



**SALINAN**

## **WALIKOTA SABANG PROVINSI ACEH**

PERATURAN WALI KOTA SABANG  
NOMOR 41 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SABANG

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

WALI KOTA SABANG,

- 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 di Pemerintah Kota Sabang yang transparan, obyektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi Jabatan;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Sabang tentang Pedoman Penyelenggaraan *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Sabang;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1965 tentang Pembentukan Kotapraja Sabang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten di Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2758);
  2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4843) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5952);
  3. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia

Nomor ...

- Nomor 5071);
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 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);
  7. 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);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63 Tahun 2017, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
  10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2009 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah;
  11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Tata Naskah Dinas Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah;
  12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Produk Hukum Daerah;
  13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil;
  14. Peraturan Wali Kota Sabang Nomor 28 Tahun 2019 tentang

Tata Naskah Dinas Pemerintah Kota Sabang;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN  
PENYELENGGARAAN TALENT POOL PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SABANG

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Kota adalah Kota Sabang.
2. Pemerintah Kota adalah unsur penyelenggaraan Pemerintah Kota yang terdiri atas Wali Kota dan satuan kerja perangkat kota.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Sabang.
4. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Sabang.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sabang.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. 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.
8. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
9. 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. 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 Evaluasi yang disertai rangka pengembangan dan 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 di Pemerintah Kota Sabang.
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. Tim Penilai Kinerja adalah Tim yang dibentuk untuk membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian 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, ketrampilan, 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 organisasi 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 bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

27. Pengangkatan dalam jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Pengawas.
28. Pejabat Pembina 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.
29. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
30. Unit Kerja adalah Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Sabang;
31. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah perangkat daerah pada Pemerintah Kota yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Badan Daerah, dan Kecamatan.

## BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN ASAS

### Pasal 2

- (1) 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.
- (2) Tujuan *Talent Pool* adalah :
  - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki 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 Kota;
  - d. untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki; dan
  - e. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterkaitan PNS kepada organisasi;

### Pasal 3

Asas penyusunan *Talent Pool* adalah :

- (1) Obyektif, yaitu semua proses dalam *Talent Pool* dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS.
- (2) Terencana, yaitu *Talent* pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya.

(3) Terbuka ...

- (3) Terbuka, yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi *Talent* yang dapat diakses oleh seluruh Pegawai.
- (4) 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.
- (5) Akuntabelnya itu pengelolaan *Talent Pool* dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

### BAB III 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. analisis Kebutuhan *Talent*;
  - b. identifikasi *Talent*;
  - c. pengolahan *Talent*;
  - d. evaluasi *Talent*.
- (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 ...

- 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 di nilai setiap 1 (satu) tahun sekali.

#### BAB IV *TALENT POOL*

##### Bagian Kesatu Umum

##### Pasal 6

*Talent pool* dipergunakan 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 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 ...

- (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* berdasarkan 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

#### Pasal 11

- (1) Tim memberikan pertimbangan hasil seleksi calon *Talent* menjadi *Talent* kepada Pejabat yang Berwenang berdasarkan hasil seleksi pemetaan dan hasil seleksi administrasi calon *Talent*.
- (2) Pejabat yang Berwenang menetapkan calon *Talent* menjadi *Talent* berdasarkan pertimbangan 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 pelaksana, mempunyai masa kerja minimal 4 (empat) tahun;
- d. Telah melaksanakan tugas di lingkungan Pemerintah Kota Sabang minimal 1 (satu) tahun;
- e. Berusia setinggi-tingginya 54 (lima puluh empat) tahun pada 1 Januari 2021.

#### Pasal 13

##### Bagian Ketiga Perolehan Kompetensi *Talent*

- (1) Perolehan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada pasal 5 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 Pembangunan 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 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didapat 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 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 V  
PENGELOLAAN *TALENT*

Pasal 16

- (1) *Talent* dipersiapkan untuk mengisi Jabatan Pengawas di Pemerintah Kota Sabang.
- (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 Kota;
- g. pindah Instansi ke luar Pemerintah Kota; dan
- h. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pejabat yang Berwenang.

BAB VI  
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 Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

BAB VII  
PEMBIAYAAN

Pasal 19

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

BAB VIII  
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 Sabang.

Ditetapkan di Sabang  
pada tanggal 16 November 2021

WALI KOTA SABANG,

ttd

NAZARUDDIN

Diundangkan di Sabang  
pada tanggal 16 November 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA SABANG,

ttd

ZAKARIA

BERITA DAERAH KOTA SABANG TAHUN 2021 NOMOR 41