



SALINAN

BUPATI TANGERANG
PROVINSI BANTEN

PERATURAN BUPATI TANGERANG
NOMOR 6 TAHUN 2024
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 63 TAHUN 2021
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANGERANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk peningkatan kualitas pelayanan publik, menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan, peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta, perlu manajemen talenta untuk Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa untuk menyempurnakan metode penilaian potensi talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tangerang sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil, perlu dilakukan perubahan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
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 ...

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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. 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);
5. 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);
6. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI TANGERANG NOMOR 63 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Tangerang Tahun 2021 Nomor 63) diubah sebagai berikut:

1. Mengubah angka 18, 24, 30, 33, dan 35 Pasal 1, serta di antara angka 24 dan angka 25 Pasal 1 disisipkan 2 (dua) angka, yakni angka 24a dan angka 24b sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tangerang.
2. Pemerintah daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tangerang.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Tangerang.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Perangkat daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
8. 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.
9. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
10. Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

11. Jabatan ...

11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
13. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
14. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
15. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Kabupaten Tangerang.
16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
18. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Daerah.
19. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
20. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.

21. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui PNS *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
22. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
23. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
24. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi manajerial dan sosial kultural, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.
- 24a. Pertimbangan lain adalah penilaian tim penilai kinerja atas preferensi karier talenta yang terdiri dari aspek prestasi kerja, responsif terhadap organisasi, gaya kepemimpinan, karakteristik kepribadian dan sosial, relevansi Pendidikan, relevansi pengalaman kerja, dan budaya kerja organisasi yang ditunjukkan talenta selama bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tangerang.
- 24b. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
26. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
29. Kompetensi ...

29. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
30. Rumpun Jabatan adalah himpunan Jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan yang sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan.
31. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja PNS dan nilai perilaku kerja, pemenuhan menit aktivitas, dan kehadiran talenta dalam bekerja.
34. Asesor adalah seseorang yang berhak melakukan asesmen/pengujian terhadap kompetensi seseorang sesuai ruang lingkup asesmennya, dimana asesor berwenang dalam menilai dan memutuskan hasil uji kompetensi dan memberikan rekomendasi bahwa seseorang dinyatakan kompeten atau belum kompeten pada unit kompetensi yang dinilai sesuai dengan bukti yang dipersyaratkan.
35. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai PNS dengan pegawai PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi Pemerintah Daerah.
36. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
37. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai PNS dalam mencapai target kinerja.
38. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
39. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
40. Pengayaan ...

40. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
 41. Tangerangkab *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi PNS yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah Daerah serta tenaga ahli dari dalam/luar Pemerintah Daerah.
 42. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
 43. Sistem Informasi Manajemen Talenta adalah rangkaian informasi dan data mengenai kualifikasi, kompetensi, dan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Daerah yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
2. Ketentuan huruf a dan huruf b ayat (2) Pasal 14 diubah, serta menambahkan 1 (satu) ayat setelah ayat (2), yakni ayat (3), sehingga Pasal 14 berbunyi sebagai berikut:
- Pasal 14
- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. pemeringkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. 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 Pemerintah Daerah.
 - (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a. hasil penilaian kinerja selama 1 (satu) tahun terakhir selama melaksanakan tugas jabatan;

b. *assessment* ...

- b. *assessment center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi 8 (delapan) aspek yaitu kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan masalah, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi diri dan komitmen talenta;
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh Asesor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
 - 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 atas:
 - 1. kualifikasi pendidikan sesuai Rumpun Jabatan;
 - 2. preferensi karier; dan
 - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (3) Selain 8 (delapan) aspek sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, *assessment center* juga digunakan untuk mengukur/menilai potensi berupa daya analisa, logika berpikir, sistematika kerja, inisiatif, daya tahan kerja, kepemimpinan, dorongan berprestasi, tanggung jawab, keterampilan interpersonal, kepercayaan diri, dan stabilitas emosi.
3. Ketentuan huruf B angka 2 huruf b dan huruf c angka 2) dan Lampiran Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil diubah sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tigaraksa
pada tanggal 21 Maret 2024

Pj. BUPATI TANGERANG,

Ttd.

ANDI ONY PRIHARTONO

Diundangkan di Tigaraksa
pada tanggal 21 Maret 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TANGERANG,

Ttd.

MOCHAMMAD MAESYAL RASYID

BERITA DAERAH KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2024 NOMOR 6

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



BENI RACHMAT, S.H.
NIP. 19701207199803 1 005

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI TANGERANG
NOMOR 6 TAHUN 2024
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR
63 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN
TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

PEMETAAN TALENTA

B. PEDOMAN PELAKSANAAN AKUISISI DAN RENCANA SUKSESI TALENTA

2. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta

b. Memetakan PNS berdasarkan Penilaian Kinerja dan Potensial. Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian dan pemetaan PNS yang memenuhi persyaratan sebagai pegawai bertalenta yang disebut dengan matriks talenta. Matriks talenta dapat menunjukkan pegawai mana yang berkinerja tinggi dan berpotensi sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta. Ada 2 (dua) unsur matriks talenta yaitu:

1) Unsur Kinerja

Unsur kinerja berupa penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan penilaian sasaran kinerja pegawai, pemenuhan menit aktivitas, dan presensi pegawai selama 1 (satu) tahun terakhir. Pemeringkatan pegawai berdasarkan unsur kinerja didasarkan pada nilai tertinggi yang didapatkan pada ketiga aspek tersebut.

Penilaian kinerja PNS tersebut dilakukan pemeringkatan perkelompok JPT Pratama, Administrator, Pengawas, Jabatan Fungsional, dan Pelaksana.

2) Unsur Potensial

Unsur Potensial terdiri dari 4 (empat) penilaian yaitu:

a) Potensi dengan bobot 15% (lima belas persen) mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi 8 (delapan) aspek yaitu kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan masalah, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi diri dan komitmen talenta. Selain 8 (delapan) aspek di atas, Potensi juga mengukur/menilai aspek daya analisa, logika berpikir, sistematis kerja, inisiatif, daya tahan kerja, kepemimpinan, dorongan berprestasi, tanggung jawab, keterampilan interpersonal, kepercayaan diri, dan stabilitas emosi.

Penilaian potensi dinilai oleh tenaga Psikolog/oleh tenaga Asesor SDM Aparatur.

b) Kompetensi ...

- b) Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dengan bobot 20% (dua puluh persen) dengan aspek integritas, kerja sama, komunikasi, pelayanan publik, orientasi pada hasil, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, pengambilan keputusan, dan perekat bangsa.
Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dinilai oleh tenaga Asesor SDM Aparatur/pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.
- c) Rekam jejak dengan bobot 30% (tiga puluh persen) dengan aspek tingkat pendidikan, pelatihan, kesesuaian pangkat dan golongan, pengalaman bidang, dan hukuman disiplin.
Penilaian rekam jejak pada kualifikasi pendidikan dan pelatihan (pelatihan kepemimpinan, pelatihan fungsional, pelayihan teknis, dan seminar/ workshop/ magang/ kursus/ sejenisnyā) sēsūai penilaian indeks profesionalisme PNS dan penilaian syarat jabatan dalam SKJ.
- d) Pertimbangan lainnya adalah penilaian atas preferensi karier yang diberikan oleh Tim Penilai Kinerja dengan bobot 35% (tiga puluh lima persen). Adapun aspek yang dinilai adalah prestasi kerja, responsif terhadap organisasi, gaya kepemimpinan, karakteristik kepribadian dan sosial, relevansi pendidikan, relevansi pengalaman kerja, dan budaya kerja organisasi yang ditunjukkan talenta selama bekerja.

Hasil penilaian potensi dan kompetensi dapat digunakan selama 3 (tiga) tahun, sedangkan hasil penilaian rekam jejak dan pertimbangan lain dapat direview sesuai perkembangan data kepegawaian, kebijakan kebutuhan organisasi.

c. Menyusun Rencana Suksesi

2) Melakukan Uji Kompetensi Teknis

a) Untuk JPT Pratama

Uji kompetensi teknis dilakukan sesuai dengan jabatan yang kosong. Dinilai oleh tim penguji teknis yang berjumlah ganjil minimal 3 (tiga) orang dan dapat berasal dari pejabat pimpinan tinggi pratama dan/atau pejabat fungsional ahli yang memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang akan diujikan dan setara dengan jabatan target dan/atau narasumber yang memiliki kompetensi teknis.

b) Jabatan ...

- b) Jabatan Administrator
Uji kompetensi teknis berupa penilaian teknis oleh tim penilai instansi daerah.

Pj. BUPATI TANGERANG,

Ttd.

ANDI ONY PRIHARTONO