



KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG  
NOMOR : 2507 /KPTA.W6-A/KP8.2/X/2025

TENTANG  
PEDOMAN PENILAIAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG TAHUN 2025

KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam upaya mendukung reformasi birokrasi dalam hal perubahan budaya kerja untuk mendorong peningkatan kualitas kinerja yang optimal dilakukan pemberian *reward* dan *punishment* kepada Hakim, ASN dan PPNPN pada Pengadilan Tinggi Agama Palembang;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a, perlu menetapkan aturan tentang pedoman pemberian *reward* dan *punishment* pada Pengadilan Tinggi Agama Palembang.
- Memperhatikan : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;
2. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
7. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2025 tentang perubahan keenam atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan;
8. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 026/KMA/SK/II/2012 Tanggal 9 Februari 2012 tentang Standar Pelayanan Peradilan;
9. Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 2-144/KMA/SK/VIII/2022 tanggal 30 Agustus 2022 tentang Standar Pelayanan Informasi Publik di Pengadilan.

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan : **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG TENTANG PEDOMAN PENILAIAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG TAHUN 2025.**
- KESATU : Menetapkan Pedoman Penilaian Pemberian Reward dan Punishment pada Pengadilan Tinggi Agama Palembang Tahun 2025 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Pedoman Penilaian Pemberian Reward dan Punishment pada Pengadilan Tinggi Agama Palembang Tahun 2025 ini merupakan acuan bagi Tim Penilai dalam melaksanakan penilaian.
- KETIGA : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan dibetulkan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di Palembang  
Pada tanggal 27 Oktober 2025  
Ketua,

LAMPIRAN I  
Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Agama  
Palembang  
Nomor : 2507 /KPTA.W6-A/KP8.2/X/2025  
Tanggal : 27 Oktober 2025

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Untuk memastikan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan serta pelayanan publik, diperlukan suatu penilaian kinerja yang objektif, terukur, transparan dan akuntabel. Penilaian kinerja diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja yang diisyaratkan untuk mencapai hasil yang optimal, sebagai hasil penilaian kinerja, maka perlu diberikan penghargaan (*reward*) bagi yang memiliki kinerja terbaik ataupun sanksi (*punishment*) bagi yang tidak mematuhi atau melanggar ketentuan yang berlaku.

### B. Tujuan

Tujuan penyusunan adalah untuk memberikan pedoman dalam pelaksanaan penilaian pemberian *reward* dan *punishment* kepada Hakim, Pegawai dan PPNPN di Lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Palembang.

### C. Ruang Lingkup

Pemberian *reward* dan *punishment* pada Pengadilan Tinggi Agama Palembang meliputi:

1. Penilaian kinerja dengan memperhatikan kompetensi pegawai;
2. Pemberian *reward* dan *punishment* di Lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Palembang.

## BAB II

### PELAKSANAAN PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT

#### A. Pemberian Reward

##### 1. Pembentukan Tim

- (1) Tim Penilai Kinerja dibentuk dengan memperhatikan kompetensi pegawai dan/atau pejabat yang ditunjuk dan dianggap mampu dalam menjalankan kegiatan penilaian kinerja ASN di Lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Palembang.
- (2) Tim Penilai Kinerja merupakan perwakilan dari masing-masing Hakim dan Pejabat Struktural yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Pengadilan Tinggi Agama Palembang.
- (3) Masa kerja Anggota Tim Penilai Kinerja selama 1 (satu) tahun dan dapat dipilih kembali sebanyak 3 (tiga) kali masa kerja secara berturut-turut.
- (4) Kriteria Anggota Tim Penilai Kinerja yaitu :
  - a) Berintegritas (tidak pernah mendapat hukuman disiplin sedang/berat dan tidak pernah melanggar kode etik); dan
  - b) Jabatan Struktural minimal Jabatan Pengawas.
- 5) Tim Penilai Kinerja terdiri dari :
  - a) Pembina  
Pembina adalah Ketua Pengadilan, yang bertugas memberikan arahan dan bimbingan dalam penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.
  - b) Ketua  
Ketua adalah Wakil Ketua Pengadilan, yang memimpin kerja Tim dan bertanggung jawab atas terselenggaranya pelaksanaan penilaian kinerja dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini
  - c) Anggota  
Anggota bertugas melaksanakan penilaian kinerja ASN dan pemberian *reward* berdasarkan kriteria yang tercantum dalam pedoman ini.

## 2. Metode Penilaian

### (1) Persyaratan Calon Penerima *Reward*

- a) Calon penerima *reward* adalah Hakim, PNS dan PPNPN yang memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun sejak ditugaskan di Pengadilan Tinggi Agama Palembang;
- b) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat selama masa kerja;
- c) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan atau sedang selama 2 (dua) tahun terakhir; dan
- d) Tidak sedang dalam proses pemeriksaan atau sedang menjalani hukuman disiplin;
- e) Terpenuhinya syarat administrasi kepegawaian sesuai aturan yang berlaku.

### (2) Perencanaan

Langkah-langkah dalam tahap perencanaan sebagai berikut:

- a) Penentuan Penilaian yang digunakan dalam pemberian *reward* adalah :

- 1) Kehadiran

Daftar Kehadiran diperoleh dari Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana, dengan persyaratan sebagai berikut:

- (a) Data diambil dari rekapitulasi presensi;
- (b) Penilaian daftar kehadiran dilihat pada jumlah/akumulasi keterlambatan, pulang sebelum waktunya dan tidak masuk tanpa keterangan, yang dihitung dalam satu periode penilaian.
- (c) Kriteria dan predikat untuk jumlah ketiga variabel pada huruf (b) yang dihitung dalam periode penilaian adalah memiliki nilai dan predikat Sangat Baik atau Baik dengan klasifikasi 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;
  - >1000 menit = Buruk, memiliki nilai 0.

- 2) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja
    - (a) Penilaian SKP ASN berdasarkan Permen PAN Nomor 6 Tahun 2022 dengan predikat *Sangat Baik* atau *Baik*.
    - (b) Penilaian kinerja PPNPN disesuaikan dengan hasil evaluasi dari atasan langsung.
  - 3) Jajak Pendapat / *Polling*

Melakukan jajak pendapat/polling/pengambilan suara dari aparatur di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Palembang.
- b) Pembobotan Penilaian
- Sistem pembobotan penilaian kinerja, yaitu:
- 1) Penilaian kepatuhan presensi/kehadiran sebesar 25% (dua puluh lima persen);
  - 2) Penilaian SKP atau hasil evaluasi atasan langsung sebesar 50% (lima puluh persen);  
dan
  - 3) Penilaian *polling* dari lingkungan kerja sebesar 25% (dua puluh lima persen).
- (3) Tahapan Penilaian
- 1) Pengumpulan data

Tim penilai mengadakan rapat dan menyampaikan data untuk pemilihan nominasi dengan kinerja terbaik.
  - 2) Penilaian oleh Pimpinan dan rekan kerja

Tim memberikan kesempatan kepada pimpinan dan rekan kerja untuk melakukan penilaian dan pemilihan melalui *polling* dengan kriteria:

    - (a) Profesionalisme
    - (b) Kompetensi
    - (c) Disiplin
    - (d) Kerapian
    - (e) Kesopanan
  - 3) Penentuan penilaian oleh Tim

Tim melakukan rapat pleno untuk menentukan penerima *reward* dari kategori Hakim, ASN dan PPNPN.

### 3. Periode Penilaian

Kegiatan pemberian *reward* pada Pengadilan Tinggi Agama Palembang dilaksanakan dalam periode 6 (enam) bulan yaitu :

- a. Periode Maret s.d. Agustus
- b. Periode September s.d. Februari

### 4. Bentuk *Reward*

Pemberian *reward* bagi Hakim, ASN dan PPNPN pada Pengadilan Tinggi Agama Palembang dapat berupa antara lain :

- a. Publikasi melalui media informasi yang ada di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Palembang;
- b. Piagam penghargaan;
- c. Souvenir / bingkisan;
- d. Prioritas dalam pengembangan profesi dan kedinasan lain (diklat/workshop/seminar/studi banding) dan perjalanan dinas lainnya;
- e. Prioritas dalam penggunaan fasilitas kantor;
- f. Perpanjangan perjanjian kerja dan/atau pengembangan kompetensi bagi PPNPN.

## **B. Pemberian Punishment**

Adapun tata cara pemberian sanksi/*punishment* bagi Pegawai Negeri Sipil mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 7 yaitu:

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
  - a. Hukuman disiplin ringan;
  - b. Hukuman disiplin sedang;
  - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenisn Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari atas:
  - a. Teguran Lisan,
  - b. Teguran tertulis dan
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari atas:
  - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
  - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
  - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:

- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Sedangkan pelanggaran disiplin oleh PPNPN mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pasal 51 ayat (3) yaitu :

1. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; dan
4. Dihukum penjara berdasarkan putusan Pengadilan yang telah mempunyai hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

### **BAB III**

### **PENUTUP**

Pedoman pemberian *reward* dan *punishment* ini diharapkan dapat memberikan kesamaan pemahaman dalam melaksanakan kegiatan penilaian kinerja dan pemberian *reward* dan *punishment* kepada Pegawai di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Palembang.

Dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja aparatur pada Pengadilan Tinggi Agama Palembang.

Palembang, 27 Oktober 2025  
Ketua,  
  
ABDULLAH 