



BUPATI CIANJUR
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI CIANJUR
NOMOR: 47 TAHUN 2023

TENTANG
PENILAIAN PERILAKU KERJA BAGI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIANJUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIANJUR,

- Menimbang : a. bahwa guna mengetahui perilaku kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan pegawai, perlu dilakukan penilaian perilaku kerja;
- b. bahwa penilaian perilaku kerja dilaksanakan guna mengetahui kinerja, sikap dan perilaku Aparatur Sipil Negara 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 Bupati tentang Penilaian Perilaku Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

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 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);
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); Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 708);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 2022 Nomor 35);

10. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2021 Nomor 33) sebagaimana beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2022 Nomor 39).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN PERILAKU KERJA BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIANJUR.

Pasal 1

- (1) Dengan Peraturan Bupati ini ditetapkan Penilaian Perilaku Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur.
- (2) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mekanisme secara *online*.
- (3) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan mendasarkan pendapat atasan, rekan kerja setingkat dan bawahan langsung yang dilakukan melalui survei/penilaian secara tertutup.

Pasal 2

- (1) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 dilaksanakan secara mandiri secara *online*, tertutup dan rahasia.
- (2) Penilaian Perilaku Kerja secara *online* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara periodik.

Pasal 3

Hasil Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 4

Pedoman Penilaian Perilaku Kerja 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 Cianjur.

Ditetapkan di Cianjur
pada tanggal 14 Juli 2023
BUPATI CIANJUR,

ttd/cap

HERMAN SUHERMAN

Diundangkan di Cianjur

Pada tanggal 17 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIANJUR,



CECEP S. ALAMSYAH

BERITA DAERAH KABUPATEN CIANJUR TAHUN 2023 NOMOR 322

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI CIANJUR
NOMOR : 47 TAHUN 2023
TENTANG : PENILAIAN PERILAKU KERJA BAGI APARATUR
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN CIANJUR

PEDOMAN PENILAIAN PERILAKU KERJA BAGI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIANJUR

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 Kabupaten Cianjur 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 menyusun 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 Kabupaten Cianjur, diterapkan kebijakan Penilaian Perilaku Kerja.

Penilaian Perilaku Kerja 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 *Core Value* BerAkhlak yaitu, **Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif dengan ditambahkan penilaian pada aspek Inovasi, Program Unggulan, Hasil Kerja** untuk mengetahui sejauh mana pencapaian terhadap Implementasi Visi dan Misi Bupati Cianjur.

B. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
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
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); Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat;
7. 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai.

9. Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 02 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 2007 Nomor 02 Seri D).
10. Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2016 Nomor 8).

C. TUJUAN

1. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten dan kompetitif;
2. Untuk mengetahui kinerja, sikap dan perilaku ASN 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 ASN;
4. Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian terhadap Implementasi Visi, Misi dan Program Unggulan Bupati Cianjur.

II. ISI

A. ASPEK PENILAIAN

1. PRIORITAS TUGAS

a) PROGRAM PRIORITAS

Program Unggulan adalah program kegiatan yang menjadi prioritas Kabupaten Cianjur dalam mencapai Visi dan Misinya, yang terdiri atas unsur- unsur:

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 Pemerintah Kabupaten Cianjur.

Pemahaman terhadap Program Prioritas Organisasi merupakan kemampuan Seseorang dalam Mengetahui dan Memahami dan Atau Implementasi Program Unggulan Bupati Cianjur Untuk Mencapai Visi Dan Misinya.

3) Hasil kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pejabat yang dijabarkan dalam rencana hasil kerja.

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

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. PERILAKU INDIVIDU

Core values yang harus diterapkan oleh seluruh ASN di instansi pemerintah adalah BerAKHLAK:

- a) Berorientasi Pelayanan, yaitu ASN dituntut memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Selalu bersikap ramah kepada siapa saja, terutama kepada masyarakat. Dapat diandalkan serta cekatan dan dapat memberikan solusi atas masalah-masalah yang ada di masyarakat;
- b) Akuntabel, yaitu sikap jujur dan bertanggungjawab, memiliki disiplin dan berintegritas yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas. Berkaitan dengan hal ini dalam tugas-tugas kedinasan, ASN dituntut untuk menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien;
- c) Kompeten, yaitu menjalankan tugas dan fungsinya peningkatan kompetensi sangat penting dilakukan, dengan kompetensi yang semakin baik memungkinkan bagi ASN untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik juga sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
- d) Harmonis, yaitu dapat menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Kenyamanan dan keharmonisan lingkungan kerja mendorong atau memotivasi ASN untuk lebih produktif dalam bekerja;
- e) Loyal, yaitu menjaga nama baik sesama ASN, nama baik pimpinan, nama baik instansi dan tentu saja harus selalu dapat menjaga nama baik negara. Konsekuensi logis dari adanya loyalitas dan kesetiaan adalah setiap ASN harus selalu menjaga rahasia jabatan dan negara;
- f) Adaptif, yaitu dengan terus menerus berinovasi dengan mengembangkan kreativitas. Setiap pegawai juga harus selalu bertindak proaktif dan tidak hanya berpangku tangan namun harus responsif dengan berbagai masalah yang berkembang serta mampu menjadi bagian dari solusi dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi organisasi;
- g) Kolaboratif, yaitu mampu berkolaborasi dengan berbagai unsur baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. Keterbukaan dalam bekerja sama, dan mencari solusi bersama akan dapat menghasilkan nilai tambah, dan mempercepat mencapai tujuan Bersama.

Panduan perilaku dari masing-masing nilai-nilai dasar adalah sebagai berikut:

- Berorientasi Pelayanan:
 - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;
 - Melakukan perbaikan tiada henti.
- Akuntabel:
 - Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
 - Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
 - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- Kompeten:
 - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 - Membantu orang lain belajar;
 - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- Harmonis:
 - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 - Suka menolong orang lain;
 - Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- Loyal:
 - Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
 - Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara;
 - Menjaga rahasia jabatan dan negara.
- Adaptif:
 - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
 - Bertindak proaktif.
- Kolaboratif:
 - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;
 - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

B. PELAKSANAAN

1. SASARAN PENILAIAN

Bahwa ASN yang menjadi sasaran penilaian perilaku kerja adalah:

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

2. METODE PENILAIAN

Metode penilaian perilaku kerja dilakukan oleh atasan langsung, rekan kerja dan/atau bawahan menggunakan metode 360°, dengan ketentuan sebagai berikut:

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

3. WAKTU PENILAIAN

Penilaian perilaku kerja secara *online* dilaksanakan secara periodik dalam jangka waktu satu tahun.

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, Hasil Kerja) dan Perilaku Individu (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif);
- b) Penilaian dari samping didasarkan pada koordinasi pelaksanaan tugas meliputi hasil kerja dan aspek Perilaku Individu (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif);
- c) Penilaian dari bawah berdasarkan pada kemampuan dalam menggerakkan segala sumber daya yang ada, meliputi aspek Prioritas Tugas (Program Prioritas, Inovasi, Hasil Kerja) Perilaku Individu (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif);

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 ASN yang dinilai.

6. KRITERIA PENILAIAN

Mengacu pada ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara:

No	Hasil Akhir Penilaian	Sebutan	Penjelasan
1.	90 - 100	Diatas Ekspektasi	Pegawai menerapkan perilaku di atas ekspektasi di setiap situasi

2.	51 - 89	Sesuai Ekspektasi	Pegawai menerapkan perilaku sesuai ekspektasi di setiap situasi
3.	0 - 50	Dibawah Ekspektasi	Pegawai menerapkan perilaku di bawah ekspektasi di setiap situasi

7. ASPEK PENILAIAN

NO	ASPEK	INDIKATOR
I.		
	1. PROGRAM UNGGULAN	1. Penguasaan Tupoksi. 2. Pemahaman dan penguasaan terhadap program prioritas organisasi yang mendukung program unggulan. 3. Output kinerja yang dihasilkan.
	2. INOVASI	4. Kemampuan menemukan metode kerja baru.
II.		
	A. BERORIENTASI PELAYANAN	5. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat. 6. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan. 7. Melakukan perbaikan tiada henti
	B. AKUNTABEL	8. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi; 9. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; 10. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

C. KOMPETEN	11. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah; 12. Membantu orang lain belajar; 13. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
D. HARMONIS	14. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya; 15. Suka menolong orang lain; 16. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
E. LOYAL	17. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah; 18. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara; 19. Menjaga rahasia jabatan dan negara.
F. ADAPTIF	20. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan; 21. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; 22. Bertindak proaktif.
G. KOLABORATIF	23. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi; 24. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; 25. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

8. SKEMA PENILAIAN

Formula Penilaian Perilaku Kerja adalah sebagai berikut:

Bobot nilai rata-rata = Jumlah Bobot : Jumlah Unsur
 Nilai rata – rata per unsur = Jumlah nilai per unsur :
 Jumlah Kuisisioner yang terisi
 NRR tertimbang per unsur = NRR per Unsur x 0,067
 Hasil Akhir Penilaian Perilaku Kerja = Jumlah NRR Indeks per Perangkat Daerah tertimbang x 20

III. PENUTUP

Bahwa seluruh hasil penilaian perilaku kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur 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 Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur.

Ditetapkan di Cianjur

Pada tanggal

BUPATI CIANJUR,

ttd/cap

HERMAN SUHERMAN