



## **BUPATI MUSI RAWAS**

PERATURAN BUPATI MUSI RAWAS

NOMOR 46 TAHUN 2021

TENTANG

PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN MUSI RAWAS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI MUSI RAWAS,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terukur dan terencana melalui peta talenta;
- b. bahwa peta talenta Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam huruf a diperlukan guna mengisi jabatan pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu ditetapkan Peraturan Bupati Musi Rawas tentang Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
KABAG HUKUM	

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. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. 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);
6. 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);

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
	2
KABAG HUKUM	Ⓜ

7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas (Lembaran Daerah Kabupaten Musi Rawas Tahun 2016 Nomor 10), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas (Lembaran Daerah Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021 Nomor 1).

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI MUSI RAWAS TENTANG PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Musi Rawas.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas.
3. Bupati adalah Bupati Musi Rawas.

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
	3
KABAG HUKUM	2

4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Musi Rawas.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Kabupaten Musi Rawas.
6. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati Musi Rawas.
8. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Musi Rawas.
9. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok peta talenta.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
12. Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat Peta Talenta adalah kegiatan pemetaan sumberdaya talenta yang meliputi tahapan perencanaan, penyusunan, dan penempatan talenta yang diprioritaskan menduduki jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang diselenggarakan secara efektif dan berkelanjutan.
13. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan.
14. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
KADAG HUKUM	2

15. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing perangkat daerah yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki jabatan target.
16. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.
17. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.
18. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
19. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
20. Uji Kompetensi adalah sarana untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.
21. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
22. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI
KABAG HUKUM
2

23. Bimbingan kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensinya, serta mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
24. Konseling kinerja adalah proses, untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
25. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin dan memotivasi PNS melalui kepeloporan pengembangan kerjasama dengan instansi lain dan keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.
26. Jabatan Administrator adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
27. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
28. Jabatan Pelaksana adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
29. Sistem Informasi Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah system informasi kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Musi Rawas.

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
	6
KABAG HUKUM	2

**BAB II**  
**MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP DAN SASARAN**

**Pasal 2**

Maksud disusunnya Peta Talenta PNS adalah menyediakan PNS dalam rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

**Pasal 3**

Tujuan penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

1. menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi;
2. mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
3. membangun iklim kompetisi yang positif diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi pemerintah;
4. mengelola sumberdaya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin obyektivitas, kualitas, dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki.

**Pasal 4**

Prinsip penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

1. obyektif, yaitu proses dalam penyusunan Peta Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif;

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
	7
KABAG HUKUM	2

2. terencana, yaitu Peta Talenta PNS disusun untuk menyiapkan suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
3. tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama;
4. Akuntabel, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
5. bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
6. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

#### Pasal 5

Sasaran Peta Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) meliputi PNS yang menduduki:

1. jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
2. jabatan Administrator;
3. jabatan Pengawas; dan
4. jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat terendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b.

### BAB III

#### UNSUR, METODOLOGI, DAN KOTAK PETA TALENTA PNS

##### Bagian Kesatu

##### Unsur

##### Pasal 6

- (1) Unsur-unsur Peta Talenta adalah sebagai berikut:
  - a. kualifikasi talenta;
  - b. penilaian kompetensi; dan

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
8	
KABAG HUKUM	✍

- c. penilaian kinerja.
- (2) Kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut:
- a. kualifikasi pendidikan formal;
  - b. rekam jejak jabatan;
  - c. riwayat pengembangan kompetensi; dan
  - d. informasi kepegawaian lainnya, yaitu hukuman disiplin, prestasi atau penghargaan.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan nilai pemenuhan SKJ sesuai jenjang jabatan masing-masing.
- (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang terukur dan obyektif.

#### Bagian Kedua

#### Metodologi

#### Pasal 7

Peta Talenta disusun menggunakan metode pemetaan PNS dan metode pemetaan kualifikasi.

#### Pasal 8

- (1) Metode pemetaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 merupakan pemetaan berdasarkan potensi dan kinerja.
- (2) Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan melalui uji kompetensi.
- (3) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan dari nilai penilaian kinerja dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (4) Hasil pemetaan selanjutnya dituangkan dalam tabel pemetaan PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
9	
KABAG HUKUM	2

Pasal 9

- (1) Terhadap talenta dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
  - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
  - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
  - b. *assesment center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta;
  - c. uji kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
10	
KABAG HUKUM	✓

- d. rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
- e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
  - 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
  - 2. preferensi karier; dan
  - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Bagian Kelima  
Kotak Peta Talenta  
Pasal 10

- (1) Peta Talenta yang telah disusun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4) selanjutnya ditempatkan dalam Kotak Peta Talenta yang tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (2) Peta Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak untuk menentukan talenta yang masuk kedalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (3) Pengelompokan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan nilai akhir Peta Talenta yang dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:
  - a. kotak ke 9 (sembilan) dengan rentang nilai antara 90-100;
  - b. kotak ke 8 (delapan) dengan rentang nilai antara 80-89;
  - c. kotak ke 7 (tujuh) dengan rentang nilai antara 70-79;
  - d. kotak ke 6 (enam) dengan rentang nilai antara 60-69;
  - e. kotak ke 5 (lima) dengan rentang nilai antara 50-59;
  - f. kotak ke 4 (empat) dengan rentang nilai antara 40-49;

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
11	
KABAG HUKUM	2

- g. kotak ke 3 (tiga) dengan rentang nilai antara 30-39;
  - h. kotak ke 2 (dua) dengan rentang nilai antara 20-29; dan
  - i. kotak ke 1 (satu) dengan rentang nilai antara 0-19.
- (4) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu:
- a. rekomendasi kotak ke 9 (sembilan) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, serta mendapat penghargaan;
  - b. rekomendasi kotak ke 8 (delapan) yaitu dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi, serta bimbingan kinerja;
  - c. rekomendasi kotak ke 7 (tujuh) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi, pengembangan kompetensi, serta tugas belajar;
  - d. rekomendasi kotak ke 6 (enam) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja, dan konseling kinerja;
  - e. rekomendasi kotak ke 5 (lima) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja, dan pengembangan kompetensi;
  - f. rekomendasi kotak ke 4 (empat) yaitu rotasi dan pengembangan kompetensi;
  - g. rekomendasi kotak ke 3 (tiga) yaitu bimbingan kinerja, konseling kinerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang sesuai;
  - h. rekomendasi kotak ke 2 (dua) yaitu bimbingan kinerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang sesuai; dan
  - i. rekomendasi kotak ke 1 (satu) yaitu diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
12	
KABAG HUKUM	✓

Pasal 11

Talenta yang termasuk dalam kotak ke 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

BAB IV

PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN TALENTA

Pasal 12

- (1) Talenta yang telah dikelompokkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dapat dikembangkan kompetensi dan ditingkatkan kualifikasinya.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
  - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
  - b. pelatihan manajerial;
  - c. pelatihan teknis;
  - d. pelatihan fungsional;
  - e. pelatihan sosial kultural;
  - f. seminar/konferensi/sarasehan;
  - g. workshop atau lokakarya;
  - h. kursus;
  - i. penataran;
  - j. bimbingan teknis; dan/atau
  - k. sosialisasi.
- (3) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 13

Peta Talenta dapat digunakan sebagai:

1. bahan penilaian rotasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
2. mutasi dan promosi talenta;
3. pengembangan kompetensi talenta;
4. peningkatan kualifikasi talenta; dan

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
13	
KABAG HUKUM	✓

5. penugasan khusus talenta.

Pasal 14

PNS dapat dikeluarkan dari Peta Talenta apabila:

1. diberhentikan dari jabatan administrasi;
2. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
3. pindah instansi keluar Pemerintah Daerah.

Pasal 15

Untuk menjamin kebenaran dan kevalidan setiap unsur dan kriteria dalam penilaian, maka data yang dipakai adalah data yang tersedia dalam SIMPEG.

BAB V

PEMBINAAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 16

- (1) Pembinaan pelaksanaan Peta Talenta PNS dilakukan oleh PPK.
- (2) Pembinaan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

Bagian Kedua

Evaluasi

Pasal 17

Evaluasi pelaksanaan Peta Talenta PNS dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun oleh PyB.

PARAF KOORDINASI	
	✓

PARAF KOORDINASI	
14	
PARAF HUKUM	✍

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Muara Beliti  
pada tanggal 16 November 2021

BUPATI MUSI RAWAS,

**dto**

RATNA MACHMUD

Diundangkan di Musi Rawas  
pada tanggal 16 November 2021  
Pj. SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN MUSI RAWAS,

**dto**

EDI ISWANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS TAHUN 2021 NOMOR 46

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KEPALA BAGIAN HUKUM,

  
H. MUKHLISIN, S.H., M.H.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19700623 199202 1 003