

LAPORAN

PELAKSANAAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
DALAM RANGKA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)
SEMESTER I TAHUN 2025



BALAI PERIKANAN BUDIDAYA AIR TAWAR MANDIANGIN
DIREKTORAT JENDERAL PERIKANAN BUDIDAYA
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
TAHUN 2025

LAPORAN BUKTI PELAKSANAAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
BALAI PERIKANAN BUDIDAYA AIR TAWAR MANDIANGIN
SEMESTER I TAHUN 2025

I. PENDAHULUAN

Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) terus mendorong implementasi Zona Integritas (ZI) di lingkungan instansi pemerintah sebagai strategi percepatan reformasi birokrasi. ZI merupakan predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya memiliki komitmen mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Dalam konteks ini, Balai Perikanan Budidaya Air Tawar (BPBAT) Mandiangin sebagai satuan kerja di bawah Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) berkomitmen penuh dalam melaksanakan reformasi birokrasi yang berorientasi pada:

- Tata kelola pemerintahan yang bersih,
- Pelayanan publik yang berkualitas,
- Transparansi dan akuntabilitas dalam kinerja organisasi.

Salah satu indikator utama dalam pembangunan ZI adalah penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang objektif dan berbasis kinerja. Sistem ini memiliki nilai strategis untuk:

- Mendorong budaya kerja yang kompetitif dan produktif,
- Meningkatkan moral dan motivasi aparatur,
- Memberikan efek jera terhadap pelanggaran norma dan aturan.

Penerapan *reward* dan *punishment* tidak hanya menasar aspek individu, namun juga mencakup penghargaan institusional, seperti yang diterima Balai Perikanan Budidaya Air Tawar (BPBAT) Mandiangin dalam bentuk piagam penghargaan sebagai Unit Organisasi Berpredikat Informatif dalam Pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik Tahun 2024, yang diberikan langsung oleh Menteri Kelautan dan Perikanan pada 6 Maret 2025.

Penghargaan ini menjadi bukti konkret atas keberhasilan BPBAT Mandiangin dalam membangun sistem kerja yang terbuka, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan semangat pembangunan WBK yang menekankan integritas, pelayanan prima, dan akuntabilitas publik.

II. PELAKSANAAN KEGIATAN

2.1 Pelaksanaan Sistem *Reward* (Penghargaan)

Sistem *reward* di BPBAT Mandiangin diterapkan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan pencapaian kinerja individu maupun unit kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan motivasi, mendorong inovasi, dan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan integritas.

2.1.1 Penghargaan Institusional dari Menteri Kelautan dan Perikanan

Pada tanggal 6 Maret 2025, BPBAT Mandiingin menerima Piagam Penghargaan sebagai Unit Organisasi Berpredikat Informatif dalam pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik Tahun 2024 (sertifikat terlampir).

Rincian:

- Penerima: BPBAT Mandiingin
- Pemberi: Menteri Kelautan dan Perikanan, Sakti Wahyu Trenggono
- Nomor: B.364/MEN-KP/III/2025
- Kategori: Informatif – predikat tertinggi dalam standar keterbukaan informasi publik
- Penetapan: 6 Maret 2025

2.1.2 Makna Strategis Dokumen

Dokumen ini bukan hanya simbol apresiasi, tetapi merupakan bukti konkret pelaksanaan reward institusional sebagai bentuk pengakuan atas:

- Komitmen terhadap transparansi dan akuntabilitas.
- Konsistensi dalam pelayanan informasi publik.
- Kepatuhan terhadap UU No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
- Penguatan sistem pengendalian internal dan budaya keterbukaan.

Penghargaan ini juga mengindikasikan bahwa:

- BPBAT Mandiingin telah memenuhi indikator evaluasi keterbukaan informasi publik oleh Kementerian.
- Unit kerja telah menyiapkan dan mempublikasikan informasi publik strategis secara proaktif dan mudah diakses masyarakat.

2.1.3 Relevansi dengan Aspek *Reward* dalam WBK

Piagam ini digunakan sebagai lampiran bukti dukung (*evidence*) pada area perubahan Manajemen SDM dan Penguatan Akuntabilitas, karena menunjukkan:

- Penerapan sistem penilaian kinerja institusional.
- Keterkaitan antara capaian kinerja dan pemberian penghargaan.
- Efek berjenjang dari penghargaan institusional terhadap motivasi pegawai dan kinerja individu.

2.1.4 Penghargaan Internal Pegawai

Sebagai bagian dari komitmen institusional terhadap pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), BPBAT Mandiingin melaksanakan kebijakan reward and punishment secara sistematis dan terstruktur. Strategi ini merupakan bagian integral dari penguatan akuntabilitas, peningkatan kinerja, serta penciptaan budaya kerja yang transparan dan berintegritas.

Pada Semester I Tahun 2025, pelaksanaan penghargaan (*reward*) difokuskan pada penguatan motivasi individu melalui pemberian apresiasi kinerja kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi dan kontribusi terbaik. Apresiasi ini tidak hanya menjadi bentuk pengakuan terhadap pencapaian personal, tetapi juga bertujuan mendorong replikasi perilaku positif di lingkungan kerja.

Bentuk Apresiasi: Pegawai Berkinerja Terbaik Semester I Tahun 2025

Plt. Kepala BPBAT Mandiangin, Bapak Samsul Bahrawi, secara resmi memberikan penghargaan kepada para pegawai terpilih dalam kegiatan Evaluasi Kinerja Semester I Tahun 2025. Kategori penghargaan meliputi:

- Pegawai Negeri Sipil (PNS) Terbaik
- Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Terbaik
- Pegawai PPNPN/PJLP Terbaik
- Pegawai Instalasi Terbaik
- Petugas Pelayanan Terbaik

Pemilihan pegawai terbaik dilakukan berdasarkan sistem penilaian yang objektif, meliputi:

- Disiplin dan kehadiran
- Kualitas output kerja
- Inovasi dan kontribusi terhadap penyelesaian tugas
- Nilai dari atasan langsung dan tim penilai internal

Dalam sambutannya, Bapak Samsul Bahrawi menegaskan bahwa pemberian penghargaan ini merupakan bagian dari instrumen manajerial untuk mempercepat terwujudnya budaya kerja yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

2.2 Pelaksanaan Sistem *Punishment* (Tidak Ada Pelanggaran)

Selaras dengan prinsip integritas, BPBAT Mandiangin juga melaksanakan sistem *punishment* bagi pegawai yang melanggar disiplin atau menunjukkan kinerja di bawah standar. Sanksi diberikan secara bertahap dan proporsional, mulai dari teguran tertulis hingga penilaian negatif dalam evaluasi semesteran. Pendekatan ini dijalankan berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas.

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi internal oleh pimpinan BPBAT Mandiangin, selama semester 1 (Januari–Juni 2025):

- Tidak terdapat kasus pelanggaran disiplin pegawai.
- Tidak ada penerapan *punishment* atau sanksi formal dalam bentuk teguran tertulis, pemotongan tunjangan, atau tindakan disipliner lainnya.
- Seluruh pegawai menunjukkan kinerja yang baik dan sesuai ketentuan ASN, termasuk disiplin kehadiran, etika kerja, dan pelaksanaan tugas.

2.3. Dampak Terhadap Pembangunan Zona Integritas

Pelaksanaan *reward* and *punishment* ini terbukti berkontribusi dalam:

- Meningkatkan kualitas pelayanan publik
- Mendorong efisiensi internal
- Menumbuhkan budaya kompetitif yang sehat
- Mengurangi potensi penyimpangan administrasi
- Membangun kepercayaan publik terhadap institusi

Dengan langkah-langkah ini, BPBAT Mandiangin menunjukkan komitmen nyata dalam meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), sejalan dengan reformasi birokrasi nasional yang dicanangkan oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Selama periode semester 1 tahun 2025, BPBAT Mandiingin telah melaksanakan sistem *reward* dengan sangat baik, ditunjukkan melalui penghargaan institusional tingkat nasional dan apresiasi internal kepada pegawai. Adapun pada periode yang sama, tidak terdapat pelaksanaan *punishment*, karena tidak ditemukan pelanggaran disiplin maupun etika kerja oleh pegawai.

Hal ini mencerminkan bahwa:

- Budaya kerja berbasis integritas telah terbangun dengan baik.
- Seluruh pegawai mampu menjaga komitmen terhadap tata nilai ASN dan prinsip WBK.
- Sistem pengawasan internal berjalan efektif tanpa harus menerapkan hukuman.

3.2 Rencana Tindak Lanjut

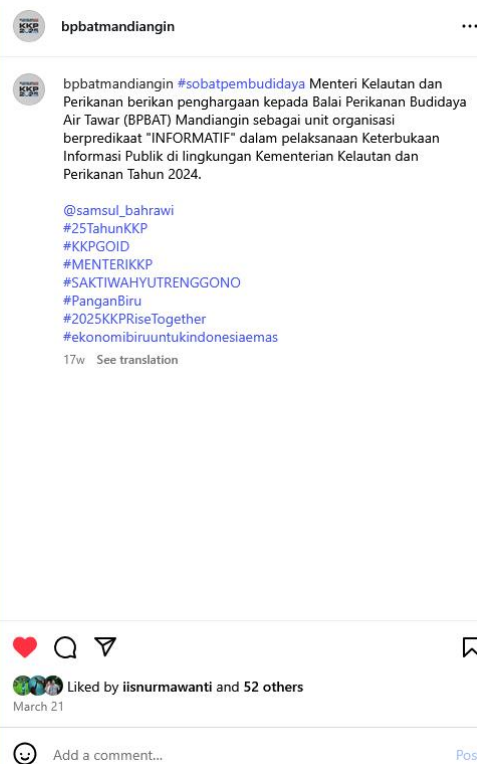
Untuk menjaga keberlanjutan budaya kinerja yang baik dan bebas pelanggaran, BPBAT Mandiingin akan:

- Memperkuat mekanisme *reward* melalui digitalisasi penilaian kinerja dan insentif inovasi.
- Menjaga pola komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai, sebagai upaya pencegahan konflik atau potensi pelanggaran.
- Melakukan pembinaan preventif, seperti pelatihan etika ASN dan penguatan nilai-nilai anti-korupsi secara periodik.

Kondisi nihilnya pelanggaran selama semester 1 tahun 2025 merupakan indikator penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang bersih, disiplin, dan profesional. Bersamaan dengan pencapaian penghargaan institusional, BPBAT Mandiingin telah menunjukkan bahwa *reward* yang diterapkan dengan tepat dapat menggantikan fungsi *punishment* secara preventif.

Ke depan, BPBAT Mandiingin berkomitmen untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sistem manajemen kinerja yang transparan, adil, dan berbasis integritas dalam rangka mempertahankan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) secara berkelanjutan.

Lampiran 1. Dokumentasi Piagam Penghargaan “Unit Organisasi Berpredikat Informatif Tahun 2024” dan Penyerahan Penghargaan “Pegawai Berkinerja Terbaik Semester I Tahun 2025”.





KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
DIREKTORAT JENDERAL PERIKANAN BUDI DAYA
BALAI PERIKANAN BUDIDAYA AIR TAWAR MANDIANGIN

JALAN TAHURA SULTAN ADAM KM. 14 MANDIANGIN KEC. KARANG INTAN
KAB. BANJAR KALIMANTAN SELATAN 70661 TELP: 0811 500 4658
LAMAM www.kkp.go.id SUREL op.bpmatmandiangin@kkp.go.id

SURAT PENETAPAN

NOMOR B.345/BPBAT.MDG/KP.540/VII/2025

Berdasarkan Berita Acara Penilaian Pegawai Berkinerja Terbaik Nomor B.339 /BPBAT.MDG/KP.540/VII/2025 tanggal 7 Juli 2025 tentang Hasil Seleksi Penilaian Pegawai Berkinerja Terbaik Semester I Tahun 2025 dan hasil penilaian kuisioner Petugas Pelayanan Publik Terbaik Semester I Tahun 2025, dengan ini Plt. Kepala Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Mandiangin menetapkan :

Penghargaan Pegawai Berkinerja Terbaik Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Mandiangin Semester I Tahun 2025, yaitu :

1. Kategori PNS (Lokasi Mandiangin dan Awang Bangkal)
Nama : Agus Darmawan
NIP : 196808272000031002
Pangkat/Golongan : Pembina / IV (a)
Jabatan : Analis Akuakultur Ahli Madya
2. Kategori PPPK (Lokasi Mandiangin dan Awang Bangkal)
Nama : Risti Jimah
NIP : 198912292024212012
Pangkat/Golongan : -
Jabatan : Teknisi Akuakultur Pemula
3. Kategori PPNP & PJLP (Lokasi Mandiangin dan Awang Bangkal)
Nama : Sarmani
NIP : --
Pangkat/Golongan : --
Jabatan : PPNP
4. Instalasi Pulang Pisau
Nama : Ishak Usman
NIP : 199009072009121001
Pangkat/Golongan : Pengatur / II (c)
Jabatan : Teknisi Akuakultur Terampil
5. Instalasi Bincau
Nama : Jumaidi
NIP : --
Pangkat/Golongan : --
Jabatan : PPNP

6. Petugas Pelayanan Publik

Nama : M. Khalis
NIP : 199702062024211002
Pangkat/Golongan : -
Jabatan : Teknisi Akuakultur Pemula

Ditetapkan di : Mandiangin

Pada Tanggal : 8 Juli 2025

Di Kepala Balai Perikanan Budidaya Air
Tawar Mandiangin



Samsul Bahrawi, S.St.Pi, M.Sc