dan kelengkapan lainnya dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.

c. Ketidaksiplinan dalam pelaksanaan Apel Kesiapan Pegawai

Bahwa dalam rangka meningkatkan disiplin dan ketertiban pegawai maka perlu dilaksanakan Apel Kesiapan Pegawai di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan. Hal ini berdasarkan Surat Edaran Kepala Badan Litbang Perhubungan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Apel Kesiapan Pegawai di Lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Perhubungan. Pelaksanaan Apel Pagi dilakukan setiap hari kerja pada pukul 08.00 WIB dengan jadwal sebagai berikut:

Senin dan Rabu

- 1) Sekretariat Badan Litbang Perhubungan;
- 2) Pusat Litbang Transportasi Jalan dan Perkeretaapian.

Selasa dan Kamis

- 1) Pusat Litbang Transportasi Antarmoda
- 2) Pusat Litbang Transportasi Laut, Sungai, Danau dan Penyeberangan; dan
- 3) Pusat Litbang Transportasi Udara

Setiap pegawai wajib mengikuti Apel Kesiapan Pegawai dan apabila berhalangan maka harus memberikan data dukung keterangan kepada pengelola kepegawaian di masing – masing unit kerja.

Bagi pegawai yang tidak mengikuti Apel Kesiapan Pegawai selama 3 (tiga) hari tanpa keterangan yang sah dalam 1 (satu) bulan akan menjadi catatan dalam penilaian kinerja oleh atasan langsung.

#### 5. Mekanisme Pemberian Hukuman

Mekanisme pemberian hukuman kepada PNS di lingkungan Badan Litbang Perhubungan yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin mengacu pada PP Nomor 53 Tahun 2010 sesuai dengan jenis dan tingkat pelanggaran. Penjatuhan hukuman dilakukan oleh Atasan Langsung secara berjenjang. Secara umum tahapan pemberian hukuman adalah sebagai berikut:

1. Pemanggilan, yang dilakukan oleh Atasan Langsung;
2. Pemeriksaan;
3. Pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP);
4. Pertimbangan dalam menentukan jenis hukuman yang akan dijatuhkan;
5. Penjatuhan Sanksi berdasarkan jenis dan tingkat pelanggaran diberikan sesuai dengan ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin PNS atau pegawai tersebut dapat dilakukan pembinaan langsung oleh atasan atau diikutsertakan dalam pendidikan dan latihan untuk pembinaan karakter dan disiplin.

## FORM/LEMBAR PENILAIAN

**Jenis Penghargaan: ....**

UNIT KERJA	KRITERIA	NO	USULAN NAMA PEGAWAI	JUMLAH NILAI
Sekretariat Badan Litbang Perhubungan		1.		
		2.		
		3.		
Puslitbang Transportasi Antarmoda		1.		
		2.		
		3.		
Puslitbang Transportasi Jalan dan Perkeretaapian		1.		
		2.		
		3.		
Puslitbang Transportasi Laut, Sungai, Danau dan Penyeberangan		1.		
		2.		
		3.		
Puslitbang Transportasi Udara		1.		
		2.		
		3.		

### Form Rekapitulasi Penilaian

NO	JENIS PENGHARGAAN	NAMA CALON PENERIMA PENGHARGAAN	JUARA	NILAI
1.			I	
2.			II	
3.			III	

**FORMULIR LAMPIRAN PENGUKURAN KINERJA UNIT KERJA PIMPINAN  
TINGGI MADYA**

Unit Organisasi Pimpinan Tinggi Madya ..... (A)

Tahun Anggaran ..... (B)

Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target	Realisasi	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Jumlah Anggaran Program Tahun ..... : Rp. .... (C)

1. Jumlah Anggaran Kegiatan..... : Rp. ....

2. Jumlah Anggaran Kegiatan ..... : Rp. ....

3. Jumlah Anggaran Kegiatan ..... : Rp. ....

Jumlah Realisasi Anggaran Program Tahun ..... : Rp. .... (D)

1. Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan ..... : Rp. ....

2. Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan ..... : Rp. ....

3. Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan ..... : Rp. ....

**Petunjuk Pengisian:**

Header (A) : Diisi dengan nama Unit Kerja setingkat Pimpinan Tingkat Madya;

Header (B) : Diisi dengan tahun pencapaian sasaran program;

Kolom (1) : Diisi dengan sasaran program unit organisasi setingkat Pimpinan Tinggi Madya sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja;

Kolom (2) : Diisi dengan indikator kinerja program dari unit organisasi setingkat Pimpinan Tinggi Madya sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja;

Kolom (3) : Diisi dengan angka target yang akan dicapai untuk setiap indikator kinerja sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja;

Kolom (4) : Diisi dengan Realisasi dari masing-masing Indikator Kinerja Program (maksimal 100%);

Kolom (5) : Diisi dengan angka persentase pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja (realisasi/target x 100%);

Footer (C) : Diisi dengan total jumlah/nilai pagu anggaran yang direncanakan untuk mencapai sasaran strategis;

Footer (D) : Diisi total jumlah/nilai realisasi anggaran kegiatan yang digunakan untuk mencapai sasaran program.

*Sumber: PM 45 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Kementerian Perhubungan*

**FORMULIR LAMPIRAN PENGUKURAN KINERJA UNIT KERJA PIMPINAN  
TINGGI PRATAMA/SATUAN KERJA**

Unit Organisasi Pimpinan Tinggi Pratama/Satuan Kerja..... (A)

Tahun Anggaran ..... (B)

Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target	Realisasi	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Jumlah Anggaran Tahun ..... : Rp..... (C)

Jumlah Pagu Anggaran Program Tahun ..... : Rp..... (D)

Petunjuk Pengisian:

Header (A) : Diisi dengan nama Unit Kerja setingkat Pimpinan Tingkat Pratama/ Satuan Kerja;

Header (B) : Diisi dengan tahun anggaran;

Kolom (1) : Diisi dengan sasaran unit organisasi setingkat Pimpinan Tinggi Pratama/Satuan Kerja sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja;

Kolom (2) : Diisi dengan indikator kinerja sasaran dari unit kerja Pimpinan Tinggi Pratama/Satuan Kerja sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja;

Kolom (3) : Diisi dengan angka target yang akan dicapai untuk setiap indikator kinerja sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja;

Kolom (4) : Diisi dengan Realisasi dari masing-masing Indikator Kinerja Program (maksimal 100%);

Kolom (5) : Diisi dengan angka persentase pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja (realisasi/target x 100%);

Footer (C) : Diisi dengan total jumlah/nilai pagu anggaran yang direncanakan untuk mencapai sasaran;

Footer (D) : Diisi total jumlah/nilai realisasi anggaran kegiatan yang digunakan untuk mencapai sasaran.

*Sumber: PM 45 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Kementerian Perhubungan*