

**BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON**



**NOMOR 15 TAHUN 2018 SERI E.11**

---

**PERATURAN BUPATI CIREBON**

**NOMOR 15 TAHUN 2018**

**TENTANG**

**PENILAIAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI CIREBON,**

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka perwujudan sistem birokrasi yang profesional, efektif dan efisiensi serta berorientasi pada pelayanan publik, maka perlu didukung oleh manajemen Kepegawaian pada satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon yang santun, inovatif, akuntabel dan profesional;
  - b. bahwa untuk membentuk manajemen kepegawaian yang santun, inovatif, akuntabel, dan profesional sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu dilakukan penilaian manajemen kepegawaian secara kompetitif dan berkelanjutan;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf b, perlu ditetapkan Peraturan Bupati Cirebon tentang penilaian Manajemen kepegawaian.
- 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. 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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 6037);
4. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 30 Tahun 2013 tentang Manajemen Kepegawaian (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013 Nomor 3, Seri E), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 30 Tahun 2013 tentang Manajemen kepegawaian (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2014 Nomor 31, Seri E);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2016 Nomor 12, Seri D.7);
6. Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2017 tentang Perubahan kedua Peraturan Bupati Cirebon Nomor 35 Tahun 2012 tentang pembentukan unit pelaksana teknis pada Dinas dan Badan dilingkup Pemerintah Kabupaten Cirebon. (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2017 Nomor 58 Tahun 2017, Seri D.2).

**MEMUTUSKAN :**

**MENETAPKAN** : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Cirebon;
2. Bupati adalah Bupati Cirebon;
3. Pemerintah Daerah adalah Sekretariat Daerah dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon;
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Cirebon;
5. Manajemen Kepegawaian adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, kesejahteraan dan pemberhentian;
6. Sistem Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut Simpeg adalah sistem informasi pegawai yang dikelola oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Pemerintah Kabupaten Cirebon;

7. Santun adalah Sifat yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bertutur kata yang halus dan baik budi bahasanya;
8. Inovatif adalah bersifat memperkenalkan/menampilkan sesuatu pembaharuan berupa kreasi baru;
9. Akuntabel adalah dapat mempertanggungjawabkan setiap langka/kegiatan yang telah dilaksanakan;
10. Profesional adalah sikap yang bersangkutan dengan profesi yang harus dimiliki.

## **BAB II**

### **MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN**

#### Bagian Kesatu Maksud dan Tujuan Pasal 2

Maksud dari penilaian manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon yaitu sebagai sarana dan strategi untuk mewujudkan manajemen kepegawaian yang santun, inovatif, akuntabel dan profesional, serta berorientasi pada tata kelola Pemerintahan yang baik (*good governance*).

#### Pasal 3

Tujuan Penilaian Manajemen Kepegawaian adalah :

- a. Mendorong terselenggaranya manajemen kepegawaian yang santun, inovatif, akuntabel dan profesional pada Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten Cirebon melalui penciptaan iklim kerja yang kompetitif;
- b. Menggali berbagai inisiatif, kreatifitas, dan inovasi Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, untuk dikembangkan sebagai praktik terbaik (*best practice*) dan model bagi Pemerintahan Kabupaten Cirebon;
- c. Mendeteksi dan mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan mencari solusi pemecahan masalahnya;
- d. Memberikan penghargaan (*reward*) kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah yang telah melaksanakan manajemen kepegawaian yang santun, inovatif, akuntabel dan profesional.

#### Bagian Kedua Sasaran Pasal 4

Sasaran Penilaian manajemen Kepegawaian adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah meliputi :

- a. Kluster 1, meliputi : Kecamatan;
- b. Kluster II. Meliputi : UPT Puskesmas;  
Untuk unit kerja, yang telah 2 (dua) kali berturut-turut, menjadi juara I tidak diikutsertakan dalam penilaian.

### **BAB III**

#### **PENYELENGGARAAN PENILAIAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN**

##### Bagian Kesatu Penyelenggaraan Pasal 5

Penilaian manajemen kepegawaian Kabupaten Cirebon diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

##### Pasal 6

Penilaian manajemen kepegawaian dilaksanakan dengan ketentuan :

- A. Kecamatan dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) kali dalam satu tahun;
- B. Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat, dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) kali dalam satu tahun.

##### Bagian Kedua Tim Penilai Pasal 7

- (1) Tim Penilai manajemen kepegawaian terdiri dari 4 (empat) tim penilai yang susunan keanggotaannya disesuaikan dengan kebutuhan.
- (2) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas melakukan penilaian setiap catur wulan dan menentukan pemenang penilaian manajemen kepegawaian tahunan.
- (3) Tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

##### Bagian Ketiga Ruang Lingkup Penilaian Pasal 8

- (1) Penilaian manajemen kepegawaian dilaksanakan oleh Tim Penilai, dengan ketentuan :
  - a. Kecamatan, dilakukan :
    1. Penilaian tahap awal (desk evaluation) dan visitasi untuk klarifikasi data;
    2. Setiap catur wulan terhadap hasil pengisian kuisioner;
    3. Laporan rutin kepegawaian Kecamatan.
  - b. Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat :
    1. Penilaian tahap awal (desk evaluation) dan visitasi untuk klarifikasi data;
    2. Setiap catur wulan terhadap hasil pengisian kuisioner;
    3. Laporan rutin kepegawaian Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat.

- (2) Aspek penilaian manajemen kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. Pengelolaan data kepegawaian;
  - b. Pelayanan administrasi kepegawaian;
  - c. Pengembangan pegawai;
  - d. Peningkatan kesejahteraan dan disiplin.
- (3) Indikator Penilaian dalam setiap aspek manajemen kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
- a. Aspek pengelolaan data kepegawaian, terdiri atas :
    1. Kelengkapan, akurasi, penyajian/pelaporan data kepegawaian (Simpeg);
    2. Penyampaian laporan absensi harian dan bulanan;
    3. Penyusunan analisa kebutuhan dan formasi kebutuhan;
    4. Penataan data pegawai;
    5. Kompetensi personalia pengelola data kepegawaian.
  - b. Aspek pelayanan administrasi kepegawaian, terdiri atas :
    1. Sikap dan tindakan dalam memberikan pelayanan kepegawaian;
    2. Manajemen penempatan dan penugasan pegawai;
    3. Pelayanan kenaikan pangkat, gaji berkala, karis/karsu dan pensiun;
    4. Inovasi dalam penyediaan layanan administrasi kepegawaian;
    5. Ketersediaan Standar Operasional Prosedur dan regulasi internal di bidang kepegawaian;
    6. Kompetensi personalia pelayanan administrasi kepegawaian.
  - c. Aspek pengembangan pegawai, terdiri atas :
    1. Pelaksanaan pengembangan pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah;
    2. Upaya/inovasi dalam peningkatan kompetensi pegawai;
    3. Upaya/inovasi dalam pengembangan dan pendayagunaan Pejabat fungsional (angka kredit).
  - d. Aspek kesejahteraan dan disiplin pegawai, terdiri atas :
    1. Pelaksanaan apel pagi;
    2. Pelaksanaan absen masuk dan absen pulang;
    3. Upaya/inovasi dalam pencegahan pelanggaran disiplin serta pemeliharaan etos kerja dan jiwa pegawai;
    4. Upaya penegakan ketentuan disiplin pegawai (penjatuhan hukuman disiplin);
    5. Upaya/inovasi dalam pemberian penghargaan kepada pegawai;
    6. Upaya/inovasi dalam melaksanakan pembinaan mental pegawai;
    7. Upaya/inovasi dalam peningkatan dan pemeliharaan kesehatan pegawai;
    8. Upaya/inovasi dalam peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarga.

Bagian Keempat  
Pemenang  
Pasal 9

- (1) Pemenang penilaian manajemen kepegawaian pada Kecamatan, yang memperoleh nilai tertinggi berdasarkan hasil penilaian tahap awal (desk evaluation), visitasi dan terhadap laporan rutin kepegawaian.
- (2) Pemenang penilaian manajemen kepegawaian Unit Pelaksana Teknik Pusat Kesehatan Masyarakat yang memperoleh nilai tertinggi berdasarkan hasil penilaian tahap awal (desk evaluation), visitasi dan laporan rutin kepegawaian.
- (3) Nilai tertinggi pemenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) merupakan nilai yang berasal dari hasil rapat Pleno Tim Penilai.
- (4) Pemenang terdiri dari pemenang 1, pemenang 2, dan pemenang 3.

Pasal 10

Hasil penilaian dan pemenang penilaian manajemen kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 diumumkan pada akhir tahun.

Bagian Kelima  
Penghargaan  
Pasal 11

- (1) Pemenang Penilaian manajemen kepegawaian tahunan ditetapkan dengan Keputusan Bupati Cirebon.
- (2) Kepada pemenang penilaian manajemen kepegawaian tahunan diberikan penghargaan penghargaan, dalam bentuk:
  - a. Piagam Penghargaan Bupati Cirebon;
  - b. Piala Anugerah Kepegawaian;
  - c. Penghargaan khusus.
- (3) Penghargaan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berupa :
  - a. Pemenang 1, diberikan hadiah berupa Plakat dan Cenderamata;
  - b. Pemenang II, diberikan hadiah berupa Plakat dan Cenderamata;
  - c. Pemenang III, diberikan hadiah berupa Plakat dan Cenderamata.

## **BAB IV**

### **MEKANISME PENYELENGGARAAN PENILAIAN**

#### **Pasal 12**

Mekanisme penilaian merupakan tahapan serangkaian kegiatan penetapan ruang lingkup penilaian, pengambilan keputusan, metode dan teknik pengumpulan data, serta teknik pengambilan keputusan berdasarkan hasil pengolahan data.

#### **Pasal 13**

- (1) Penilaian diawali dengan penyerahan kuesioner pada saat sosialisasi kegiatan penilaian dilaksanakan untuk diisi dan disampaikan kembali ke Tim Kabupaten paling lambat seminggu setelah kuesioner tersebut dibagikan.
- (2) Instrumen yang sudah dikembalikan akan dipergunakan oleh Tim Penilai Manajemen Kepegawaian yang baik.
- (3) Penilaian dimulai dari penyampaian hasil evaluasi kuesioner dari Satuan Kerja Perangkat Daerah.
- (4) Tim Penilai Kepegawaian melakukan wawancara ke Satuan Kerja Perangkat Daerah setiap percatur wulan dengan ditindaklanjuti pengolahan hasil untuk memperoleh peringkat I, II, dan III.

## **BAB V**

### **PEMBIAYAAN**

#### **Pasal 14**

Pembiayaan yang diperlukan dalam penyelenggaraan penilaian manajemen kepegawaian dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Cirebon

## **BAB VI**

### **KETENTUAN PENUTUP**

#### **Pasal 15**

- (1) Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Bupati ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya, ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (2) Dengan berlakunya Peraturan ini, maka Peraturan Bupati Cirebon Nomor 93 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Cirebon Nomor 19 Tahun 2015 tentang Penilaian manajemen Kepegawaian, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 16

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumber  
pada tanggal 28 Maret 2018

Plt.BUPATI CIREBON  
WAKIL BUPATI,

TTD

**SELLY ANDRIANY GANTINA**

Diundangkan di Sumber

pada tanggal 6 April 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,



**RAHMAT SUTRISNO**

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2018 NOMOR 15 SERI B.11

Pasal 16

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumber  
pada tanggal 28 Maret 2018

Plt.BUPATI CIREBON  
WAKIL BUPATI,

TTD

**SELY ANDRIANY GANTINA**

Diundangkan di Sumber  
pada tanggal 6 April 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,



**RAHMAT SUTRISNO**

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2018 NOMOR 15 SERI E.11