



BUPATI CILACAP
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI CILACAP
NOMOR 45 TAHUN 2023

TENTANG

PENILAIAN KINERJA, SIKAP DAN PERILAKU SECARA 360°
(TIGA RATUS ENAM PULUH DERAJAT) BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP
SECARA *ONLINE*

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CILACAP,

- Menimbang :
- a. bahwa guna mengetahui kinerja, sikap dan perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap 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 360° (tiga ratus enam puluh derajat);
 - b. bahwa penilaian kinerja, sikap dan perilaku 360° (tiga ratus enam puluh derajat) dilaksanakan guna mengetahui kinerja, sikap dan perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan mempertimbangkan pendapat atasan, rekan kerja setingkat dan bawahan langsung yang dilakukan melalui survei/penilaian tertutup dan berkala secara *online*;
 - c. bahwa sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka penilaian kinerja dilaksanakan dalam kerangka Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penilaian Kinerja, Sikap dan Perilaku Secara 360° (Tiga Ratus Enam Puluh Derajat) Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap Secara *Online*;
- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5165);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2020 tentang Standar Harga Satuan Regional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 57);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 196);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN HONORARIUM TIM PELAKSANA KEGIATAN PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Cilacap.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Cilacap.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah unsur perangkat daerah pada Pemerintah Daerah yang melaksanakan Urusan Pemerintah Daerah.
6. Anggaran Pendapatan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
7. Tim Pelaksana Kegiatan adalah Tim yang dibentuk dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan wewenang SKPD dengan keanggotaan dapat berasal dari internal Satuan

Kerja Perangkat Daerah yang bersangkutan maupun yang melibatkan unsur lintas sektor (*eksternal*).

8. Tim Lintas SKPD adalah Tim yang dibentuk dalam rangka melaksanakan kegiatan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dengan cakupan bidang kepentingan yang luas (*eksternal*), yang beranggotakan dari unsur pejabat/pelaksana SKPD lintas sektoral yang dibentuk dan ditetapkan dengan keputusan Sekretaris Daerah.

BAB II HONOR TIM PELAKSANA KEGIATAN

Pasal 2

- (1) Tim Pelaksana Kegiatan terdiri dari:
 - a. Tim yang keanggotaannya berasal dari lintas satuan kerja perangkat daerah; dan;
 - b. Tim yang keanggotaannya mengikutsertakan instansi pemerintah di luar pemerintah daerah.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan honor dalam 1 (satu) bulan dengan ketentuan:
 - a. Pejabat Esselon II maksimal dari 2 (dua) tim;
 - b. Pejabat Esselon III maksimal dari 3 (tiga) tim;
 - c. Pejabat Esselon IV, pelaksana, dan Pejabat fungsional maksimal dari 5 (lima) tim.
- (3) Besaran honor sebagaimana dimaksud ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati Cilacap tentang Standar Biaya Masukan atau Standar Harga Satuan.

BAB III KRITERIA PEMBENTUKAN TIM PELAKSANA KEGIATAN

Pasal 3

- (1) Tim pelaksana kegiatan dibentuk untuk melaksanakan suatu tugas tertentu berdasarkan Keputusan:
 - a. Bupati; atau
 - b. Sekretaris Daerah.
- (2) Ketentuan pembentukan Tim Pelaksana Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :
 - a. mempunyai keluaran (output) jelas dan terukur;
 - b. bersifat koordinatif :
 1. dengan mengikutsertakan instansi pemerintah di luar Pemerintah Daerah yang bersangkutan untuk Tim yang ditandatangani oleh Kepala Daerah; atau;
 2. antar Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk Tim yang ditandatangani oleh Sekretaris Daerah.
 - c. bersifat temporer dan pelaksanaan kegiatannya perlu diprioritaskan;
 - d. merupakan tugas tambahan atau perangkapan fungsi bagi yang bersangkutan di luar tugas dan fungsi sehari-hari; dan
 - e. dilakukan secara selektif, efektif, dan efisien.
- (3) Pembentukan Sekretariat Tim Pelaksana Kegiatan dibentuk untuk melaksanakan kegiatan administratif yang menunjang kegiatan Tim Pelaksana Kegiatan dan ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.

- (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 360° (tiga ratus enam puluh derajat) Secara *online* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara periodik sebanyak 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun yaitu pada bulan Juli dan Desember tahun berjalan.

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 Aparatur Sipil Negara.

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 Bupati ini.

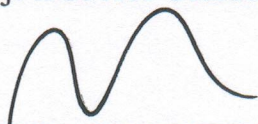
Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Cilacap.

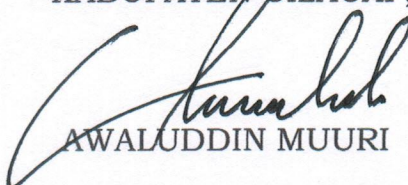
Ditetapkan di Cilacap
pada tanggal 23 OCT 2023

Pj. BUPATI CILACAP,


YUNITA DYAH SUMINAR

Diundangkan di Cilacap
pada tanggal 23 OCT 2023

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN CILACAP,


AWALUDDIN MUURI

BERITA DAERAH KABUPATEN CILACAP TAHUN 2023 NOMOR

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI CILACAP
NOMOR 45 TAHUN 2023
TENTANG
PENILAIAN KINERJA, SIKAP DAN PERILAKU
SECARA 360° (TIGA RATUS ENAM PULUH
DERAJAT) BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN CILACAP SECARA *ONLINE*

PEDOMAN PENILAIAN KINERJA, SIKAP DAN PERILAKU SECARA 360° (TIGA RATUS ENAM PULUH DERAJAT) BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP 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 Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan dengan dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Sebagai langkah strategis dalam penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi, Pemerintah Kabupaten Cilacap memiliki kewajiban untuk mengelola penerapan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Pegawai Aparatur Sipil Negara. Guna menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara juga mengamanatkan agar penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, 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 menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Sebagai upaya untuk mengetahui kinerja, sikap dan perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap 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*. Adapun instrumen yang digunakan adalah instrumen terukur yang didalamnya memuat Orientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif, Disiplin, Kepemimpinan, Nasionalisme, dan Anti Korupsi dengan ditambahkan penilaian pada aspek Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi, Inovasi, Prestasi Kerja untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kinerja organisasi.

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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. 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);
4. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

C. TUJUAN

1. Untuk mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten dan kompetitif;
2. Untuk mengetahui kinerja, sikap dan perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara 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 Pegawai Aparatur Sipil Negara;
4. Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian terhadap kinerja organisasi.

II. ISI

A. ASPEK PENILAIAN

1. PELAKSANAAN TUPOKSI DALAM MENCAPAI KINERJA ORGANISASI

Agar dapat melaksanakan tugas secara optimal, setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara harus mampu memahami dan menguasai program/bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam upaya mencapai kinerja organisasi.

Kemauan dan kemampuan Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk menyelaraskan sikap dan Tindakan guna mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, kelompok dan/atau golongan serta konsistensi dalam pengambilan keputusan.

Kemauan dan kemampuan Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya dan perangkat daerah lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab dalam mencapai kinerja organisasi.

2. 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.

3. 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 Pegawai Aparatur Sipil Negara dituntut untuk dapat menghasilkan produk kerja sesuai dengan tanggung jawab jabatan.

4. PERILAKU INDIVIDU

a. ORIENTASI PELAYANAN

Merupakan komitmen Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, terdiri dari:

- 1) memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
- 2) ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
- 3) melakukan perbaikan tiada henti

b. AKUNTABEL

Pegawai Aparatur Sipil Negara harus bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan, terdiri dari:

- 1) melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi
- 2) menggunakan kekayaan dan barang milik daerah secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien
- 3) tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

c. KOMPETEN

Pegawai Aparatur Sipil Negara hendaknya terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, terdiri dari:

- 1) meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
 - 2) membantu orang lain belajar
 - 3) melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
- d. HARMONIS
- Pegawai Aparatur Sipil Negara harus saling peduli dan menghargai perbedaan, terdiri dari:
- 1) menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
 - 2) suka menolong orang lain
 - 3) membangun lingkungan kerja yang kondusif
- e. LOYAL
- Pegawai Aparatur Sipil Negara harus memiliki dedikasi tinggi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, terdiri dari:
- 1) memegang teguh ideologi
 - 2) menjaga nama baik sesama APARATUR SIPIL NEGARA , pimpinan, instansi, dan negara
 - 3) menjaga rahasia jabatan dan negara
- f. ADAPTIF
- Merupakan perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk selalu berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, terdiri dari:
- 1) cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
 - 2) terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
 - 3) bertindak proaktif
- g. KOLABORATIF
- Pegawai Aparatur Sipil Negara harus memiliki kemampuan untuk membangun Kerjasama yang sinergis, terdiri dari:
- 1) memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
 - 2) terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
 - 3) menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama
- h. DISIPLIN
- Merupakan kesanggupan Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- 1) ketaatan pada peraturan
Setiap Tindakan Pegawai Aparatur Sipil Negara harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik peraturan kedisiplinan maupun peraturan perundang-undangan lainnya.
 - 2) kepatuhan terhadap ketentuan hari dan jam kerja
Setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara 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.
- i. KEPEMIMPINAN
- Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, 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.

j. NASIONALISME

Nasionalisme adalah kecintaan apda bangsa dan negara Republik Indonesia dengan menjaga, memelihara, melindungi, mengabdikan, dan membela dari semua ancaman dan rela berkorban untuk kepentingan bangsa dan negara, 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 local dari Indonesia dibandingkan dengan produk import.

k. ANTI KORUPSI

Anti Korupsi adalah sikap tidak melanggar hukum, yang dapat mendatangkan kerugian bagi kehidupan bangsa dan negara serta mengganggu stabilitas perekonomian negara, terdiri dari:

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 Pegawai Aparatur Sipil Negara 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 Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dinilai
- b) Dari samping : rekan kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dinilai (jabatan/eselon yang sama dalam satu bidang)
- c) Dari bawah : pejabat/pelaksana dibawah langsung dari Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dinilai.

3. PELAKSANAAN PENILAIAN

Penilaian Kinerja, Sikap dan Perilaku 360° secara *online* melalui alamat web/aplikasi yang telah ditentukan, dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu pada bulan Juli dan Desember tahun berjalan.

4. DASAR PENILAIAN

Aspek penilaian meliputi:

- a. Pelaksanaan tupoksi untuk mencapai kinerja organisasi
- b. Inovasi
- c. Prestasi Kerja
- d. Perilaku Individu yang terdiri dari:
 - 1) Orientasi Pelayanan
 - 2) Akuntabel
 - 3) Kompeten
 - 4) Harmonis
 - 5) Loyal
 - 6) Adaptif
 - 7) Kolaboratif
 - 8) Disiplin
 - 9) Kepemimpinan
 - 10) Nasionalisme
 - 11) Anti Korupsi

5. INSTRUMEN PENILAIAN

Pertanyaan memuat pilihan jawaban berdasarkan aspek-aspek yang dinilai kemudian diberikan nilai/skor sesuai dengan rentang penilaian yang tersedia yang menggambarkan kinerja dan atau perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dinilai.

6. KRITERIA PENILAIAN

Kriteria penilaian adalah 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 :
 NILAI KSP = (Nilai Atasan x 60 %) + (Nilai Rekan x 15 %) + (Nilai Bawahan x 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. 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.

III. PENUTUP

Bahwa seluruh hasil penilaian Kinerja, Sikap dan Perilaku PNS 360° (tiga ratus enam puluh derajat) secara *online* di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap menjadi basis data 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 Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Pj. BUPATI CILACAP,



YUNITA DYAH SUMINAR