



BUPATI KEPULAUAN SANGIHE
PROVINSI SULAWESI UTARA

PERATURAN BUPATI KEPULAUAN SANGIHE

NOMOR 13 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KEPULAUAN SANGIHE,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur melalui *Talent Pool*;
- b. bahwa untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe yang transparan, obyektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan Pegawai Negeri Sipil atau jabatan lain yang strategis;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penyelenggaraan *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822); ~ 0r

3. 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. 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);
5. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2014 tentang Perubahan Nama Kabupaten Kepulauan Sangihe dan Talaud menjadi Kabupaten Kepulauan Sangihe Di Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5557);
7. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN
PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
KEPULAUAN SANGIHE. ~ 0,

BAB I

KETENTUANMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
4. 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.
5. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan Pengangkatan, Pernindahan dan Pemberhentian Pegawai ASN dan Pembinaan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
8. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan sumber daya manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan pegawai terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
9. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi standar tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan serta masuk dalam *Talent Pool*.
10. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan *Talent* dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi *Talent* yang bersangkutan.
11. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan dan komitmen *Talent* melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
12. Mentor Tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan Mentor untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*. To by

13. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/ kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.
14. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang strategis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
15. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
16. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent* (*Talent Readiness*).
17. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
18. Prestasi Kerja adalah hasil penilaian kinerja pegawai yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
19. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
20. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu organisasi negara.
21. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau jabatan lain yang dianggap strategis yang diisi oleh *Talent*.
22. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
23. Unit Kerja adalah Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
24. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam mempersiapkan PNS untuk masuk dalam kelompok suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi di masa depan. ~ ~

(2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk :

- a. Menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan memimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian Visi dan Misi organisasi.
- b. Mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;
- c. Membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe;
- d. Untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki; dan
- e. Membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS kepada organisasi.

BAB III

ASAS- ASAS

Pasal 3

Asas-asas penyusunan sebagai berikut:

- a. Obyektif, yaitu semua proses dalam *Talent Pool* dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS;
- b. Terencana, yaitu *Talent* pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya;
- c. Terbuka, yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi *Talent* yang dapat diakses oleh seluruh pegawai;
- d. Tepat Waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh *Talent* sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama;
- e. Akuntabel, yaitu pengelolaan *Talent Pool* dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB IV

PENYUSUNAN DAN UNSUR *TALENT POOL*

Bagian Kesatu

Penyusunan *Talen Pool*

Pasal 4

(1) *Talent Pool* disusun dengan mempertimbangkan karakteristik jabatan PNS. ~'t

- (2) Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui proses:
 - a. Analisis Kebutuhan *Talent*;
 - b. Identifikasi *Talent*;
 - c. Pengolahan *Talent*;
 - d. Evaluasi *Talent*.
- (3) Analisis Kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan menghitung jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola/ dikembangkan dalam Manajemen Talenta.
- (4) Identifikasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan cara menetapkan Jabatan Target dan jumlah kebutuhan *Talent*.
- (5) Pengolahan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan melakukan proses seleksi PNS yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (6) Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan evaluasi pencapaian target penyusunan *Talent Pool*.

Bagian Kedua

Unsur *Talent Pool*

Pasal 5

- (1) Unsur *Talent Pool* adalah sebagai berikut:
 - a. Profil *Talent*;
 - b. Penilaian Kompetensi;
 - c. Penilaian Prestasi Kerja.
- (2) Profil *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut:
 - a. Pendidikan Formal;
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan;
 - c. Usia;
 - d. Masa Kerja;
 - e. Pangkat/ Golongan Ruang;
 - f. Tingkat Jabatan;
 - g. Pengalaman Jabatan; dan
 - h. Catatan Kepegawaian lainnya yang diperlukan.
- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan hasil kompetensi yang diperoleh berdasarkan uji kompetensi PNS.
- (4) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan prestasi kerja PNS yang dinilai setiap 1 (satu) tahun sekali. ~6'r

BABV

TALENTPOOL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

Talent Pool digunakan sebagai dasar :

- a. Seleksi Calon *Talent*;
- b. Perolehan Kompetensi *Talent (Talent Competency Acquisition)*;
- c. Retensi *Talent*.

Bagian Kedua

Seleksi Calon *Talent*

Pasal 7

- (1) Pejabat yang Berwenang dalam melaksanakan penyusunan *Talent Pool* dan Seleksi Calon *Talent* dibantu oleh Tim Penyusunan *Talent Pool* yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Tim Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari Unsur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Pasal 8

Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dalam melaksanakan tugas didasarkan pada :

- a. Formasi dan Kebutuhan Pegawai;
- b. Pembinaan Karier PNS;
- c. Syarat-syarat Administrasi;
- d. Penilaian Kompetensi Pegawai;
- e. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai;
- f. Data Pendukung lainnya.

Pasal 9

- (1) Seleksi pemetaan pegawai dilakukan bagi calon *Talent* yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (2) Hasil seleksi pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan dalam database *Talent Pool*.
- (3) Database *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diolah dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. ~ 9,

Pasal 10

- (1) Seleksi administrasi dilakukan bagi calon *Talent* berdasarkan syarat administrasi jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*.
- (2) Syarat administrasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil analisa jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 11

- (1) Tim memberikan pertimbangan hasil seleksi calon *Talent* menjadi *Talent* kepada Pejabat yang Berwenang berdasarkan hasil seleksi pemetaan dan seleksi administrasi calon *Talent*.
- (2) Pejabat yang Berwenang menetapkan calon *Talent* menjadi *Talent* berdasarkan pada pertimbangan yang diberikan oleh tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 12

Persyaratan khusus calon *Talent* meliputi:

- a. Pangkat/ Golongan Ruang minimal Penata, III/ c;
- b. Kualifikasi pendidikan minimal Diploma III/ Sarjana Muda atau yang sederajat;
- c. Bagi yang menduduki jabatan pelaksanaan/ fungsional umum, mempunyai masa kerja minimal 4 (empat) tahun;
- d. Telah melaksanakan tugas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe minimal 1 (satu) tahun;
- e. Berusia setinggi-tingginya 54 (lima puluh empat) tahun saat dilaksanakan Seleksi Calon *Talent*.

Pasal 13

Penilaian Administrasi Calon *Talent* memiliki ketentuan sebagai berikut:

NO	Kriteria Penilaian	Jenjang/Tingkat / Jumlah	Skor/ Nilai
1.	Pendidikan (tertinggi yang telah diakui)	Diploma III	2
		S1/Diploma IV	3
		S2/Spesialis 1	4
		S3/Spesialis 2	5

2.	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan :				
		JFU / Staf/ Pelaksana	pada 1 unit kerja	1	
			pada 2-3 unit kerja	2	
			pada 4-5 unit kerja	3	
			pada 6-7 unit kerja	4	
lebih dari 7 unit kerja	5				
3.	Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan :				
		a. Diklat Teknis/Fungsional	< 25JP	1	
			26-50 JP	2	
			51-75JP	3	
			75-100 JP	4	
			> 100 JP	5	
		b. Diklat Manajemen	< 25JP	1	
			26-50 JP	2	
			51-75 JP	3	
			75-100 JP	4	
			> 100 JP	5	
		c. Diklat Kepemimpinan	Diklatpim IV	2	
		4.	Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)	III/c	2
				III/d	3
				IV/a	4
IV/a ke atas	5				
5.	Masa Kerja (sejak diangkat CPNS)	5 tahun ke bawah	1		
		6-10 tahun	2		
		11-15tahun	3		
		15-20 tahun	4		
		20 tahun lebih	5		
6.	Catatan Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	-3		
		Sedang	-4		
		Berat	-5		

Bagian Ketiga

Perolehan Kompetensi *Talent*

Pasal 14

- (1) Perolehan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilakukan melalui identifikasi kompetensi yang dimiliki oleh *Talent* untuk menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada *Talent*; fJ11 0i,

- (2) Perolehan kompetensi *Talent* meliputi :
 - a. Rencana Pengembangan Individu;
 - b. Program Pengembangan *Talent*.
- (3) Rencana Pengembangan Individu sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf a merupakan rencana yang disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif dan efisien bagi *Talent* untuk meningkatkan kompetensi pada Jabatan Pengawas;
- (4) Program Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf b merupakan kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan dan keahlian yang didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dari Tim Penyusunan *Talent Pool*;
- (5) Program Pengembangan *Talent* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan tugas rutin *Talent* sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 15

- (1) Evaluasi pengembangan *Talent* dilakukan dengan mengukur kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada Jabatan Pengawas.
- (2) Evaluasi pengembangan *Talent* diperoleh dari hasil :
 - a. Penilaian Prestasi Kerja; dan
 - b. Peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan.
- (3) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf a diperoleh dari hasil Penilaian Prestasi Kerja tahun terakhir.
- (4) Peningkatan Kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf b diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.
- (5) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat 4 terdiri dari:
 - a. Mentor Tetap; dan
 - b. Mentor Tidak Tetap.
- (6) Mentor melakukan kegiatan pendampingan kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

Bagian Keempat

Retensi *Talent*

Pasal 16

- (1) Retensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c dilakukan dalam bentuk penghargaan untuk memotivasi *Talent* agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari *Talent*. ~~(

- (2) Retensi yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa prioritas mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

BAB VI

PENGELOLAAN *TALENT*

Pasal 17

- (1) *Talent* dipersiapkan untuk mengisi Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
- (2) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam *Talent Pool*.

Pasal 18

Talent dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila :

- a. Mengundurkan diri sebagai *Talent*;
- b. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- c. Dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan *Talent*;
- d. Dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- e. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang;
- f. Dipekerjakan/ diperbantukan di luar Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe;
- g. Pindah Instansi di luar Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe; dan
- h. Alasan lain berdasarkan pertimbangan Pejabat yang Berwenang.

BAB VII

MANAJEMEN *TALENTPOOL*

Pasal 19

- (1) Koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan dan evaluasi pengelolaan *Talent Pool* dilakukan oleh Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1).
- (2) Pengelola *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan *Talent Pool* kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang.

BAB VIII

PEMBIAYAAN

Pasal 20

Pembiayaan pelaksanaan pengelolaan *Talent Pool* dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. ~ 9-1

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. 'Y)ft!

Ditetapkan di Tahuna

() pada tanggal, 19 Agustus 2022

)OPj, BUPATI, PULAUAN SANGIHEK



RINNY TAMUNTUAN

Diundangkan di Tahuna

pada tanggal, 19 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE,



MELANCHTON HARRY WOLFF

BERITA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE TAHUN 2022 NOMOR 13