



SALINAN

GUBERNUR JAWA BARAT

PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT

NOMOR 1 TAHUN 2026

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT NOMOR 68  
TAHUN 2023 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI  
APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA BARAT,

- Menimbang : a. bahwa pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- b. bahwa untuk mengharmonisasikan ketentuan pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta menyelaraskan dengan kebijakan daerah, perlu dilakukan perubahan terhadap Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2023 sebagaimana dimaksud dalam pertimbangan huruf a;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 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);
2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6866);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
5. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2023);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT NOMOR 68 TAHUN 2023 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2023) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Pemerintah Daerah Provinsi adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Jawa Barat.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Gubernur dan/atau Pejabat yang mendapatkan delegasi kewenangan melaksanakan fungsi pembinaan kepegawaian.
5. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
6. Perangkat Daerah Provinsi adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah Provinsi.

8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah Daerah Provinsi.
10. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi.
11. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi.
12. Pimpinan adalah Pejabat Penilai Kinerja, Pejabat lain dalam satu unit organisasi, lintas unit organisasi, lintas instansi pemerintah dan/atau pejabat lain di luar instansi pemerintah dimana pegawai mendapat penugasan.
13. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai dengan ketentuan paling rendah Pejabat Pengawas atau Pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
15. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
16. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah Ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.
17. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.
18. Umpan Balik Berkelanjutan adalah tanggapan atau respon yang diberikan atas kinerja Pegawai.
19. Evaluasi Kinerja Periodik adalah Proses Pejabat Penilai Kinerja melakukan reviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama bulanan atau triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
20. Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja melakukan reviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama satu tahun kinerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
21. Rencana Hasil Kerja adalah kondisi yang ingin dicapai oleh setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara.

22. Indikator Kinerja Individu yang selanjutnya disingkat IKI adalah ukuran keberhasilan kinerja dan yang dicapai oleh Pegawai yang ditentukan berdasarkan periode waktu dan keluaran yang disepakati bersama dengan Pejabat Penilai Kinerja.
23. Instruksi Khusus Gubernur yang selanjutnya disingkat IKG adalah perintah tertulis dari Gubernur yang harus dilaksanakan dan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
24. Target Kinerja adalah Rencana Capaian Hasil Kinerja yang akan dicapai oleh masing-masing Pegawai.
25. Aktivitas Utama adalah langkah kerja untuk melaksanakan tugas dan fungsi dan/atau kegiatan ditujukan untuk mencapai target kinerja tahunan organisasi dan direncanakan secara sistematis sesuai hirarki organisasi.
26. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
27. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
28. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai sesuai ketentuan perundang-undangan.
29. Penilaian Perilaku 360 adalah penilaian atas tindakan perilaku Pegawai melalui pernyataan dari pihak lain di lingkungan kerja masing-masing meliputi atasan, rekan, bawahan dan pribadi dengan pendekatan psikologis yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertutup.
30. Presensi Daring adalah aplikasi yang berfungsi mengelola dan menyajikan data kehadiran Aparatur Sipil Negara yang berlaku sesuai ketentuan perundang-undangan.
31. Pembinaan Kinerja adalah proses yang dilakukan melalui bimbingan kinerja dan konseling kinerja.
32. Bimbingan Kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh Pimpinan dalam rangka mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai untuk mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
33. Konseling Kinerja adalah proses identifikasi dan penyelesaian masalah perilaku kerja yang dihadapi Pegawai dalam memenuhi Ekspektasi pimpinan dan/atau dalam rangka penyelesaian masalah kinerja dalam mencapai target kinerja.
34. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Rencana Keuangan Daerah yang dituangkan dalam Peraturan Daerah.

35. Mutasi atas permintaan sendiri adalah perpindahan PNS dari luar instansi Pemerintah Daerah Provinsi ke dalam lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat atas permintaan sendiri berdasarkan pertimbangan tertentu untuk mengisi jabatan kosong/target yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, telah dinyatakan lulus dan memenuhi *passing grade* seleksi.

2. Ketentuan Pasal 24 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 24

- (1) Gubernur memberikan IKG kepada Kepala Perangkat Daerah Provinsi sesuai wewenang serta tugas dan fungsi Perangkat Daerah Provinsi.
- (2) Ruang lingkup IKG sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  1. percepatan pelaksanaan capaian target kinerja atau tugas lainnya untuk menyelesaikan dalam waktu yang lebih singkat dari yang ditargetkan;
  2. eksekusi luar biasa untuk pelaksanaan tugas yang memiliki kompleksitas tinggi dan memerlukan pelibatan lintas sektor dan/atau lintas instansi; dan
  3. pengembangan/kebaruan untuk pelaksanaan tugas atau penyelesaian suatu permasalahan dengan metode kerja baru.
- (3) IKG dapat didelegasikan kepada pejabat administrator, pejabat pengawas, pejabat fungsional dan pejabat pelaksana setiap Perangkat Daerah Provinsi secara proporsional dan substansi terkait.
- (4) IKG yang didelegasikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan validasi setelah pejabat yang diberikan delegasi melaporkan kepada pejabat yang memberikan delegasi secara berjenjang.

3. Ketentuan Pasal 26 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 26

- (1) Pegawai yang melaksanakan hak cuti diberlakukan penilaian kinerja sesuai ketentuan berikut:
  - a. Pegawai yang melaksanakan hak cuti sakit selama 28 (dua puluh delapan) hari kalender sampai dengan 18 (delapan belas) bulan, tidak diberlakukan penilaian kinerja;
  - b. Pegawai yang melaksanakan hak cuti sakit di bawah periode sebagaimana dimaksud dalam huruf a diberlakukan proses penilaian kinerja sesuai pelaporan kinerja yang bersangkutan dihitung hari kerja efektif pada bulan berjalan;

- c. Pegawai yang melaksanakan hak cuti melahirkan sampai dengan anak ketiga sejak yang bersangkutan menjadi Pegawai, tidak diberlakukan penilaian kinerja;
  - d. PNS yang melaksanakan hak cuti besar dengan kepentingan agama yaitu menunaikan Ibadah Haji pertama kali, tidak diberlakukan penilaian kinerja;
  - e. PNS yang melaksanakan hak cuti besar selain sebagaimana dimaksud pada huruf d, tidak diberlakukan penilaian kinerja terhitung sejak tanggal penetapan cuti yang dikeluarkan oleh Kepala Perangkat Daerah Provinsi yang melaksanakan fungsi penunjang urusan kepegawaian;
  - f. PPPK yang melaksanakan hak cuti tahunan karena ibadah haji pertama kali, tidak diberlakukan penilaian kinerja;
  - g. Pegawai yang melaksanakan hak cuti tahunan diberlakukan proses penilaian kinerja sesuai pelaporan kinerja yang bersangkutan dihitung hari kerja efektif pada bulan berjalan;
  - h. Pegawai yang melaksanakan hak cuti karena alasan penting diberlakukan proses penilaian kinerja sesuai pelaporan kinerja yang bersangkutan dihitung hari kerja efektif pada bulan berjalan;
  - i. Pegawai yang mengajukan cuti diluar tanggungan negara, tidak dilakukan penilaian kinerja terhitung sejak tanggal penetapan cuti yang dikeluarkan oleh Kepala Perangkat Daerah Provinsi yang melaksanakan fungsi penunjang urusan kepegawaian; dan
  - j. Pegawai yang cuti sebelum tanggal 15 (lima belas) dilakukan penilaian kinerja pada bulan berjalan dan bagi Pegawai yang cuti setelah tanggal 15 (lima belas) dilakukan penilaian kinerja pada bulan berikutnya.
- (2) Dalam hal Pegawai melaksanakan hak cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf j, Pejabat Penilai Kinerja melakukan distribusi tugas dan tanggung jawab kinerja kepada Pegawai lain di unit kerja.
4. Bagian Keenam diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Bagian Keenam  
Pegawai yang Melaksanakan Pendidikan Lanjutan

5. Ketentuan Pasal 27 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 27

- (1) Pegawai yang melaksanakan pendidikan lanjutan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, melaporkan target dan capaian kinerja serta diberikan penilaian kinerja sesuai dengan pelaporan kinerja yang bersangkutan.
- (2) Pegawai yang melaksanakan pendidikan lanjutan melalui tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan penilaian kinerja dengan ketentuan:
  - a. bagi PNS yang mendapatkan pembiayaan tugas belajar melalui APBD:
    1. dalam hal PNS yang tidak diberhentikan dari jabatannya, maka dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan jabatan yang didudukinya;
    2. dalam hal PNS yang diberhentikan dari jabatannya, maka dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan penetapan jabatan pelaksana yang disetarakan dengan jenjang pendidikan berdasarkan hasil penilaian kinerja;
  - b. bagi PNS yang mendapatkan pembiayaan tugas belajar di luar APBD (kementerian/ lembaga/dan/atau sumber pendanaan lainnya):
    1. dalam hal PNS yang tidak diberhentikan dari jabatannya, maka dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan jabatan yang didudukinya;
    2. dalam hal PNS yang diberhentikan dari jabatannya, maka dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan penetapan jabatan pelaksana berdasarkan jenjang Pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. bagi PNS yang melaksanakan tugas belajar mandiri dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan jabatan yang didudukinya; dan
  - d. bagi PPPK yang melaksanakan pendidikan lanjutan tidak diberhentikan dari jabatannya, dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan jabatan yang didudukinya.
- (3) PNS yang telah selesai melaksanakan pendidikan lanjutan dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan jenjang jabatan yang diduduki setelah mendapatkan pernyataan penugasan kembali yang dibuktikan melalui keputusan pengaktifan kembali yang dikeluarkan oleh Perangkat Daerah Provinsi yang melaksanakan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan surat perintah melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh kepala Perangkat Daerah Provinsi.

6. Ketentuan Pasal 28 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 28

- (1) Pegawai yang dipekerjakan/diperbantukan/penugasan khusus dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan instansi tempat Pegawai dipekerjakan/diperbantukan/penugasan khusus.
- (2) Dalam hal terdapat pegawai dari instansi lain yang dipekerjakan/diperbantukan/penugasan khusus pada Pemerintah Daerah Provinsi, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan rekomendasi hasil kerja yang bersangkutan dari Pejabat Penilai Kinerja sebagai dasar pertimbangan penilaian kinerja periodik baik bersifat bulanan/triwulan/semester/tahunan.

7. Ketentuan Pasal 29 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 29

Dalam hal terjadi rotasi/mutasi/promosi PNS, proses penilaian kinerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PNS yang rotasi/mutasi/promosi pada periode penilaian kinerja bulan berjalan atau sebelum terbit hasil validasi penilaian kinerja bulan sebelumnya, diberlakukan penilaian kinerja sesuai jabatan lama dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja yang didapat;
- b. PNS yang rotasi/mutasi/promosi terhitung sejak tanggal 15 (lima belas) dan setelahnya diberlakukan penilaian kinerja pada periode bulan berikutnya sesuai dengan capaian penilaian kinerja sesuai dengan jabatan baru;
- c. PNS yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi diberlakukan penilaian kinerja sejak menerima surat perintah melaksanakan tugas; dan
- d. PNS yang mutasi/promosi keluar Pemerintah Daerah ke instansi lain diberlakukan penilaian kinerja pada bulan terakhir yang bersangkutan bekerja.

8. Di antara Bagian Kesembilan dan Bagian Kesepuluh disisipkan 1 (satu) bagian, yakni Bagian Kesembilan-A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Bagian Kesembilan-A  
Pegawai yang Dikenakan Hukuman Disiplin

9. Di antara Pasal 30 dan Pasal 31 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 30A sehingga berbunyi sebagai berikut

Pasal 30A

Pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat tetap melaporkan target dan capaian kinerja sesuai jabatan yang didudukinya.

10. Ketentuan Pasal 31 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 31

- (1) Faktor-faktor pengurang penilaian kinerja antara lain:
  - a. melakukan manipulasi data kinerja; dan/atau
  - b. tidak dapat membuktikan kehadiran atau masuk kerja sesuai hari dan jam kerja efektif;
- (2) Pegawai yang terbukti melakukan manipulasi data kinerja setelah hasil pengecekan dan pemeriksaan oleh Perangkat Daerah Provinsi yang melaksanakan fungsi penunjang urusan kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dikenakan pengurang nilai kinerja sebesar 100% (seratus persen) pada periode penilaian kinerja bulan berjalan.
- (3) Pegawai yang tidak dapat membuktikan kehadiran atau masuk kerja sesuai hari dan jam kerja efektif pada bulan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dikenakan pengurangan nilai kinerja sebesar 360 (tiga ratus enam puluh) menit setiap tidak masuk pada hari kerja efektif dari hasil penilaian kinerja.

11. Di antara BAB IX dan BAB X disisipkan 1 (satu) BAB, yaitu Bab IXA sehingga berbunyi sebagai berikut:

BAB IXA

KETENTUAN PERALIHAN

12. Di antara Pasal 31 dan Pasal 32 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 32A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 32A

Ketentuan mengenai penilaian kinerja bagi Pegawai yang melaksanakan hak cuti, PNS yang melaksanakan pendidikan lanjutan, PNS rotasi/mutasi/promosi, dan faktor-faktor pengurang penilaian kinerja masih mengacu pada Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara sampai dengan ditetapkannya Peraturan Gubernur Jawa Barat mengenai tambahan penghasilan aparatur sipil negara yang menggantikan:

- a. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 10 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai

Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 69 Tahun 2023 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 10 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat; dan

- b. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 67 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
13. Ketentuan huruf A, huruf B, huruf C, huruf D, dan huruf I dalam Lampiran Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara diubah, sehingga berbunyi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

#### Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ditetapkan di Bandung  
pada tanggal 2 Januari 2026

GUBERNUR JAWA BARAT,

ttd.

DEDI MULYADI

Diundangkan di Bandung  
pada tanggal 2 Januari 2026

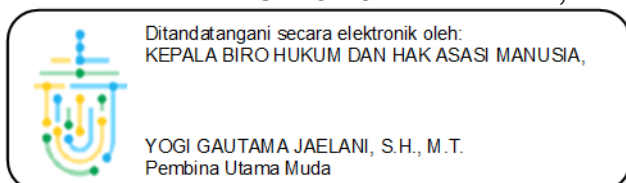
SEKRETARIS DAERAH PROVINSI  
JAWA BARAT,

ttd.

HERMAN SURYATMAN

BERITA DAERAH PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2026 NOMOR 1

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM DAN HAM,



LAMPIRAN  
 PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT  
 NOMOR 1 TAHUN 2026  
 TENTANG  
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT  
 NOMOR 68 TAHUN 2023 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA  
 PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

FORMULASI PENILAIAN KINERJA BERDASARKAN JENJANG JABATAN, FORMULASI BOBOT PENILAIAN PERILAKU KERJA  
 MELALUI METODE POLA PENILAIAN PERILAKU 360 DAN METODE PENGUKURAN PRESENSI DARING

A. TABEL FORMULASI BOBOT PENILAIAN KINERJA SEKRETARIS DAERAH

KINERJA	60%	SKP	100%	KINERJA UTAMA	KINERJA OUTPUT	IKI & Target Kinerja	100%	Kinerja utama 100% jika validasi cascading kinerja belum final		
	40%	PERILAKU	25%	Berorientasi Pelayanan	50%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Bawahan		
							50%	Pribadi		
					50%	Nilai Orientasi Pelayanan berdasarkan bukti	50%	Jumlah Hari Masuk Kantor dalam sebulan		
								Hari Minimal hadir di kantor dalam 1 bulan (4 hari)		
							50%	Jumlah Jam Masuk Kerja dalam sebulan		
								Jam Masuk Kerja dalam 1 bulan (7,5 x jumlah hari kerja sebulan)		
					12,5%	Akuntabel	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Bawahan
									50%	Pribadi
									50%	Penilaian Perilaku Kerja 360
					50%	Pribadi				
	12,5%	Harmonis	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Bawahan				
50%					Pribadi					

			12,5%	Loyal	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Bawahan
							50%	Pribadi
			12,5%	Adaptif	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Bawahan
							50%	Pribadi
			12,5%	Kolaboratif	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Bawahan
							50%	Pribadi

B. TABEL FORMULASI BOBOT PENILAIAN KINERJA STAF AHLI

KINERJA	60%	SKP	100%	KINERJA UTAMA	KINERJA OUTPUT	IKI & Target Kinerja	100%	Kinerja utama 100% jika validasi cascading kinerja belum final		
	40%	PERILAKU	25%	Berorientasi Pelayanan	50%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Rekan		
							50%	Pribadi		
					50%	Jumlah Hari Masuk Kantor dalam sebulan				
							50%	Hari Minimal hadir di kantor dalam 1 bulan (4 hari)		
					50%	Jumlah Jam Masuk Kerja dalam sebulan				
							50%	Jam Masuk Kerja dalam 1 bulan (7,5 x jumlah hari kerja sebulan)		
					12,5%	Akuntabel			100%	Penilaian Perilaku Kerja 360
								50%	Pribadi	
					12,5%	Kompeten	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Rekan
									50%	Pribadi
					12,5%	Harmonis	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Rekan
									50%	Pribadi
					12,5%	Loyal	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Rekan
			50%	Pribadi						

			12,5%	Adaptif	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Rekan
							50%	Pribadi
			12,5%	Kolaboratif	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Rekan
							50%	Pribadi

C. TABEL FORMULASI BOBOT PENILAIAN KINERJA ASISTEN SEKRETARIS DAERAH

KINERJA	60%	SKP	100%	KINERJA UTAMA	KINERJA OUTPUT	IKI & Target Kinerja	100%	Kinerja utama 100% jika validasi cascading kinerja belum final			
	40%	PERILAKU	25%	Berorientasi Pelayanan	50%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan			
							30%	Rekan			
							25%	Bawahan			
							5%	Pribadi			
					50%	Nilai Orientasi Pelayanan berdasarkan bukti	50%	<u>Jumlah Hari Masuk Kantor dalam 1 (satu) bulan</u> Hari Minimal hadir di kantor dalam 1 (satu) bulan (4 hari)			
							50%	<u>Jumlah Jam Masuk Kerja dalam 1 (satu) bulan</u> Jam Masuk Kerja dalam 1 bulan (7,5 x jumlah hari kerja 1 (satu) bulan)			
					12,5%	Akuntabel	100%	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
										30%	Rekan
			25%	Bawahan							
			5%	Pribadi							
			12,5%	Kompeten	100%	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan		
								30%	Rekan		
								25%	Bawahan		
								5%	Pribadi		
			12,5%	Harmonis	100%	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan		
								30%	Rekan		
	25%	Bawahan									
	5%	Pribadi									

			12,5%	Loyal	50%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
							30%	Rekan
							25%	Bawahan
							5%	Pribadi
			12,5%	Adaptif	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
							30%	Rekan
							25%	Bawahan
							5%	Pribadi
			12,5%	Kolaboratif	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
							30%	Rekan
							25%	Bawahan
							5%	Pribadi

D. TABEL FORMULASI BOBOT PENILAIAN KINERJA JABATAN PIMPINAN TINGGI/ES II

KINERJA	60%	SKP	100%	KINERJA UTAMA	KINERJA OUTPUT	IKI & Target Kinerja	100%	Kinerja utama 100% jika validasi cascading kinerja belum final
	40%	PERILAKU	25%	Berorientasi Pelayanan	50%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
							30%	Rekan
							25%	Bawahan
							5%	Pribadi
					50%	Nilai Orientasi Pelayanan berdasarkan bukti	50%	<u>Jumlah Hari Masuk Kantor dalam 1 (satu) bulan</u> Hari Minimal hadir di kantor dalam 1 (satu) bulan (4 hari)
							50%	<u>Jumlah Jam Masuk Kerja dalam 1 (satu) bulan</u> Jam Masuk Kerja dalam 1 bulan (7,5 x jumlah hari kerja 1 (satu) bulan)

			12,5%	Akuntabel	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
							30%	Rekan
							25%	Bawahan
							5%	Pribadi
			12,5%	Kompeten	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
							30%	Rekan
							25%	Bawahan
							5%	Pribadi
			12,5%	Harmonis	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
							30%	Rekan
							25%	Bawahan
							5%	Pribadi
			12,5%	Loyal	50%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
							30%	Rekan
							25%	Bawahan
							5%	Pribadi
			12,5%	Adaptif	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
							30%	Rekan
							25%	Bawahan
							5%	Pribadi
			12,5%	Kolaboratif	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	40%	Atasan
							30%	Rekan
							25%	Bawahan
							5%	Pribadi

I. TABEL FORMULASI BOBOT PENILAIAN KINERJA JABATAN GURU PNS DAN PPPK

KINERJA	60%	SKP	100%	KINERJA UTAMA	KINERJA OUTPUT	IKI & Target Kinerja	100%	Kinerja utama 100% jika validasi cascading kinerja belum final		
	40%	PERILAKU	25%	Berorientasi Pelayanan	50%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Atasan		
							45%	Rekan		
							5%	Pribadi		
					50%	Nilai Orientasi Pelayanan berdasarkan bukti	50%	<u>Jumlah Hari Masuk Kantor dalam sebulan</u> Hari Minimal hadir di kantor dalam 1 bulan (4 hari)		
							50%	<u>Jumlah Jam Masuk Kerja dalam sebulan</u> Jam Masuk Kerja dalam 1 bulan (7,5 x jumlah hari kerja sebulan)		
					12,5%	Akuntabel	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Atasan
									45%	Rekan
									5%	Pribadi
			12,5%	Kompeten	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Atasan		
							45%	Rekan		
							5%	Pribadi		
			12,5%	Harmonis	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Atasan		
							45%	Rekan		
							5%	Pribadi		
			12,5%	Loyal	50%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Atasan		
							45%	Rekan		
					5%	Pribadi				
			50%	Nilai Loyalitas berdasarkan bukti	100%	Hari Senin Tepat waktu dibagi total Hari Senin dalam sebulan				

			12,5%	Adaptif	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Atasan
							45%	Rekan
							5%	Pribadi
			12,5%	Kolaboratif	100%	Penilaian Perilaku Kerja 360	50%	Atasan
							45%	Rekan
							5%	Pribadi

GUBERNUR JAWA BARAT,

ttd.

DEDI MULYADI