



**GUBERNUR JAWA TENGAH**

**PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH**

**NOMOR 43 TAHUN 2019**

**TENTANG**

**PENILAIAN KINERJA SIKAP DAN PERILAKU SECARA 360° (TIGA RATUS ENAM PULUH DERAJAT) BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH SECARA *ONLINE***

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**GUBERNUR JAWA TENGAH,**

- Menimbang** : a. bahwa guna mengetahui kinerja, sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan pegawai, perlu dilakukan penilaian kinerja sikap dan perilaku kerja secara *online*;
- b. bahwa penilaian kinerja sikap dan perilaku 360° (tiga ratus enam puluh derajat) dilaksanakan guna mengetahui kinerja, sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil dengan mempertimbangkan pendapat atasan, rekan kerja setingkat dan bawahan langsung yang dilakukan melalui survei/penilaian secara tertutup dan berkala;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku Secara 360° (Tiga Ratus Enam Puluh Derajat) Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Secara *Online*;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86-92);
2. 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);
3. 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);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 85);
8. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 83 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 Nomor 83);

#### MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENILAIAN KINERJA SIKAP DAN PERILAKU SECARA 360° (TIGA RATUS ENAM PULUH DERAJAT) BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH SECARA *ONLINE*.

#### Pasal 1

- (1) Dengan Peraturan Gubernur ini ditetapkan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku Secara 360° (Tiga Ratus Enam Puluh Derajat) Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- (2) Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360° (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mekanisme secara *online*.
- (3) Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku Secara 360° (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan pendapat atasan, rekan kerja setingkat dan bawahan langsung yang dilakukan melalui survei/penilaian secara tertutup.

## Pasal 2

- (1) Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360° sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 dilaksanakan secara mandiri secara *online*, tertutup dan rahasia.
- (2) Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku Secara *Online* 360° (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara periodik sebanyak 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun yaitu pada bulan Juli dan Desember tahun.

## Pasal 3

Hasil Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360° sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil.

## Pasal 4

Pedoman Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360° (tiga ratus enam puluh derajat) dengan mekanisme secara *online* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

## Pasal 5

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Ditetapkan di Semarang  
pada tanggal 9 Desember 2019

GUBERNUR JAWA TENGAH,

ttd

GANJAR PRANOWO

Diundangkan di Semarang  
pada tanggal 9 Desember 2019

Plh. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI  
JAWA TENGAH  
Asisten Administrasi

ttd

HERRU SETIADHIE

BERITA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2019 NOMOR 43

LAMPIRAN  
PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH  
NOMOR 43 TAHUN 2019  
TENTANG  
PENILAIAN KINERJA SIKAP DAN  
PERILAKU SECARA 360° (TIGA RATUS  
ENAM PULUH DERAJAT) BAGI PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH  
SECARA *ONLINE*.

PEDOMAN PENILAIAN KINERJA SIKAP DAN PERILAKU SECARA 360° (TIGA  
RATUS ENAM PULUH DERAJAT) BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH SECARA *ONLINE*

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Mendasari ketentuan Pasal 76 dan 77 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Instansi Pemerintah memiliki kewajiban untuk melaksanakan penilaian kinerja PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan dengan dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Sebagai langkah strategis dalam penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah memiliki kewajiban untuk mengelola menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Guna menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier, Undang-Undang ASN juga mengamanatkan agar penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta men)rusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Sebagai upaya untuk mengetahui kinerja, sikap dan perilaku PNS, yang nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan, bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, diterapkan kebijakan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360°.

Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360° dimaksud dilaksanakan mempertimbangkan pendapat atasan, rekan kerja setingkat dan bawahan langsung yang dilakukan melalui survei secara tertutup dan periodik secara online berbasis web. Adapun instrumen yang digunakan adalah

instrumen terukur yang didalamnya memuat Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan, Nasionalisme, dan Anti Korupsi dengan ditambahkan penilaian pada aspek Inovasi, Program Unggulan, Prestasi Kerja untuk mengetahui sejauh mana pencapaian terhadap Implementasi Visi dan Misi Gubernur Jawa Tengah.

## B. DASAR HUKUM

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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5887);
4. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 85);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340).

## C. TUJUAN

1. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, kompeten dan kompetitif;
2. Untuk mengetahui kinerja, sikap dan perilaku PNS dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan;
3. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS;
4. Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian terhadap Implementasi Visi, Misi dan Program Unggulan Gubernur Jawa Tengah.

## II. ISI

### A. ASPEK PENILAIAN

#### 1. PRIORITAS TUGAS

##### A) PROGRAM UNGGULAN

Program Unggulan adalah program kegiatan yang menjadi prioritas Gubernur Jawa Tengah dalam mencapai Visi dan Misinya, unsur-unsurnya terdiri dari :

##### 1) Menguasai Tupoksi

Agar dapat melaksanakan tugas secara optimal, setiap pejabat harus mampu memahami dan menguasai bidang tugas dan yang menjadi tanggung jawabnya.

##### 2) Pemahaman dan penguasaan terhadap program prioritas organisasi yang mendukung Program Unggulan Gubernur Jawa Tengah

Pemahaman Terhadap Program Prioritas Organisasi merupakan Kemampuan Seseorang dalam Mengetahui dan Memahami dan Atau Implementasi Program Unggulan Gubernur Jawa Tengah Untuk Mencapai Visi Dan Misinya.

##### B) INOVASI

Inovasi adalah kemampuan untuk menemukan metode atau cara kerja baru yang lebih baik untuk peningkatan kualitas pelaksanaan tugas.

Unsur-unsurnya terdiri dari inovasi yaitu kemampuan untuk menemukan ide, solusi, metode atau cara kerja baru maupun pemanfaatan teknologi untuk peningkatan kualitas pelaksanaan tugas.

#### 2. PRESTASI KERJA

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pejabat yang dijabarkan dalam program kerja.

Unsurnya adalah produk yang dihasilkan, mengingat keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh produk yang dihasilkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Oleh karena itu setiap PNS dituntut untuk dapat menghasilkan produk kerja sesuai dengan tanggung jawab jabatan.

#### 3. PERILAKU INDIVIDUAL

##### A) ORIENTASI PELAYANAN

Orientasi Pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pihak lain. Pihak lain yang dilayani tersebut antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan instansi lain.

##### B) INTEGRITAS

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

### C) KOMITMEN

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan, unsur-unsurnya terdiri dari :

#### 1) Pengorbanan terhadap organisasi

Dalam pelaksanaan tugas terkadang harus mengorbankan kepentingan pribadi/golongan demi kepentingan organisasi dan masyarakat.

#### 2) Kesetiaan kepada pemerintah

Kesetiaan kepada pemerintah, bangsa dan negara yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang PNS yang dalam menjalankan tugas.

#### 3) Konsistensi terhadap keputusan

Keputusan yang telah diambil secara sah (berdasarkan musyawarah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku) harus diterima, didukung dan dilaksanakan dengan baik.

### D) DISIPLIN

Disiplin adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

#### 1) Ketaatan pada peraturan

Setiap tindakan PNS harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik peraturan kedinasan maupun peraturan perundang-undangan lainnya.

#### 2) Kepatuhan Hari dan Jam Kerja

Setiap PNS wajib masuk kerja dan mematuhi ketentuan hari dan jam kerja sehingga dapat melaksanakan tugas secara optimal.

#### 3) Tertib Administrasi

Untuk mewujudkan hasil kerja dan pelayanan yang optimal perlu didukung dengan tertib administrasi yang diwujudkan dengan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, pelaporan hasil kegiatan dan pendokumentasian.

### E) KERJA SAMA

Kerja Sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja bersama-sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya dan instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, unsur-unsurnya terdiri dari :

1) Berperan dalam penyelesaian tugas kelompok kerja

Dalam penyelesaian tugas kelompok kerja, diperlukan kontribusi anggota sesuai dengan perannya masing-masing, sehingga mampu menyelesaikan tugas bersama.

2) Koordinasi dan Komuniasi dalam pelaksanaan tugas

Dalam penyelesaian tugas kelompok, diperlukan kemampuan dan keterampilan untuk berkoordinasi dan berkomunikasi secara efektif dengan pihak-pihak terkait, sehingga tugas-tugas dapat terselesaikan secara maksimal.

#### F) KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, unsur-unsurnya terdiri dari :

1) Mengatur dan menggerakkan orang lain

Kemampuan memimpin pada hakekatnya merupakan kemampuan dalam mengatur, mendistribusikan pekerjaan dan mengawasi pelaksanaan tugas.

2) Pengambilan keputusan

Kemampuan mengambil keputusan yang benar secara cepat, tepat dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mengutamakan pekerjaan sesuai prioritas.

#### G) NASIONALISME

Nasionalisme adalah kecintaan pada bangsa dan Negara Republik Indonesia dengan menjaga, memelihara, melindungi, mengabdikan, dan membela dari semua ancaman dan rela berkorban untuk kepentingan bangsa dan Negara, dengan unsur-unsurnya terdiri dari :

1) Jiwa dan raganya bangga sebagai Bangsa Indonesia

Memiliki rasa kebanggaan yang mendalam sebagai bagian dari Bangsa Indonesia dengan segala pluralismenya yang ditunjukkan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

2) Menjaga nama baik bangsa dan Negara

Senantiasa menjaga nama baik dan kehormatan bangsa Indonesia yang diaplikasikan dalam aktivitas sehari-hari.

3) Memiliki jiwa Patriotisme terhadap bangsa dan Negara

Senantiasa menunjukkan kesediaan membela tanah air dari segala ancaman dan mara bahaya yang dapat mengancam kedaulatan bangsa dan Negara.

4) Memiliki kontribusi pada kemajuan Bangsa dan Negara

Memberikan kontribusi positif yang dapat meningkatkan kemajuan bangsa dan Negara sesuai dengan bidang keilmuan dan keahlian.



5) Bangga menggunakan hasil produk bangsa Indonesia.

Memiliki rasa kebanggaan menggunakan produk lokal dari Indonesia dibandingkan dengan produk import.

#### H) ANTI KORUPSI

Anti Korupsi adalah Sikap tidak melanggar hukum, yang dapat mendatangkan kerugian bagi kehidupan bangsa dan negara serta mengganggu stabilitas perekonomian negara, dengan unsur-unsur sebagai berikut :

1) Perbuatan melawan hukum

Tidak melakukan perbuatan melawan hukum

2) Penyalahgunaan kewenangan, kesempatan atau sarana

Tidak memberikan janji, melakukan penggelapan atau pemerasan yang berkaitan dengan jabatan atau kedudukan

3) Memperkaya diri sendiri, orang lain atau korporasi

Tidak memberi atau menerima hadiah atau penyuapan atau gratifikasi

4) Merugikan keuangan negara atau perekonomian negara

Tidak melakukan perbuatan yang dapat mengakibatkan kerugian keuangan negara

### B. PELAKSANAAN

#### 1. SASARAN PENILAIAN

Bahwa PNS yang menjadi sasaran penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360° adalah :

- a) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
- b) Pejabat Administrator;
- c) Pejabat Pengawas;
- d) Pejabat Pelaksana dan dan Pejabat Fungsional.

#### 2. METODE PENILAIAN

Metode Penilaian Kinerja Sikap dan kerja dilakukan oleh atasan langsung, rekan kerja dan/atau bawahan (dengan metode 360°), dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Dari atas : Atasan langsung pejabat yang dinilai
- b) Dari samping : rekan kerja pejabat yang dinilai (jabatan/eselon yang sama dalam satu bidang)
- c) Dari bawah : pejabat/pelaksana dibawah langsung dari pejabat yang dinilai.

#### 3. WAKTU PENILAIAN

Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360° secara online dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu pada bulan Juni dan Desember tahun berjalan.

#### 4. DASAR PENILAIAN

Aspek penilaian berbeda-beda sesuai kedudukan pejabat penilai yaitu :

- a) Penilaian dari atas didasarkan pada pelaksanaan tugas yang meliputi aspek Prioritas Tugas (Program Prioritas, Inovasi), Prestasi Kerja, Perilaku Individu (Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan, Nasionalisme, Anti Korupsi);
- b) Penilaian dari samping didasarkan pada koordinasi pelaksanaan tugas meliputi program kerja, meliputi aspek Perilaku Individu (Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan, Nasionalisme, Anti Korupsi);
- c) Penilaian dari bawah berdasarkan pada kemampuan dalam menggerakkan segala sumber daya yang ada, meliputi aspek Prioritas Tugas (Program Prioritas, Inovasi), Prestasi Kerja, Perilaku Individu (Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan, Nasionalisme, Anti Korupsi).

## 5. INSTRUMEN PENILAIAN

Pertanyaan berupa daftar pernyataan yang memuat pilihan jawaban berdasarkan aspek-aspek yang dinilai sesuai wewenang masing-masing dalam memberikan penilaian yang kemudian diberikan nilai/skor sesuai dengan rentang penilaian yang tersedia yang menggambarkan kinerja dan atau perilaku PNS yang dinilai.

## 6. KRITERIA PENILAIAN

Mengacu pada ketentuan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 1 Tahun 2013 sebagai berikut :

| No | Nilai       | Sebutan     | Penjelasan   |
|----|-------------|-------------|--|
| 1. | 91 – 100    | Sangat Baik | Pegawai menerapkan perilaku di setiap situasi        |
| 2. | 76 – 90     | Baik        | Pegawai menerapkan perilaku hampir di setiap situasi |
| 3. | 61 – 75     | Cukup       | Pegawai menerapkan perilaku di beberapa situasi      |
| 4. | 51 – 60     | Kurang      | Pegawai gagal menerapkan perilaku di setiap situasi  |
| 5. | 50 ke bawah | Buruk       | Pegawai tidak menerapkan perilaku di setiap situasi  |

## 7. SKEMA PENILAIAN

Formula Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360° adalah sebagai berikut :

$$\text{NILAI KSP} = (\text{Nilai Atasan} \times 60 \%) + (\text{Nilai Rekan} \times 15 \%) + (\text{Nilai Bawahan} \times 25 \%)$$

## 8. PEMBOBOTAN EVALUATOR

| No | Kondisi                                      | Bobot tiap jenis evaluator |             |         |
|----|--|----------------------------|-------------|---------|
|    |  | Atasan langsung            | Rekan Kerja | Bawahan |
| 1. | Awal (memiliki seluruh jenis evaluator)      | 60%                        | 15%         | 25%     |
| 2. | Tidak ada nilai dari atasan                  | -                          | 40%         | 60%     |
| 3. | Tidak ada nilai dari rekan kerja             | 70%                        | -           | 30%     |
| 4. | Tidak ada nilai dari bawahan                 | 80%                        | 20%         | -       |
| 5. | Tidak ada nilai dari atasan dan rekan kerja  | -                          | -           | 100%    |
| 6. | Tidak ada nilai dari atasan dan bawahan      | -                          | 100%        |         |
| 7. | Tidak ada nilai dari rekan kerja dan bawahan | 100%                       |             |         |

## 9. PEMBOBOTAN ASPEK PENILAIAN

| NO          | ASPEK                    | INDIKATOR  | ASPEK PEMBOBOTAN PENILAIAN (%) |             |         |
|-------------|--------------------------|--|--------------------------------|-------------|---------|
|             |                          |  | ATASAN                         | REKAN KERJA | BAWAHAN |
| <b>I.</b>   | <b>PRIORITAS TUGAS</b>   |  |                                |             |         |
|             | A. PROGRAM PRIORITAS     | 1. Penguasaan Tupoksi<br>2. Pemahaman dan penguasaan terhadap program prioritas organisasi yang mendukung program unggulan | 5                              |             | 5       |
|             | B. INOVASI               | 3. Kemampuan menemukan metode kerja baru   | 10                             |             | 10      |
| <b>II.</b>  | <b>PRESTASI KERJA</b>    | 4. Produk yang dihasilkan  | 10                             |             | 10      |
| <b>III.</b> | <b>PERILAKU INDIVIDU</b> |  |                                |             |         |
|             | A. ORIENTASI PELAYANAN   | 5. Pelayanan Internal/Eksternal  | 5                              | 10          | 5       |
|             | B. INTEGRITAS            | 6. Nilai, Norma, Etika   | 15                             | 20          | 15      |
|             | C. KOMITMEN              | 7. Pengorbanan terhadap organisasi<br>8. Kesetiaan kepada pemerintah<br>9. Konsistensi terhadap keputusan                  | 10                             | 10          | 10      |

|               |                 |  |       |       |       |
|---------------|-----------------|--|-------|-------|-------|
|               | D. DISIPLIN     | 10. Ketaatan pada peraturan<br>11. Kepatuhan hari dan jam kerja<br>12. Tertib administrasi (disiplin kerja)  | 10    | 20    | 10    |
|               | E. KERJASAMA    | 13. Berperan dalam penyelesaian tugas kelompok kerja<br>14. Koordinasi dan komunikasi  | 5     | 10    | 5     |
|               | F. KEPEMIMPINAN | 15. Mengatur dan menggerakkan orang lain<br>16. Pengambilan keputusan<br>17. Keteladanan<br>18. Pengendalian dan pengembangan bawahan  | 10    | 10    | 10    |
|               | G. NASIONALISME | 19. Jiwa dan Raganya bangga sebagai bangsa Indonesia<br>20. Menjaga nama baik bangsa dan Negara<br>21. Memiliki jiwa patriotisme terhadap bangsa dan Negara<br>22. Memiliki kontribusi pada kemajuan bangsa dan Negara<br>23. Bangga menggunakan hasil produk bangsa Indonesia | 10    | 10    | 10    |
|               | H. ANTI KORUPSI | 24. Perbuatan melawan hukum<br>25. Penyalahgunaan kewenangan, kesempatan atau sarana<br>26. Memperkaya diri sendiri, orang lain atau korporasi<br>27. Merugikan keuangan negara atau perekonomian negara   | 10    | 10    | 10    |
| <b>JUMLAH</b> |                 |  | 100 % | 100 % | 100 % |

10. PENGHITUNGAN NILAI AKHIR

$$\text{Nilai Kinerja Sikap dan Perilaku Akhir} = \frac{\text{NKSP1} + \text{NKSP2}}{2}$$

Khusus untuk pegawai yang hanya memiliki nilai perilaku satu semester, maka nilai perilaku semester tersebut dianggap sebagai nilai perilaku tahunan.

11. PETUNJUK PENILAIAN

Bahwa penilaian dilaksanakan secara online melalui alamat web yang telah ditentukan Adapun untuk panduan dan tata cara pengisian dapat di download pada laman tersebut.

III. PENUTUP

Bahwa seluruh hasil penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku PNS 360° (tiga ratus enam puluh derajat) secara *online* di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah menjadi data base Pejabat yang berwenang yang bersifat rahasia yang nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

GUBERNUR JAWA TENGAH,

ttd

GANJAR PRANOWO