BUPATI BATANG
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI BATANG
NOMOR 1 TAHUN 2026

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BATANG,

Menimbang :

a. bahwa guna mengetahui kinerja, sikap dan perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang 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 secara 360º (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud huruf a dilaksanakan 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 dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku Secara 360º (Tiga Ratus Enam Puluh Derajat) Bagi pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang;

Mengingat :

1. Undang–Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tanggal 8 Agustus 1950), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Batang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2757);

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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1988 tentang Perubahan Batas Wilayah Kota Madya Daerah Tingkat II Pekalongan, Kabupaten Daerah Tingkat II dan Kabupaten Daerah Tingkat II Batang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 42, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 3381);

MEMUTUSKAN:

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 BATANG.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Batang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Batang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang- undangan.

6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan tertentu.

BAB II
PENILAIAN KINERJA SIKAP DAN PERILAKU SECARA 360º
(TIGA RATUS ENAM PULUH DERAJAT)

Pasal 2

(1) Pemerintah Daerah menerapkan penilaian kinerja sikap dan perilaku secara 360º (tiga ratus enam puluh derajat) Bagi Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang.
(2) Penilaian kinerja sikap, dan perilaku secara 360˚ (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan penilaian dari subjek penilaian yaitu atasan, rekan kerja setingkat, dan bawahan langsung yang dilakukan secara mandiri serta bersifat tertutup dan rahasia.

Pasal 3

(1) Penilaian sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 dilaksanakan secara *online* melalui aplikasi yang ditetapkan oleh Bupati.
(2) Setiap pihak yang menjadi subjek penilaian wajib melakukan pengisian data melalui aplikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
(3) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara periodik sebanyak 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun yakni pada bulan Juli dan Desember.

Pasal 4

Hasil Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku Secara 360˚ (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 5

Tata cara penilaian kinerja sikap dan perilaku secara 360˚ (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Batang
pada tanggal 22 Januari 2026

BUPATI BATANG,

ttd

M. FAIZ KURNIAWAN

Diundangkan di Batang
pada tanggal 22 Januari 2026

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BATANG,

ttd

SRI PURWANINGSIH

BERITA DAERAH KABUPATEN BATANG TAHUN 2026 NOMOR 1

Salinan sesuai dengan aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM,

BUDIONO, SH.,MH.
Pembina Tingkat I
NIP. 19710331 199003 1 001

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BATANG
NOMOR 1 TAHUN 2026
TENTANG
PENILAIAN KINERJA SIKAP DAN PERILAKU SECARA 360˚ (TIGA RATUS ENAM PULUH DERAJAT) BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BATANG

TATA CARA PENILAIAN KINERJA SIKAP DAN PERILAKU SECARA 360˚ (TIGARATUS ENAM PULUH DERAJAT) BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BATANG

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Mendasari ketentuan Pasal 40 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi perlu dilakukan pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengelolaan kinerja tersebut dilaksanakan melalui mekanisme kerja yang fleksibel dan kolaboratif dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan.

Sebagai langkah strategis dalam pengelolaan kinerja ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional, kompeten, dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi, Pemerintah Kabupaten Batang berkewajiban menerapkan prinsip sistem merit dalam manajemen ASN.

Untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Penilaian kinerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja ASN yang diawali dengan penyusunan perencanaan kinerja melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Selanjutnya dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan sebagai dasar pemberian umpan balik, penyusunan rekomendasi perbaikan, serta penetapan hasil penilaian kinerja.

Sebagai upaya untuk mengetahui kinerja, sikap, dan perilaku ASN yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang, diterapkan kebijakan Penilaian Kinerja, Sikap, dan Perilaku 360° (tiga ratus enam puluh derajat).

Penilaian tersebut dilaksanakan dengan mempertimbangkan penilaian atasan, rekan kerja setingkat, dan bawahan langsung melalui survei secara tertutup, periodik, dan berbasis elektronik.

Adapun pedoman penilaian yang digunakan mengacu pada Core Values ASN "BerAKHLAK" sebagaimana tertuang dalam Buku Saku Panduan Perilaku Core Values Badan Kepegawaian Negara Tahun 2022, yang meliputi: Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

B. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
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 UndangUndang 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 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);
5. 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 ASN dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan;dan
3. sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS;

II. ISI

A. ASPEK PENILAIAN

1. BERORIENTASI LAYANAN

ASN berkomitmen memberilan pelayanan prima demi kepuasan Masyarakat.

a. Panduan Perilaku
1) Memahami dan memenuhi kebutuhan Masyarakat;
2) Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan;dan
3) Melakukan perbaikan tiada henti.

b. Perwujudan Perilaku
1) Mengidentifikasi kebutuhan Masyarakat dengan proaktif;
2) Memenuhi kebutuhan Masyarakat dengan responsive;
3) Melayani Masyarakat sesuai tupoksi;
4) Menyelesaikan keluhan Masyarakat dengan pendekatan komunikasi yang persuasif;
5) Menuntaskan semua pekerjaan;
6) Mengucapkan salam dan sapa saat melayani;
7) Menyediakan informasi yang actual dan akurat;
8) Melayani dengan standard yang sama kepada semua pihak, tanpa memandang kedudukan, jabatan, suku, agama, ras, dan jenis kelamin;
9) Memperbaiki tata kelola layanan manajemen ASN dengan inovatif;
10) Menindaklanjuti setiap kritik dan saran; dan
11) Melakukan *benchmarking* untuk mendapatkan wawasan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan.

2. AKUNTABEL
ASN mampu mengemban amanat dan kepercayaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.
a. Pandangan Perilaku
1) Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab;
2) Cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
3) Menggunakan kekayaan dan Barang Milik Negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan
4) Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

b. Perwujudan Perilaku
1) Memenuhi janji dan komitmen;
2) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku;
3) Bertanggung jawab atas hasil kerja dan bersedia dievaluasi;
4) Menolak segala bentuk grativikasi, korupsi, kolusi, dan nepotisme;
5) Memanfaatkan fasilitas BMN sesuai dengan peruntukannya;
6) Mencari alternatif cara penggunaan sarana prasarana, bahan, dan alat kerja yang lebih hemat;
7) Mengutamakan kepentingan Masyarakat diatas kepentingan pribadi atau golongan;dan
8) Mengambil Keputusan dengan objektif saat terjadi konflik kepentingan.

3. KOMPETEN

ASN berkomitmen meningkatkan kompetensi diri dengan terus belajar.

a. Panduan Perilaku
   1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
   2) Membantu orang lain belajar; dan
   3) Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

b. Perwujudan Perilaku
   1) Meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri secara terus-menerus;
   2) Bertukar pikiran dan berdiskusi dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan;
   3) Belajar secara mandiri maupun kolaboratif dengan antusias;
   4) Memberikan kesempatan orang lain untuk menyampaikan pendapat;
   5) Membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi dan dialog dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan;
   6) Menyusun rencana kerja/anggaran dengan spesifik;
   7) Melaksanakan rencana kerja/anggaran sesuai target yang ditetapkan;
   8) Menjalankan seluruh peraturan manajemen ASN yang berlaku;
   9) Mengevaluasi peningkatan kinerja diri; dan
   10) Menyelesaikan masalah secara komprehensif dan tuntas.

4. HARMONIS

ASN saling peduli, menghargai dan bertoleransi dengan perbedaan.

a. Panduan Perilaku
   1) Menghargai setiap orang apa pun latar belakangnya;
   2) Suka menolong orang lain; dan
   3) Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

b. Perwujudan Perilaku
   1) Berlaku adil kepada setiap orang tanpa memandang kedudukan, jabatan, latar belakang, suku, agama, ras, dan jenis kelamin;
   2) Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, bawahan, dan stakeholder;
   3) Menghormati gagasan yang disampaikan orang lain;
   4) Membantu orang lain dengan responsif;
   5) Memberikan solusi dan/atau informasi sesuai kewenangan;

6) Menyelesaikan konflik di antara rekan kerja, atasan, dan bawahan dengan netral;
7) Berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan dengan sopan serta menjunjung tinggi etika; dan
8) Menghindari diskusi yang berfokus pada perbedaan SARA.

5. LOYAL
ASN berdedikasi tinggi terhadap kepentingan bangsa dan negara.
a. Panduan Perilaku
1) Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia kepada NKRI, serta pemerintahan yang sah;
2) Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara; dan
3) Menjaga rahasia jabatan dan negara.
b. Perwujudan Perilaku
1) Menghindari tindakan, ucapan, dan perbuatan yang menjurus pada radikalisme yang bertentangan dengan ideologi Pancasila;
2) Menyebarkan informasi yang mendukung keutuhan NKRI;
3) Mencegah situasi yang mengancam keutuhan NKRI;
4) Bersikap dan berperilaku yang melindungi nama baik serta citra instansi;
5) Melaksanakan keputusan pimpinan yang sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku;
6) Menyebarkan informasi positif tentang ASN, pimpinan instansi, dan negara;
7) Menyimpan informasi rahasia dengan cara dan pada tempat yang aman;
8) Membagikan informasi rahasia hanya kepada pihak yang berwenang; dan
9) Mencegah situasi yang mengancam rahasia jabatan dan negara.

6. ADAPTIF
ASN siap menghadapi ataupun menjadi motor perubahan dengan terus mengasah kreativitas dan berinovasi.
a. Panduan Perilaku
1) Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia kepada NKRI, serta pemerintahan yang sah;
2) Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara; dan
3) Menjaga rahasia jabatan dan negara.
b. Perwujudan Perilaku
1) Menyesuaikan diri di berbagai lingkungan kerja;
2) Beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan;
3) Menguasai dinamika perkembangan teknologi.

4) Menyampaikan ide dan gagasan untuk kemajuan instansi dengan berani;
5) Membuat inovasi yang mendukung tujuan instansi secara konsisten;
6) Mengantisipasi permasalahan yang terjadi di masa mendatang dengan kritis;
7) Menjalankan sistem kerja yang berbasis teknologi informasi;
8) Mengidentifikasi potensi masalah dan solusinya;
9) Menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap hal baru; dan
10) Memanfaatkan peluang untuk menghasilkan hal yang lebih baik.

7. KOLABORATIF

ASN saling bersinergi dalam bekerja sama.

a. Panduan Perilaku

1) Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
2) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
3) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

b. Perwujudan Perilaku

1) Menerima pendapat dan saran dalam menyelesaikan pekerjaan;
2) Memuji keunggulan dan prestasi orang lain;
3) Membagi tugas, tanggung jawab, hak, dan kewajiban kepada setiap anggota tim kerja secara proporsional;
4) Mengajukan diri terlibat dalam proyek secara sukarela. Bersinergi dengan pihak-pihak terkait dalam menyelesaikan pekerjaan;
5) Mengakui saat berbuat kesalahan;
6) Mendorong rekan kerja, atasan, dan bawahan untuk dapat terlibat aktif dalam pencapaian tujuan instansi;
7) Membangun komunikasi yang efektif dalam berkoordinasi dengan tim kerja; dan
8) Mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi.

B. PELAKSANAAN

1) SASARAN PENILAIAN

Kategori ASN 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 Pejabat Fungsional;dan
e) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.\

2) METODE PENILAIAN

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

a) Dari atas : Atasan langsung pejabat yang dinilai;
b) Dari samping : rekan kerja pejabat yang dinilai;dan
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 sesuai kedudukan pejabat penilai yaitu:

a) Penilaian dari atas didasarkan pada pelaksanaan tugas yang meliputi aspek Berorientasi Layanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif;
b) Penilaian dari samping didasarkan pada koordinasi pelaksanaan tugas meliputi aspek Berorientasi Layanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif; dan
c) Penilaian dari bawah berdasarkan pada kemampuan dalam menggerakkan segala sumber daya yang ada, meliputi aspek Berorientasi Layanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

5) INSTRUMEN PENILAIAN

Instrumen penilaian terdiri atas daftar pernyataan yang memuat pilihan jawaban berdasarkan aspek yang dinilai. Penilaian diberikan oleh masing-masing pihak sesuai dengan kewenangannya dan dituangkan dalam bentuk nilai atau skor berdasarkan rentang penilaian yang tersedia untuk menggambarkan kinerja dan/atau perilaku ASN yang dinilai, yaitu:

NO	ASPEK	INDIKATOR	ASPEK PEMBOBOTAN PENILAIAN (%)		
			ATASAN	REKAN KERJA	BAWAH AN
1.	Berorientasi Layanan	1) Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; 2) Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan; dan 3) Melakukan perbaikan tiada henti. 4) Melkukan perbaikan tiada henti.	5	5	5

2.	Akuntabel	1) Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi; 2) Menggunakan kekayaan dan Barang Milik Negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan 3) Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.	5	5	5
3.	Kompeten	1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah; 2) Membantu orang lain belajar; dan 3) Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.	5	5	5
4.	Harmonis	1) Menghargai setiap orang apa pun latar belakangnya; 2) Suka menolong orang lain; dan 3) Membangun lingkungan kerja yang kondusif.	5	5	5
5.	Loyal	1) Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI, serta pemerintahan yang sah; 2) Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara; dan 3) Menjaga rahasia jabatan dan negara.	5	5	5
6.	Adaptif	1) Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan; 2) Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan 3) Bertindak proaktif.	5	5	5
7.	Kolaboratif	1) Memberi	5	5	5

		kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi; 2) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan 3) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.			
JUMLAH			35	35	35

6) PREDIKAT PENILAIAN

Predikat penilaian diukur dengan sebutan, yaitu:

No	Nilai	Predikat
1	≥=100	Sangat Baik
2	80 – 99	Baik
3	60 – 79	Cukup
4	40 – 59	Kurang
5	0 - 40	Buruk

7) PEMBOBOTAN EVALUATOR

No	Kondisi	Bobot tiap jenis evaluator		
		Atasan langsung	Rekan Kerja	Bawahan
1	Awal (memiliki seluruh jenis evaluator)	60%	25%	15%
2	Tidak ada nilai dari bawahan	75%	25%	-
3	Tidak ada nilai dari rekan kerja	85%	-	15%

8) SKEMA PENILAIAN

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

a. Aparatur Sipil Negara dalam melakukan penilaian harus memenuhi minimal dari 2 evaluator yang berbeda, dengan masing-masing penghitungan bobot dinamis sebagai berikut:
   1) Kondisi 1 (memainkan 3 evaluator): Atasan 60%, Rekan 25%, Bawahan 15%;
   2) Kondisi 2 (memainkan 2 evaluator): Atasan 75%, Rekan 25%;dan
   3) Kondisi 3 (memainkan 2 evaluator): Atasan 85%, Bawahan 15%.

b. Apabila ASN melakukan penilaian dalam kondisi hanya dari 1 evaluator saja (Atasan/Rekan/Bawahan) atau hanya dari 2 evaluator saja yaitu Rekan dan Bawahan saja tanpa

Atasan maka penilaian menjadi tidak valid (tidak ada nilainya).

c. Penilaian sebagaimana tersebut huruf a dihitung sebagai berikut:
   1) Nilai total tiap evaluator dibagi 35 (skor maksimum) lalu dikonversi ke persen.
   2) Persentase tiap evaluator dikalikan bobot dinamis sesuai kombinasi evaluator yang valid.
   3) Semua kontribusi dijumlahkan menjadi total berbobot (persentase akhir).
   4) Persentase akhir lalu dipetakan ke nilai komponen tetap dengan ambang:
      a) jika nilai lebih besar atau sama dengan 100 maka nilai menjadi 100;
      b) jika nilai lebih besar atau sama dengan 80 maka nilai menjadi 80;
      c) jika nilai lebih besar atau sama dengan 60 maka nilai menjadi 60;
      d) jika nilai lebih besar atau sama dengan 40 maka nilai menjadi 40;dan
      e) jika nilai lebih kecil atau sama dengan 40 maka nilai menjadi 0.

9) PENGHITUNGAN NILAI AKHIR

Bagi Aparatur Sipil Negara yang hanya memiliki penilaian kinerja sikap, dan perilaku selama satu semester, maka nilai pada semester tersebut ditetapkan sebagai nilai tahunan.

10) PETUNJUK/TATA CARA PENILAIAN
Petunjuk/tata cara penilaian secara *online* melalui aplikasi dilaksanakan melalui sosialisasi dan/atau dapat diakses langsung melalui aplikasi yang ditetapkan.

III. PENUTUP

Hasil penilaian kinerja, sikap, dan perilaku Aparatur Sipil Negara secara 360° (tiga ratus enam puluh derajat) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang merupakan basis data bagi pejabat yang berwenang yang bersifat rahasia. Data tersebut digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil.

BUPATI BATANG,

ttd

M. FAIZ KURNIAWAN