



BUPATI CIAMIS
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN BUPATI CIAMIS
NOMOR 40 TAHUN 2015

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN BUDAYA KERJA
PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIAMIS,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja mengamanatkan Pedoman Pengembangan Budaya Kerja digunakan bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk membantu Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungan masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. bahwa guna kepentingan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dengan memperhatikan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf b, perlu menetapkan Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis, yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2012 tentang Pelayanan Publik;
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2009 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Ciamis sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 15 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Ciamis;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 14 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI CIAMIS TENTANG PEDOMAN EVALUASI PELAKSANAAN BUDAYA KERJA PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
2. Bupati adalah Bupati Ciamis;
3. Organisasi Perangkat Daerah adalah Organisasi Perangkat Daerah dan/atau Unit Kerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
4. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
5. Nilai-Nilai organisasi adalah dasar acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan.
6. Etos Kerja adalah suatu paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diwujudkan secara nyata berupa perilaku khas kerja.
7. Pola pikir adalah kerangka mental yang membangun sebuah makna tertentu, yang menentukan pandangan, sikap dan perilaku seseorang.

BAB II EVALUASI BUDAYA KERJA

Pasal 2

- (1) Setiap SKPD menyelenggarakan evaluasi pelaksanaan budaya kerja dilingkungannya.
- (2) Penyelenggaraan evaluasi dapat dilaksanakan oleh 1 (satu) dan/atau gabungan SKPD yang penunjukannya ditetapkan oleh Pimpinan SKPD dan/atau Pejabat yang menangani fungsi ketatalaksanaan dan/atau pembinaan kepegawaian.
- (3) Pedoman evaluasi ini digunakan sebagai acuan bagi pelaksana dalam pengumpulan dan pengolahan data serta penyusunan laporan.

BAB III MAKSUD, TUJUAN, SASARAN DAN MANFAAT

Pasal 3

- (1) Maksud diselenggarakannya evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja pada SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah untuk mengetahui tingkat kemajuan termasuk hambatan/kendala dalam pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur di setiap SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
- (2) Tujuan diselenggarakannya evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja pada SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut :
 - a. mendapatkan informasi perkembangan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur di SKPD;
 - b. memetakan SKPD/Unit Kerja yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan budaya kerja aparatur;
 - c. memberikan arah dan fokus dalam perbaikan dan peningkatan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur lebih lanjut;

- d. menjadi acuan untuk intervensi lebih lanjut yang dibutuhkan untuk mengembangkan budaya kerja secara lebih efektif dan efisien pada setiap SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
- (3) Sasaran evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja pada SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut :
- a. tersusunnya data dan informasi (peta permasalahan) sebagai masukan untuk bahan perbaikan sistem pengembangan budaya kerja, terutama dalam rangka mendorong perubahan persepsi, pola pikir dan perilaku aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat;
 - b. terciptanya kontinuitas pengembangan budaya kerja dan peningkatan kinerja aparatur secara sistematis dan terprogram;
 - c. memperbaiki citra aparatur sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.
- (4) Manfaat evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja pada SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah sebagai masukan bagi SKPD bersangkutan untuk terus melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam pelaksanaan program pengembangan budaya kerja aparatur.

BAB IV RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur Negara dilaksanakan pada seluruh instansi pemerintah di pusat dan daerah dengan cakupan materi sebagai berikut :

1. penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen;
2. penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja;
3. penetapan nilai-nilai budaya kerja dalam Sikap, Perilaku dan Etika dalam bekerja.

BAB V METODE EVALUASI

Pasal 5

- (1) Evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis dilaksanakan secara *self assessment* oleh masing-masing SKPD.
- (2) Dalam pelaksanaannya apabila diperlukan dapat berkoordinasi dengan SKPD/Unit Kerja yang menangani fungsi ketatalaksanaan dan/atau kepegawaian.
- (3) Metode evaluasi menggunakan kuesioner agar mudah diaplikasikan dan diinterpretasikan, baik bagi pelaksana maupun bagi responden yang dievaluasi.
- (4) Hasil evaluasi disamping untuk keperluan perbaikan internal SKPD juga disampaikan kepada SKPD/Unit Kerja yang menangani fungsi ketatalaksanaan dan/atau kepegawaian untuk penyempurnaan kebijakan lebih lanjut.
- (5) Contoh formulir kuisisioner sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini.

BAB VI
MEKANISME PELAKSANAAN EVALUASI

Pasal 6

- (1) Penanggungjawab dalam pelaksanaan evaluasi dilingkungan Pemerintah Kabupaten adalah pejabat yang secara fungsional bertanggungjawab dalam pembinaan personil dilingkungan Pemerintah Kabupaten.
- (2) Penanggungjawab dalam pelaksanaan evaluasi dilingkungan SKPD adalah pejabat yang secara fungsional bertanggungjawab dalam pembinaan personil dilingkungan SKPD.
- (3) Responden yang mengisi kuesioner evaluasi adalah pejabat struktural dan fungsional yang dipilih secara acak dengan jumlah responden minimal 10 %.
- (4) Formulir Kuesioner ini dapat diperbanyak sesuai kebutuhan dan diisi oleh setiap responden secara anonim (tanpa nama) untuk menjaga objektivitas penilaian atau dapat juga menyertakan nama/identitas.
- (5) Pengisian formulir dapat dilaksanakan secara serempak dalam satu tempat, ataupun diedarkan untuk diisi ditempat masing-masing dengan jangka waktu pengedaran, pengisian dan pengumpulan formulir evaluasi ini paling lama 5 (lima) hari kerja.
- (6) Semua pertanyaan yang ada dalam formulir evaluasi harus diisi dengan lengkap dan akurat.
- (7) Tahapan pengolahan data evaluasi adalah sebagai berikut :
 1. seluruh kuesioner dilakukan tabulasi untuk mendapatkan jumlah semua angka/jawaban yang telah disediakan pada setiap pertanyaan menurut kelompok masing-masing, yakni :
 - a. Kelompok I (Penerapan dalam Kepemimpinan dan Manajaemen)
 - b. Kelompok II (Penerapan dalam Pola Pikir dan Cara Kerja)
 - c. Kelompok III (Penerapan dalam Perilaku Bekerja)
 2. Rata-rata hasil penjumlahan semua angka (Total Skor) masing-masing kelompok selanjutnya dibandingkan pada tabel penilaian untuk melihat kategori hasil evaluasi per kelompoknya.
 3. Tabel penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf b, yaitu :

No.	Total Skor Per Kelompok			Kategori
	I	II	III	
1.	10 – 11	05 – 06	17 – 20	BAGUS – Untuk dipertahankan dan ditingkatkan
2.	12 – 17	07 – 09	21 – 30	BELUM BAGUS – Perlu peningkatan (sosialisasi)
3.	18 – 27	10 – 13	31 – 45	KURANG BAGUS – Perlu sosilisasi, pelatihan dan penerapan secara konsisten
4.	28 - 40	14 - 20	46 - 68	TIDAK BAGUS – Perlu sosialisasi, pelatihan dan penanganan intensif atau dengan “ <i>law enforcement</i> ”

4. untuk mengetahui evaluasi setiap SKPD dapat diambil nilai rata-rata hasil penilaian dari formulir yang telah diisi oleh semua responden pada satuan kerja bersangkutan.

BAB VII
PELAPORAN

Pasal 7

- (1) Pejabat yang secara fungsional bertanggungjawab dalam pembinaan personil menunjuk pelaksana untuk mengolah hasil evaluasi yang telah diisi menjadi laporan dan masukan bagi pimpinan untuk dilaksanakan tindaklanjut yang diperlukan.
- (2) Sistematika laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat latar belakang, dasar hukum, metode pengumpulan dan pengolahan data, waktu dan pelaksana, analisa/pembahasan, kesimpulan serta saran/masukan tindak lanjut.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

- (1) Hasil evaluasi yang telah disusun perlu dilakukan tindak lanjut perbaikan secara berkelanjutan sesuai hasil pemantauan dan evaluasi sebagai upaya peningkatan dan pengembangan budaya kerja dengan memperhatikan pengaduan masyarakat serta kemungkinan replikasi inovasi pengembangan budaya kerja.
- (2) Dalam pengumpulan, pengolahan dan penyusunan laporan, pelaksana dapat melakukan koordinasi dengan pimpinan/atasannya dan/atau unit kerja/SKPD yang menangani fungsi ketatalaksanaan/kepegawaian.
- (3) Keberhasilan penyelenggaraan evaluasi ditentukan oleh komitmen dan konsistensi para pimpinan/atasan dan/atau pelaksana pada masing-masing SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
- (4) Pelaksana wajib menyesuaikan apabila terdapat adanya perubahan kebijakan, inovasi dalam pelaksanaan, penerapan teknologi informasi, bisnis proses dan perubahan lainnya.

Pasal 9

Formulir evaluasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (7) angka 4 sebagaimana tercantum pada Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini

Pasal 10

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Ciamis.

Ditetapkan di Ciamis
pada tanggal 27 Juli 2015

BUPATI CIAMIS,

Cap/ttd

H. IING SYAM ARIFIN

Diundangkan di Ciamis
Pada tanggal 27 Juli 2015
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

Ttd/cap

Cap/ttd

AEP SUNENDAR, SH., MH.
NIP. 19621018 198303 1 005

H. HERDIAT S.
BERITA DAERAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2015 NOMOR 109

CONTOH FORMULIR KUISIONER

FORMULIR PERTANYAAN EVALUASI
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
PADA SKPD/UNIT KERJA DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS

Isilah jawaban Saudara dengan memberikan tanda lingkaran/silang pada setiap pilihan jawaban yang menyertai pertanyaan sesuai dengan fakta nyata dalam aktivitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di SKPD/Unit Kerja masing-masing.

Seluruh pertanyaan harus diisi secara benar dan lengkap. Oleh karena itu, sebelum dikumpulkan, periksalah kembali apakah setiap pertanyaan telah diisi dengan lengkap dan benar.

- I. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen :
1. Apakah visi dan misi telah dipahami secara jelas oleh setiap anggota organisasi dan dijabarkan secara fokus dalam kebijakan dan program kerja sehari-hari ?
1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak
 2. Apakah pimpinan menunjukkan komitmen dan keteladanan dalam melaksanakan secara konsisten visi misi serta nilai-nilai budaya kerja ?
1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak
 3. Apakah pimpinan melaksanakan dialog dua arah secara konsisten dengan seluruh jajaran untuk mengevaluasi kinerja, strategi, kebijakan dan program kerja dalam pencapaian visi misi organisasi ?
1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak
 4. Apakah pimpinan bersikap terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metode kerja baru yang lebih efisien ?
1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak
 5. Apakah ada tindak lanjut yang nyata atas hasil evaluasi terhadap kebijakan dan program kerja selama ini dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik ?
1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak
 6. Apakah penerapan nilai-nilai budaya kerja telah dilaksanakan secara berkelanjutan dalam suatu sistem kebijakan publik yang nyata sampai dengan implementasi kebijakan publik dalam kerangka pelayanan masyarakat ?
1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak
 7. Apakah sistem kebijakan publik yang diterapkan telah mencapai tujuan dan sasarannya secara efektif dan efisien ?
1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak
 8. Apakah organisasi telah menerapkan standar kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan tuntutan/kebutuhan masyarakat ?
1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak

9. Apakah organisasi telah menerapkan sistem pengendalian mutu kinerja untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat ?
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak
10. Apakah upaya pengembangan SDM dalam membentuk pola pikir, sikap dan cara kerja yang produktif telah dilaksanakan secara komprehensif dan berkelanjutan ?
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak

II. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Pola Pikir dan Cara Kerja :

1. Apakah telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang selama ini bersifat terkotak-kotak menjadi sinergis :
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak
2. Apakah telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang hanya menjalankan wewenang menjadi menjalankan peran ?
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak
3. Apakah telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang hanya berpikir jangka pendek/sesaat menjadi berpikir jangka panjang/strategis ?
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak
4. Apakah telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang bersifat memerintah menjadi bersifat melayani ?
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak
5. Apakah telah terjadi perubahan pola pikir dan cara kerja dari yang bersifat melaksanakan rutinitas selama ini menjadi bersifat melakukan perbaikan dan peningkatan terus menerus ?
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak

III. Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dalam Perilaku Bekerja :

1. Sejauhmana tingkat komitmen dan konsistensi ?
 1. Sangat Tinggi
 2. Tinggi
 3. Cukup
 4. Kurang
2. Sejauhmana tingkat wewenang dan tanggung jawab ?
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak
3. Sejauhmana tingkat keikhlasan dan kejujuran ?
 1. Sangat Tinggi
 2. Tinggi
 3. Cukup
 4. Kurang
4. Sejauhmana tingkat integritas dan profesionalisme ?
 1. Sangat Tinggi
 2. Tinggi
 3. Cukup
 4. Kurang
5. Sejauhmana tingkat kreatifitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas ?
 1. Sangat Tinggi
 2. Tinggi
 3. Cukup
 4. Kurang
6. Sejauhmana tingkat kepemimpinan dan keteladanan ?
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak
7. Sejauhmana tingkat kebersamaan dan dinamika kelompok kerja ?
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak
8. Sejauhmana tingkat ketepatan/keakurasian dan kecepatan ?
 1. Ya
 2. Sering
 3. Kurang
 4. Tidak
9. Sejauhmana tingkat rasionalitas dan kecerdasan emosi ?
 1. Sangat Tinggi
 2. Tinggi
 3. Cukup
 4. Kurang
10. Sejauhmana tingkat keteguhan dan ketegasan ?
 1. Sangat Tinggi
 2. Tinggi
 3. Cukup
 4. Kurang
11. Sejauhmana tingkat disiplin dan keteraturan bekerja ?
 1. Sangat Tinggi
 2. Tinggi
 3. Cukup
 4. Kurang
12. Sejauhmana tingkat keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menangani konflik ?
 1. Sangat Tinggi
 2. Tinggi
 3. Cukup
 4. Kurang

13. Sejauhmana tingkat dedikasi dan loyalitas ?
1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang
14. Sejauhmana tingkat semangat dan motivasi ?
1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang
15. Sejauhmana tingkat ketekunan dan kesabaran ?
1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang
16. Sejauhmana tingkat keadilan dan keterbukaan ?
1. Ya 2. Sering 3. Kurang 4. Tidak
17. Sejauhmana tingkat penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi ?
1. Sangat Tinggi 2. Tinggi 3. Cukup 4. Kurang

Tanggal :

SKPD :

Alamat :

BUPATI CIAMIS,

Cap/ttd

H. IING SYAM ARIFIN

Diundangkan di Ciamis
pada tanggal 27 Juli 2015
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Cap/ttd

H. HERDIAT S.

BERITA DAERAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2015 NOMOR 109

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

Ttd/cap

AEP SUNENDAR, SH., MH.
NIP. 19621018 198303 1 005