BUPATI ACEH BARAT
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI ACEH BARAT
NOMOR 26 TAHUN 2023

TENTANG

TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH BARAT,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi, kinerja, disiplin, dan kesejahteraan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Satuan Pendidikan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat, perlu memberikan Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat;

b. bahwa sebagian Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat belum dapat diberikan tambahan penghasilan berdasarkan ketentuan e-kinerja, karena kondisi kerja pada unit kerja tertentu belum relevan untuk diterapkan pengukuran kinerja secara penuh berdasarkan program e-kinerja;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu mengatur pemberian Tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 (Drt) Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);

2. Undang-Undang . . .

2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
4. 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);
5. 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 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);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengeloalaan Keuangan Daerah;

12. Keputusan . . .

12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
13. Qanun Kabupaten Aceh Barat Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Barat Tahun 2016 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Barat Nomor 180), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Qanun Kabupaten Aceh Barat Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Qanun Kabupaten Aceh Barat Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat (Lembaran Kabupaten Aceh Barat Tahun 2020 Nomor 2, Tambahan Lembaran Kabupaten Aceh Barat Nomor 224);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Aceh Barat yang merupakan suatu kesatuan masyarakat hukum yang diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Pemerintah Kabupaten Aceh Barat yang selanjutnya disebut Pemerintah Kabupaten adalah unsur penyelenggaraan pemerintah kabupaten yang terdiri atas Bupati da Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat.
3. Bupati adalah Kepala Pemerintah Kabupaten Aceh Barat yang dipilih melalui suatu proses demokratis yang dilakukan berdasarkan azas langsung, umum, bebas rahasia, jujur dan adil.
4. Satuan Pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, non formal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.

5. Aparatur . . .

5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah setiap profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah ASN yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Aceh Barat.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat dengan PPPK yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.
10. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.
11. Tambahan Penghasilan Tenaga Kependidikan dan Pendidik yang selanjutnya disingkat dengan Tamsil Tendik yaitu tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja yang diberikan kepada tenaga kependidikan dan pendidik.

BAB II
TAMBAHAN PENGHASILAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Bagian Kesatu
Penerima

Pasal 2

(1) Tamsil Tendik diberikan kepada Pegawai ASN Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang ditugaskan pada Satuan Pendidikan.

(2) PPPK yang ditugaskan menjadi Pendidik dan Tenaga Kependidikan memiliki minimal masa kerja 1 (satu) tahun semenjak pelaksanaan tugas sebagai PPPK.

Bagian Kedua . . .

Bagian Kedua
Indikator

Pasal 3

(1) Tamsil Tendik diberikan berdasarkan indikator kinerja dan tingkat kehadiran.

(2) Indikator kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan laporan kinerja bulanan.

(3) Tingkat kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan rekapitulasi daftar hadir.

BAB III
PEMBAYARAN DAN PENILAIAN

Pasal 4

(1) Tamsil Tendik dibayar setiap bulan pada bulan berikutnya.
(2) Pembayaran Tamsil Tendik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah dilakukan perhitungan atas laporan kinerja dan kehadiran hari kerja.
(3) Perhitungan pembayaran Tamsil Tendik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan proporsi 60% dari laporan kinerja dan 40% atas perhitungan kehadiran hari kerja.

Pasal 5

(1) Perhitungan laporan kinerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (3) adalah Laporan Kinerja Pegawai bulanan sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
(2) Rumus perhitungan penilaian atas komponen Laporan Kinerja adalah sebagai berikut:

Persentase Penilaian LKP x 60% Jumlah Tamsil Tendik

(3) Persentase penilaian Laporan Kinerja sebagai berikut:

a. Nilai LKP 90 sampai dengan 120:	100%
b. Nilai LKP 70 sampai dengan 89.99:	90%
c. Nilai LKP 50 sampai dengan 69.99:	80%
d. Nilai LKP 30 sampai dengan 49.99:	70%
e. Nilai LKP 10 sampai dengan 29.99:	60%
f. Nilai LKP 0 sampai dengan 9.99:	40%
g. Tidak membuat LKP:	0%

Pasal 6 . . .

Pasal 6

(1) Perhitungan dan pengurangan Tamsil Tendik adalah jumlah Tamsil Tendik dibagi jumlah hari kerja dikali jumlah ketidakhadiran.
(2) Rumus perhitungan dan pengurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:

$$\frac{40\% \times \text{Jumlah Tamsil Tendik}}{\text{Jumlah Hari Kerja}} \times \text{Jumlah Ketidakhadiran}$$

(3) Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang sedang menjalani cuti selain cuti di luar tanggungan negara tidak melebihi 1 bulan, perhitungan Jumlah Hari Kerja disesuaikan.
(4) Pengurangan Jumlah Ketidakhadiran berlaku kepada ASN Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang sakit lebih dari 1 (satu hari) dan tidak mengajukan izin sakit.

Pasal 7

(1) Besaran Tamsil Tendik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
(2) Mekanisme pembayaran Tamsil Tendik berpedoman pada peraturan perundang-undangan.
(3) Ketentuan lain yang tidak diatur di dalam peraturan Bupati ini, berpedoman pada Peraturan Bupati Aceh Barat tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat.

BAB IV
PEMBIAYAAN

Pasal 8

(1) Pembiayaan untuk Tamsil Tendik dibebankan pada APBK.
(2) Pembayaran Tamsil Tendik dilaksanakan dalam batas anggaran sebagaimana tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada SKPK yang melaksanakan Urusan Bidang Pendidikan.
(3) Pembayaran Tamsil Tendik disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.

BAB V . . .

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan berlaku surut sejak tanggal 1 Januari 2023.

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

Ditetapkan di Meulaboh
pada tanggal 26 September 2023 M
10 Rabi'ul Awal 1445 H

Pj. BUPATI ACEH BARAT,

MAHDI

Diundangkan di Meulaboh
pada tanggal 26 September 2023 M
10 Rabi'ul Awal 1445 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH BARAT,

MARHABAN

BERITA DAERAH KABUPATEN ACEH BARAT TAHUN 2023 NOMOR: 26

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI ACEH BARAT
NOMOR 26 TAHUN 2023
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN BAGI PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SATUAN
PENDIDIKAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN ACEH BARAT

PETUNJUK PENGISIAN LAPORAN KINERJA PEGAWAI

Laporan Kinerja Pegawai sebagai salah satu komponen indikator kinerja pada perhitungan besaran tambahan penghasilan yang diterima bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan diisi pada setiap bulan sesuai dengan kegiatan yang dilaksanakan. Laporan Kinerja Pegawai terdiri dari 5 (lima) bagian, yaitu:

1. Data Laporan Kinerja Pegawai;
2. Sampul;
3. Rencana Aksi/Inisiatif Strategis dan Pengukurannya;
4. Penilaian Perilaku Kerja; dan
5. Hasil Pengukuran Kinerja Bulanan.

Adapun tata cara pengisian dari masing-masing bagian dijelaskan sebagai berikut.

1. DATA LAPORAN KINERJA PEGAWAI

Data Laporan Kinerja Pegawai meliputi:

a. Jangka Waktu Penilaian, memuat periode penilaian dalam 1 (satu) bulan penuh hari kalender, kecuali pada bulan Januari yang dimulai dari tanggal 2 Januari;

b. Pegawai yang Dinilai, memuat Nama, Nomor Induk Pegawai (NIP), Pangkat/Golongan Ruang, Jabatan, dan Unit Kerja dari Pegawai yang dinilai;

c. Pejabat Penilai, memuat Nama, Nomor Induk Pegawai (NIP), Pangkat/Golongan Ruang, Jabatan, dan Unit Kerja dari Pejabat yang menilai;

d. Atasan Pejabat Penilai, memuat Nama, Nomor Induk Pegawai (NIP), Pangkat/Golongan Ruang, Jabatan, dan Unit Kerja dari Atasan Pejabat yang menilai;

e. Daerah Tugas, memuat:

   1) Wilayah, merupakan wilayah tugas dari Pegawai yang Dinilai pada periode penilaian;

   2) Instansi Induk, merupakan instansi asal tempat Pegawai yang Dinilai bertugas;

   3) Tempat Tugas, merupakan lokasi Pegawai yang Dinilai bertugas;

   4) Tahun, merupakan masa periode yang dinilai;

5) Tempat dan Tanggal Rencana Penilaian Dibuat, merupakan lokasi dan tanggal rencana penilaian dilakukan yaitu tanggal Hari Kerja terakhir pada bulan yang dinilai, jika tanggal tersebut jatuh pada tanggal merah/libur nasional/cuti bersama maka tanggal yang dicantumkan adalah tanggal pada hari kerja terakhir yang berlaku; dan

6) Tempat dan Tanggal Evaluasi Penilaian Dibuat, merupakan lokasi dan tanggal evaluasi penilaian dilakukan yaitu tanggal Hari Kerja pertama pada bulan berikutnya, jika tanggal tersebut jatuh pada tanggal merah/libur nasional/cuti bersama maka tanggal yang dicantumkan adalah tanggal pada hari kerja berikutnya yang berlaku.

Data Laporan Kinerja Pegawai dituangkan dalam format sebagai berikut.

	DATA LAPORAN KINERJA PEGAWAI	
JANGKA WAKTU PENILAIAN		:
1	PEGAWAI YANG DINILAI	
	a. Nama	:
	b. NIP	:
	c. Pangkat/Golongan Ruang	:
	d. Jabatan	:
	e. Unit Kerja	:
2	PEJABAT PENILAI	
	a. Nama	:
	b. NIP	:
	c. Pangkat/Golongan Ruang	:
	d. Jabatan	:
	e. Unit Kerja	:
3	ATASAN PEJABAT PENILAI	
	a. Nama	:
	b. NIP	:
	c. Pangkat/Golongan Ruang	:
	d. Jabatan	:
	e. Unit Kerja	:
4	DAERAH TUGAS	
	a. Wilayah	:
	b. Instansi Induk	:
	c. Tempat Tugas	:
	d. Tahun	:
	e. Tempat dan Tanggal Rencana Dibuat	:
	f. Tempat dan Tanggal Evaluasi Penilaian Dibuat	:

2. SAMPUL

Sampul meliputi:

a. Judul sampul, yaitu Laporan Kinerja Pegawai;

b. Jangka Waktu Penilaian, memuat periode penilaian dalam 1 (satu) bulan penuh hari kalender, kecuali pada bulan Januari yang dimulai dari tanggal 2 Januari;

c. Nama Pegawai, memuat nama lengkap beserta gelar dari Pegawai yang dinilai;

d. Nomor Induk Pegawai (NIP), memuat Nomor Induk Pegawai dari Pegawai yang dinilai;

e. Pangkat/Golongan Ruang, memuat Pangkat/Golongan Ruang dari Pegawai yang dinilai;

f. Jabatan, memuat Jabatan dari Pegawai yang dinilai; dan

g. Unit Kerja, memuat tempat kerja dari Pegawai yang dinilai.

Sampul Laporan Kinerja Pegawai dituangkan dalam format sebagai berikut.

LAPORAN KINERJA PEGAWAI

JANGKA WAKTU PENILAIAN
.....(tanggal/bulan/tahun - tanggal/bulan/tahun).....

Nama Pegawai :
NIP :
Pangkat/Golongan Ruang :
Jabatan :
Unit Kerja :

.....(wilayah).....
.....(instansi induk).....
.....(tempat tugas).....
.....(tahun)....

3. RENCANA AKSI/INISIATIF STRATEGIS DAN PENGUKURANNYA

Rencana Aksi/Inisiatif Strategis dan Pengukurannya meliputi:

a. Tempat Tugas, memuat lokasi Pegawai yang Dinilai bertugas;

b. Periode Penilaian, memuat periode penilaian dalam 1 (satu) bulan penuh hari kalender, kecuali pada bulan Januari yang dimulai dari tanggal 2 Januari;

c. Pegawai yang Dinilai, memuat Nama, Nomor Induk Pegawai (NIP), Pangkat/Golongan Ruang, Jabatan, dan Unit Kerja dari Pegawai yang dinilai;

d. Pejabat Penilai Kinerja, memuat Nama, Nomor Induk Pegawai (NIP), Pangkat/Golongan Ruang, Jabatan, dan Unit Kerja dari Pejabat yang menilai;

e. Kinerja Utama, memuat:

1) Rencana Kinerja pada SKP, memuat rencana hasil kerja yang akan dicapai oleh setiap Pegawai pada setiap bulan, mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku sesuai beban kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dituliskan menggunakan kalimat yang menggambarkan pencapaian atau hasil, bukan aktivitas atau kategori pekerjaan.

2) Rencana Aksi/Inisiatif Strategis/Progress, memuat rencana untuk melaksanakan rencana kinerja guna mencapai hasil kerja pegawai pada bulan berkenaan, yang disepakati melalui dialog kinerja Pimpinan dan Pegawai.

3) Indikator Keberhasilan Rencana Aksi/Inisiatif Strategis, memuat ukuran keberhasilan dari rencana aksi yang dilakukan guna mencapai hasil kerja pegawai pada bulan berkenaan.

4) Target Minimal dan Target Maksimal/*Single Target*, memuat hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan rencana kinerja dengan minimal 75% dan maksimal 100%, atau *single target* sesuai rencana kinerja yang ingin dicapai. Berikan tanda "-" apabila Target berupa *Single Rate* atau bukan Rentang (*Range*). Jika target berupa rentang (*range*), isi dengan batas bawah, misalnya target 2-5 maka kolom diisi 2.

5) Keterangan, memuat penjelasan tambahan apabila diperlukan dari target minimal dan target maksimal/*single target*. Masukkan keterangan "MAX" apabila target merupakan nilai maksimal yang dapat dicapai (realisasi tidak dapat/mungkin lebih tinggi dari target).

6) Realisasi, memuat capaian target yang dilaksanakan oleh pegawai yang dinilai pada bulan berkenaan.

7) Kondisi, adalah keadaan dari capaian Indikator Kinerja Individu yang memuat kondisi normal dimana realisasi yang nominal/angkanya lebih besar daripada target, dikategorikan sebagai capaian yang melampaui target; dan kondisi khusus dimana realisasi yang nominal/angkanya lebih kecil dari target dikategorikan sebagai capaian yang melampaui target.

Formula untuk menghitung capaian IKI dengan kondisi Normal adalah:

$$\text{Capaian IKI (\%)} = \frac{\text{Realisasi IKI}}{\text{Target*}} \times 100\%$$

Keterangan:
**Untuk target yang ditetapkan dalam bentuk range, dalam hal:*

a) Realisasi lebih besar dari target, maka yang digunakan dalam formula diatas adalah batas atas dari target tersebut.

b) Realisasi lebih kecil dari target, maka yang digunakan dalam formula diatas adalah batas bawah dari target tersebut.

Formula untuk menghitung capaian IKI dengan kondisi Khusus adalah:

$$\text{Capaian IKI (\%)} = \left[1+ \left(1 - \frac{\text{Realisasi IKI}}{\text{Target*}}\right)\right] \times 100\%$$

Keterangan:
**Untuk target yang ditetapkan dalam bentuk range, dalam hal:*

a) *Realisasi lebih besar dari target, maka yang digunakan dalam formula diatas adalah batas atas dari target tersebut.*

b) *Realisasi lebih kecil dari target, maka yang digunakan dalam formula diatas adalah batas bawah dari target tersebut.*

8) Kategori Capaian, memuat jenis capaian yang diperoleh dari hasil rencana aksi dan indikator keberhasilan, dikelompokkan kedalam 5 (lima) kategori capaian IKI yang terdiri atas Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang dan Sangat Kurang. Masing-masing kategori capaian IKI yang diperoleh, dikonversi menjadi suatu nilai Capaian IKI yang besarannya ditetapkan sebagai berikut:

CAPAIAN IKI	KATEGORI CAPAIAN IKI	RENTANG NILAI CAPAIAN IKI	
		MINIMAL	MAKSIMAL
101% - 110%	Sangat Baik	110	120
100%	Baik	109	
80% - 99%	Cukup	70	89
60 – 79%	Kurang	50	69
0 - 59%	Sangat Kurang	0	49

9) Nilai Capaian Indikator Kinerja Individu (IKI), memuat nilai capaian rencana kinerja individu, yaitu:

a) Apabila capaian IKI berada pada kategori Sangat Baik, maka nilai capaian IKI dihitung dengan formula:

$$\text{Nilai Capaian IKI} = 110 + \frac{(120 - 110)}{(110\% - 101\%)} \times (\text{Capaian IKI} - 101\%)$$

b) Apabila capaian IKI berada pada kategori Baik, maka nilai capaian IKI adalah 109.

c) Apabila capaian IKI berada pada kategori Cukup, maka nilai capaian IKI dihitung dengan formula:

$$\text{Nilai Capaian IKI} = 70 + \frac{(89 - 70)}{(99\% - 80\%)} \times (\text{Capaian IKI} - 80\%)$$

d) Apabila capaian IKI berada pada kategori Kurang, maka nilai capaian IKI dihitung dengan formula:

$$\text{Nilai Capaian IKI} = 50 + \frac{(69 - 50)}{(79\% - 60\%)} \times (\text{Capaian IKI} - 60\%)$$

e) Apabila capaian IKI berada pada kategori Sangat Kurang, maka nilai capaian IKI dihitung dengan formula:

$$\text{Nilai Capaian IKI} = \frac{\text{Capaian IKI}}{(59\%)} \times 49$$

f) Apabila capaian IKI lebih besar dari 110%, maka nilai capaian IKI dikonversi menjadi 120.

g) Dengan mengecualikan ketentuan pada huruf (b), dalam hal capaian IKI adalah 100% dan target yang ditetapkan merupakan target maksimal yang dapat dicapai untuk IKI tersebut, maka nilai capaian IKI untuk Indikator Kinerja Individu dikonversi menjadi 120.

f. Kinerja Tambahan, memuat jenis kinerja yang mendorong pegawai untuk berkontribusi terhadap pencapaian sasaran kinerja unit kerja/instansi diluar tugas pokok jabatannya namun masih sesuai dengan kompetensi/kapasitas pegawai yang bersangkutan, mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku sesuai beban kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dan dibedakan berdasarkan lingkup penugasannya dan dibuktikan dengan surat keputusan.

g. Total Nilai Rencana Aksi dan Sebutan, memuat total nilai capaian IKI dari Kinerja Utama dan Kinerja Tambahan, dengan sebutan sesuai kategori capaian IKI.

Adapun format Rencana Aksi/Inisiatif Strategis dan Pengukurannya sebagai berikut:

RENCANA AKSI/INISIATIF STRATEGIS DAN PENGUKURANNYA

(Tempat Tugas) Periode Penilaian: ..... - .....

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama	.....	Nama	.....
NIP	.....	NIP	.....
Pangkat/Gol Ruang	.....	Pangkat/Gol Ruang	.....
Jabatan	.....	Jabatan	.....
Unit Kerja	.....	Unit Kerja	.....

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A. KINERJA UTAMA										
No.	**RENCANA KINERJA PADA SKP**	**RENCANA AKSI/INISIATIF STRATEGIS/ PROGRESS**	**INDIKATOR KEBERHASILAN RENCANA AKSI/INISIATIF STRATEGIS**	**Target**		**Keterangan**	**Realisasi**	**Kondisi**	**Kategori Capaian**	**Nilai Capaian IKI**
				Min.	**Max/ Single Target**	**(Lamp. Huruf A, No. 1.b).2).(i))**				
1	.....	.....	.....	75%	100%	-	70%	Normal	Cukup	83,0
2	.....	.....	.....	75%	100%	-	75%	Normal	Baik	109,0
B. KINERJA TAMBAHAN										
1	.....	.....	.....	75%	100%	-	100%	Normal	Baik	109,0
2	.....	.....	.....	75%	100%	-	110%	Normal	Sangat Baik	120,0
									TOTAL NILAI RENCANA AKSI	**107,1**
									SEBUTAN	**(Baik)**

(tempat), (tanggal, bulan, tahun)

PEGAWAI YANG DINILAI,

(Nama)
(NIP)

PEJABAT PENILAI KINERJA,

(Nama)
(NIP)

4. PENILAIAN PERILAKU KERJA

Penilaian Perilaku Kerja dilakukan dengan membandingkan standar/level setiap aspek perilaku kerja yang dipersyaratkan dalam jabatan dengan penilaian perilaku kerja dalam jabatan. Dalam hal terjadi mutasi, pejabat penilai kinerja di tempat yang baru tidak dapat memberikan penilaian perilaku kerja kepada pegawai yang dimutasi jika masa kerja di tempat yang baru belum mencapai 1 (satu) bulan, sehingga penilaian perilaku kerja pegawai tersebut dilakukan oleh pejabat penilai kinerja di tempat kerja yang lama.

Adapun langkah-langkah melakukan penilaian perilaku kinerja adalah sebagai berikut:

a. Menentukan level perilaku kerja yang diperoleh berdasarkan pengamatan. Hasil pengamatan pejabat penilai kinerja di setiap situasi merupakan suatu level perilaku kerja yang diperoleh seorang pegawai dengan kategori:

   1) Sesuai standar, dimana hasil penilaian perilaku kerja mencerminkan bahwa perilaku kerja pegawai berada pada standar/level perilaku kerja yang dipersyaratkan;

   2) Di atas standar, dimana hasil penilaian perilaku kerja mencerminkan bahwa perilaku kerja pegawai berada 1 (satu) level di atas standar/level perilaku kerja yang dipersyaratkan; dan

3) Di bawah standar, dimana hasil penilaian perilaku kerja mencerminkan bahwa perilaku kerja pegawai berada 1 (satu) level di bawah standar/level perilaku kerja yang dipersyaratkan.

b. Mengkonversikan level perilaku kerja yang diperoleh menjadi suatu nilai perilaku.

Format Penilaian Perilaku Kerja meliputi:

a. Tempat Tugas, memuat lokasi Pegawai yang Dinilai bertugas;

b. Periode Penilaian, memuat memuat periode penilaian dalam 1 (satu) bulan penuh hari kalender, kecuali pada bulan Januari yang dimulai dari tanggal 2 Januari;

c. Pegawai yang Dinilai, memuat Nama, Nomor Induk Pegawai (NIP), Pangkat/Golongan Ruang, Jabatan, dan Unit Kerja dari Pegawai yang dinilai;

d. Pejabat Penilai Kinerja, memuat Nama, Nomor Induk Pegawai (NIP), Pangkat/Golongan Ruang, Jabatan, dan Unit Kerja dari Pejabat yang menilai;

e. Perilaku Kerja merujuk pada setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang meliputi aspek Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerja Sama, dan Kepemimpinan.

Aspek Kepemimpinan hanya diberlakukan bagi pegawai yang menduduki jabatan fungsional yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan. Kelima aspek perilaku kerja ditetapkan berdasarkan standar perilaku kerja dalam jabatan dan dijabarkan kedalam 7 (tujuh) level perilaku kerja sebagai berikut:

1) Orientasi Pelayanan

ASPEK PERILAKU KERJA ORIENTASI PELAYANAN		
DEFINISI	Sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.	
LEVEL PERILAKU KERJA	INDIKATOR PERILAKU KERJA	SITUASI
1	Memahami dan memberikan pelayanan yang baik sesuai standar.	a. Ketika memberikan pelayanan kepada pihak-pihak yang dilayani. b. Ketika membangun hubungan dengan pihak-pihak yang dilayani. c. Ketika diharapkan memberikan nilai-nilai tumbuh atas layanan yang diberikan kepada pihak-pihak yang dilayani. d. Ketika beradaptasi dengan menggunakan teknologi digital. e. Ketika diharapkan dengan benturan kepentingan.
2	Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan komitmen dalam pelayanan.	
3	Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	
4	Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	
5	Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	
6	Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	
7	Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	

2) Komitmen

ASPEK PERILAKU KERJA KOMITMEN		
DEFINISI	Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.	
LEVEL PERILAKU KERJA	INDIKATOR PERILAKU KERJA	SITUASI
1	Memahami dan mengetahui perilaku dasar menyangkut komitmen organisasi.	a. Ketika menjalankan tugas serta kewajibannya sebagai anggota organisasi. b. Ketika harus menjaga citra organisasi. c. Ketika menghadapi keadaan dilematis. d. Ketika diharapkan memupuk jiwa nasionalisme. e. Ketika dihadapkan dengan masalah korupsi/ kolusi/ nepotisme (KKN).
2	Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	
3	Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	
4	Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	
5	Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	
6	Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	
7	Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	

3) Inisiatif Kerja

ASPEK PERILAKU INISIATIF KERJA		
DEFINISI	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 pegawai.	
LEVEL PERILAKU KERJA	INDIKATOR PERILAKU KERJA	SITUASI
1	Memahami apa yang harus dilakukan dalam merespon tugas atau pekerjaan, belum menunjukkan perilaku dasar yang diharapkan oleh organisasi.	a. Ketika menjalankan tugas yang terkait pekerjaannya. b. Ketika kondisi/ situasi penyelesaian.
2	Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan	

	untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	c. Ketika menjadi bagian anggota tim/ kelompok kerja. d. Ketika menghadapi masa-masa sulit. e. Ketika dituntut bekerja lebih baik.
3	Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	
4	Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	
5	Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	
6	Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan Kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	
7	Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	

4) Kerja Sama

ASPEK PERILAKU KERJASAMA		
DEFINISI	Kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.	
LEVEL PERILAKU KERJA	INDIKATOR PERILAKU KERJA	SITUASI
1	Memahami peran dalam tim dan menunjukkan sikap positif dalam hubungan kerjasama.	a. Ketika menghadapi masalah dengan pegawai lain/ orang yang tidak disukai ditempat kerja. b. Ketika mendapatkan pembagian tugas yang tidak menyenangkan c. Ketika menghadapi pimpinan yang tidak memperdulikan kontribusi anggota tim. d. Ketika bekerja di dalam kelompok/ tim. e. Ketika dituntut untuk mengembangkan jaringan Kerjasama.
2	Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	
3	Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	
4	Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	
5	Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	
6	Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	
7	Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	

5) Kepemimpinan

ASPEK PERILAKU KEPEMIMPINAN		
DEFINISI	Kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.	
LEVEL PERILAKU KERJA	INDIKATOR PERILAKU KERJA	SITUASI
1	Memahami dan menunjukkan sikap kepedulian, memberikan arahan tugas, serta pertimbangan atas risiko.	a. Ketika menjadi pemimpin informal dalam unit kerja/ organisasi. b. Ketika diharapkan menjadi penyemangat rekan kerja/ bawahan. c. Ketika terjadi perselisihan dalam kelompok/ unit kerja/ organisasi. d. Ketika mengatur pelaksanaan tugas/ pekerjaan bawahan. e. Ketika mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. f. Ketika dihadapkan dengan situasi yang tidak pasti (terdapat kemungkinan mendatangkan hasil yang negatif). g. Ketika terjadi perubahan-perubahan yang spesifik dalam organisasi.
2	Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	
3	Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	
4	Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	
5	Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	
6	Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	
7	Menjadi teladan dalam kepemimpinan organisasi.	

Standar Perilaku Kerja pada setiap aspek perilaku kerja merupakan level yang dipersyaratkan sesuai jenis dan/atau jenjang jabatan. Standar Perilaku Kerja untuk masing-masing jabatan ditetapkan sesuai level yang dipersyaratkan berdasarkan jenis dan jenjang jabatan sebagai berikut:

LEVEL PERILAKU KERJA YANG DIPERSYARATKAN

JABATAN	JENJANG JABATAN	LEVEL YANG DIPERSYARATKAN
Jabatan Pimpinan Tinggi	Utama	7
	Madya	6 - 7
	Pratama	5 - 6
Jabatan Administrasi	Administrator	4 - 5
	Pengawas	3 - 4
	Pelaksana	1 - 2
Jabatan Fungsional Keahlian	Utama	5 - 6
	Madya	4 - 5
	Muda	3 - 4
	Pertama	2 - 3
Jabatan Fungsional Keterampilan	Penyelia	3 - 4
	Mahir	2 - 3
	Terampil	1 - 2
	Pemula	1 - 2

Nilai yang diisikan merujuk pada Panduan Perhitungan Nilai Perilaku Kerja sesuai jenis dan/atau jenjang jabatan masing-masing sebagaimana berikut.

1) Perilaku Level 1-2

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 1 - 3)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
Orientasi Pelayanan	a. Ketika memberikan pelayanan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Memahami dan memberikan pelayanan yang baik sesuai standar.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan komitmen dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika membangun hubungan dengan pihak-pihak yang dilayani.	Memahami dan memberikan pelayanan yang baik sesuai standar.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan komitmen dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika diharapkan memberikan nilai-nilai tumbuh atas layanan yang diberikan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Memahami dan memberikan pelayanan yang baik sesuai standar.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan komitmen dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika beradaptasi dengan menggunakan teknologi digital.	Memahami dan memberikan pelayanan yang baik sesuai standar.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan komitmen dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika diharapkan dengan benturan kepentingan.	Memahami dan memberikan pelayanan yang baik sesuai standar.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan	0	Silahkan lanjut ke	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 1 - 3)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		komitmen dalam pelayanan.		situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	**0**
				Rata - rata	**0**
				NILAI ASPEK ORIENTASI PELAYANAN	**0**
Komitmen	a. Ketika menjalankan tugas serta kewajibannya sebagai anggota organisasi.	Memahami dan mengetahui perilaku dasar menyangkut komitmen organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika harus menjaga citra organisasi.	Memahami dan mengetahui perilaku dasar menyangkut komitmen organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menghadapi keadaan dilematis.	Memahami dan mengetahui perilaku dasar menyangkut komitmen organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika diharapkan memupuk jiwa nasionalisme.	Memahami dan mengetahui perilaku dasar menyangkut komitmen organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen	0	Silahkan lanjut ke situasi	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 1 - 3)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		terhadap organisasi.		berikutnya	
	e. Ketika dihadapkan dengan masalah korupsi/ kolusi/ nepotisme (KKN).	Memahami dan mengetahui perilaku dasar menyangkut komitmen organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	**0**
				Rata - rata	**0**
				NILAI ASPEK KOMITMEN	0
Inisiatif Kerja	a. Ketika menjalankan tugas yang terkait pekerjaannya.	Memahami apa yang harus dilakukan dalam merespon tugas atau pekerjaan, belum menunjukkan perilaku dasar yang diharapkan oleh organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika kondisi/ situasi penyelesaian.	Memahami apa yang harus dilakukan dalam merespon tugas atau pekerjaan, belum menunjukkan perilaku dasar yang diharapkan oleh organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menjadi bagian anggota tim/	Memahami apa yang harus dilakukan dalam merespon tugas atau pekerjaan, belum menunjukkan perilaku dasar	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutny	0

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 1 - 3)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	kelompok kerja.	yang diharapkan oleh organisasi.		a	
		Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika menghadapi masa-masa sulit.	Memahami apa yang harus dilakukan dalam merespon tugas atau pekerjaan, belum menunjukkan perilaku dasar yang diharapkan oleh organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut bekerja lebih baik.	Memahami apa yang harus dilakukan dalam merespon tugas atau pekerjaan, belum menunjukkan perilaku dasar yang diharapkan oleh organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	**0**
				Rata - rata	**0**
				NILAI ASPEK INISIATIF KERJA	**0**
Kerjasama	a. Ketika menghadapi	Memahami peran dalam tim dan menunjukkan sikap positif	0	Silahkan lanjut ke	0

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 1 - 3)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	masalah dengan pegawai lain/ orang yang tidak disukai ditempat kerja.	dalam hubungan kerjasama.		situasi berikutnya	
		Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika mendapatkan pembagian tugas yang tidak menyenangkan	Memahami peran dalam tim dan menunjukkan sikap positif dalam hubungan kerjasama.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menghadapi pimpinan yang tidak memperdulikan kontribusi anggota tim.	Memahami peran dalam tim dan menunjukkan sikap positif dalam hubungan kerjasama.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika bekerja di dalam kelompok/ tim.	Memahami peran dalam tim dan menunjukkan sikap positif dalam hubungan kerjasama.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut untuk mengembangkan jaringan Kerjasama.	Memahami peran dalam tim dan menunjukkan sikap positif dalam hubungan kerjasama.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan komitmen atas	0	Silahkan	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 1 - 3)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
		profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.		lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	**0**
				Rata - rata	**0**
				NILAI ASPEK KERJASAMA	**0**
Kepemimpinan	a. Ketika menjadi pemimpin informal dalam unit kerja/ organisasi.	Memahami dan menunjukkan sikap kepedulian, memberikan arahan tugas, serta pertimbangan atas risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika diharapkan menjadi penyemangat rekan kerja/ bawahan.	Memahami dan menunjukkan sikap kepedulian, memberikan arahan tugas, serta pertimbangan atas risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika terjadi perselisihan dalam kelompok/ unit kerja/ organisasi.	Memahami dan menunjukkan sikap kepedulian, memberikan arahan tugas, serta pertimbangan atas risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika mengatur pelaksanaan tugas/ pekerjaan bawahan.	Memahami dan menunjukkan sikap kepedulian, memberikan arahan tugas, serta pertimbangan atas risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika mempengaru	Memahami dan menunjukkan sikap kepedulian, memberikan	0	Silahkan lanjut ke	0

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 1 - 3)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	hi orang lain untuk mencapai tujuan.	arahan tugas, serta pertimbangan atas risiko.		situasi berikutnya	
		Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	f. Ketika dihadapkan dengan situasi yang tidak pasti (terdapat kemungkinan mendatangkan hasil yang negatif).	Memahami dan menunjukkan sikap kepedulian, memberikan arahan tugas, serta pertimbangan atas risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	g. Ketika terjadi perubahan-perubahan yang spesifik dalam organisasi.	Memahami dan menunjukkan sikap kepedulian, memberikan arahan tugas, serta pertimbangan atas risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	**0**
				Rata - rata	**0,0**
				NILAI ASPEK KEPEMIMPINAN	**0,0**
				Nilai Akhir Perilaku	**0,0**

2) Perilaku Level 2-3

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 2 - 4)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
Orientasi Pelayanan	a. Ketika memberikan pelayanan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan komitmen dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutny	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 2 - 4)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
				a	
	b. Ketika membangun hubungan dengan pihak-pihak yang dilayani.	Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan komitmen dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika diharapkan memberikan nilai-nilai tumbuh atas layanan yang diberikan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan komitmen dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika beradaptasi dengan menggunakan teknologi digital.	Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan komitmen dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika diharapkan dengan benturan kepentingan.	Memberikan pelayanan sesuai standar dan menunjukkan komitmen dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	**5**
				Rata - rata	**1**
				NILAI ASPEK ORIENTASI PELAYANAN	**49**
Komitmen	a. Ketika menjalankan tugas serta kewajibanny a sebagai	Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 2 - 4)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	anggota organisasi.	Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memahami dan mengetahui perilaku dasar menyangkut komitmen organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika harus menjaga citra organisasi.	Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menghadapi keadaan dilematis.	Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika diharapkan memupuk jiwa nasionalisme.	Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dihadapkan dengan masalah korupsi/ kolusi/ nepotisme (KKN).	Menunjukkan perilaku atau tindakan sesuai dengan aturan atau nilai-nilai organisasi sebatas mengikuti arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 2 - 4)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	5
				Rata - rata	1
				NILAI ASPEK KOMITMEN	49
Inisiatif Kerja	a. Ketika menjalankan tugas yang terkait pekerjaannya.	Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika kondisi/ situasi penyelesaian.	Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menjadi bagian anggota tim/ kelompok kerja.	Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bertindak proaktif pada situasi	0	Silahkan	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 2 - 4)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.		lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika menghadapi masa-masa sulit.	Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut bekerja lebih baik.	Cepat tanggap ketika menerima tugas atau pekerjaan dengan menyusun target, mencari ide baru ataupun menunjukkan keinginan untuk berkontribusi dalam tugas, dan menghadapi permasalahan dengan menghubungi pihak berwenang/atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	5
				Rata - rata	1
				NILAI ASPEK INISIATIF KERJA	**49**
Kerjasama	a. Ketika menghadapi masalah dengan pegawai lain/ orang yang tidak disukai ditempat kerja.	Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika mendapatkan pembagian tugas yang	Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutny	1

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 2 - 4)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	tidak menyenangkan			a	
		Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menghadapi pimpinan yang tidak memperdulikan kontribusi anggota tim.	Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika bekerja di dalam kelompok/ tim.	Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut untuk mengembangkan jaringan Kerjasama.	Berusaha menunjukkan perilaku kooperatif dan sikap profesional sesuai standar prosedur.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	5
				Rata - rata	1
				NILAI ASPEK KERJASAMA	**49**
Kepemimpinan	a. Ketika menjadi pemimpin informal dalam unit kerja/ organisasi.	Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas	0	Silahkan lanjut ke situasi	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 2 - 4)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.		berikutnya	
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika diharapkan menjadi penyemangat rekan kerja/ bawahan.	Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika terjadi perselisihan dalam kelompok/ unit kerja/ organisasi.	Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika mengatur pelaksanaan tugas/ pekerjaan bawahan.	Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.	Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk	0	Silahkan lanjut ke situasi	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 2 - 4)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		mengambil risiko.		berikutnya	
	f. Ketika dihadapkan dengan situasi yang tidak pasti (terdapat kemungkinan mendatangkan hasil yang negatif).	Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	g. Ketika terjadi perubahan-perubahan yang spesifik dalam organisasi.	Menunjukkan perilaku positif, memberikan bimbingan dan motivasi, serta keberanian mengambil risiko personal.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	1
		Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	7
				Rata - rata	1,0
				NILAI ASPEK KEPEMIMPINAN	**49**
				Nilai Akhir Perilaku	**49,0**

3) Perilaku Level 3-4

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 3 - 5)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
Orientasi Pelayanan	a. Ketika memberikan pelayanan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika membangun hubungan	Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang	0	Silahkan lanjut ke situasi	2

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 3 - 5)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	dengan pihak-pihak yang dilayani.	dilayani sesuai arahan atasan.		berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika diharapkan memberikan nilai-nilai tumbuh atas layanan yang diberikan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika beradaptasi dengan menggunakan teknologi digital.	Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika diharapkan dengan benturan kepentingan.	Memberikan pelayanan diatas standar untuk memastikan keputusan pihak-pihak yang dilayani sesuai arahan atasan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	**10**
				Rata - rata	**2**
				NILAI ASPEK ORIENTASI PELAYANAN	**49**
Komitmen	a. Ketika menjalankan tugas serta kewajibannya sebagai anggota organisasi.	Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutny	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 3 - 5)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
				a	
		Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika harus menjaga citra organisasi.	Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menghadapi keadaan dilematis.	Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika diharapkan memupuk jiwa nasionalisme.	Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dihadapkan dengan masalah korupsi/ kolusi/ nepotisme (KKN).	Menunjukkan tindakan dan perilaku yang konsisten serta meneladani perilaku komitmen terhadap organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	10
				Rata - rata	2
				NILAI ASPEK KOMITMEN	49

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 3 - 5)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
Inisiatif Kerja	a. Ketika menjalankan tugas yang terkait pekerjaannya.	Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika kondisi/ situasi penyelesaian.	Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menjadi bagian anggota tim/ kelompok kerja.	Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika menghadapi masa-masa sulit.	Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutny	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 3 - 5)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.		a	
	e. Ketika dituntut bekerja lebih baik.	Dapat bekerja secara mandiri, kemauan untuk mencoba hal baru dan membangun jejaring. Mampu bertindak secara mandiri sesuai kewenangan dalam menangani permasalahan rutin.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	10
				Rata - rata	2
				NILAI ASPEK INISIATIF KERJA	**49**
Kerjasama	a. Ketika menghadapi masalah dengan pegawai lain/ orang yang tidak disukai ditempat kerja.	Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika mendapatkan pembagian tugas yang tidak menyenangkan	Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menghadapi pimpinan yang tidak memperdulikan kontribusi anggota tim.	Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika	Menunjukkan komitmen atas	0	Silahkan	2

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 3 - 5)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
	bekerja di dalam kelompok/ tim.	profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.		lanjut ke situasi berikutnya	
		Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut untuk mengembangkan jaringan Kerjasama.	Menunjukkan komitmen atas profesionalitas dan harapan positif terhadap tim/kelompok kecil.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	10
				Rata - rata	2
				NILAI ASPEK KERJASAMA	**49**
Kepemimpinan	a. Ketika menjadi pemimpin informal dalam unit kerja/ organisasi.	Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika diharapkan menjadi penyemangat rekan kerja/ bawahan.	Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika terjadi perselisihan dalam kelompok/ unit kerja/ organisasi.	Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta	0	Silahkan lanjut ke	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 3 - 5)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.		situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika mengatur pelaksanaan tugas/ pekerjaan bawahan.	Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.	Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	f. Ketika dihadapkan dengan situasi yang tidak pasti (terdapat kemungkinan mendatangkan hasil yang negatif).	Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	g. Ketika terjadi perubahan-perubahan yang spesifik dalam organisasi.	Bersedia untuk memberikan pengarahan, memotivasi, dan menunjukkan komitmen atas perilaku positif dan keberanian dalam mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	2
		Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	14

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 3 - 5)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
				Rata - rata	2,0
				NILAI ASPEK KEPEMIMPINAN	49
				Nilai Akhir Perilaku	49,0

4) Perilaku Level 4-5

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 4 - 6)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
Orientasi Pelayanan	a. Ketika memberikan pelayanan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika membangun hubungan dengan pihak-pihak yang dilayani.	Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika diharapkan memberikan nilai-nilai tumbuh atas layanan yang diberikan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika beradaptasi dengan menggunakan teknologi digital.	Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutny	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 4 - 6)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
		pihak-pihak yang dilayani.		a	
	e. Ketika diharapkan dengan benturan kepentingan.	Memberikan pelayanan diatas standar dan membangun nilai tambah dalam pelayanan.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	**15**
				Rata - rata	**3**
				NILAI ASPEK ORIENTASI PELAYANAN	**49**
Komitmen	a. Ketika menjalankan tugas serta kewajibannya sebagai anggota organisasi.	Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika harus menjaga citra organisasi.	Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menghadapi keadaan dilematis.	Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika diharapkan memupuk jiwa nasionalisme	Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 4 - 6)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	.	Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dihadapkan dengan masalah korupsi/ kolusi/ nepotisme (KKN).	Mendukung tujuan serta menjaga citra organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	15
				Rata - rata	3
				NILAI ASPEK KOMITMEN	49
Inisiatif Kerja	a. Ketika menjalankan tugas yang terkait pekerjaannya .	Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika kondisi/ situasi penyelesaian.	Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menjadi bagian anggota tim/ kelompok kerja.	Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutny	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 4 - 6)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
		perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.		a	
		Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika menghadapi masa-masa sulit.	Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut bekerja lebih baik.	Bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru, dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	15
				Rata - rata	3
				NILAI ASPEK INISIATIF KERJA	**49**
Kerjasama	a. Ketika menghadapi masalah dengan pegawai lain/ orang yang tidak disukai ditempat kerja.	Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika mendapatkan pembagian tugas yang tidak menyenangkan	Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Membangun semangat kelompok besar dan nilai	0	Silahkan lanjut ke	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 4 - 6)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
		tambah dalam pelaksanaan tugas.		situasi berikutnya	
	c. Ketika menghadapi pimpinan yang tidak memperdulikan kontribusi anggota tim.	Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika bekerja di dalam kelompok/ tim.	Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut untuk mengembangkan jaringan Kerjasama.	Bersikap transparan dan terbuka serta menghargai anggota kelompoknya.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	15
				Rata - rata	3
				NILAI ASPEK KERJASAMA	**49**
Kepemimpinan	a. Ketika menjadi pemimpin informal dalam unit kerja/ organisasi.	Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika diharapkan menjadi	Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk	0	Silahkan lanjut ke situasi	3

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 4 - 6)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	penyemangat rekan kerja/ bawahan.	mengambil risiko.		berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika terjadi perselisihan dalam kelompok/ unit kerja/ organisasi.	Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika mengatur pelaksanaan tugas/ pekerjaan bawahan.	Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.	Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	f. Ketika dihadapkan dengan situasi yang tidak pasti (terdapat kemungkinan mendatangkan hasil yang negatif).	Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi	0	Silahkan lanjut ke	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 4 - 6)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		katalisator		situasi berikutnya	
	g. Ketika terjadi perubahan-perubahan yang spesifik dalam organisasi.	Memberikan dukungan terhadap orang lain serta menunjukkan tekad untuk mengambil risiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	3
		Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	21
				Rata - rata	3,0
				NILAI ASPEK KEPEMIMPINAN	**49**
				Nilai Akhir Perilaku	**49,0**

5) Perilaku Level 5-6

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 5 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
Orientasi Pelayanan	a. Ketika memberikan pelayanan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika membangun hubungan dengan pihak-pihak yang dilayani.	Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika diharapkan memberikan nilai-nilai tumbuh atas layanan yang diberikan kepada pihak-pihak	Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutny	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 5 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	yang dilayani.			a	
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika beradaptasi dengan menggunakan teknologi digital.	Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika diharapkan dengan benturan kepentingan.	Berusaha memenuhi kebutuhan mendasar dalam pelayanan dan percepatan penanganan masalah.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	**20**
				Rata - rata	**4**
				NILAI ASPEK ORIENTASI PELAYANAN	**49**
Komitmen	a. Ketika menjalankan tugas serta kewajibannya sebagai anggota organisasi.	Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika harus menjaga citra organisasi.	Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 5 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
	c. Ketika menghadapi keadaan dilematis.	Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika diharapkan memupuk jiwa nasionalisme.	Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dihadapkan dengan masalah korupsi/ kolusi/ nepotisme (KKN).	Bertindak berdasarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	20
				Rata - rata	4
				NILAI ASPEK KOMITMEN	49
Inisiatif Kerja	a. Ketika menjalankan tugas yang terkait pekerjaannya.	Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika kondisi/ situasi penyelesaian.	Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutny	4

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 5 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.		a	
		Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menjadi bagian anggota tim/ kelompok kerja.	Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika menghadapi masa-masa sulit.	Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut bekerja lebih baik.	Menyusun rencana, tindakan taktis maupun langkah antisipasi terhadap permasalahan rutin. Menyusun perbaikan berkelanjutan, dan menghargai orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	20
				Rata - rata	4
				NILAI ASPEK INISIATIF KERJA	**49**
Kerjasama	a. Ketika menghadapi	Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan	0	Silahkan lanjut ke	4

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 5 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	masalah dengan pegawai lain/ orang yang tidak disukai ditempat kerja.	memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.		situasi berikutnya	
		Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika mendapatkan pembagian tugas yang tidak menyenangkan	Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menghadapi pimpinan yang tidak memperdulikan kontribusi anggota tim.	Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika bekerja di dalam kelompok/ tim.	Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut untuk mengembangkan jaringan Kerjasama.	Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Secara aktif menjaga motivasi	0	Silahkan	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 5 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
		dan hubungan yang positif dalam organisasi.		lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	20
				Rata - rata	4
				NILAI ASPEK KERJASAMA	**49**
Kepemimpinan	a. Ketika menjadi pemimpin informal dalam unit kerja/ organisasi.	Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika diharapkan menjadi penyemangat rekan kerja/ bawahan.	Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika terjadi perselisihan dalam kelompok/ unit kerja/ organisasi.	Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika mengatur pelaksanaan tugas/ pekerjaan bawahan.	Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika mempengaru	Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan	0	Silahkan lanjut ke	4

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 5 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	hi orang lain untuk mencapai tujuan.	profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.		situasi berikutnya	
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	f. Ketika dihadapkan dengan situasi yang tidak pasti (terdapat kemungkinan mendatangkan hasil yang negatif).	Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	g. Ketika terjadi perubahan-perubahan yang spesifik dalam organisasi.	Menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan profesional dalam segala situasi, serta bersedia untuk mengambil resiko.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
		Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	4
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	28
				Rata - rata	4,0
				NILAI ASPEK KEPEMIMPINAN	**49**
				Nilai Akhir Perilaku	**49,0**

6) Perilaku Level 6-7

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 6 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
Orientasi Pelayanan	a. Ketika memberikan pelayanan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika membangun	Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan	0	Silahkan lanjut ke	5

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 6 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	hubungan dengan pihak-pihak yang dilayani.	pihak-pihak yang dilayani.		situasi berikutnya	
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika diharapkan memberikan nilai-nilai tumbuh atas layanan yang diberikan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	0
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika beradaptasi dengan menggunakan teknologi digital.	Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika diharapkan dengan benturan kepentingan.	Mengevaluasi dan mengantisipasi kebutuhan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	**20**
				Rata - rata	**4**
				NILAI ASPEK ORIENTASI PELAYANAN	**49**
Komitmen	a. Ketika menjalankan tugas serta kewajibannya sebagai anggota organisasi.	Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika harus menjaga citra organisasi.	Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutny	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 6 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
		yang terintegrasi)		a	
	c. Ketika menghadapi keadaan dilematis.	Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika diharapkan memupuk jiwa nasionalisme.	Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dihadapkan dengan masalah korupsi/ kolusi/ nepotisme (KKN).	Menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	25
				Rata - rata	5
				NILAI ASPEK KOMITMEN	49
Inisiatif Kerja	a. Ketika menjalankan tugas yang terkait pekerjaannya.	Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika kondisi/ situasi penyelesaian.	Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menjadi bagian anggota tim/ kelompok kerja.	Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika menghadapi	Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk	0	Silahkan lanjut ke	5

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 6 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
	masa-masa sulit.	meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.		situasi berikutnya	
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut bekerja lebih baik.	Merancang rencana jangka pendek, adaptasi ide untuk meningkatkan kinerja, dan memberikan dukungan terhadap orang lain.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	25
				Rata - rata	5
				NILAI ASPEK INISIATIF KERJA	**49**
Kerjasama	a. Ketika menghadapi masalah dengan pegawai lain/ orang yang tidak disukai ditempat kerja.	Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika mendapatkan pembagian tugas yang tidak menyenangkan	Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika menghadapi pimpinan yang tidak memperdulikan kontribusi anggota tim.	Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika bekerja di dalam kelompok/ tim.	Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika dituntut untuk mengembangkan jaringan Kerjasama.	Membangun semangat kelompok besar dan nilai tambah dalam pelaksanaan tugas.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Secara aktif menjaga motivasi	0	Silahkan	

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 6 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
		dan hubungan yang positif dalam organisasi.		lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	25
				Rata - rata	5
				NILAI ASPEK KERJASAMA	**49**
Kepemimpinan	a. Ketika menjadi pemimpin informal dalam unit kerja/ organisasi.	Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	b. Ketika diharapkan menjadi penyemangat rekan kerja/ bawahan.	Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	c. Ketika terjadi perselisihan dalam kelompok/ unit kerja/ organisasi.	Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	d. Ketika mengatur pelaksanaan tugas/ pekerjaan bawahan.	Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	e. Ketika mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.	Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	f. Ketika dihadapkan dengan situasi yang tidak pasti (terdapat kemungkinan mendatangkan hasil yang negatif).	Menunjukkan kemandirian dan kemampuan menjadi katalisator	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	5
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
	g. Ketika	Menunjukkan kemandirian	0	Silahkan	5

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 6 - 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
	terjadi perubahan-perubahan yang spesifik dalam organisasi.	dan kemampuan menjadi katalisator		lanjut ke situasi berikutnya	
		Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	
				Total	35
				Rata - rata	5,0
				NILAI ASPEK KEPEMIMPINAN	**49**
				Nilai Akhir Perilaku	**49,0**

7) Perilaku Level 7

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH*
					ATASAN LANGSUNG
Orientasi Pelayanan	a. Ketika memberikan pelayanan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	b. Ketika membangun hubungan dengan pihak-pihak yang dilayani.	Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	c. Ketika diharapkan memberikan nilai-nilai tumbuh atas layanan yang diberikan kepada pihak-pihak yang dilayani.	Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	d. Ketika beradaptasi dengan menggunakan teknologi digital.	Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	e. Ketika diharapkan dengan benturan kepentingan.	Mengembangkan sistem pelayanan baru bersifat jangka panjang untuk memastikan kebutuhan dan kepuasan pihak-pihak yang dilayani.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
				Total	**30**
				Rata - rata	**6**
				NILAI ASPEK ORIENTASI PELAYANAN	**49**
Komitmen	a. Ketika menjalankan tugas serta kewajibannya sebagai	Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
	anggota organisasi.				
	b. Ketika harus menjaga citra organisasi.	Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	c. Ketika menghadapi keadaan dilematis.	Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	d. Ketika diharapkan memupuk jiwa nasionalisme.	Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	e. Ketika dihadapkan dengan masalah korupsi/ kolusi/ nepotisme (KKN).	Mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
				Total	30
				Rata - rata	6
				NILAI ASPEK KOMITMEN	49
Inisiatif Kerja	a. Ketika menjalankan tugas yang terkait pekerjaannya.	Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	b. Ketika kondisi/ situasi penyelesaian.	Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	c. Ketika menjadi bagian anggota tim/ kelompok kerja.	Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	d. Ketika menghadapi masa-masa sulit.	Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	e. Ketika dituntut bekerja lebih baik.	Merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
				Total	30
				Rata - rata	6
				NILAI ASPEK INISIATIF KERJA	**49**
Kerjasama	a. Ketika menghadapi	Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif	0	Silahkan lanjut ke	6

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
	masalah dengan pegawai lain/ orang yang tidak disukai ditempat kerja.	dalam organisasi.		situasi berikutnya	
	b. Ketika mendapatkan pembagian tugas yang tidak menyenangkan	Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	c. Ketika menghadapi pimpinan yang tidak memperdulikan kontribusi anggota tim.	Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	d. Ketika bekerja di dalam kelompok/ tim.	Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	e. Ketika dituntut untuk mengembangkan jaringan Kerjasama.	Secara aktif menjaga motivasi dan hubungan yang positif dalam organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
				Total	30
				Rata - rata	6
				NILAI ASPEK KERJASAMA	**49**
Kepemimpinan	a. Ketika menjadi pemimpin informal dalam unit kerja/ organisasi.	Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	b. Ketika diharapkan menjadi penyemangat rekan kerja/ bawahan.	Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	c. Ketika terjadi perselisihan dalam kelompok/ unit kerja/ organisasi.	Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	d. Ketika mengatur pelaksanaan tugas/ pekerjaan bawahan.	Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	e. Ketika mempengaruhi orang	Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi	6

ASPEK PERILAKU KERJA	SITUASI	INDIKATOR YANG DIUJIKAN (LEVEL 7)	TERPENUHI = 1/ TIDAK = 0	KETERANGAN	LEVEL YANG DIPEROLEH* ATASAN LANGSUNG
	lain untuk mencapai tujuan.			berikutnya	
	f. Ketika dihadapkan dengan situasi yang tidak pasti (terdapat kemungkinan mendatangkan hasil yang negatif).	Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
	g. Ketika terjadi perubahan-perubahan yang spesifik dalam organisasi.	Menjadi teladan yang postif dalam kepemimpinan organisasi.	0	Silahkan lanjut ke situasi berikutnya	6
				Total	42
				Rata - rata	6,0
				NILAI ASPEK KEPEMIMPINAN	**49,0**
				Nilai Akhir Perilaku	**49,0**

Adapun format Penilaian Perilaku Kerja sebagai berikut:

PENILAIAN PERILAKU KERJA

(Tempat Tugas)

Periode Penilaian:

..... - .....

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama	.....	Nama	.....
NIP	.....	NIP	.....
Pangkat/Gol. Ruang	.....	Pangkat/Gol. Ruang	.....
Jabatan	.....	Jabatan	.....
Unit Kerja	.....	Unit Kerja	.....

No.	Aspek Perilaku	Nilai
1.	Orientasi Pelayanan	.....
2.	Komitmen	.....
3.	Inisiatif Kerja	.....
4.	Kerjasama	.....
5.	Kepemimpinan	.....
Nilai Akhir		**.....**

(tempat), (tanggal, bulan, tahun)
PEJABAT PENILAI KINERJA,

(Nama)
(NIP)

5. HASIL PENGUKURAN KINERJA BULANAN

Hasil Pengukuran Kinerja Bulanan dinilai dengan menggabungkan hasil penilaian rencana aksi dan hasil penilaian perilaku kerja, dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian rencana aksi dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian perilaku kerja.

Hasil Pengukuran Kinerja Bulanan meliputi:

a. Tempat Tugas, memuat lokasi Pegawai yang Dinilai bertugas;

b. Periode Penilaian, memuat periode penilaian dalam 1 (satu) bulan penuh hari kalender, kecuali pada bulan Januari yang dimulai dari tanggal 2 Januari;

c. Pegawai yang Dinilai, memuat Nama, Nomor Induk Pegawai (NIP), Pangkat/Golongan Ruang, Jabatan, dan Unit Kerja dari Pegawai yang dinilai;

d. Pejabat Penilai Kinerja, memuat Nama, Nomor Induk Pegawai (NIP), Pangkat/Golongan Ruang, Jabatan, dan Unit Kerja dari Pejabat yang menilai;

e. Periode Pengukuran, memuat jangka waktu pelaksanaan penilaian dari pengukuran kinerja Pegawai yang Dinilai;

f. Nilai Periodik SKP, memuat total nilai rencana aksi pada periode laporan kinerja pegawai yang dinilai;

g. Nilai Periodik Perilaku Kerja, memuat total nilai akhir penilaian perilaku kerja pada periode laporan kinerja pegawai yang dinilai; dan

h. Nilai Kinerja Pegawai Periodik, memuat total nilai rencana aksi dan total nilai akhir penilaian perilaku kerja pada periode laporan kinerja pegawai yang dinilai, dengan sebutan sesuai kategori capaian IKI.

i. Sebutan, atau predikat dinyatakan sebagai berikut:

   1) Sangat Baik, apabila pegawai memiliki:

      a) Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) ≤ x ≤ angka 120 (seratus dua puluh); dan

      b) Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi satuan kerja atau negara;

   2) Baik, apabila pegawai memiliki nilai dengan angka 109 (seratus sembilan) ≤ x ≤ angka 90 (sembilan puluh);

   3) Cukup, apabila pegawai memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) ≤ x < angka 90 (sembilan puluh);

   4) Kurang, apabila pegawai memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) ≤ x < angka 70 (tujuh puluh); dan

   5) Kurang, apabila pegawai memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Adapun format Hasil Pengukuran Kinerja Bulanan sebagai berikut:

HASIL PENGUKURAN KINERJA BULANAN

(Tempat Tugas)

Periode Penilaian :
..... - .....

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	.....	NAMA	.....
NIP	.....	NIP	.....
PANGKAT/GOL.RUANG	.....	PANGKAT/GOL.RUANG	.....
JABATAN	.....	JABATAN	.....
UNIT KERJA	.....	UNIT KERJA	.....
PERIODE PENGUKURAN	.....		
NILAI PERIODIK SKP	.....		
NILAI PERIODIK PERILAKU KERJA	.....		
NILAI KINERJA PEGAWAI PERIODIK	.....		
SEBUTAN	.....		

(tempat), (tanggal, bulan, tahun)

PEGAWAI YANG DINILAI,

(Nama)
(NIP)

PEJABAT PENILAI KINERJA,

(Nama)
(NIP)

Pj. BUPATI ACEH BARAT,

MAHDI