BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON

NOMOR TAHUN 2021

PERATURAN BUPATI CIREBON
NOMOR 65 TAHUN 2021

TENTANG

PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIREBON,

Menimbang : a. bahwa untuk mendukung penyelenggaraan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil melalui penilaian kompetensi maka perlu diatur penyelenggaraan penilaian kompetensi sesuai standar yang berlaku;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

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 diubah beberapakali 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 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);

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 561);
7. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Cirebon.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian.

4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. 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.
6. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
7. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, sikap / perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
8. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, sikap / perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
9. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, sikap / perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
10. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural yang selanjutnya disebut penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kometensi yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan metode *Assessment Center* atau metode penilaian lainnya.
11. Metode penilaian kompetensi adalah cara menilai kompetensi dengan menggunakan alat ukur dan simulasi dalam suatu rangkaian pelaksanaan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
12. Metode *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan

dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang Assessor.

13. Metode Sederhana adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center* menggunakan alat ukur paling kurang wawancara kompetensi tingkat sederhana, tes psikologi dan/atau ditambah dengan paling kurang 1 (satu) simulasi tingkat sederhana.
14. Metode Sedang adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center* menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat sedang, tes psikologi dan ditambah paling kurang 2 (dua) simulasi tingkat sedang.
15. Metode Kompleks adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center* menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat kompleks, tes psikologi dan ditambah paling kurang 3 (tiga) simulasi tingkat kompleks.
16. Metode Penilaian Lainnya adalah metode selain metode *Assessment Center* yang digunakan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
17. Assessor adalah Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur, Calon Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Assessor Independen.
18. Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya adalah pejabat fungsional Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural di lingkungan instansi pemerintah.
19. Calon Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Calon Assessor adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki formasi Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur, dan telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur tetapi belum diangkat dalam jabatan fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur.
20. Assessor Independen adalah Assessor yang tidak berstatus Pegawai Negeri Sipil, memiliki sertifikat Assessor kompetensi manajerial, serta bernaung atau

bekerja pada lembaga penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.

21. Assesse adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang akan dinilai kompetensinya dan akan menduduki jabatan Aparatur Sipil Negara.
22. Administrator Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disebut Admin Penilaian Kompetensi adalah Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur senior yang bertanggungjawab / memimpin pelaksanaan penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center*.
23. Tester adalah psikolog / sarjana psikologi yang melaksanakan tes psikologi sesuai kaidah dan norma psikologi untuk mendapatkan hasil yang akurat dan menggambarkan potensi Assessee.
24. Tenaga pendukung adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertugas memfasilitasi kegiatan penilaian kompetensi khususnya di bidang administrasi dan keuangan.
25. Narasumber adalah Pejabat Pimpinan Tinggi / Pakar yang memahami proses menggali substansi bidang atau jabatan yang akan dinilai.
26. Simulasi adalah alat ukur yang menggunakan persoalan yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata dapat muncul dalam tugas / pekerjaan.
27. Wawancara Kompetensi adalah proses tanya jawab dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan atau sedang diduduki.
28. Assessor *Meeting* adalah pertemuan antar Assessor dan Admin Penilaian Kompetensi untuk membahas nilai kompetensi Assessee oleh setiap Assessor untuk diintegrasikan dalam rangka memutuskan hasil akhir penilaian.
29. Umpan balik adalah kegiatan penyampaian hasil kompetensi baik secara langsung maupun tidak langsung.
30. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu unit organisasi negara.
31. Psikotes adalah alat ukur yang menggunakan berbagai alat tes psikologi sudah terstandar untuk melihat kecenderungan potensi kecerdasan serta preferensi

Assessee sebagai salah satu indikator dalam memprediksi keberhasilan Pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

32. Unit Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disebut UPK adalah unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural di Pemerintah Kabupaten Cirebon.

BAB II

PENYELENGGARA PENILAIAN KOMPETENSI PNS

Pasal 2

Penyelenggara Penilaian Kompetensi

(1) Dalam pelaksanaan penilaian kompetensi PNS perlu dibentuk Unit Penilaian Kompetensi dan Tim Penilai Kompetensi.

(2) UPK dibentuk setelah mendapatkan pengakuan dan persetujuan Badan Kepegawaian Negara (BKN).

(3) UPK sebagai Penyelenggara Penilaian Kompetensi yang mengelola penyelenggaraan penilaian kompetensi dengan menggunakan *assessment center*, memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten paling kurang terdiri atas 1 (satu) orang administrator dan 6 (enam) orang Assessor.

Pasal 3

(1) Dalam hal UPK belum dibentuk maka penyelenggaraan penilaian kompetensi dilakukan oleh TPK difasilitasi oleh UPK yang direkomendasikan oleh Badan Kepegawaian Negara.

(2) Tim Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud, paling kurang terdiri atas:
   a. Ketua Tim Penilaian Kompetensi;
   b. Admin Penilaian Kompetensi;
   c. Assessor;
   d. Tester; dan
   e. Tenaga Pendukung.

(3) Dalam hal jumlah assessor yang berasal dari Pemerintah Daerah belum tercukupi di dalam keanggotaan Tim Penilaian Kompetensi, maka dapat melibatkan Assessor dari instansi Pemerintah lain dan/atau Assessor Independen.

(4) TPK dapat melibatkan Narasumber untuk penilaian Kompetensi menggunakan simulasi presentasi.

BAB III

PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI

Pasal 4

Prinsip Penyelenggaraan

UPK Pegawai menyelenggarakan penilaian kompetensi berdasarkan pada prinsip:

a. Independensi, yaitu penyelenggaraan penilaian kompetensi tidak dapat dipengaruhi oleh pihak manapun;
b. Objektif, yaitu hasil penilaian menggambarkan hasil kompetensi yang sesungguhnya dari *Assessee;*
c. Valid, yaitu hasil penilaian kompetensi menjamin keakuratan kompetensi *Assessee;*
d. *Reliabel,* yaitu hasil penilaian kompetensi mencerminkan konsistensi kompetensi dalam kurun waktu tertentu; dan
e. Transparan, yaitu hasil penilaian kompetensi dapat dipertanggungjawabkan dan diketahui oleh *Assessee*, PPK dan/atau pejabat lain yang berkepentingan.

Pasal 5

Komponen penyelenggaraan

Komponen penyelenggaraan penilaian kompetensi terdiri atas:

a. standar kompetensi jabatan;
b. tim penilaian kompetensi;
c. metode dan alat ukur; dan
d. fasilitas.

Pasal 6

Standar Kompetensi Jabatan

(1) Kompetensi jabatan terdiri atas :
    a. kompetensi teknis
    b. kompetensi manajerial; dan
    c. kompetensi sosial kultural.

(2) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a merupakan Standar Kompetensi Manajerial dan Sosial kultural sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundangan.

Pasal 7

Metode dan Alat Ukur

(1) Penggunaan metode dan alat ukur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c disesuaikan dengan tujuan penilaian dan target jabatan yang dinilai.

(2) Metode sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
   a. metode *Assessment Center*;
   b. metode penilaian lainnya; dan
   c. metode penilaian kompetensi berkelanjutan

Pasal 8

(1) Metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a terdiri atas:
   a. metode sederhana;
   b. metode sedang; dan
   c. metode kompleks.

(2) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a digunakan untuk menilai kompetensi pada jabatan pelaksana, pengawas, serta jabatan fungsional yang setara.

(3) Metode sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk menilai kompetensi pada jabatan administrator, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan jabatan fungsional yang setara kecuali jabatan Sekretaris Daerah.

(4) Metode kompleks sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c digunakan untuk menilai kompetensi pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah dan jabatan fungsional yang setara.

Pasal 9

Metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a memiliki karakteristik sebagai berikut:

   a. dirancang untuk jabatan tertentu;
   b. menggunakan beberapa alat ukur (*multi methods/tools*) dalam proses pengambilan data;
   c. dilakukan oleh beberapa Assessor; dan
   d. adanya proses integrasi data untuk mendapatkan kesimpulan nilai kompetensi Assessee.

Pasal 10

Metode penilaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b, dilakukan hanya untuk paling tinggi jabatan administrator dan jabatan fungsional yang setara.

Pasal 11

Metode penilaian kompetensi berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c merupakan antisipasi terhadap pengembangan metode penilaian kompetensi di masa yang akan datang.

Pasal 12

(1) Alat ukur yang digunakan dalam setiap metode penilaian kompetensi disesuaikan dengan kompetensi yang akan dinilai.

(2) Alat ukur sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:

a. alat ukur dalam metode *Assessment Center*;
b. alat ukur metode penilaian lainnya; dan
c. alat ukur metode penilaian kompetensi berkelanjutan.

Pasal 13

(1) Alat ukur dalam metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a terdiri atas:

a. simulasi;
b. wawancara kompetensi; dan
c. psikotes.

(2) Simulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, antara lain terdiri atas:

a. *in-tray/in-basket;*

merupakan simulasi dari situasi nyata yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari, dimana *Assessee* diberikan tugas untuk merespon masalah-masalah yang terkandung pada berkas-berkas soal yang diberikan.

b. penulisan *proposal (proposal writing);*

merupakan simulasi yang menugaskan Assessee untuk membuat proposal tertulis.

c. presentasi;

merupakan simulasi yang menugaskan *Assessee* untuk menyampaikan suatu informasi atau permasalahan dan penyelesaian permasalahan di hadapan orang lain secara sistematis.

d. analisis kasus *(case analysis);*

merupakan simulasi yang menugaskan *Assessee* untuk menyelesaikan kasus yang diberikan.

e. diskusi kelompok tanpa pemimpin *(leaderless group discussion);*

merupakan simulasi yang dilakukan dengan menggunakan satu atau beberapa persoalan yang harus diselesaikan secara bersama oleh para *Assessee.*

f. bermain peran *(role play);*

merupakan simulasi yang menugaskan *Assessee* untuk berperan sesuai dengan perintah.

g. *bussiness games;*

merupakan bentuk simulasi yang lengkap yang disesuaikan dengan situasi nyata dunia kerja.

h. mencari fakta *(fact finding).*

merupakan bentuk simulasi dimana *Assesee* diberikan data-data tertentu yang selanjutnya *Assessor* akan mengajukan beberapa pertanyaan terkait data-data tersebut.

Pasal 14

Alat ukur metode penilaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf b digunakan dengan tetap memperhatikan kaidah-kaidah penilaian kompetensi.

Pasal 15

(1) Alat ukur yang digunakan dalam metode sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf c berupa pengembangan dari alat ukur yang ada dan proses pengadministrasiannya dapat dilakukan secara manual maupun menggunakan media teknologi informasi/elektronik.

(2) Penilaian kompetensi yang dilaksanakan menggunakan media teknologi informasi secara komprehensif dan bersifat massal hanya dapat dilakukan untuk paling tinggi jabatan administrator atau jabatan fungsional yang setara.

Pasal 16

(1) Fasilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d berupa sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar.

(2) Fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

a. area Assessee; dan
b. area *Assessor.*

(3) Area *Assessee* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a

berupa ruangan kedap suara dan dilengkapi dengan kamera pemantau (*Closed Circuit Television*/CCTV), paling sedikit terdiri atas:

a. 6 (enam) ruang individu;
b. 1 (satu) ruang kelas/pengarahan/presentasi; dan

c. 1 (satu) ruang diskusi.

(4) Area *Assessor* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b paling sedikit memiliki:
a. ruang pengamatan yang dilengkapi dengan kaca tembus pandang satu arah (*oneway mirror*);
b. ruang rekam data yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan komputer;
c. ruang pertemuan/rapat *Assessor*; dan
d. ruang kerja *Assessor*.

Pasal 17

Assessee

(1) *Assessee* penilaian kompetensi terdiri atas:
a. *Assessee* internal; dan
b. *Assesee* eksternal.

(2) *Assessee* internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peserta penilaian kompetensi yang berasal dari pegawai Pemerintah Kabupaten Cirebon dan pegawai dari Kementerian/Lembaga Non Kementerian / Provinsi / Kabupaten / Kota yang mengajukan mutasi masuk ke Pemerintah Kabupaten Cirebon.

(3) Penentuan *Assessee* yang dapat mengikuti penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh BKPSDM.

(4) *Assessee* eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan peserta penilaian kompetensi yang berasal dari pegawai di luar Pemerintah Kabupaten Cirebon.

(5) Penyelenggaraan penilaian kompetensi terhadap *assessee* eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan berdasarkan permintaan dari instansi di luar Pemerintah Kabupaten Cirebon.

(6) Pelaksanaan tugas penilaian kompetensi terhadap *assesse* eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan berdasarkan persetujuan Kepala BKPSDM dan/atau perintah tugas Kepala UPK Penilaian Kompetensi Pegawai.

BAB IV

TATA CARA PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI

Pasal 18

Tata cara penilaian terhadap penilaian kompetensi terdiri atas:

a. Perencanaan penilaian;
b. Persiapan pelaksanaan;
c. Pelaksanaan; dan
d. Pemantauan (monitoring) dan evaluasi.

Pasal 19

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahapan perencanaan penilaian sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 huruf a antara lain:

a. Membentuk tim penilaian Kompetensi;
b. Menentukan target jabatan yang dinilai;
c. Menentukan matriks metode dan alat ukur penilaian berdasarkan kompetensi yang dinilai;
d. Membuat jadwal pelaksanaan penilaian yang dilakukan dengan prinsip efektif dan efisien
e. Membuat jadwal tugas assessor (matriks assessor)
f. Menyiapkan kebutuhan jumlah soal dan formulir yang akan digunakan; dan
g. Menyiapkan format laporan sesuai metode yang digunakan.

Pasal 20

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahapan persiapan pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b antara lain:

a. mengumpulkan dan menganalisis data / dokumen / bahan tentang profil instansi untuk penyusunan soal;
b. melakukan wawancara substansi dengan instansi pengguna untuk mengetahui nilai-nilai yang diharapkan dari Assessee;
c. membuat simulasi-simulasi untuk penilaian;
d. menyusun formulir-formulir pribadi untuk diisi oleh Assessee sebelum kegiatan penilaian dilaksanakan;
e. menyiapkan alat/bahan psikotes berdasarkan sasaran penilaian;
f. menyiapkan dokumen Standar Kompetensi Jabatan sebagai dasar melakukan penilaian;
g. melakukan pengarahan/briefing kepada *Assessor* dan petugas pendukung sebelum melakukan penilaian;
h. menyiapkan sarana dan prasarana; dan
i. menyiapkan formulir administrasi.

Pasal 21

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahapan pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf c antara lain:

a. pengarahan *assessee*;
b. pengambilan data;
c. analisis hasil;
d. pengolahan data;
e. integrasi data melalui assessor meeting;
f. hasil dan pelaporan; dan
g. umpan balik.

Pasal 22

Tahapan pemantauan (monitoring) dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf d dilakukan untuk menjaga agar mutu dan standar dalam pelaksanaan penilaian kompetensi sesuai dengan

ketentuan yang berlaku.

Pasal 23

Tujuan Penilaian, Hasil Penilaian, dan Pelaporan

Tujuan Penilaian

(1) Penilaian kompetensi dilaksanakan untuk memperoleh profil kompetensi PNS dalam rangka manajemen sumber daya manusia atau manajemen karier.

(2) Profil kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk:
a. pengisian jabatan melalui promosi atau mutasi; dan
b. pemetaan jabatan

Pasal 24

Hasil Penilaian

(1) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 23 ayat (2) huruf a menggunakan kategori hasil penilaian yang terdiri atas:
a. memenuhi syarat;
b. masih memenuhi syarat; dan
c. kurang memenuhi syarat.

(2) Pemetaan jabatan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 23 ayat (2) huruf b menggunakan kategori hasil penilaian yang terdiri atas:
a. optimal;
b. cukup optimal; dan

c. kurang optimal.

(3) Kategori hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) didasarkan pada kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi seseorang (*Job Person Match*), yaitu perbandingan antara nilai capaian kompetensi *Assessee* dengan level kompetensi Standar Kompetensi Jabatan dan ditulis dalam bentuk prosentase.

(4) Dalam hal penilaian kompetensi untuk tujuan pengisian jabatan *Assessee* yang memenuhi kategori memenuhi syarat dan masih memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat diberikan sertifikat.

(5) Pemanfaatan hasil penilaian kompetensi digunakan sebagai dasar dalam pembinaan kepegawaian, antara lain meliputi:

a. rekrutmen PNS;
b. promosi dan mutasi PNS;
c. pengembangan kompetensi PNS;
d. penempatan PNS;
e. sistem informasi manajamen;
f. manajemen talenta.

Pasal 25

(1) Kategori nilai memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf a apabila mencapai prosentase lebih dari atau sama dengan 80 (delapan puluh).

(2) Kategori nilai masih memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b apabila mencapai prosentase dengan rentang lebih dari atau sama dengan 68 (enam puluh delapan) sampai dengan kurang dari 80 (delapan puluh).

(3) Kategori nilai kurang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf c apabila mencapai prosentase dibawah 68 (enam puluh delapan).

Pasal 26

(1) Kategori nilai optimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf a apabila mencapai prosentase lebih dari atau sama dengan 90 (sembilan puluh).

(2) Kategori nilai cukup optimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf b apabila mencapai prosentase dengan rentang lebih dari atau sama

dengan 78 (tujuh puluh delapan) sampai dengan kurang dari 90 (sembilan puluh).

(3) Kategori nilai kurang optimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf c apabila prosentase dibawah 78 (tujuh puluh delapan).

Pasal 27

Pelaporan

(1) Laporan individual hasil penilaian kompetensi ditandatangani oleh:
   a. Kepala Unit Penilaian Kompetensi;
   b. *Assessor* yang bertanggung jawab atas peserta yang dinilai kompetensinya.

(2) Laporan individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:
   a. identitas pribadi;
   b. profil potensi;
   c. profil kompetensi;
   d. kekuatan dan area pengembangan;
   e. rekomendasi hasil penilaian;
   f. saran penempatan; dan
   g. saran pengembangan.

(3) laporan individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk dengan memperhatikan prinsip kerahasiaan dan dikelola dalam *database* sistem informasi penilaian kompetensi yang terhubung dengan sistem informasi kepegawaian Pemerintah Kabupaten Cirebon.

(4) Hasil penilaian kompetensi PNS berlaku selama 3 (tiga) tahun.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

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 9 Juni 2021

BUPATI CIREBON,

ttd

IMRON

Diundangkan di Sumber

Pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,

RAHMAT SUTRISNO

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2021 NOMOR