



WALI KOTA CIREBON
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA CIREBON
NOMOR 7 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAERAH
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL BERPRESTASI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa pemberian penghargaan terhadap Pegawai Negeri Sipil berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon, telah diatur dengan Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 10 tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian dan Pemberian Penghargaan Pegawai Negeri Sipil Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon;
- b. bahwa dengan terbitnya Peraturan Gubernur Nomor 23 Tahun 2017 tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil Berprestasi, maka dianggap perlu untuk melakukan penyesuaian kembali terhadap Peraturan Wali Kota Nomor 10 tahun 2016;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Cirebon tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;

2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5023);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, 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);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian

- Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3424);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2010 tentang Dewan Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5089);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5115);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 15. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2016 tentang Penghargaan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2016 Nomor 6 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 197);

16. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 23 Tahun 2017 tentang Penghargaan Daerah bagi Pegawai Negeri Sipil Berprestasi;
17. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Cirebon Nomor 04 Tahun 1997 tentang Pemberian Penghargaan kepada Seseorang, Kelompok Masyarakat atau Badan yang Telah Berjasa kepada Kotamadya Daerah Tingkat II Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 1998 Nomor 12 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 19);
18. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rincian Urusan Pemerintahan yang Diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 69);
19. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 7 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 70);
20. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 9 Seri E);
21. Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Cirebon (Berita Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 66);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAERAH BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan :

1. Kota adalah Kota Cirebon.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom..
3. Wali Kota adalah Wali Kota Cirebon.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
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. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang selanjutnya disingkat BKPPD adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Cirebon selaku pengelola pemberian penghargaan bagi PNS Berprestasi di lingkungan Pemerintah Daerah Kota.
7. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang selanjutnya disebut Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Cirebon.
8. Penghargaan adalah penghargaan yang diberikan kepada PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya.
9. Penghargaan PNS Berprestasi adalah penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah Kota kepada PNS berprestasi yang memiliki inovasi atau program/karya cipta di lingkup Perangkat Daerah.
10. Tim Penilai PNS Berprestasi adalah Tim yang bertugas melakukan penilaian terhadap PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota.

11. Badan Pertimbangan Pemberian Penghargaan yang selanjutnya disingkat BP3 adalah Badan Pertimbangan Pemberian Penghargaan kepada PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota.
12. Penilaian secara tertutup adalah penilaian yang dilakukan secara rahasia.
13. Seleksi secara tertutup adalah seleksi yang dilakukan secara rahasia.
14. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan;
15. Pejabat Fungsional Umum adalah Jabatan fungsional umum yang untuk pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
16. Pejabat Fungsional Tertentu adalah yang Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Fungsional.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai acuan bagi Tim Penilai, Panitia, dan PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota.
- (2) Tujuan Peraturan Wali Kota ini adalah:
 - a. memberikan bimbingan dan petunjuk pelaksanaan penyelenggaraan penilaian PNS Berprestasi mulai dari Tingkat Perangkat Daerah sampai dengan Tingkat Kota;
 - b. terciptanya kesamaan pola penilaian;
 - c. terlaksananya penilaian yang obyektif dan transparan;
 - d. terlaksananya pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi Tingkat Kota;
 - e. terpilihnya PNS Berprestasi mulai dari Tingkat Perangkat Daerah, Tingkat Kota sampai dengan pengiriman ke Tingkat Provinsi Jawa Barat;
 - f. menumbuhkembangkan sikap keteladanan, semangat juang, dan motivasi untuk terus membangun Kota Cirebon;

- g. menumbuhkan inovasi atau program/karya cipta di Lingkungan Perangkat Daerah.

BAB III

RUANG LINGKUP DAN SASARAN

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota, meliputi:

- a. bentuk, kategori, jumlah dan persyaratan;
- b. tim penilai;
- c. penilaian;
- d. mekanisme pengusulan;
- e. penetapan dan penyerahan penghargaan; dan
- f. pendanaan;

Pasal 4

Sasaran penilaian dan pemberian penghargaan PNS Berprestasi adalah PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota.

BAB IV

BENTUK, KATEGORI, JUMLAH, DAN PERSYARATAN

Pasal 5

Bentuk Penghargaan PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota adalah :

- a. Piagam;
- b. Plakat;
- c. Barang;
- d. Uang; dan
- e. Umroh atau perjalanan rohani keagamaan;

Pasal 6

Bentuk penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, huruf d, dan huruf e besarnya disesuaikan dengan kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota serta ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

Kategori penghargaan bagi PNS Berprestasi Tingkat Kota, terdiri dari :

- a. PNS Berprestasi Jabatan Administrator;
- b. PNS Berprestasi Jabatan Pengawas;
- c. PNS Berprestasi Jabatan Fungsional; dan
- d. PNS Berprestasi Jabatan Pelaksana.

Pasal 8

Jumlah penghargaan yang diberikan kepada PNS Berprestasi, sebagai berikut:

- a. Jabatan Administrator sebanyak 3 orang. terdiri dari: juara 1, juara 2, dan juara 3;
- b. Jabatan Pengawas sebanyak 3 orang, terdiri dari: juara 1, juara 2, dan juara 3;
- c. Jabatan Fungsional sebanyak 3 orang, terdiri dari: juara 1, juara 2, dan juara 3; dan
- d. Jabatan Pelaksana sebanyak 3 orang, terdiri dari : juara 1, juara 2 dan juara 3.

Pasal 9

(1) Persyaratan calon PNS Berprestasi yang akan diberikan penghargaan PNS Berprestasi sebagai berikut :

- a. taat dan setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara, Pemerintah dan Pemerintah Daerah;
- b. paling singkat mempunyai masa kerja 5 (lima) tahun secara terus menerus tanpa terputus di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon;
- c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang maupun berat dan tidak pernah mendapat hukuman pidana berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap, serta tidak pernah mengambil cuti di luar tanggungan negara, dilengkapi dengan surat pernyataan yang ditandatangani Kepala Perangkat Daerah kecuali bagi yang menduduki jabatan Kepala Kantor dan Camat ditandatangani oleh Sekretaris Daerah;

- d. memiliki inovasi atau program/karya cipta di lingkungan perangkat daerah yang dapat dijadikan contoh teladan bagi PNS lainnya;
 - e. diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan;
 - f. fotocopy SK CPNS, SK PNS, SK Pangkat terakhir, dan SK Jabatan dilegalisasi oleh BKPPD;
 - g. fotocopy Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil bernilai baik pada setiap unsur 1 (satu) tahun terakhir dilegalisasi oleh atasan langsungnya; dan
 - h. Daftar Riwayat Hidup ditandatangani yang bersangkutan dan diketahui Kepala Perangkat Daerah.
- (2) Bentuk format persyaratan calon PNS Berprestasi yang akan diberikan penghargaan PNS Berprestasi tercantum dalam Lampiran III, dan Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB V

TIM PENILAI

Pasal 10

- (1) Untuk menjamin ketelitian, kecermatan dan objektivitas dalam menentukan pemberian penghargaan kepada PNS Berprestasi dibentuk Tim Penilai Tingkat Kota yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota dan Tim Penilai Tingkat Perangkat Daerah ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah atas nama Wali Kota.
- (2) Tim Penilai Tingkat Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
- a. Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrator;
 - b. Pengelola Kepegawaian; dan
 - c. Tim Penilai Independen.
- (3) Tim Penilai Tingkat Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur internal Perangkat Daerah, yaitu :
- a. Unsur Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrator;
 - b. Unsur Pengelola Kepegawaian; dan
 - c. Unsur PNS lainnya sesuai kebutuhan.

- (4) Tim Penilai dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) yang menjadi calon peserta PNS Berprestasi maka secara otomatis dianggap mengundurkan diri dari Tim Penilai tersebut.
- (5) Tim Penilai Tingkat Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang menjadi calon peserta PNS Berprestasi maka terlebih dahulu harus menyampaikan pernyataan pengunduran diri sebagai Tim Penilai secara tertulis kepada Wali Kota dengan tembusan Tim Penilai Tingkat Kota.
- (6) Tim penilai tingkat Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang menjadi calon peserta PNS Berprestasi maka terlebih dahulu harus menyampaikan pernyataan pengunduran diri sebagai Tim Penilai secara tertulis kepada Pimpinan Perangkat Daerah dengan tembusan Tim Penilai tingkat Perangkat Daerah.

Pasal 11

- (1) Tugas Pokok Tim Penilai Tingkat Perangkat Daerah adalah merencanakan, melaksanakan penilaian, menetapkan hasil penilaian, dan melaporkan hasil penilaian PNS Berprestasi kepada Kepala Perangkat Daerah dan selanjutnya Kepala Perangkat Daerah mengusulkan calon PNS Berprestasi kepada Wali Kota melalui Tim Penilai Tingkat Kota.
- (2) Fungsi Tim Penilai Tingkat Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :
 - a. menginventarisir berkas usulan calon PNS Berprestasi;
 - b. melakukan penilaian calon PNS Berprestasi;
 - c. menyusun rangking hasil penilaian;
 - d. menetapkan hasil penilaian dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah; dan
 - e. mengusulkan hasil penetapan sebagaimana dimaksud pada huruf d Kepada Wali Kota melalui Sekretariat Tim Penilai tingkat Kota di BKPPD.

Pasal 12

- (1) Tugas Pokok Tim Penilai Tingkat Kota adalah :
 - a. merencanakan, melaksanakan penilaian, menetapkan hasil penilaian; dan

- b. melaporkan hasil penilaian PNS Berprestasi kepada Wali Kota;
- (2) Fungsi Tim Penilai Kota adalah sebagai berikut:
- a. menginventarisir berkas usulan PNS Berprestasi dari setiap Perangkat Daerah;
 - b. penilaian calon PNS Berprestasi;
 - c. penyusunan ranking hasil penilaian; dan
 - d. melaporkan hasil penilaian kepada Wali Kota untuk ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota
 - e. mengirimkan hasil penilaian PNS Berprestasi kepada Kepala Perangkat Daerah.

BAB VI

PENILAIAN

Pasal 13

Kriteria penilaian PNS Berprestasi sebagai berikut :

- a. melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan bagi PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki inovasi atau program/karya cipta di Lingkungan Perangkat Daerah yang dapat dijadikan contoh teladan bagi PNS lainnya;
- c. berprestasi baik berdasarkan penilaian prestasi kerja;
- d. lulus seleksi Tim Penilai Tingkat Kota.

Pasal 14

Penilaian PNS Berprestasi dilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu :

- a. penilaian di tingkat Perangkat Daerah; dan
- b. penilaian di tingkat Kota.

Pasal 15

(1) Penilaian PNS Berprestasi di tingkat Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dilakukan dengan cara :

- a. penilaian dari atasan langsung yang meliputi :
 - 1) faktor komponen umum; dan
 - 2) faktor keterampilan kinerja.
- b. penilaian dari teman sekerja.

- (2) Penilaian untuk Jabatan Administrator dan Pengawas di tingkat Perangkat Daerah meliputi penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b.
- (3) Penilaian untuk jabatan fungsional dan pelaksana di tingkat Perangkat Daerah, hanya meliputi penilaian dari atasan langsung untuk faktor komponen umum dan penilaian dari teman sekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a angka 1 dan huruf b.
- (4) Instrumen penilaian dari hasil penilaian calon PNS Berprestasi Tingkat Perangkat Daerah tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 16

- (1) Penilaian PNS Berprestasi di tingkat Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b terdiri dari :
 - a. seleksi administratif;
 - b. tes tertulis;
 - c. pembuatan karya tulis khusus bagi pejabat administrator dan pengawas; dan
 - d. tes wawancara.
- (2) Penetapan PNS Berprestasi Kota Cirebon ditetapkan dengan nilai skoring tertinggi yang mencakup penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Penilaian PNS Berprestasi Tingkat Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Penilai Tingkat Kota.

BAB VII

MEKANISME PENGUSULAN

Pasal 17

- (1) Mekanisme Pengusulan Tingkat Perangkat Daerah yaitu Kepala Perangkat Daerah mengusulkan penetapan hasil penilaian PNS Berprestasi kepada Wali Kota melalui Sekretariat Tim Penilai Tingkat Kota di BKPPD.
- (2) Tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Tim Penilai Tingkat Kota menyampaikan hasil penilaian kepada Wali Kota untuk ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

- (3) Tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Wali Kota mengusulkan juara 1 setiap kategori sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 kepada Gubernur Jawa Barat.
- (4) Bagan Alur mengusulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) tercantum dalam Lampiran V Peraturan Wali Kota ini.

BAB VIII

PENETAPAN DAN PENYERAHAN PENGHARGAAN

Pasal 18

- (1) Penetapan pemberian Penghargaan oleh Wali Kota kepada juara 1, juara 2, dan juara 3 setiap katagori sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
- (2) Penyerahan Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada upacara peringatan hari besar nasional, upacara peringatan Hari Jadi Kota dan/atau hari-hari besar lainnya.

BAB IX

PENDANAAN

Pasal 19

- (1) Pendanaan untuk penilaian, seleksi dan pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi Tingkat Kota serta pengiriman PNS Berprestasi ke Tingkat Provinsi dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Cirebon melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) BKPPD.
- (2) Pendanaan untuk penilaian dan/atau seleksi di Tingkat Perangkat Daerah dibebankan kepada anggaran Perangkat Daerah masing-masing sesuai kemampuan keuangan daerah.

BAB X
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 20

Penerima Penghargaan bagi PNS Berprestasi untuk kategori Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana dapat diusulkan kembali setelah 3 (tiga) tahun, kecuali PNS tersebut menduduki jabatan yang berbeda pada saat diusulkan kembali oleh Perangkat Daerah.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 20

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Cirebon
pada tanggal 23 Maret 2018

Pjs. WALI KOTA CIREBON,

ttd,

DEDI TAUFIK KUROHMAN

Diundangkan di Cirebon
pada tanggal 26 Maret 2018

SEKRETARIS DAERAH KOTA CIREBON,

ttd,

ASEP DEDI

BERITA DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2018 NOMOR 7

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA,

CHANDRA BIMA PRAMANA, SH., MM.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19621001 199703 1 003

LAMPIRAN I
PERATURAN WALI KOTA CIREBON
NOMOR 7 TAHUN 2018
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL BERPRESTASI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON

A. INSTRUMEN PENILAIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERPRESTASI BAGI JABATAN ADMINISTRATOR DAN PENGAWAS

1. Penilaian Atasan Langsung

PENILAIAN KINERJA DARI ATASAN LANGSUNG

Nama :
NIP :
Jabatan :
Unit Organisasi :
Tanggal Penilaian :

:
Evaluasi secara cermat prestasi pegawai dalam hubungan pelaksanaan tugasnya yang sekarang. Beri tanda dalam kotak skala penilaian sesuai dengan prestasi yang dicapai. Nilai-nilai tersebut akan dijumlahkan dan dirata-ratakan untuk mendapatkan satu skor secara keseluruhan.

IDENTIFIKASI PEMERINGKATAN

A : Luar biasa
B : Sangat baik

C : Baik
D : Cukup

E : Kurang

No	Faktor Komponen Umum	Skala	Pemeringkatan	Keterangan
1	Mutu : Kecermatan, ketuntasan dan dapat dilaksanakannya pekerjaan yang ditugaskan	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
2	Produktivitas : Mutu dan efesiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
3	Pengetahuan Tupoksi : Keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada Jabatan	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
4	Kehandalan : Sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
5	Ketersediaan : Sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya, meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
6	Ketidaktergantungan : Sejauh mana pelaksanaan pekerjaan, kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai

No	Faktor Keterampilan Kinerja	Skala	Pemeringkatan	Keterangan
1	Perencanaan : Kemampuan peramalan, penetapan sasaran, penetapan strategi dan jalur tindakan, penganggaran, penjadwalan, pemrograman, dan penataan alur penyelesaian pekerjaan	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
2	Pengorganisasian : Kemampuan pengelompokkan kegiatan untuk mencapai hasil, pendelegasian, penataan staf dan penggunaan sumber daya yang ada	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
3	Pengarahan : Kemampuan untuk memandu dan menyelia, menekankan motivasi, komunikasi dan kepemimpinan	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
4	Pengendalian : Kemampuan mengembangkan standar kinerja, mengukur hasil dan mengambil tindakan perbaikan.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
5	Pengembangan Pegawai : Kemampuan mengevaluasi kinerja dan potensi staf, memberikan pelatihan dan pengembangan, latihan dan konseling serta memecahkan pribadi pegawai.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
6	Analisis Masalah : Menetapkan data yang berhubungan, membedakan fakta-fakta yang berarti dan kurang berarti, menetapkan hubungan timbal balik dan mencapai pemecahan dengan praktis.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
7	Pengambilan Keputusan : Mengevaluasi dan menyeleksi diantara jalur-jalur tindakan alternatif secara tepat dan akurat.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
8	Relasi Interpersonal : Keefektifan dalam berhubungan dengan orang lain pada semua tingkat organisasi. Peka terhadap kebutuhan orang lain.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
9	Komunikasi : Kemampuan untuk mendapatkan lintas gagasan dengan cara yang jelas dan meyakinkan. Terlatih dalam mendengarkan dan mencari klarifikasi tentang sudut pandangan orang lain.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai

10	Peluang yang sama : Mendukung dan mengimplementasikan tujuan-tujuan dari rencana tindakan afirmatif untuk kelompok minoritas (tidak adanya perlakuan diskriminasi).	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
11	Pengetahuan Jabatan : Pemahaman tentang komponen fungsional dari jabatan, kerja sama lintas sektor/program, pengetahuan tentang bidang teknis dan spesialisasi.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai

Kepala Perangkat Daerah

.....
NIP.

REKAPITULASI BOBOT PENILAIAN KINERJA
ATASAN LANGSUNG

Nama :
NIP :
Jabatan :
Unit Kerja :

No.	Komponen yang dinilai	Nilai x Bobot	Jumlah
1	Umum		
	a. Mutu	 x 5	
	b. Produktivitas	 x 5	
	c. Pengetahuan tentang Tupoksi	 x 5	
	d. Kehandalan	 x 7,5	
	e. Ketersediaan	 x 5	
	f. Ketidaktergantungan	 x 5	
2	Keterampilan Kinerja		
	a. Perencanaan	 x 7,5	
	b. Pengorganisasian	 x 7,5	
	c. Pengarahan	 x 5	
	d. Pengendalian	 x 7,5	
	e. Pengembangan	 x 5	
	f. Analisis Masalah	 x 7,5	
	g. Pengambilan Keputusan	 x 7,5	
	h. Relasi Interpersonal	 x 5	
	i. Komunikasi	 x 5	
	j. Peluang yang sama	 x 5	
	k. Pengetahuan Jabatan	 x 5	
	Jumlah.....		

Cirebon,
Kepala Perangkat Daerah

.....
NIP.

2. Penilaian oleh Teman Sekerja

KUESIONER

Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Teman Sekerja

IDENTITAS PEGAWAI YANG DINILAI

Nama

:

NIP

:

Jabatan

:

Petunjuk Pengisian

1. Sebelum memilih, bacalah dengan seksama pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner ini.

2. Berilah tanda √ pada setiap jawaban yang dipilih pada kotak yang tersedia.

3. Data yang dikumpulkan sepenuhnya untuk keperluan seleksi Pegawai Negeri Sipil Berprestasi dan dijamin kerahasiaannya.

A. Kualitas Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pegawai cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya		
2	Pegawai teliti dalam bekerja		
3	Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan		
4	Pegawai dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat		
5	Pegawai cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan		
	Jumlah Jawaban		

B. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
6	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)		
7	Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan		
8	Datang dan pulang kerja tepat waktu		
9	Berani menerima resiko atas apa yang ia kerjakan		
10	Mengutamakan kepentingan pekerjaan		
11	Memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggungjawabkan padanya		
	Jumlah Jawaban		

C. Kerjasama dengan Rekan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
12	Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja		
13	Dapat membangun hubungan baik dengan atasan		
14	Tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan kerja dari sub bagian/seksi lain		
15	Memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan		
16	Memberikan kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja		
17	Dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja		
	Jumlah Jawaban		

D. Inisiatif Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
18	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan		
19	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan		
20	Mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku		
21	Mampu memberikan ide kreatif dan inovatif untuk kemajuan Organisasi		
22	Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam setiap kegiatan yang dilakukan		
	Jumlah Jawaban		

E. Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Dapat mengambil keputusan dengan tepat		
2	Konsekuen terhadap keputusan yang telah ditetapkan		
3	Menguasai bidang pekerjaannya dengan baik		
4	Suka berkomunikasi langsung dengan bawahannya		
5	Selalu memberikan informasi yang jelas		
6	Dapat memberikan keteladanan yang baik kepada bawahan		
7	Mampu mendorong bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja		
	Jumlah Jawaban		

F. Supervisi

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
8	Melakukan pengawasan pada waktu bawahan melakukan pekerjaan		
9	Memberikan arahan akibat dari kesalahan pegawai		
10	Pada saat bekerja, bersedia memberikan bimbingan bila bawahan tidak bisa melakukannya		
11	Bimbingan yang diberikan kepada bawahan jelas		
	Jumlah Jawaban		

REKAPITULASI BOBOT PENILAIAN KINERJA OLEH TEMAN SEKERJA

Nama :
NIP :
Jabatan :
Unit Kerja :

No.	Komponen yang dinilai	Nilai x Bobot	Jumlah
1	Kualitas Kerja	 x 16	
2	Tanggung Jawab terhadap pekerjaan	 x 16	
3	Kerjasama dengan rekan kerja	 x 14	
4	Inisiatif Pegawai	 x 20	
5	Kepemimpinan	 x 16	
6	Supervisi	 x 18	
	Jumlah.....		

Cirebon,

Kepala Perangkat Daerah
.....

.....
NIP.

**B. INSTRUMEN PENILAIAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERPRESTASI
BAGI JABATAN FUNGSIONAL DAN PELAKSANA**

1. Penilaian dari atasan langsung

PENILAIAN KINERJA DARI ATASAN LANGSUNG

Nama : _____

NIP : _____

Jabatan : _____

Unit Organisasi : _____

Tanggal Penilaian : _____

Catatan : Evaluasi secara cermat prestasi pegawai dalam hubungan pelaksanaan tugasnya yang sekarang. Beri tanda dalam kotak skala penilaian sesuai dengan prestasi yang dicapai. Nilai-nilai tersebut akan dijumlahkan dan dirata-ratakan untuk mendapatkan satu skor secara keseluruhan.

IDENTIFIKASI PEMERINGKATAN

A : Luar biasa

B : Sangat baik

C : Baik

D : Cukup

E : Kurang

No	Faktor Komponen Umum	Skala	Pemeringkatan	Keterangan
		A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
2	Produktivitas : Mutu dan efesiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
3	Pengetahuan Tupoksi : Keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada Jabatan	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
4	Kehandalan : Sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
5	Ketersediaan : Sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya, meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai
6	Ketidaktergantungan : Sejauh mana pelaksanaan pekerjaan, kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.	A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐	91 - 100 81 - 90 71 - 80 61 - 70 Kurang dari 61	Nilai

Kepala Perangkat Daerah

.....

NIP.

REKAPITULASI BOBOT PENILAIAN KINERJA
DARI ATASAN LANGSUNG

Nama :
NIP :
Jabatan :
Unit Kerja :

No.	Komponen yang dinilai	Nilai x Bobot	Jumlah
1	Mutu	 x 17,5	
2	Produktivitas	 x 17,5	
3	Pengetahuan tentang Tupoksi	 x 15	
4	Kehandalan	 x 20	
5	Ketersediaan	 x 15	
6	Ketidaktergantungan	 x 15	
	Jumlah.....		

Cirebon,

Kepala Perangkat Daerah

.....
NIP.

2. Penilaian dari Teman Sekerja

KUESIONER

Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Teman Sekerja

IDENTITAS PEGAWAI YANG DINILAI

Nama :
NIP :
Jabatan :

Petunjuk Pengisian

1. Sebelum memilih, bacalah dengan seksama pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner ini.

2. Berilah tanda √ pada setiap jawaban yang dipilih pada kotak yang tersedia.

3. Data yang dikumpulkan sepenuhnya untuk keperluan seleksi Pegawai Negeri Sipil Berprestasi dan dijamin kerahasiaannya.

A. Kualitas Kerja

		Jawaban	
No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pegawai cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya		
2	Pegawai teliti dalam bekerja		
3	Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan		
4	Pegawai dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat		
5	Pegawai cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan		
	Jumlah Jawaban		

B. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
6	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)		
7	Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan		
8	Datang dan pulang kerja tepat waktu		
9	Berani menerima resiko atas apa yang ia kerjakan		
10	Mengutamakan kepentingan pekerjaan		
11	Memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggungjawabkan padanya		
	Jumlah Jawaban		

C. Kerasama dengan Rekan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
12	Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja		
13	Dapat membangun hubungan baik dengan atasan		
14	Tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan kerja dari sub bagian/seksi lain		
15	Memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan		
16	Memberikan kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja		
17	Dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja		
	Jumlah Jawaban		

D. Inisiatif Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
18	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan		
19	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan		
20	Mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku		
21	Mampu memberikan ide kreatif dan inovatif untuk kemajuan Organisasi		
22	Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam setiap kegiatan yang dilakukan		
	Jumlah Jawaban		

Cirebon,
Kepala
.....
NIP.

REKAPITULASI BOBOT PENILAIAN KINERJA DARI TEMAN SEKERJA

Nama :
NIP :
Jabatan :
Unit Kerja :

No.	Komponen yang dinilai	Nilai x Bobot	Jumlah
1	Kualitas Kerja	 x 26,5	
2	Tanggung Jawab terhadap pekerjaan	 x 26	
3	Kerjasama dengan rekan kerja	 x 20	
4	Inisiatif Pegawai	 x 27,5	
	Jumlah.....		

Cirebon,
Kepala
.....
NIP.....

Pjs. WALI KOTA CIREBON,

ttd,

DEDI TAUFIK KUROHMAN

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA,

CHANDRA BIMA PRAMANA, SH., MM.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19621001 199703 1 003

LAMPIRAN II
PERATURAN WALI KOTA CIREBON
NOMOR 7 TAHUN 2018
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL BERPRESTASI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON

FORMAT SURAT USULAN DARI KEPALA PERANGKAT DAERAH



PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON
PERANGKAT DAERAH

Jalan
Cirebon Kode Pos

Kepada :
Yth. Kepala Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan
Daerah Kota Cirebon
di.
Cirebon

SURAT PENGANTAR
Nomor :

No.	Jenis yang dikirim	Banyaknya	Keterangan

Cirebon,
Kepala Perangkat Daerah
.....
.....
NIP.

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA,

Pjs. WALI KOTA CIREBON,
ttd,
DEDI TAUFIK KUROHMAN

CHANDRA BIMA PRAMANA, SH., MM.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19621001 199703 1 003

LAMPIRAN III
PERATURAN WALI KOTA CIREBON
NOMOR 7 TAHUN 2018
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL BERPRESTASI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON

FORMAT SURAT PERNYATAAN TIDAK PERNAH DIJATUHI HUKUMAN DISIPLIN DAN
HUKUMAN PIDANA KURUNGAN ATAU PENJARA



PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON
PERANGKAT DAERAH
Jalan
Cirebon Kode Pos

SURAT PERNYATAAN
TIDAK PERNAH DIJATUHI HUKUMAN DISIPLIN DAN HUKUMAN PIDANA KURUNGAN
ATAU PENJARA

Nomor :

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :
- a. Nama :
 - b. NIP :
 - c. Pangkat/Golongan :
 - d. Jabatan :

dengan ini menyatakan bahwa PNS :

- a. Nama :
- b. NIP :
- c. Tempat, Tanggal Lahir :
- d. Jenis Kelamin :
- e. Pangkat/Gol. Ruang :
- f. Jabatan :
- g. Unit Kerja :

tidak pernah dijatuhi Hukuman Disiplin sedang atau berat, tidak dalam proses pemeriksaan berkaitan dengan pelanggaran disiplin pegawai dan tidak pernah menjalani hukuman pidana kurungan/penjara.

2. Surat Pernyataan ini buat dengan sesungguhnya dengan mengingat Sumpah Jabatan dan apabila dikemudian hari ternyata isi Surat Pernyataan ini tidak benar yang mengakibatkan kerugian bagi Negara, maka saya bersedia menanggung kerugian tersebut.
3. Untuk menjadi maklum dan bahan seperlunya.

Cirebon,

Kepala Perangkat Derah

.....

.....

NIP.

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA,

Pjs. WALI KOTA CIREBON,
ttd,

CHANDRA BIMA PRAMANA, SH., MM.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19621001 199703 1 003

DEDI TAUFIK KUROHMAN

LAMPIRAN IV
PERATURAN WALI KOTA CIREBON
NOMOR 7 TAHUN 2018
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL BERPRESTASI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON

Pas Photo
3 x 4

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. KETERANGAN PERORANGAN

1	Nama lengkap		
2	N I P		
3	Pangkat dan golongan ruang		
4	Tempat Lahir / Tgl. Lahir		
5	Jenis Kelamin	Pria / Wanita *)	
6	A g a m a		
7	Status perkawinan	Belum kawin / Kawin / Janda / Duda *)	
8	Alamat rumah	a. Jalan	
9		b. Kelurahan / Desa	
10		c. Kecamatan	
11		d. Kabupaten / Kota	
12		e. Propinsi	
13	Keterangan badan	a. Tinggi (cm)	
14		b. Berat badan (kg)	
15		c. Rambut	
16		d. Bentuk muka	
17		e. Warna kulit	
18		f. Ciri-ciri khas	
19		g. Cacat tubuh	
20	Kegemaran (Hobby)		

*) Coret yang tidak perlu

II. PENDIDIKAN

1. Pendidikan di Dalam dan di Luar Negeri

No.	Tingkat	Nama Pendidikan	Jurusan	STTB/Tanda Lulus/Ijasah Tahun	Tempat	Nama Kepala Sekolah/ Direktur/ Dekan/Pro motor
1	2	3	4	5	6	7
1	SD					
2	SLTP					
3	SLTA					
4	D I					
5	D II					
6	D III/ AKADE MI					
7	D IV					
8	S 1					
9	S 2					
10	S 3					
11	Spesialis I					
12	Spesialis II					
13	Profesi					

2. Kursus/Latihan di Dalam dan di Luar Negeri

No.	Nama/Kursus/Latihan	Lamanya Tgl/Bln/Thn s/d Tgl/Bln/Thn	Ijasah/Tanda Lulus/Surat Keterangan Tahun	Tempat	Ket
1	2	3	4	5	6

III. RIWAYAT PEKERJAAN

1. Riwayat kepangkatan golongan ruang penggajian

No.	Pangkat	Gol. ruang Penggajian	Berlaku terhitung mulai tgl.	Gaji Pokok	Surat Keputusan			Peraturan yang dijadikan dasar
					Pejabat	Nomor	Tanggal	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

2. Pengalaman Jabatan / Pekerjaan

No.	Jabatan / Pekerjaan	Mulai dan Sampai	Golongan Ruang Penggajian	Gaji Pokok	Surat Keputusan		
					Pejabat	Nomor	Tanggal
1	2	3	4	5	6	7	8

IV. TANDA JASA / PENGHARGAAN

No.	Nama Bintang / Satya Lencana / Penghargaan	Tahun Perolehan	Nama Negara / Instansi yang memberi
1	2	3	4

V. PENGALAMAN

1. Kunjungan ke Luar Negeri

No.	Negara	Tujuan Kunjungan	Lamanya	Yang membiayai
1	2	3	4	5

VI. KETERANGAN KELUARGA

1. Isteri / Suami

No.	N a m a	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Tanggal Nikah	Pekerjaan	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7

2. A n a k

No.	N a m a	Jenis kelamin	Tempat lahir	Tanggal lahir	Pekerjaan	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7

3. Bapak dan Ibu Kandung

No.	N a m a	Tgl. lahir / umur	Pekerjaan	Keterangan
1	2	3	4	5

4. Bapak dan Ibu mertua

No.	N a m a	Tgl. lahir / umur	Pekerjaan	Keterangan
1	2	3	4	5

5. Saudara Kandung

No.	N a m a	Jenis Kelamin	Tanggal lahir / umur	Pekerjaan	Keterangan
1	2	3	4	5	6

VII.KETERANGAN ORGANISASI

1. Semasa mengikuti pendidikan pada SLTA ke bawah

No.	Nama Organisasi	Kedudukan dalam Organisasi	Dalam Th. s/d Th.	Tempat	Nama Pimpinan Organisasi
1	2	3	4	5	6

2. Semasa mengikuti pendidikan pada perguruan tinggi

No.	Nama Organisasi	Kedudukan dalam Organisasi	Dalam Th. s/d Th.	Tempat	Nama Pimpinan Organisasi
1	2	3	4	5	6

3. Sesudah selesai pendidikan dan atau selama menjadi pegawai

No.	Nama Organisasi	Kedudukan dalam Organisasi	Dalam Th. s/d Th.	Tempat	Nama Pimpinan Organisasi
1	2	3	4	5	6

VIII. KETERANGAN LAIN-LAIN

No.	Nama Keterangan	Surat Keterangan		Tanggal
		Pejabat	Nomor	
1	2	3	4	5
1	Keterangan Berkelakuan Baik			
2	Keterangan Berbadan Sehat			
3 Keterangan lain yang dianggap perlu				

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat keterangan yang tidak benar, saya bersedia dituntut di muka pengadilan serta bersedia menerima segala tindakan yang diambil oleh Pemerintah.

Mengetahui,
Kepala Perangkat Daerah

(.....)

.....,
.....

Yang membuat,

(.....)

Pjs. WALI KOTA CIREBON,

ttd,

DEDI TAUFIK KUROHMAN

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA,

CHANDRA BIMA PRAMANA, SH., MM.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19621001 199703 1 003

LAMPIRAN V
 PERATURAN WALI KOTA CIREBON
 NOMOR 7 TAHUN 2018
 TENTANG
 PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN PEGAWAI
 NEGERI SIPIL BERPRESTASI DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON

BAGAN ALUR PENGUSULAN PENILAIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
 BERPRESTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON



Salinan sesuai dengan aslinya
 KEPALA BAGIAN HUKUM
 DAN HAK ASASI MANUSIA,

Pjs. WALI KOTA CIREBON,

ttd,

DEDI TAUFIK KUROMAN

CHANDRA BIMA PRAMANA, SH., MM.
 Pembina Tingkat I (IV/b)
 NIP. 19621001 199703 1 003