



BUPATI CIREBON  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI CIREBON  
NOMOR 88 TAHUN 2022

TENTANG

PENILAIAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktek korupsi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon, perlu didukung oleh Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian yang profesional pada setiap Perangkat Daerah;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan pelaksanaan Manajemen Kepegawaian yang profesional perlu dilakukan Penilaian Manajemen Kepegawaian yang Santun, Inovatif, Akuntabel dan Profesional;
- c. bahwa untuk penilaian manajemen kepegawaian perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati tentang Penilaian Manajemen Kepegawaian ;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. 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);

3. 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 diubah beberapa kali 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
8. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 30 Tahun 2013 tentang Penilaian 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);

9. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penghargaan Daerah Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penghargaan Daerah Lainnya (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021 Nomor 18);
10. 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), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021 Nomor 1, Seri D);
11. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 66 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021 Nomor 66);
12. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 89 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021 Nomor 89);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN.

BABI  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Cirebon.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Cirebon.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati Cirebon dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Cirebon dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Badan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.
10. Manajemen Kepegawaian adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan derajat efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.
11. Inspiratif adalah sosok PNS panutan yang dapat mengilhami, menggerakkan, membangkitkan dan mengobarkan semangat bagi diri dan lingkungannya untuk melakukan sesuatu yang positif dan berguna.
12. *The Future Leader* adalah sosok PNS yang memiliki jiwa kepemimpinan yang positif, partisipatif, berkelanjutan, berorientasi pada hasil, mampu melihat jauh ke depan, memiliki kecepatan dan situasional dalam membuat keputusan dan dapat beradaptasi dengan cepat pada perubahan zaman.
13. Santun adalah sifat yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bertutur kata yang halus dan budi pekerti bahasanya.
14. Inovatif adalah bersifat memperkenalkan / menampilkan sesuatu pembaharuan berupa kreasi baru.
15. Akuntabel adalah dapat mempertanggungjawabkan setiap kegiatan yang telah dilaksanakan.
16. Profesional adalah sikap yang bersangkutan dengan profesi yang harus dimiliki.

## BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

### Bagian Kesatu Maksud Pasal 2

Maksud dari Penilaian Manajemen Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Cirebon yaitu sebagai sarana dan strategi untuk mewujudkan manajemen kepegawaian yang SANTUN, INOVATIF, AKUNTABEL, dan PROFESIONAL.

### Bagian Kedua Tujuan Pasal 3

Penilaian Manajemen Kepegawaian bertujuan:

- a. mendorong terselenggaranya manajemen kepegawaian yang santun, inovatif, akuntabel dan profesional pada Pemerintah Kabupaten Cirebon melalui iklim kerja yang kompetitif;
- b. menggali berbagai inisiatif, kreatifitas dan inovasi 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 Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan mencari solusi pemecahan masalahnya;
- d. mendorong terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan sejahtera;
- e. menciptakan kompetensi yang sehat dan mendorong jiwa inovatif / inspiratif / *The Future Leader* dikalangan Aparatur Sipil Negara;
- f. memberikan penghargaan (*reward*) atas prestasi dan inovasi Aparatur Sipil Negara serta implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan Sistem Merit pada Perangkat Daerah ;
- g. memberikan penghargaan (*reward*) kepada Perangkat Daerah atas prestasi dan implementasi manajemen kepegawaian berdasarkan Sistem Merit serta kepada Perangkat Daerah atas prestasi dan inovasi;
- h. menjamin terwujudnya Sistem Merit dalam manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon;

Bagian Ketiga  
Sasaran  
Pasal 4

Sasaran Penilaian Manajemen Kepegawaian dilakukan terhadap Aparatur Sipil Negara secara individu dan Perangkat Daerah secara organisasional.

BAB III

TATA CARA PENILAIAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

Bagian Kesatu  
Pelaksanaan Penilaian  
Pasal 5

- (1) Pelaksanaan Penilaian Manajemen Kepegawaian dilakukan terhadap kelengkapan administrasi dan kualitas penyelenggaraan manajemen kepegawaian pada Perangkat Daerah.
- (2) Pelaksanaan Penilaian Manajemen meliputi inovatif, inspiratif, *The Future Leader* di kalangan Aparatur Sipil Negara;
- (3) Penilaian Manajemen Kepegawaian dilaksanakan oleh Tim Penilai yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang yang susunan keanggotaannya disesuaikan dengan kebutuhan.
- (4) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melakukan penilaian sesuai dengan pedoman penilaian manajemen kepegawaian yang ditetapkan oleh Kepala Badan.

Bagian Kedua  
Ruang Lingkup Penilaian  
Pasal 6

Ruang lingkup Penilaian Manajemen Kepegawaian meliputi:

- a. Perangkat Daerah
- b. Aparatur Sipil Negara

Pasal 7

- (1) Penilaian manajemen kepegawaian pada Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a meliputi:
  - a. Perencanaan Kebutuhan;
  - b. Pengembangan Karier;
  - c. Promosi dan Mutasi;
  - d. Manajemen Kinerja;
  - e. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin;
  - f. Perlindungan dan Pelayanan;
  - g. Sistem Informasi;

- (2) Penilaian manajemen kepegawaian pada Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b meliputi:
  - a. Kelengkapan administrasi;
  - b. Inovasi/Inspirasi/Leadership;
- (3) Penilaian manajemen kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih rinci dengan pedoman penilaian manajemen kepegawaian yang ditetapkan oleh Kepala Badan.

Bagian Ketiga  
Tahapan Penilaian  
Pasal 8

- (1) Tahapan Penilaian Manajemen Kepegawaian pada perangkat daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a sebagai berikut:
  - a. Penilaian administrasi;
  - b. Visitasi dan Validasi; dan
  - c. Penetapan hasil penilaian;
- (2) Tahapan Penilaian Manajemen Kepegawaian pada Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b sebagai berikut :
  - a. Penilaian administrasi;
  - b. Presentasi dan wawancara;
  - c. Penetapan hasil penilaian;

Bagian Keempat  
Pemenang  
Pasal 9

- (1) Pemenang penilaian manajemen kepegawaian adalah Perangkat Daerah yang memperoleh nilai tertinggi berdasarkan penetapan hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 ayat (1) huruf c yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Pemenang penilaian manajemen kepegawaian adalah Aparatur Sipil Negara yang memperoleh nilai tertinggi berdasarkan penetapan hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 ayat (2) huruf c yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Pemenang terdiri dari Pemenang I, Pemenang II dan Pemenang III.

Bagian Kelima  
Penghargaan  
Pasal 10

- (1) Kepada pemenang penilaian manajemen kepegawaian tahunan diberikan penghargaan dalam bentuk:
  - a. Piagam Penghargaan;
  - b. Piala Anugrah Kepegawaian;
  - c. Penghargaan Khusus;
- (2) Penghargaan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB IV  
PEMBIAYAAN

Pasal 11

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

BAB V  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Dengan berlakunya Peraturan ini, maka Peraturan Bupati Cirebon Nomor 5 Tahun 2019 tentang Penilaian Manajemen Kepegawaian (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2019 Nomor 5) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 13

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumber  
pada tanggal 13 Juni 2022

BUPATI CIREBON,



IMRON

Diundangkan di Sumber  
pada tanggal  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,

RAHMAT SUTRISNO  
BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2022 NOMOR