

## **BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON**



**NOMOR 5 TAHUN 2019 SERI B**

**PERATURAN BUPATI CIREBON  
NOMOR 5 TAHUN 2019**

**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 di lingkungan 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 Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapakali 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 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 Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 9 Tahun 2016 tentang Penetapan Urusan Pemerintahan Konkuren yang menjadi kewenangan Kabupaten Cirebon ( Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2016 Nomor 9, Seri D.6).

#### **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 Pemerintah 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 berbasis komputer yang menghasilkan, menyimpan, mengelola, mengirim dan/atau menerima data dan informasi kepegawaian secara *online* yang akurat, berkualitas dan tepat waktu sebagai upaya pelaksanaan manajemen kepegawaian;
7. Santun adalah sifat yang harus dimiliki oleh seorang 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 kegiatan yang telah dilaksanakan;
10. Profesional adalah sikap yang bersangkutan dengan profesi yang harus dimiliki.



## **BAB II MAKSUD TUJUAN DAN SASARAN**

### 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 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintahan Kabupaten Cirebon;
- b. Menggali berbagai inisiatif, kreatifitas, dan inovasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) 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 (SKPD) dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, untuk dikembangkan sebagai praktik terbaik (*best practice*) dan model bagi Pemerintahan Kabupaten Cirebon;
- d. Memberikan penghargaan (*reward*) kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang telah melaksanakan manajemen kepegawaian yang santun, inovatif, akuntabel dan profesional.

### Pasal 4

Sasaran penilaian manajemen kepegawaian adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati Cirebon.

## **BAB III PENYELENGGARAAN PENILAIAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN**

### Pasal 5

- (1) Penilaian manajemen kepegawaian Pemerintah Kabupaten Cirebon diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.
- (2) Dalam melakukan penilaian, dibentuk Tim Penilai Manajemen Kepegawaian yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati Cirebon.
- (3) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertugas melakukan penilaian setiap catur wulan dan menentukan pemenang penilaian manajemen kepegawaian tahunan.

## **BAB IV MEKANISME PENILAIAN**

### Pasal 6

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 7

Aspek mekanisme penilaian manajemen kepegawaian meliputi :

- a. Pengelolaan data kepegawaian;
- b. Pelayanan administrasi kepegawaian;
- c. Pengembangan pegawai;
- d. Peningkatan kesejahteraan dan disiplin; dan
- e. Penilaian penentuan pemenang manajemen kepegawaian.

### Pasal 8

Indikator Penilaian dalam setiap aspek manajemen kepegawaian 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; dan
  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; dan
  6. Kompetensi personalia pelayanan administrasi kepegawaian.
- c. Aspek pengembangan pegawai, terdiri atas :
  1. Pelaksanaan pengembangan pegawai Perangkat Daerah;
  2. Upaya/inovasi dalam peningkatan kompetensi pegawai; dan
  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; dan
  8. Upaya/inovasi dalam peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarga.
- e. Aspek Penilaian pemenang manajemen kepegawaian Satuan Kerja Perangkat Daerah ( SKPD) terdiri dari :
1. Pemenang penilaian manajemen kepegawaian pada Satuan Perangkat Daerah, yang memperoleh nilai tertinggi berdasarkan hasil penilaian tahap awal (*desk evaluation*), visitasi dan terhadap laporan rutin kepegawaian;
  2. Nilai tertinggi pemenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan nilai yang berasal dari hasil rapat Pleno Tim Penilai; dan
  3. Pemenang terdiri dari pemenang 1 (satu), pemenang 2 (dua), pemenang 3 (tiga), pemenang harapan 1 (satu) dan pemenang harapan 2 (dua) akan diberikan penghargaan dan hadiah seperangkat alat kantor.

## **BAB V PEMBIAYAAN**

### Pasal 9

Pembiayaan pelaksanaan penilaian manajemen kepegawaian dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Cirebon.

## **BAB VI KETENTUAN PENUTUP**

### Pasal 10

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Bupati ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya, ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### Pasal 11

Dengan berlakunya peraturan ini, maka Peraturan Bupati Cirebon Nomor 15 Tahun 2018 tentang Penilaian manajemen Kepegawaian, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 12

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 12 Pebruari 2019

Pj. BUPATI CIREBON,

Ttd

**DICKY SAROMI**

Diundangkan di Sumber  
pada tanggal 15 Februari 2019

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,



**RAHMAT SUTRISNO**

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2019 NOMOR 5 SERI