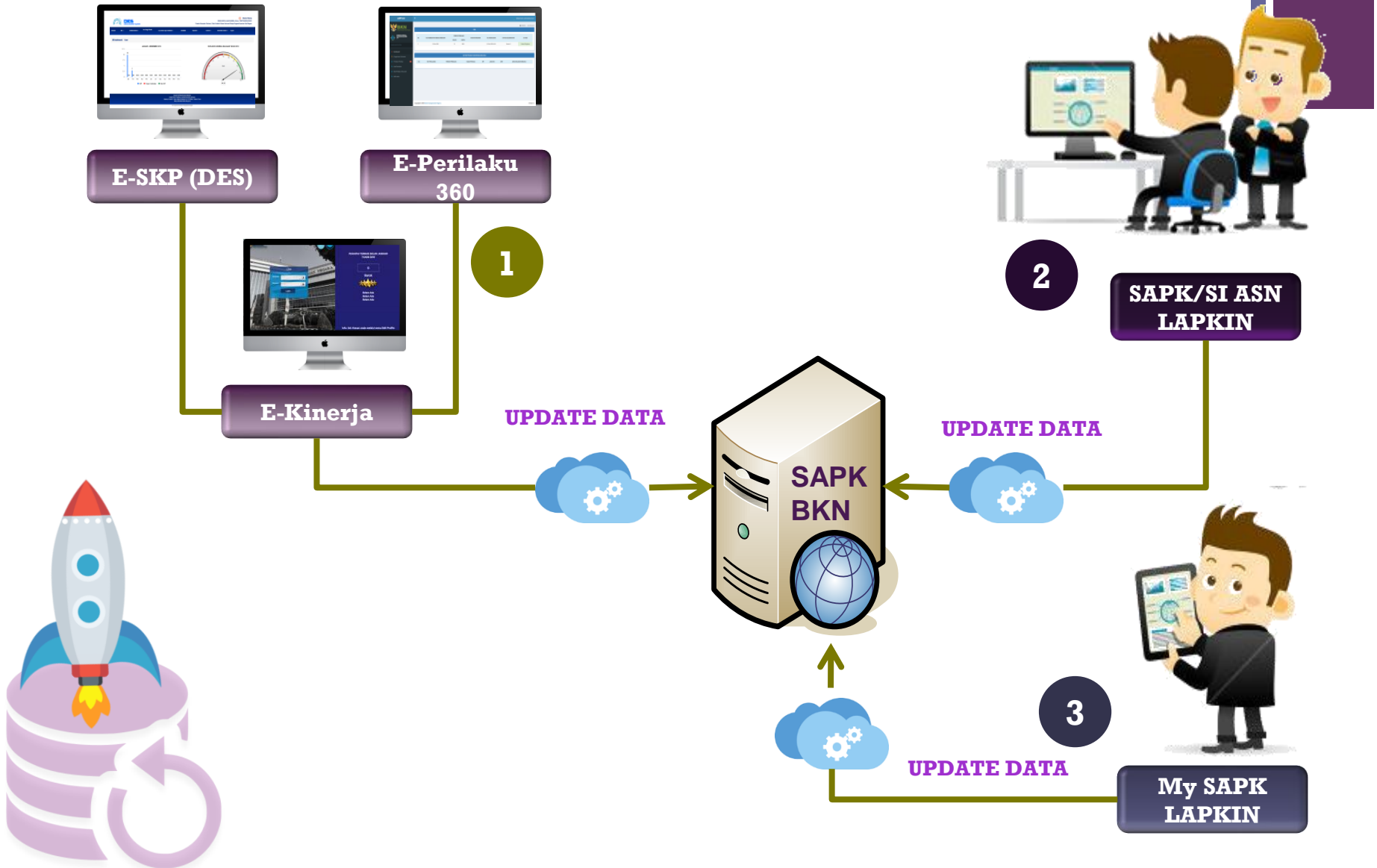




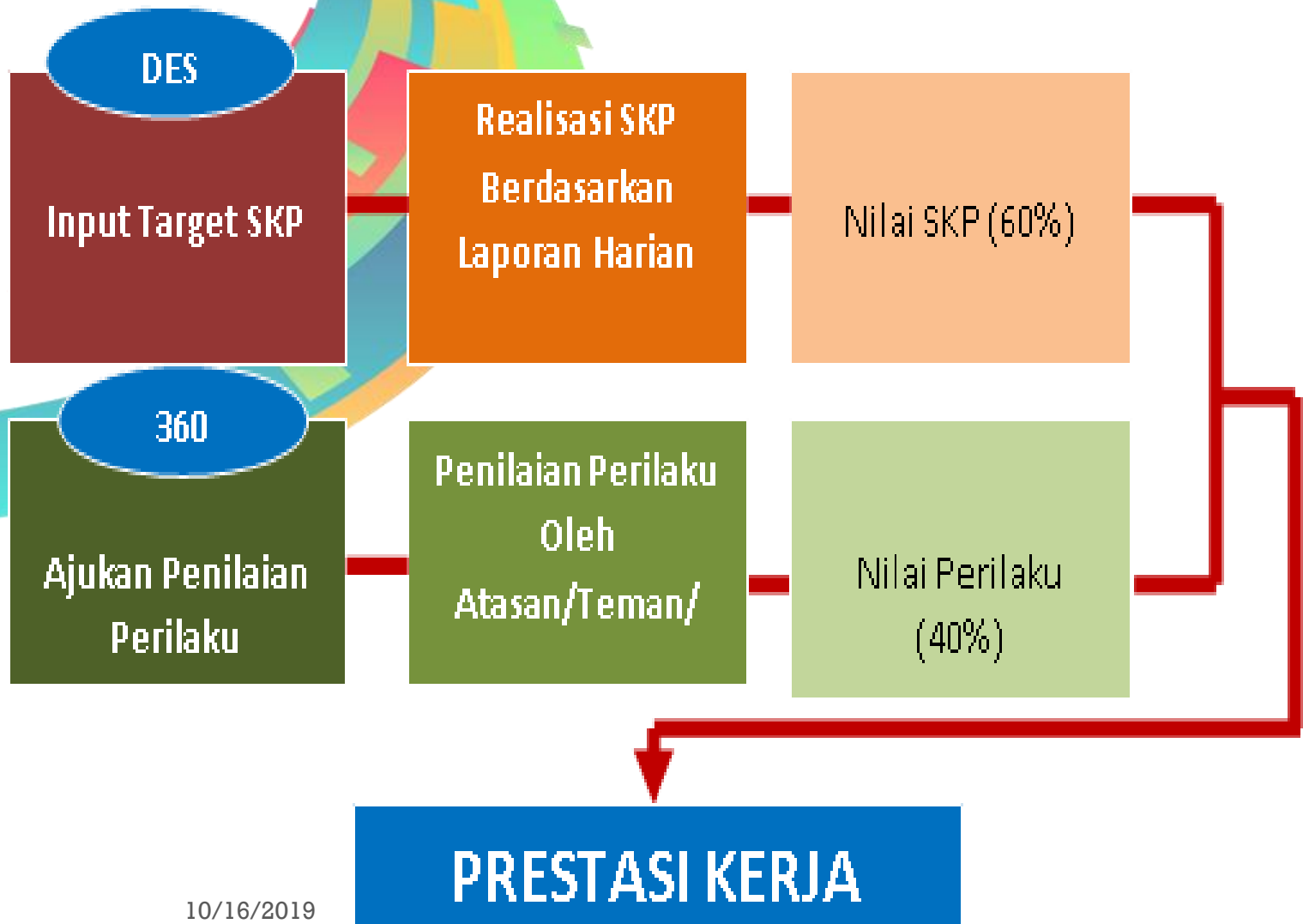
MODEL PENILAIAN PERILAKU 360°

DIREKTORAT KINERJA ASN

+ SKEMA PELAPORAN KINERJA TERINTEGRASI SAPK BKN

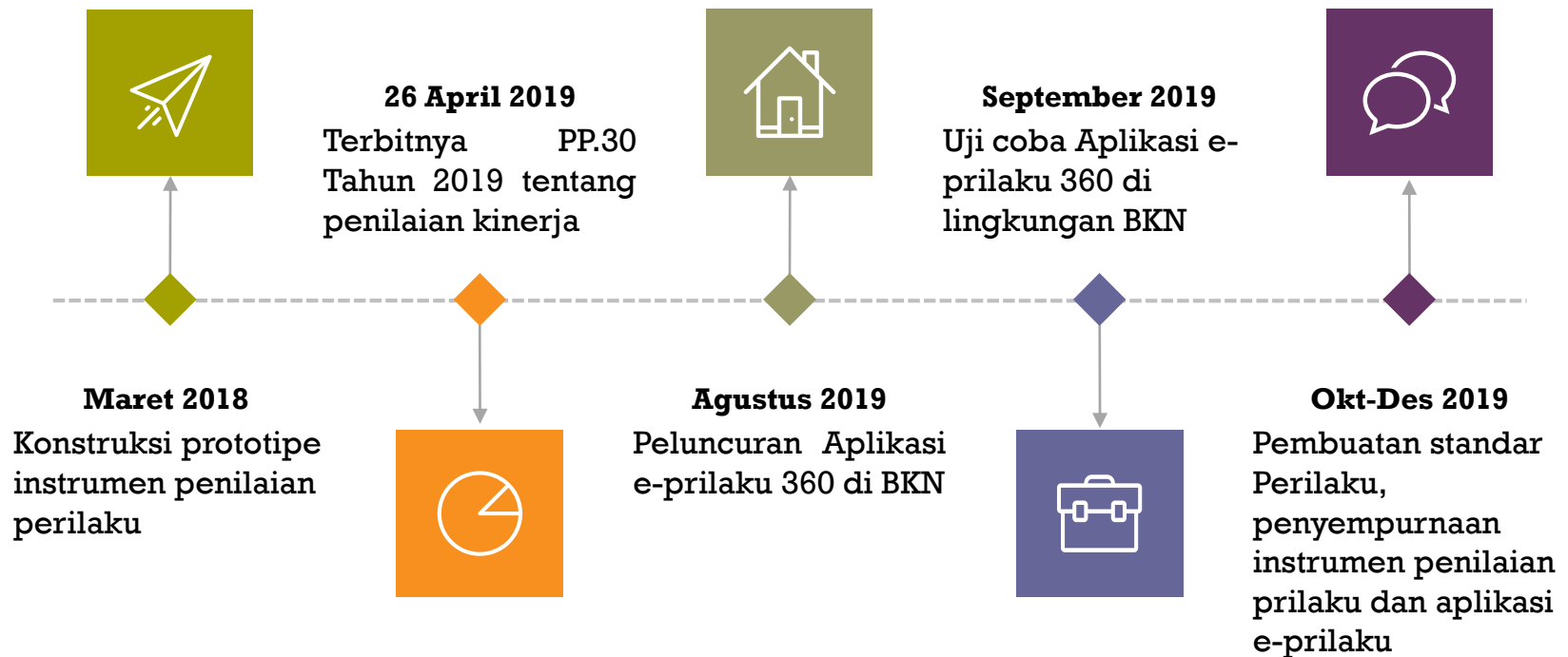


DISAIN SISTEM INFORMASI KINERJA



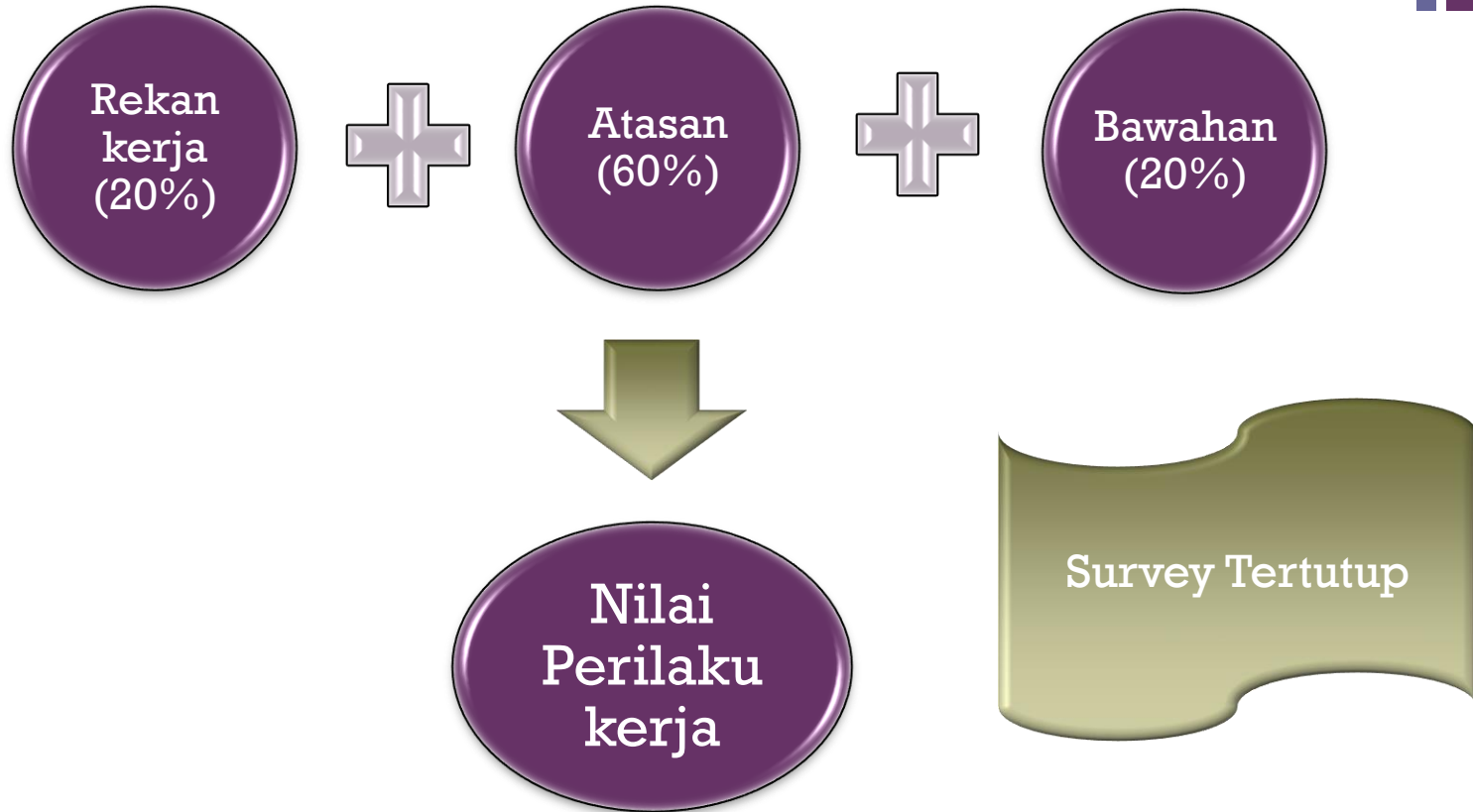


MILESTONE PENILAIAN PERILAKU DI LINGKUNGAN BKN BERBASIS PP. 30 TAHUN 2019

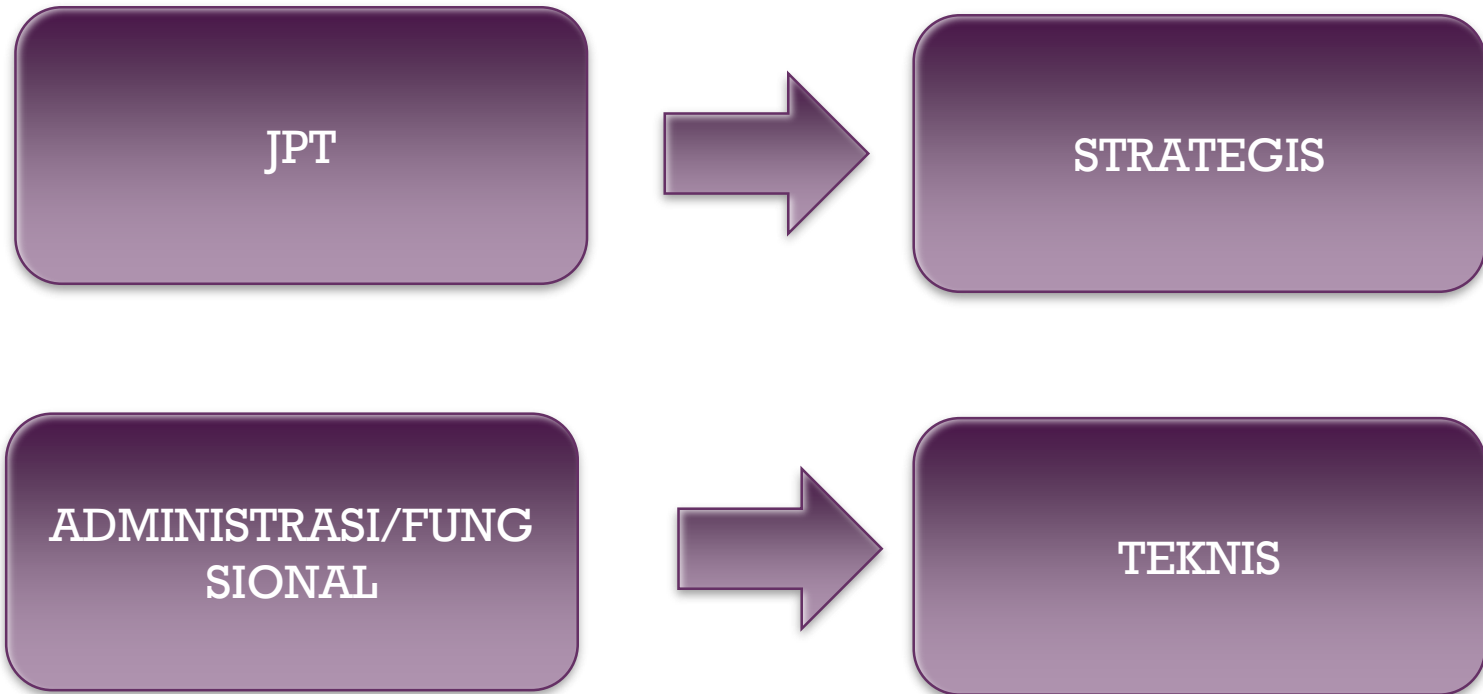




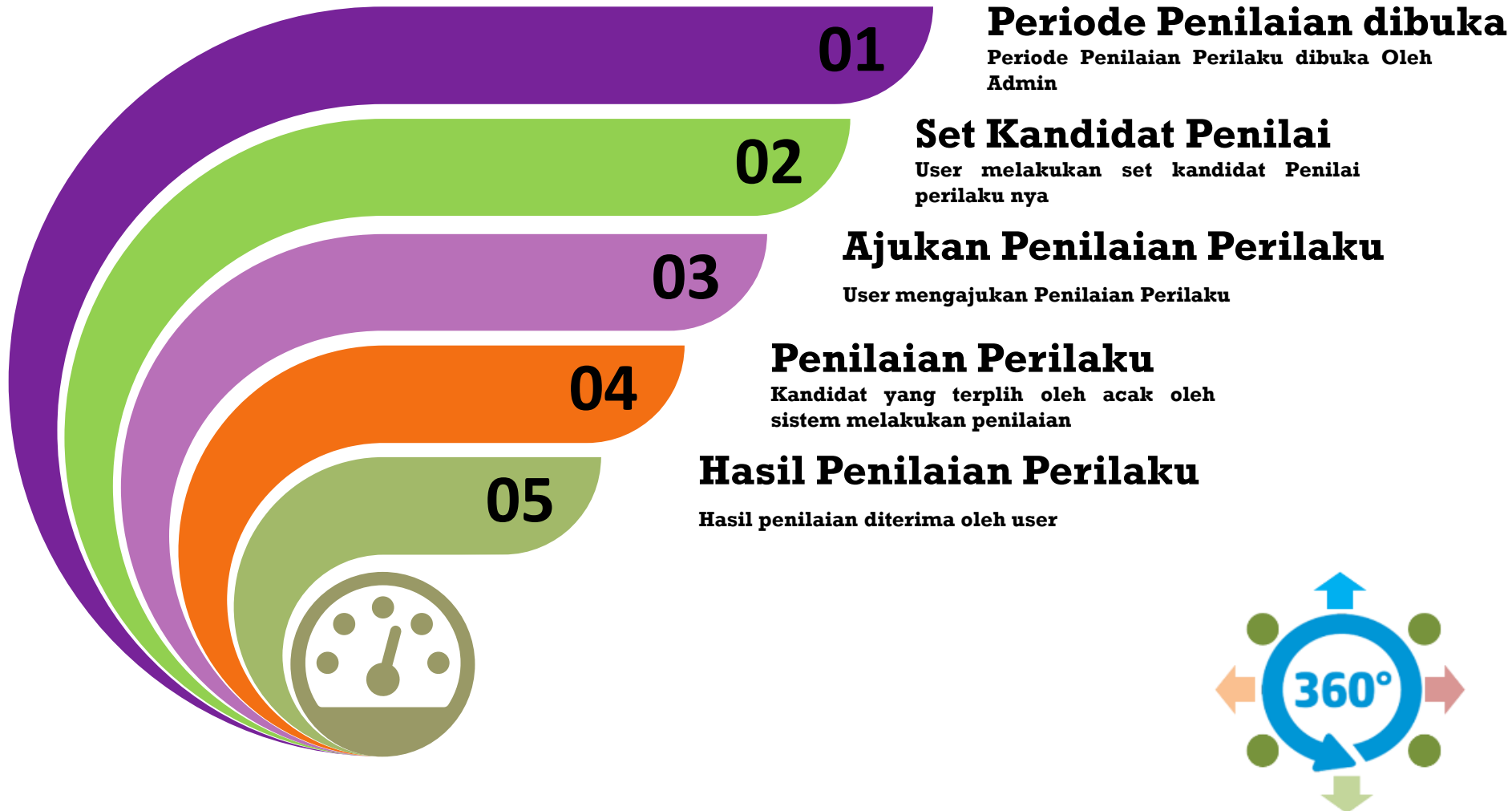
PENILAIAN PERILAKU KERJA



PENILAIAN PERILAKU



Alur Penilaian Perilaku 360°





Manual VS Sistem



Pengacakan Kandidat

Kandidat penilaian di acak oleh sistem sehingga Pegawai yang dinilai tidak mengetahui siapa saja penilai nya



Pengacakan Soal dan jawaban

Soal dan Jawaban di acak oleh sistem sehingga setiap penilai dituntut untuk membaca setiap jawaban yang ada.



Penilaian Survei tertutup

Penilaian dengan metode survei langsung by sistem serta Hasil Penilaian akan diketahui oleh Pegawai yang dinilai tanpa diketahui siapa yang melakukan penilaian.



Perhitungan Langsung

Perhitungan hasil penilaian by sistem dengan menggunakan rumus yang telah ditetapkan pada sistem.

Standar Perilaku

menggambarkan perilaku spesifik yang diharapkan dari seorang pegawai yang mewakili organisasi

01

mencakup keseluruhan aspek perilaku dalam tempat kerja

02

Bersifat rinci dan disesuaikan dengan "core value" lingkungan kerja

03

Menggambarkan citra organisasi/institusi beserta seluruh komponen organisasi tersebut

04

Mengapa diperlukan standar perilaku?



membantu tercapainya situasi kerja dimana pegawai memiliki sikap saling menghormati dan menghargai



Menjaga citra dan reputasi diri maupun organisasi



Pegawai mengetahui perilaku yang sesuai dengan budaya kerja organisasi yang sesuai “core value” organisasi



TEKNIK PENGUKURAN ASPEK PERILAKU

INSTRUMEN YANG DISUSUN UNTUK PENILAIAN PERILAKU MENGGUNAKAN TEKNIK PSIKOMETR YANG MERUPAKAN PENGUKURAN PSIKOLOGIS YANG MELIPUTI PENGUKURAN PENGETAHUAN (KNOWLEDGE), KEMAMPUAN (ABILITY), SIKAP (ATTITUDES), DAN TRAIT KEPRIBADIAN (PERSONALITY TRAITS)





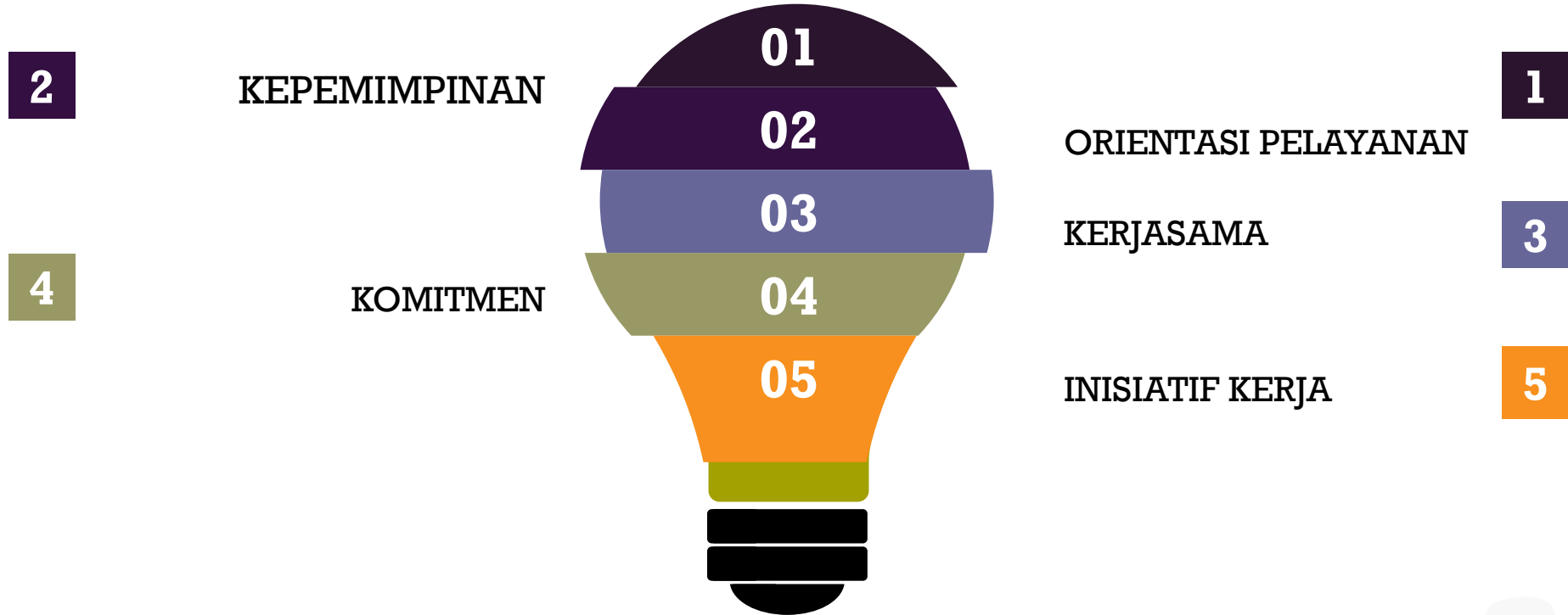
PSYCHOMETRIC TECHNIQUE

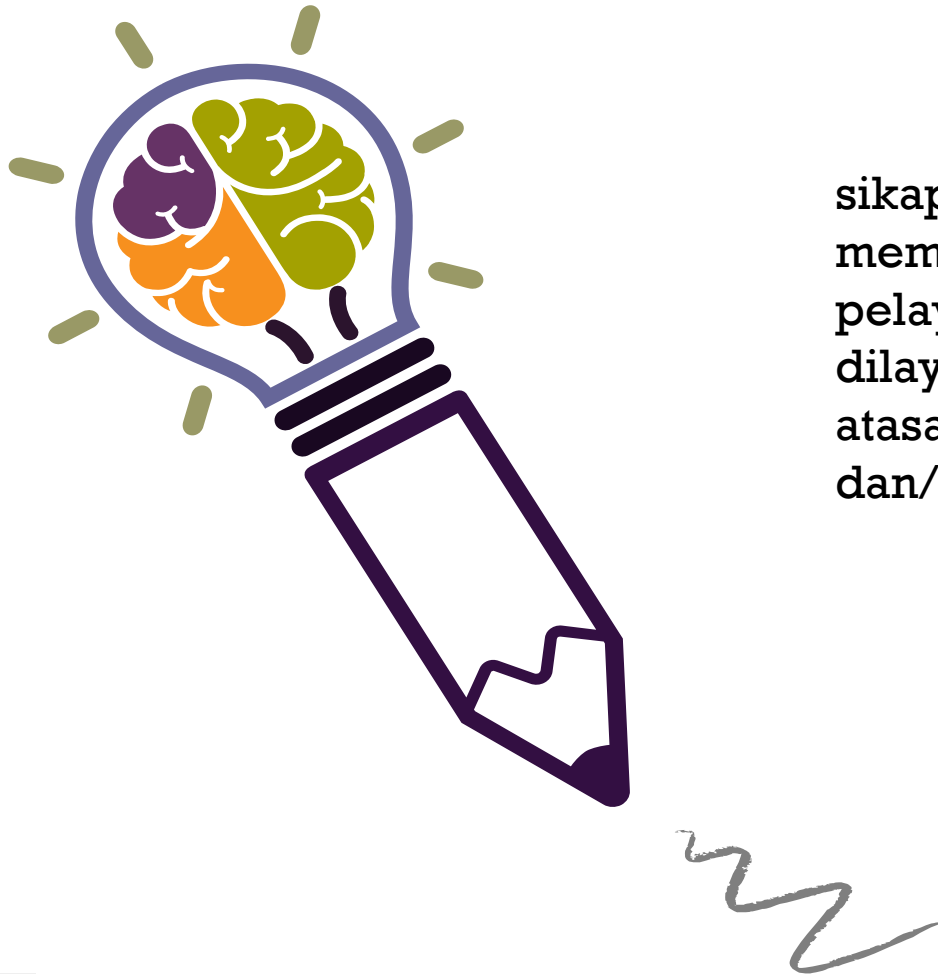
**BIDANG STUDI YANG MENITIK BERATKAN
PADA TEORI DAN PENGUKURAN PSIKOLOGIS
YANG MELIPUTI PENGUKURAN
PENGETAHUAN (KNOWLEDGE),
KEMAMPUAN (ABILITY), SIKAP (ATTITUDES),
DAN TRAIT KEPERIBADIAN (PERSONALITY
TRAITS)**



ASPEK-ASPEK PERILAKU

BERDASARKAN PP 30 TAHUN 2019



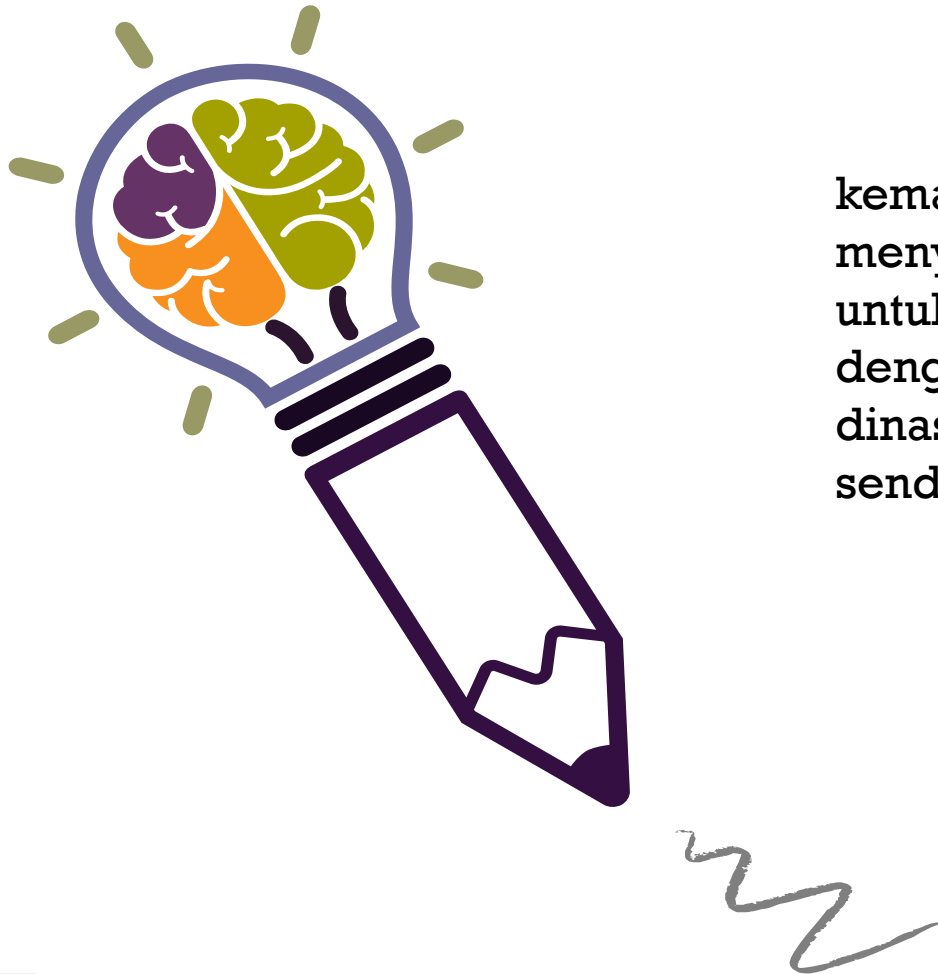


sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.



NO	Apek Perilaku (Orientasi Pelayanan)	Nilai				
		1	2	3	4	5
	<u>Inovasi</u>				V	
	memiliki kecakapan dalam menciptakan inovasi peningkatan pelayanan					
	<u>Indikator Kinerja Pelayanan</u>				V	
	memiliki kecakapan dalam menyusun indikator kinerja pelayanan					
	Penyelesaian program kerja pelayanan				V	
	memiliki kecakapan dalam menyelesaikan program kerja pelayanan yang telah dirumuskan					
	Digitalisasi layanan				V	
	memiliki kecakapan dalam menerapkan digitalisasi layanan					
	Kerjasama lintas sektor				V	
	memiliki kecakapan dalam kerjasama lintas sektor untuk kepentingan peningkatan pelayanan					

KOMITMEN

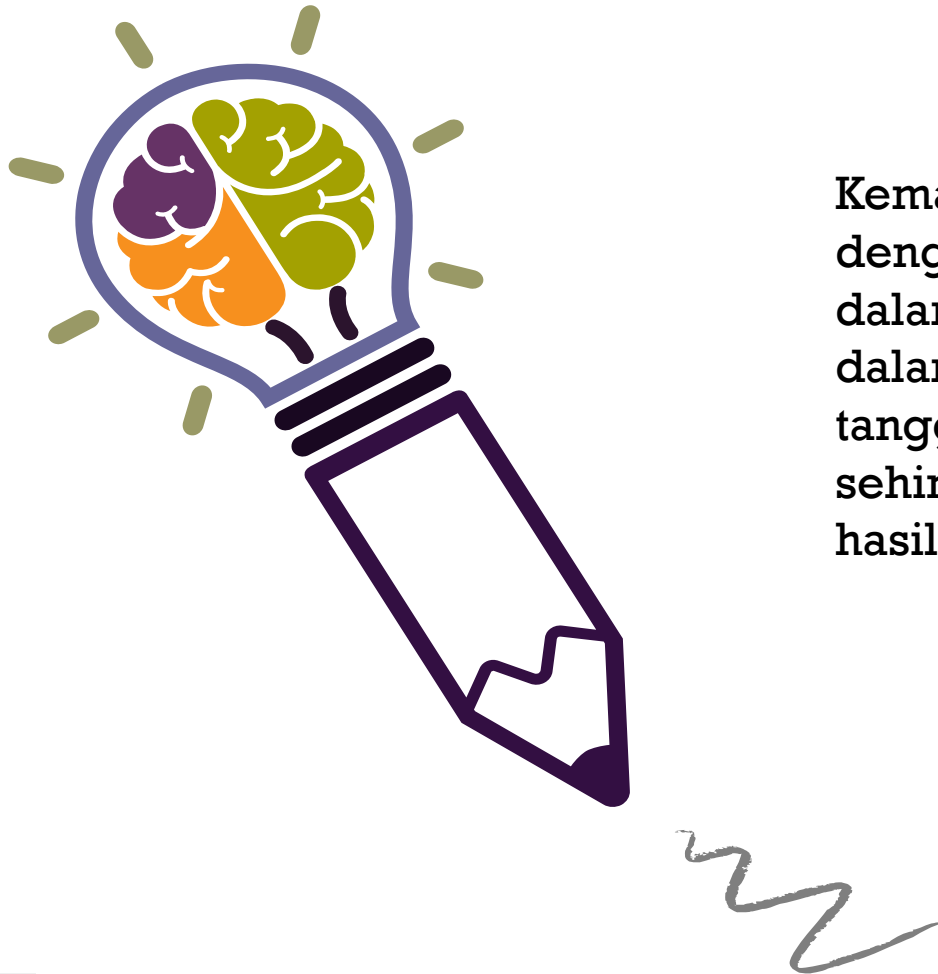


kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.



NO	Apek Perilaku (Komitmen)	Nilai				
		1	2	3	4	5
	<u>Konsistensi dalam pencapaian target organisasi</u>					
	Memiliki kemampuan untuk secara konsisten meningkatkan kinerja organisasi demi tercapainya kinerja organisasi					
	<u>Konsistensi dalam menjaga nama baik organisasi</u>					
	Memiliki kemampuan untuk secara konsisten menjaga reputasi dan nama baik organisasi					
	<u>Konsistensi menjaga nilai-nilai Pancasila, nilai kesatuan dan persatuan</u>					
	memiliki kemampuan untuk secara konsisten menjaga serta menanamkan nilai-nilai Pancasila, nilai kesatuan dan persatuan					
	<u>Konsistensi menjaga integritas</u>					
	memiliki kemampuan untuk secara konsisten menjaga integritas (wibawa dan nilai kejujuran)					
	<u>Konsistensi menjaga kualitas dan mutu pelayanan</u>					
	memiliki kemampuan untuk secara konsisten menjaga kualitas dan mutu pelayanan					

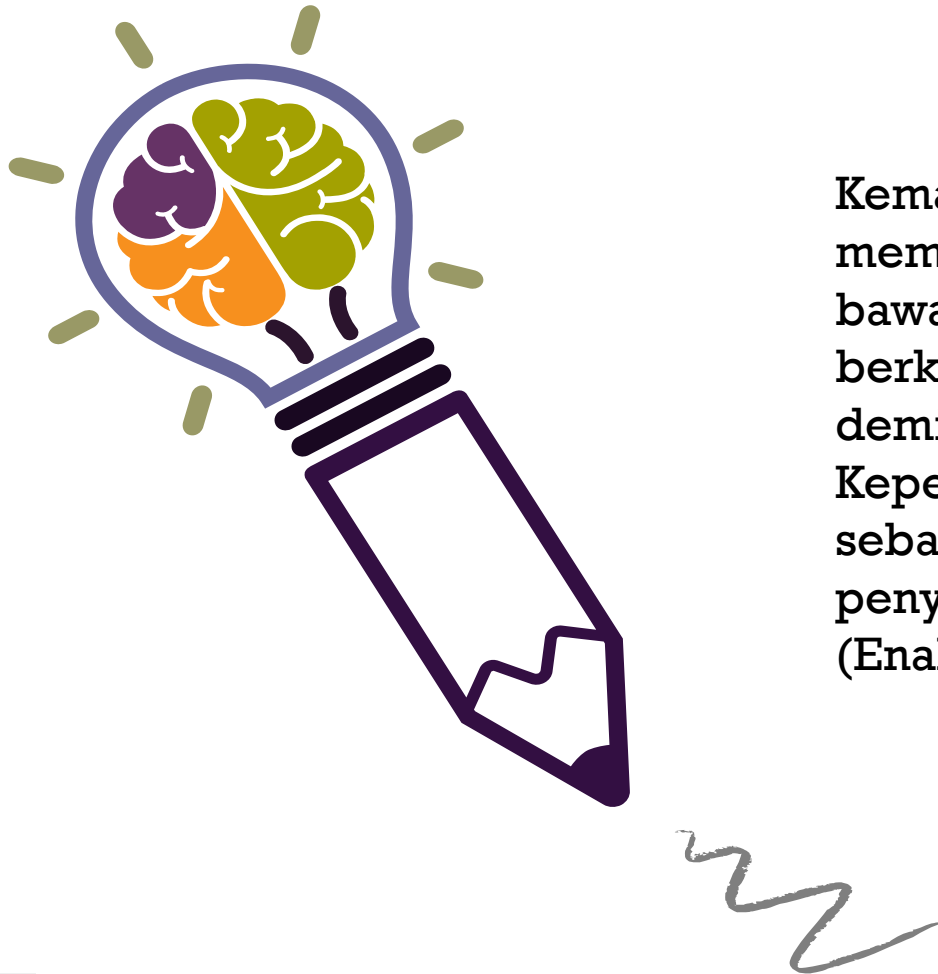
KERJASAMA



Kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya



NO	Apek Perilaku (Kerjasama)	Nilai				
		1	2	3	4	5
	<u>Kemampuan pembinaan kepada anggota tim</u>					
	Memiliki kemampuan dalam hal monitoring dan evaluasi kinerja team agar kinerja makin meningkat					
	Membangun kerjasama antar lembaga					
	Memiliki kemampuan dalam proses pengembangan kerjasama antar pegawai di seluruh lembaga					
	Menumbuhkan semangat kebersamaan					
	Memiliki kemampuan dalam menumbuhkan semangat kebersamaan dan solidaritas antar pegawai					
	Membangun sinergi anggota tim					
	Memiliki kemampuan mengelola perbedaan karakter tiap pegawai dan mengkombinasikannya menjadi sinergi yang efektif					
	Motivasi dalam membentuk <i>teamwork</i>					
	Memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi kepada semua anggota tim untuk saling bekerjasama secara erat demi tercapainya tujuan bersama					



Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang memiliki karakter sebagai panutan (Role Model), penyemangat (Motivator), pemberdaya (Enabler)



NO	Apek Perilaku (Kepemimpinan)	Nilai				
		1	2	3	4	5
	Karakter sebagai panutan (role model)					
	Mampu menjadi teladan dalam memberikan kinerja terbaik					
	Memiliki kemampuan dalam mengelola risiko pekerjaan dan sanggup untuk mengambil risiko yang dihadapi					
	Karakter sebagai penyemangat (motivator)					
	Memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi kepada anak buahnya agar bekerja secara optimal					
	Memiliki kemampuan dalam menetapkan visi dan tujuan yang jelas untuk kemajuan unitnya					
	Karakter sebagai pemberdaya (enabler)					
	Memiliki kemampuan dalam mengelola perbedaan kompetensi tiap anggota team sehingga semua tim dapat bersinergi dalam bekerja					
	Memiliki kemampuan dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi bawahan					
	Memiliki kemampuan dalam menerapkan sistem reward dan punishmet secara konsisten untuk peningkatan kinerja anggota team-nya					



Kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara cara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme. Aspek inisiatif kerja juga termasuk inovasi yang dilakukan oleh PNS.



INISIATIF KERJA

ON PROGRESS....



TERIMA KASIH

