BUPATI LAMPUNG BARAT
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN BUPATI LAMPUNG BARAT
NOMOR 24 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG BARAT,

Menimbang : a. bahwa untuk 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 dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat yang transparan, obyektif, dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi Jabatan Pengawas dan Jabatan Administrasi;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati Lampung Barat tentang Pedoman Penyelenggaraan *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1991 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3452);

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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republk Indonesia Nomor 6573);

OPD | KABAG HUM

4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);

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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil;

9. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 14 Tahun 2021;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :
1. Daerah adalah Kabupaten Lampung Barat.
2. Bupati adalah Bupati Lampung Barat.
3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. 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.

OPD | KABAG HUKUM

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 syarat 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.*
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 Pengawas dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.
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 *Telent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent (Talent Readiness).*
17. Tim Penilai Kinerja adalah Tim yang dibentuk untuk membuat perencanaan dan melaksanakan penilian kompetensi pegawai.
18. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
19. Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
20. Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
21. Prestasi kerja adalah hasil penilaian kinerja pegawai yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan orgaisai sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
22. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
23. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
24. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
25. Jabatan Target adalah Jabatan Pengawas yang kosong yang akan diisi oleh *Talent.*
26. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang bertanggungjawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

OPD

27. Jabatan Administrator adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
28. Pengangkatan dalam jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Pengawas.
29. Pejabat Pembinan Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
30. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
31. Unit Kerja adalah Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah.
32. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah perangkat daerah pada Pemerintah Kabupaten yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Badan Daerah, dan Kecamatan.

Pasal 2

Maksud diselenggarakannya *Talent Pool* adalah 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.

Pasal 3

Tujuan *Talent Pool* untuk :
a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
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 Daerah;
d. untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparasi 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 II
PENYUSUNAN DAN UNSUR *TALENT POOL*

Bagian Kesatu
Penyusunan *Talent Pool*

Pasal 4

(1) *Talent pool* disusun dengan mempertimbangkan karakteristik jabatan PNS.

(2) Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui proses :
a. analis Kebutuhan *Talent;*
b. identifikasi *Talent;*
c. pengolahan *Talent;*
d. evaluasi *Talent.*

OPD | KABAG HUKUM

(3) Analisa 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;
h. pernyataan bebas hukuman disiplin, dan
i. 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.

BAB III
TALENT POOL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

Talent pool dipergunakan sebagai dasar :
a. seleksi calon *Talent;*
b. perolehan kompetensi *Talent (Talent Competency Acquistion);*
c. retensi *talent.*

OPD | KABAG HU - OM

Bagian Kedua
Seleksi Calon *Talent*

Pasal 7

(1) Pejabat yang berwenang dalam melaksanakan penyusunan *Talent Pool* dan seleksi calon *Talent* dibantu oleh Tim Penyusun *Talent Pool* yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.

(2) Tim Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari unsur PD yang membidangi Kepegawaian.

Pasal 8

Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dalam melaksanakan tugas mendasarkan pada :
a. formasi dan kebutuhan pegawai;
b. pembinaan karier PNS;
c. syarat-syarat administrasi;
d. penilaian kompetensi pegawai;
e. penilaian prestasi kerja; dan
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 BKPSDM.

Pasal 10

(1) Seleksi administrasi dilakukan bagi calon *Talent* mendasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent.*

(2) Syarat administratif jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil analisa jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

(3) Penilaian seleksi administrasi calon *Talent* sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 11

(1) Tim memberikan pertimbangan hasil seleksi calon *Talent* menjadi *Talent* kepada Pejabat yang Berwenang mendasarkan hasil seleksi pemetaan dan hasil seleksi administrasi calon *Talent.*

(2) Pejabat yang Berwenang menetapkan calon *Talent* menjadi *Talent* mendasarkan pertimbangan tim sebagaimana pada ayat (1).

OPD KABAG UM

Pasal 12

Persyaratan khusus calon *Talent* meliputi :

a. kualifikasi pendidikan minimal Diploma III/Sarjana Muda atau yang sederajat;
b. telah melaksanakan tugas dilingkungan Pemerintah Daerah minimal 1 (satu) tahun;
c. telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan minimal kurang dari 25 jam pelajaran untuk pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional dan manajemen dalam 2 (dua) tahun terakhir. Serta diutamakan bagi pegawai yang memiliki PIM IV untuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
d. pangkat/Golongan Ruang minimal Penata Muda Tingkat I (III/b) untuk Jabatan Pengawas dan minimal Penata (III/c) untuk Jabatan Administrator;
e. bagi yang menduduki jabatan pelaksana, mempunyai masa kerja minimal 4 (empat) tahun;
f. berusia setinggi-tingginya 54 (lima puluh empat) tahun pada 1 Januari 2022.

Bagian Ketiga
Perolehan Kompetensi *Talent*

Pasal 13

(1) Perolehan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada pasal 6 huruf b dilakukan melalui identifikasi kompetensi yang dimiliki oleh *Talent* untuk menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada *Talent.*

(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 sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 14

(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 sebagimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didapat dari hasil penilaian prestasi kerja tahun terakhir.

OPD | KABAG HUKUM

(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 15

(1) Retensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada 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 IV
PENGELOLAAN *TALENT*

Pasal 16

(1) *Talent* dipersiapkan untuk mengisi Jabatan Pengawas dan Jabatan Administrator.

(2) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam *talent pool.*

Pasal 17

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 ke luar Pemerintah Daerah;
g. pindah Instansi ke luar Pemerintah Kabupaten; dan
h. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pejabat yang Berwenang.

OPD | KABAG HUKUM

BAB V
MANAJEMEN *TALENT POOL*

Pasal 18

(1) Koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan *Talent Pool* dilakukan oleh Tim sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (1).

(2) Pengelola *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan *Talent Pool* kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VI
PEMBIAYAAN

Pasal 19

Pembiayaan pelaksanaan pengelolaan *talent pool* dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

PARAF KOORDINASI

NO	JABATAN	PARAF
1	SETDAKAB	
2	ASSISTEN I	
3	ASSISTEN III	
4	BKP SDM	
5	Inspektorat	
6	B. organisasi	
7		
8		
9		
10	KABAG HUKUM	

Ditetapkan di Liwa
pada tanggal 4 April 2022

BUPATI LAMPUNG BARAT,

PAROSIL MABSUS

Diundangkan di Liwa
pada tanggal 2022

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,

ADI UTAMA

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2022 NOMOR

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI LAMPUNG BARAT
NOMOR : 24 TAHUN 2022
TANGGAL : 4 April 2022

Penilaian Seleksi Administrasi Calon *Talent* memiliki ketentuan sebagai berikut :

No	Kriteria Penilaian	Jenjang/Tingkat/ Jumlah	Skor/ Nilai
1	2	3	4
1.	Pendidikan (tertinggi yang telah diakui)		
	a. Jabatan Administrator	S1/Diploma IV	3
		S2/Spesialis 1	4
		S3/Spesialis 2	5
	b. Jabatan Pengawas	Diploma III	2
		S1/Diploma IV	3
		S2/Spesialis 1	4
		S3/Spesialis 2	5
2.	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan :		
	a. Jabatan Administrator	pada 3 unit kerja	1
		pada 4 unit kerja	2
		pada 6 unit kerja	3
		pada 7 unit kerja	4
		Lebih dari 7 unit kerja	5
	b. Jabatan Pengawas	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	<25 jp	1
		26-50 jp	2
		51-755 jp	3
		75-100 jp	4
		>100 jp	5
	b. Diklat Manajemen	<25 jp	1
		26-50 jp	2
		51-755 jp	3
		75-100 jp	4
		>100 jp	5
	c. Diklat Kepemimpinan	Belum Memiliki Diklatpim IV	0
		Memiliki Diklatpim IV	2
4.	Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)		
	a. Jabatan Administrator	III/c	2
		III/d	3
		IV/a	4
		IV/a keatas	5
	b. Jabatan Pengawas	III/b	2
		III/c	3
		III/d	4
		III/d keatas	5

OPD | KABAG HUKUM

5.	Masa Kerja (sejak diangkat CPNS)	5 tahun kebawah	1
		6-10 tahun	2
		11-15 tahun	3
		16-20 tahun	4
		20 tahun lebih	5

BUPATI LAMPUNG BARAT,

PAROSIL MABSUS

