

**BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON**



**NOMOR 19 TAHUN 2015 SERI E.14**

---

**PERATURAN BUPATI CIREBON  
NOMOR 19 TAHUN 2015**

TENTANG

**PENILAIAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI CIREBON,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka perwujudan sistem birokrasi yang professional, efektif dan efisien serta berorientasi pada pelayanan publik, maka perlu didukung oleh manajemen kepegawaian pada Organisasi 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 Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657);
3. 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).

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN.

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**Bagian Kesatu  
Pengertian  
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 Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon;
4. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi 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, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian;
6. Sistem Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut Simpeg adalah sistem informasi pegawai yang dikelola oleh Organisasi 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 langkah/kegiatan yang telah dilaksanakan;
10. Profesional adalah sikap yang bersangkutan dengan profesi yang harus dimiliki.

Bagian Kedua  
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, yaitu :

- 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 Organisasi Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian,

- untuk dikembangkan sebagai praktik terbaik (*best practice*) dan model bagi Pemerintah Kabupaten Cirebon;
- c. mendeteksi dan mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi Organisasi Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan mencari solusi pemecahan masalahnya;
  - d. memberikan penghargaan (*reward*) kepada Organisasi Perangkat Daerah yang telah melaksanakan manajemen kepegawaian yang santun, inovatif, akuntabel dan profesional.

Bagian Ketiga  
Sasaran  
Pasal 4

Sasaran penilaian manajemen kepegawaian adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah meliputi:

- a. Kluster I, meliputi ; Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/Badan/Dinas,;
- b. Kluster II, meliputi ; Kantor dan Kecamatan.

**BAB II**  
**PENYELENGGARAAN PENILAIAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN**

Bagian Kesatu  
Penyelenggara  
Pasal 5

Penilaian manajemen kepegawaian Kabupaten Cirebon diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Pasal 6

Penilaian manajemen kepegawaian dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/Badan/Dinas, dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) kali dalam setahun, dan;
- b. Kantor dan Kecamatan, dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) kali dalam setahun.

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 caturwulan 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. Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/Badan/Dinas, dilakukan:
    1. penilaian tahap awal (*desk evaluation*) dan visitasi untuk klarifikasi data;
    2. setiap caturwulan terhadap hasil pengisian kuesioner; dan
    3. laporan rutin kepegawaian Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/Badan/Dinas.
  - b. Kantor dan Kecamatan :
    1. penilaian tahap awal (*desk evaluation*) dan visitasi untuk klarifikasi data;
    2. setiap caturwulan terhadap hasil pengisian kuesioner, dan;
    3. laporan rutin kepegawaian kantor dan kecamatan.
- (2) Aspek penilaian manajemen kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
- a. pengelolaan data kepegawaian;
  - b. pelayanan administrasi kepegawaian;
  - c. pengembangan pegawai; dan
  - 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; 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 Organisasi 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 dan apel sore;
    2. pelaksanaan absen masuk dan absen pulang;
    3. upaya/inovasi dalam pencegahan pelanggaran disiplin serta pemeliharaan etos kerja dan jiwa korsa 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 keluarganya.

Bagian Keempat  
Pemenang  
Pasal 9

- (1) Pemenang penilaian manajemen kepegawaian pada Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD/Badan/Dinas yang memperoleh nilai tertinggi berdasarkan hasil penilaian tahap awal (*desk evaluation*), visitasi dan terhadap laporan rutin kepegawaian.
- (2) Pemenang penilaian manajemen kepegawaian pada Kantor dan Kecamatan 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, dalam bentuk:
  - a. piagam penghargaan Bupati Cirebon;
  - b. piala anugerah Kepegawaian; dan
  - c. penghargaan khusus.
- (3) Penghargaan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3), berupa :
  - a. Pemenang I, diberikan hadiah berupa Plakat dan Cenderamata senilai Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah);
  - b. Pemenang II, diberikan hadiah berupa Plakat dan Cenderamata senilai Rp. 7.500.000,- (tujuh juta lima ratus ribu rupiah);
  - c. Pemenang III, diberikan hadiah berupa Plakat dan Cenderamata senilai Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah);

**BAB III**  
**PEMBIAYAAN**  
Pasal 12

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

**BAB IV**  
**KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 13

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Bupati ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya, ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Pasal 14

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 14 April 2015

BUPATI CIREBON,

TTD

**SUNJAYA PURWADISASTRA**

Diundangkan di Sumber  
pada tanggal 16 April 2015

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,

  
**DUDUNG MULYANA**

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2015 NOMOR 19 , SERI E.14