



BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

SALINAN
PERATURAN
KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
NOMOR 5 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN
POTENSI KEPEMIMPINAN PEJABAT TERTENTU
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
DENGAN METODE 360 DERAJAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang berbasis sistem merit sesuai dengan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diperlukan pedoman penilaian kompetensi, kinerja dan potensi kepemimpinan dengan metode 360 derajat;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Pedoman Penilaian Kompetensi, Kinerja, dan Potensi Kepemimpinan Pejabat Tertentu di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dengan Metode 360 Derajat;

- Mengingat : 1. 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);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
4. Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 400);
5. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 240);
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 297);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN POTENSI KEPEMIMPINAN PEJABAT TERTENTU DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN DENGAN METODE 360 DERAJAT.

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Tertentu adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan yang menduduki jabatan struktural eselon III atau administrator, struktural eselon IV atau pengawas, koordinator pengawasan kelompok jabatan fungsional auditor, jabatan fungsional tertentu tingkat madya dan tingkat muda, serta jabatan fungsional umum dengan pangkat penata muda tingkat I golongan III/b ke atas.
2. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, yang selanjutnya disingkat BPKP, merupakan aparat pengawasan intern pemerintah.
3. Penilai adalah pegawai yang ditugaskan dan ditetapkan sebagai penilai bagi pegawai yang telah ditentukan oleh pejabat yang berwenang.
4. Biro Kepegawaian dan Organisasi adalah unit kerja BPKP yang mengoordinasikan pelaksanaan penilaian kompetensi, kinerja, dan potensi kepemimpinan dengan metode 360 derajat.
5. Unit Kerja adalah unit kerja eselon II di lingkungan BPKP.
6. Atasan Langsung adalah pegawai BPKP yang karena jabatannya mempunyai wewenang langsung terhadap pegawai yang dinilai.
7. Rekan Sejawat adalah pegawai di lingkungan BPKP yang dalam hubungan pekerjaan memiliki jabatan yang setara serta berada dalam satu unit kerja dengan pegawai yang dinilai.

8. Bawahan adalah pegawai di lingkungan BPKP yang pangkat, jabatan dan/atau peran dalam unit kerja dan/atau penugasan berada pada tingkat yang lebih rendah dari pegawai yang dinilai.
9. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku.
10. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi oleh pegawai selama periode tertentu.
11. Potensi Kepemimpinan adalah kapasitas dan kualitas kepemimpinan yang dapat berkembang di masa mendatang.
12. Penilaian 360 Derajat adalah penilaian terhadap kompetensi, kinerja, dan potensi kepemimpinan pegawai oleh empat pihak yaitu atasan langsung, rekan sejawat, bawahan dan pegawai yang bersangkutan.

Pasal 2

- (1) Pedoman penilaian Kompetensi, Kinerja, dan Potensi Kepemimpinan pejabat tertentu di lingkungan BPKP dengan metode 360 derajat dimaksudkan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kompetensi, kinerja, dan potensi kepemimpinan kelompok pegawai pada suatu jabatan tertentu tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
- (2) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan agar proses penilaian 360 derajat berjalan efektif, baku, dan seragam di seluruh unit kerja di lingkungan BPKP.

Pasal 3

- (1) Biro Kepegawaian dan Organisasi mengoordinasikan pelaksanaan penilaian 360 derajat dan melaporkan hasil penilaian kepada Sekretaris Utama.
- (2) Unit kerja melaksanakan penilaian 360 derajat terhadap pegawai di lingkungan masing-masing.

Pasal 4

Hasil penilaian 360 derajat dimanfaatkan dalam pertimbangan kebijakan promosi, mutasi, penetapan peserta diklat, dan kebijakan perencanaan serta pengembangan pegawai lainnya.

Pasal 5

- (1) Pelaksanaan Penilaian 360 Derajat bersifat tertutup dan rahasia.
- (2) Pedoman pelaksanaan Penilaian 360 Derajat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

Pasal 6

Peraturan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Kepala Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 6 Maret 2017

KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,
ttd.
ARDAN ADIPERDANA

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 15 Maret 2017

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR 417

Salinan sesuai dengan aslinya,
Kepala Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat



SYAIFUDIN TAGAMAL

LAMPIRAN
PERATURAN KEPALA BADAN
PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN
NOMOR 5 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI,
KINERJA, DAN POTENSI
KEPEMIMPINAN PEJABAT TERTENTU
DI LINGKUNGAN BADAN
PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN DENGAN METODE
360 DERAJAT

PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN
POTENSI KEPEMIMPINAN PEJABAT TERTENTU
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
DENGAN METODE 360 DERAJAT

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) menyadari pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) sebagai unsur strategis yang menjadi salah satu penentu keberhasilan organisasi. Hal ini mendorong BPKP untuk melakukan pengelolaan SDM secara optimal, sehingga mereka dapat memberikan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Peran strategis ini menuntut konsekuensi peningkatan manajemen SDM yang meliputi peningkatan kualitas SDM, sistem pola karier yang jelas dan terukur, pengelolaan SDM berbasis kompetensi serta keakuratan dan kesinambungan penyajian informasi SDM sesuai kebutuhan organisasi.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, selanjutnya dalam peraturan ini disebut dengan istilah UU ASN, pada Pasal 69 dan Pasal 75 mengatur bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu aspek dari pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS)

yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

UU ASN juga mengatur bahwa manajemen ASN yang meliputi manajemen PNS dan manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) diselenggarakan berdasarkan sistem merit sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 51. Sedangkan pengertian sistem merit berdasarkan Pasal 1 ayat (22) UU ASN adalah “kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.”

Dalam menilai kinerja pegawainya, BPKP telah menerbitkan Peraturan Kepala BPKP Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Ruang lingkup pelaksanaan peraturan tersebut berlaku secara umum meliputi seluruh PNS dan Calon PNS (CPNS) yang berada di lingkungan BPKP. Namun demikian, BPKP memandang perlu memiliki sistem penilaian pegawai yang dapat menyajikan sudut pandang yang lebih luas, komprehensif dan objektif terhadap kelompok pegawai tersebut. Sistem penilaian tersebut khususnya ditujukan bagi pegawai yang berperan atau berpotensi untuk berperan setingkat manajer seperti Pejabat Struktural Eselon III atau administrator, pejabat struktural eselon IV atau pengawas, koordinator pengawasan kelompok jabatan fungsional auditor (selanjutnya disebut sebagai korwas) serta pejabat fungsional tertentu tingkat madya dan tingkat muda, serta pejabat fungsional umum dengan pangkat Penata Muda Tingkat I golongan III/b ke atas.

Sistem penilaian yang dimaksud adalah penilaian kompetensi, kinerja, dan potensi kepemimpinan dengan metode 360 derajat yang mengukur dan menilai kompetensi, kinerja dan potensi kepemimpinan pegawai dari beberapa pihak, bukan hanya oleh atasan langsung, untuk meningkatkan objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem merit. Penilaian kompetensi, kinerja dan potensi kepemimpinan dengan metode 360 derajat diharapkan dapat mendukung implementasi sistem merit sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan Pedoman Penilaian Kompetensi, Kinerja, dan Potensi Kepemimpinan Pejabat Tertentu di Lingkungan BPKP dengan Metode 360 Derajat adalah:

1. Maksud

Pedoman ini dimaksudkan sebagai panduan dalam pelaksanaan penilaian 360 derajat di lingkungan BPKP.

2. Tujuan

Menyediakan data yang lebih objektif mengenai kompetensi, kinerja, dan potensi kepemimpinan pegawai dengan menilai pegawai dari sudut pandang atasan langsung, rekan sejawat, bawahan dan pegawai yang bersangkutan untuk dapat digunakan sebagai alternatif dasar pengambilan kebijakan terkait promosi, mutasi, penetapan peserta diklat dan kebijakan perencanaan dan pengembangan pegawai lainnya.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pelaksanaan Peraturan Kepala Badan ini meliputi penilaian kompetensi, kinerja dan potensi kepemimpinan seluruh pegawai yang menduduki:

1. Jabatan struktural eselon III atau administrator;
2. Jabatan struktural eselon IV atau pengawas;
3. Jabatan koordinator pengawasan kelompok jabatan fungsional auditor;
4. Jabatan fungsional tertentu tingkat madya;
5. Jabatan fungsional tertentu tingkat muda; dan
6. Jabatan fungsional umum dengan pangkat penata muda tingkat I golongan III/b ke atas.

BAB II
MEKANISME PENILAIAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN POTENSI
KEPEMIMPINAN DENGAN METODE 360 DERAJAT

A. Pihak yang Terlibat Proses Penilaian

Pihak yang terlibat dalam proses penilaian sebagai berikut:

1. Biro Kepegawaian dan Organisasi

Biro Kepegawaian dan Organisasi melaksanakan pengumuman pelaksanaan proses penilaian, penyiapan daftar nominatif pegawai yang akan dinilai, pemantauan, pengolahan data penilaian, pelaporan hasil penilaian, dan evaluasi proses penilaian.

2. Unit Kerja

Unit Kerja Eselon II di lingkungan BPKP melaksanakan identifikasi pegawai yang akan dinilai, melakukan klarifikasi terhadap daftar nominatif, penetapan penilai, dan pelaksanaan penilaian.

3. Penilai

Penilai melaksanakan pemberian penilaian. Penilai terdiri dari atasan langsung, rekan sejawat, bawahan dan pegawai yang bersangkutan. Penilai yang pernah berada dalam satu tim penugasan dengan Pegawai diharapkan dapat memberikan penilaian yang lebih akurat.

4. Pegawai yang Dinilai

Pegawai yang dinilai dapat memberikan usulan calon penilai kepada unit kerja.

B. Tata Cara Penilaian

Dalam satu periode, penilaian 360 derajat dapat dilaksanakan secara bersamaan untuk seluruh pegawai atau sebagian pegawai dalam kelompok jabatan tertentu sesuai kebutuhan.

Proses penilaian 360 derajat sebagai berikut:

Tabel 1. Proses Penilaian

No.	Proses	Pihak yang Melaksanakan	Waktu
1	Pengumuman dan penyiapan daftar nominatif penilaian	Biro Kepegawaian dan Organisasi	Minggu I periode penilaian
2	Identifikasi pegawai yang dinilai dan klarifikasi daftar nominatif	Unit kerja	Minggu I periode penilaian

No.	Proses	Pihak yang Melaksanakan	Waktu
3	Pengusulan calon penilai	Pegawai	Minggu II periode penilaian
4	Penetapan penilai	Unit kerja	Minggu II periode penilaian
5	Pemberian penilaian	Penilai	Minggu III s.d. Minggu VI periode penilaian
6	Pemantauan	Biro Kepegawaian dan Organisasi	Minggu III s.d. Minggu VI periode penilaian
7	Pengolahan data penilaian	Biro Kepegawaian dan Organisasi	Minggu VII s.d. Minggu VIII periode penilaian
8	Pelaporan hasil penilaian	Biro Kepegawaian dan Organisasi	Minggu VIII periode penilaian
9	Evaluasi proses penilaian	Biro Kepegawaian dan Organisasi	Minggu IX s.d. X periode penilaian

Uraian mengenai proses penilaian sebagai berikut:

1. Pengumuman dan Penyiapan Daftar Nominatif

Pada minggu I, Biro Kepegawaian dan Organisasi mengumumkan pelaksanaan penilaian kompetensi, kinerja, dan potensi kepemimpinan dengan metode 360 derajat kepada seluruh unit kerja serta menyampaikan daftar nominatif pegawai yang akan dinilai.

2. Identifikasi Pegawai yang Dinilai

Unit kerja mengidentifikasi pegawai yang akan dinilai dan melakukan klarifikasi terhadap daftar nominatif yang disampaikan oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi, dengan pertimbangan:

- Pegawai yang dinilai telah aktif di unit kerja tersebut minimal selama 10 (sepuluh) bulan.
- Jika di unit kerja terdapat pegawai yang dinilai, namun masa kerja di unit kerja tersebut kurang dari 10 (sepuluh) bulan, unit kerja menginformasikan kepada Biro Kepegawaian dan Organisasi untuk memasukkan pegawai tersebut sebagai pegawai yang dinilai pada unit kerja lama.

3. Usulan Calon Penilai

Pada minggu II, pegawai dapat mengusulkan 2 (dua) sampai dengan 3 (tiga) calon penilai untuk penilai dari kelompok penilai rekan sejawat dan bawahan.

4. Penetapan Penilai

- Unit kerja, melalui atasan langsung, menetapkan 6 (enam) penilai yang terdiri dari 1 (satu) atasan langsung, 2 (dua) rekan sejawat, 2

(dua) bawahan, dan pegawai yang bersangkutan yang dinilai, dengan mempertimbangkan:

- 1) Usulan pegawai yang bersangkutan,
 - 2) Lamanya interaksi kerja/penugasan antara pegawai dan calon penilai.
- b. Apabila tidak terdapat rekan sejawat di bagian/bidang yang sama, pegawai dapat dinilai oleh rekan dengan jabatan yang sama dari bagian lain dalam unit kerja eselon II yang sama.
- c. Pegawai yang telah ditetapkan sebagai penilai wajib melakukan penilaian.
- d. Matriks hubungan antara pegawai yang dinilai dengan penilai sebagai berikut:

Tabel 2. Matriks Penilai

Pegawai yang Dinilai	Penilai		
	Atasan Langsung	Rekan Sejawat	Bawahan
Pejabat struktural eselon III atau korwas	Pejabat struktural eselon II	Sesama pejabat struktural eselon III atau Korwas	Pejabat struktural eselon IV atau Pejabat fungsional tertentu tingkat madya
Pejabat struktural eselon IV	Pejabat struktural eselon III	Sesama pejabat struktural eselon IV	Pejabat fungsional umum atau staf pelaksana
Pejabat fungsional tertentu tingkat madya	Pejabat struktural eselon III atau Korwas	Sesama pejabat fungsional tertentu tingkat madya	Pejabat fungsional tertentu tingkat muda
Pejabat fungsional tertentu tingkat muda	Pejabat fungsional tertentu tingkat madya	Sesama pejabat fungsional tertentu tingkat muda	Pejabat fungsional tertentu tingkat pertama atau tingkat pelaksana atau tingkat pelaksana lanjutan atau tingkat penyelia atau staf pelaksana
Pejabat fungsional umum pangkat Penata Muda Tk. I golongan III/b ke atas	Pejabat struktural eselon IV	Pejabat fungsional umum dengan pangkat dan golongan yang sama dengan pegawai yang dinilai	Pejabat fungsional umum dengan pangkat dan golongan paling tinggi Penata Muda golongan III/a

5. Pemberian Penilaian

- a. Pada periode minggu III s.d. minggu VI periode penilaian, penilai melakukan penilaian.
- b. Penilai memberikan penilaian dengan objektif terkait aspek-aspek yang dinilai.
- c. Jika penilai memandang dirinya kurang mengetahui aspek-aspek tertentu terkait pegawai yang dinilai, penilai dapat meminta masukan dari pejabat lain, pejabat sebelumnya, atau pegawai lain yang dipandang dapat menilai karena memiliki hubungan kerja.
- d. Ketentuan bobot penilai adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Ketentuan Bobot Penilai

No	Kondisi	Bobot			
		Atasan Langsung	Rekan Sejawat	Bawahan	Diri Sendiri
1	Penilai Lengkap	50%	10%	30%	10%
2	Tidak ada nilai dari atasan langsung	-	35%	55%	10%
3	Tidak ada nilai dari rekan sejawat	60%	-	30%	10%
4	Tidak ada nilai dari bawahan	75%	15%	-	10%
5	Tidak ada nilai dari atasan langsung dan rekan sejawat	-	-	80%	10%
6	Tidak ada nilai dari atasan langsung dan bawahan	-	80%	-	10%
7	Tidak ada nilai dari rekan sejawat dan bawahan	80%	-	-	10%

Keterangan:

- Apabila seluruh jenis penilai lengkap dan melakukan penilaian, maka pembobotan penilai mengacu pada tabel 3 nomor 1.
- Apabila terdapat penilai yang tidak melakukan penilaian, namun masih memenuhi semua jenis penilai, maka pembobotan penilai tetap mengacu pada tabel 3 nomor 1.
- Apabila sebagian jenis penilai tidak melakukan penilaian terhadap pegawai, maka dilakukan pembobotan ulang terhadap jenis penilai mengacu pada tabel 3 nomor 2 s.d. 7.
- Total bobot nomor 1 s.d. 4 berjumlah 100%, sedangkan total bobot nomor 5 s.d. 7 berjumlah 90%.

- e. Apabila seorang pegawai ditetapkan sebagai penilai namun tidak melaksanakan penilaian, maka atasan langsung wajib memberikan teguran kepada pegawai tersebut.

6. Pemantauan

Pemantauan dilakukan sepanjang periode penilaian untuk memastikan semua penilai melakukan penilaian dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

7. Pengolahan Data Penilaian

Biro Kepegawaian dan Organisasi melakukan pengolahan data penilaian.

8. Laporan Hasil Penilaian

Biro Kepegawaian dan Organisasi menyampaikan laporan hasil penilaian kepada Sekretaris Utama. Laporan hasil penilaian berisi gambaran umum dan informasi singkat mengenai pelaksanaan penilaian di seluruh unit kerja di lingkungan BPKP serta hasil penilaian yang disajikan secara agregat. Hasil penilaian secara individual disampaikan secara terpisah dan bersifat rahasia.

9. Evaluasi Proses Penilaian

Evaluasi atas efektivitas proses penilaian 360 derajat dilaksanakan pada akhir periode proses penilaian.

C. Instrumen Penilaian

Pemberian penilaian dilakukan menggunakan kuesioner yang dapat diakses dan diisi secara daring (*online*) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Kuesioner yang menjadi instrumen penilaian meliputi aspek-aspek kompetensi, kinerja dan potensi kepemimpinan terkait dengan level jabatan. Aspek-aspek yang dinilai adalah sebagai berikut:
 - a. Integritas
 - b. Kemampuan manajerial
 - c. Kecakapan dan pengalaman
 - d. Potensi pengembangan kemampuan
 - e. Kualitas kerja
 - f. Potensi promosi
2. Biro Kepegawaian dan Organisasi menyusun pertanyaan untuk setiap aspek penilaian.

3. Biro Kepegawaian dan Organisasi merancang dan mengedarkan kuesioner penilaian yang dapat diakses secara daring (*online*).

D. Tertutup dan Rahasia

Tertutup adalah penilaian dilaksanakan oleh penilai terhadap pegawai yang dinilai menggunakan kuesioner yang disediakan dan tidak ada interaksi antara keduanya baik secara individu maupun kelompok. Rahasia adalah hasil penilaian diolah dan dimanfaatkan dalam pertimbangan kebijakan promosi, mutasi, penetapan peserta diklat dan kebijakan perencanaan dan pengembangan pegawai lainnya, dan tidak untuk dipublikasikan. Apabila diperlukan, atasan langsung dapat meminta hasil penilaian untuk tujuan pengembangan pegawai yang bersangkutan.

BAB III
PENUTUP

Pedoman penilaian kompetensi, kinerja dan potensi kepemimpinan dengan metode 360 derajat disusun untuk menjadi acuan dalam penilaian kompetensi, kinerja, dan potensi kepemimpinan pejabat tertentu di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

Pedoman ini akan ditinjau dan dievaluasi secara berkala.

KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,
ttd.

ARDAN ADIPERDANA

Salinan sesuai dengan aslinya,

Kepala Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat



SYAIFUDIN TAGAMAL