



**BUPATI GORONTALO
PROVINSI GORONTALO
PERATURAN BUPATI GORONTALO
NOMOR 10 TAHUN 2024**

**TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN MUTASI DAN POLA PROMOSI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN GORONTALO**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI GORONTALO,

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk menjamin tersedianya kebutuhan Pegawai Negeri Sipil yang tepat, berkualitas, dan profesional, dilakukan analisis jabatan kritis, analisis kebutuhan talenta berdasarkan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi serta pencarian talenta, guna mengakselerasi pencapaian target kinerja organisasi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo;
 - b. bahwa perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pengendalian dan pengawasan penyelenggaraan mutasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten diperlukan untuk menata kembali kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, menempatkan Pegawai Negeri Sipil sesuai kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan minat kerja pegawai, menjamin ketersediaan pegawai untuk pengisian jabatan-jabatan kritis, dan melaksanakan fasilitasi administrasi mutasi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan

Bupati tentang Penyelenggaraan Mutasi Pegawai Negeri Sipil
Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 2. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5601) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 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 tentang Manajemen Pegawai negeri Sipil (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 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273) sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1074);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
 10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 62 Tahun 2020 tentang Penugasan Pegawai Negeri Sipil Pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1800);
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/Kota Antar Provinsi, dan Antarprovinsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1034);



12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391);
14. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penetapan Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1049);
15. Peraturan Bupati Gorontalo Nomor 24 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Jabatan Struktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo (Lembaran Daerah Kabupaten Gorontalo Tahun 2021 Nomor 24);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN MUTASI DAN POLA PROMOSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN GORONTALO.

BAB I

KETENTUAN UMUM

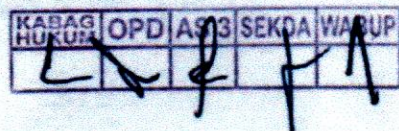
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. 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.
2. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan,

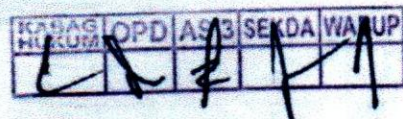
KABAS HUMUM	OPD	AS 3	SEKOA	WABUP

- pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi pusat, antar-Instansi pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.
 5. Promosi adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi.
 6. 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.
 7. Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
 8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
 9. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
 10. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
 11. Manajemen Talenta 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 Daerah Kabupaten.
 12. 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.

13. Akuisisi Talenta Internal adalah strategi untuk menjamin tersedianya kebutuhan Aparatur Sipil Negara yang tepat, berkualitas, dan profesional melalui analisis jabatan kritikal analisis kebutuhan talenta berdasarkan pemetaan talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.
14. Akuisisi Talenta Eksternal adalah strategi mencari dan mempersiapkan talenta terbaik dari instansi di luar Pemerintah Daerah Kabupaten baik instansi pusat maupun daerah yang bertujuan untuk mengisi jabatan administrasi maupun jabatan fungsional yang mendukung pencapaian tujuan inti organisasi.
15. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta baik internal maupun eksternal berdasarkan kebutuhan organisasi dan dilaksanakan oleh pejabat yang berwenang maupun oleh Kepala Badan.
16. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
17. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
18. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.



19. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
20. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
21. 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.
22. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan social kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
23. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
24. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Bupati untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan pegawai untuk mengisi jabatan.
25. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
26. Redistribusi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Redistribusi PNS adalah proses yang sistematis dan berkelanjutan dalam menata kembali, membagi, menyalurkan, dan menempatkan PNS Pemerintah Daerah Kabupaten untuk memperoleh kuantitas, kualitas, dan komposisi yang tepat sesuai dengan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan analisis kebutuhan organisasi.

KABAG HUMAN RES	OPD	AS 3	SEKDA	WABUP

27. Daerah adalah Kabupaten Gorontalo.
28. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
29. Bupati adalah Bupati Gorontalo.
30. Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten Gorontalo.
31. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gorontalo yang selanjutnya disebut Badan adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian.
32. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gorontalo yang selanjutnya disebut Kepala Badan adalah Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian.

BAB II

PENYELENGGARAAN MUTASI PNS

Bagian Kesatu

Mutasi PNS dalam Pemerintah Daerah

Paragraf 1

Umum

Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan Mutasi PNS dalam Pemerintah Daerah dilaksanakan dengan prinsip Sistem Merit berbasis Manajemen Talenta melalui strategi Akuisisi Talenta PNS yang meliputi:
 - a. mutasi berbasis Akuisisi Internal; dan
 - b. mutasi berbasis Akuisisi Eksternal.
- (2) Penyelenggaraan mutasi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Badan.



Paragraf 2

Mutasi Berbasis Akuisisi Talenta Internal

Pasal 3

Mutasi berbasis Akuisisi Internal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui pelaksanaan mutasi PNS antar Perangkat Daerah, dengan ketentuan:

- a. Dilaksanakan dengan tujuan melakukan pemerataan komposisi pegawai untuk mengefektifkan kinerja organisasi dengan memperhatikan posisi *box* talenta, berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai melalui redistribusi pegawai;
- b. Dilakukan melalui:
 1. redistribusi PNS; dan
 2. mutasi PNS atas permintaan sendiri.

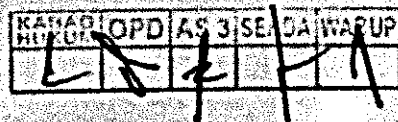
Pasal 4

- (1) Redistribusi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b angka 1 dapat dilaksanakan dengan atau tanpa persetujuan Perangkat Daerah terkait untuk memenuhi tujuan organisasi setelah memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari Tim Penilai Kinerja yang dibentuk sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pertimbangan dan persetujuan Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Berita Acara.
- (3) Redistribusi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mempertimbangkan peta jabatan perangkat daerah, benturan kepentingan, pola karir, serta profil kualifikasi, kompetensi, kinerja, minat, masa kerja, dan potensi pegawai.
- (4) Pelaksanaan redistribusi PNS dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. persiapan;
 - b. pelaksanaan;
 - c. penetapan; dan
 - d. monitoring dan evaluasi.



Pasal 5

- (1) Mutasi PNS atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b angka 2 dapat dilaksanakan setelah mendapat persetujuan Perangkat Daerah penerima, dan persetujuan Perangkat Daerah asal dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. persiapan;
 - b. pelaksanaan;
 - c. penetapan; dan
 - d. monitoring dan evaluasi.
- (2) Mutasi PNS atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b angka 2 dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. memiliki masa tugas pada Perangkat Daerah asal paling sedikit 2 (dua) tahun;
 - b. memperoleh persetujuan tertulis dari Kepala Perangkat Daerah tujuan;
 - c. memperoleh persetujuan tertulis dari Kepala Perangkat Daerah asal;
 - d. tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau proses peradilan yang dinyatakan secara tertulis oleh Kepala Badan;
 - e. tidak sedang menjalani tugas belajar atau ikatan dinas yang dinyatakan secara tertulis oleh Kepala Badan;
 - f. tidak sedang menjalani perjanjian ikatan masa kerja yang dinyatakan secara tertulis oleh Kepala Badan;
 - g. surat keterangan bebas temuan yang diterbitkan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang pengawasan; dan
 - h. bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu rumpun pendidikan untuk berpindah ke jabatan lain diluar rumpun pendidikan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (3) Mutasi PNS atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b angka 2 diajukan dengan memenuhi persyaratan administrasi sebagai berikut:



- a. permohonan PNS yang bersangkutan yang ditujukan kepada Bupati;
- b. surat persetujuan tertulis dari Kepala Perangkat Daerah tujuan;
- c. surat persetujuan tertulis dari Kepala Perangkat Daerah asal;
- d. surat keterangan tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau proses peradilan yang dinyatakan secara tertulis oleh Kepala Badan;
- e. surat keterangan tidak sedang menjalani tugas belajar atau ikatan dinas yang dinyatakan secara tertulis oleh Kepala Badan;
- f. surat keterangan tidak sedang menjalani perjanjian ikatan masa kerja yang dinyatakan secara tertulis oleh Kepala Badan;
- g. surat keterangan bebas temuan yang diterbitkan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang pengawasan;
- h. analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap jabatan PNS yang mengajukan mutasi.

Paragraf 3

Mutasi Berbasis Akuisisi Talenta Eksternal

Pasal 6

- (1) Mutasi berbasis Akuisisi Eksternal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. mutasi PNS atas permintaan sendiri; dan
 - b. pencarian talenta (*talent scouting*).
- (2) Mutasi berbasis Akuisisi Talenta Eksternal dilaksanakan dengan tujuan melakukan sinkronisasi kebutuhan talenta pada Pemerintah Daerah dengan minat dan profil PNS yang berasal dari luar Pemerintah Daerah melalui pemenuhan formasi jabatan kosong/target yang diperlukan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan.



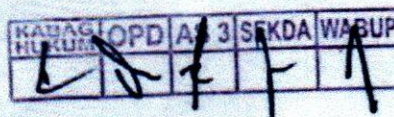
- (3) Mutasi berbasis Akuisisi Talenta Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

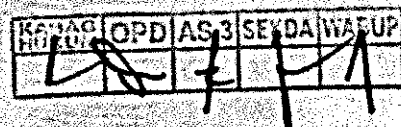
- (1) Mutasi PNS atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a merupakan perpindahan PNS dari luar instansi Pemerintah Daerah ke dalam lingkungan Pemerintah Daerah atas permintaan sendiri berdasarkan pertimbangan tertentu untuk mengisi jabatan target yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, telah dinyatakan lulus dan memenuhi *passing grade* seleksi.
- (2) Mutasi PNS atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:
- a. persiapan, meliputi:
 - 1) pembentukan panitia seleksi; dan
 - 2) penetapan formasi jabatan target dan *passing grade* seleksi.
 - b. pelaksanaan, meliputi:
 - 1) pengumuman formasi jabatan target;
 - 2) pendaftaran seleksi;
 - 3) seleksi administrasi;
 - 4) seleksi portofolio;
 - 5) uji Kompetensi dan Potensi;
 - 6) pembuatan dan presentasi makalah proyek perubahan; dan
 - 7) penilaian akhir oleh Tim Panitia Seleksi.
 - c. penetapan, meliputi:
 - 1) penetapan PNS lolos seleksi; dan
 - 2) pengumuman.
 - d. monitoring dan evaluasi.
- (3) Penetapan formasi jabatan kosong/target dan *passing grade* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.



- (4) Mutasi PNS atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. memperoleh persetujuan secara tertulis yang ditandatangani oleh PPK;
 - b. tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau proses peradilan yang dinyatakan secara tertulis oleh Pejabat yang membidangi kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama;
 - c. surat keterangan tidak sedang menjalani tugas belajar atau ikatan dinas yang dinyatakan secara tertulis oleh Pejabat yang membidangi kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama;
 - d. tidak sedang menjalani perjanjian ikatan masa kerja yang dinyatakan secara tertulis oleh Pejabat yang membidangi kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama;
 - e. surat keterangan bebas temuan yang diterbitkan oleh Pejabat yang membidangi pengawasan paling rendah menduduki JPT Pratama;
 - f. mengikuti tahapan seleksi yang dilaksanakan oleh Badan;
 - g. usia maksimal pada saat mendaftar seleksi;
 - h. 40 (empat puluh) tahun untuk non jabatan fungsional;
 - i. 50 (lima puluh) tahun untuk Jabatan Fungsional Muda; dan
 - j. 55 (lima puluh lima) tahun untuk Jabatan Fungsional Madya.
 - k. ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf g dikecualikan untuk Formasi Jabatan Fungsional Dokter Spesialis dan Guru, paling tinggi Jenjang Madya dengan pangkat/golongan ruang paling tinggi Pembina Tingkat I, IV/b;
 - l. pangkat/Golongan Ruang paling tinggi Penata, III/c untuk non jabatan fungsional;



- m. jabatan fungsional paling tinggi Jenjang ahli Muda dengan pangkat/golongan ruang paling tinggi Penata Tingkat I, III/d;
 - n. memiliki kualifikasi jenis pendidikan, keahlian, dan pengalaman sesuai formasi jabatan target yang ditetapkan;
- (5) Mutasi PNS atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a diajukan dengan memenuhi persyaratan administrasi sebagai berikut:
- a. permohonan pribadi PNS yang bersangkutan yang ditujukan kepada Bupati;
 - b. fotokopi sah surat keputusan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil;
 - c. fotokopi sah surat keputusan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil;
 - d. fotokopi sah surat keputusan kenaikan pangkat terakhir;
 - e. fotokopi sah surat keputusan dalam jabatan terakhir;
 - f. fotokopi sah ijazah pendidikan terakhir yang dilegalisir;
 - g. fotokopi sah kartu Pegawai Negeri Sipil yang dilegalisir;
 - h. surat keterangan tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau proses peradilan yang dinyatakan secara tertulis oleh Pejabat yang membidangi kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama;
 - i. surat keterangan tidak sedang menjalani tugas belajar atau ikatan dinas yang dinyatakan secara tertulis oleh oleh Pejabat yang membidangi kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama;
 - j. surat keterangan tidak sedang menjalani perjanjian ikatan masa kerja yang dinyatakan secara tertulis oleh Pejabat yang membidangi kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama;



- k. surat keterangan bebas temuan yang diterbitkan oleh Pejabat yang membidangi pengawasan paling rendah menduduki JPT Pratama;
- l. surat keterangan sehat dari Dokter Pemerintah;
- m. surat keterangan bebas Narkoba dari Laboratorim Kesehatan;
- n. fotokopi sah Penilaian Prestasi Kerja bernilai baik 2 (dua) tahun terakhir;
- o. analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap jabatan PNS yang mengajukan mutasi.

Pasal 8

- (1) Pencarian talenta (*talent scouting*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b merupakan perpindahan PNS dari luar Pemerintah Daerah ke dalam lingkungan Pemerintah Daerah melalui tahapan seleksi yang disesuaikan dengan jenis jabatan yang dilamar untuk menduduki jabatan-jabatan kritikal yang kosong pada jenjang jabatan administrasi dan jabatan fungsional.
- (2) Dalam hal formasi jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) langka dan mendesak untuk dipenuhi, maka seleksi akuisisi talenta dapat menggunakan mekanisme mutasi PNS atas permintaan sendiri.
- (3) Pembukaan formasi jabatan fungsional melalui pencarian talenta (*talent scouting*) atau melalui mutasi PNS atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa unsur yaitu:
 - a. urgensi pemenuhan kebutuhan;
 - b. kebutuhan organisasi;
 - c. penetapan formasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. pertimbangan objektif lainnya.



(4) pencarian talenta (*talent Scouting*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

a. persiapan, meliputi:

- 1) pembentukan panitia seleksi; dan
- 2) penetapan formasi jabatan target.

b. pelaksanaan, meliputi:

- 1) pengumuman formasi jabatan target;
- 2) pendaftaran seleksi;
- 3) seleksi administrasi;
- 4) seleksi portofolio;
- 5) uji Kompetensi dan Potensi;
- 6) on job training;
- 7) pembuatan dan presentasi makalah proyek perubahan;
- 8) wawancara; dan
- 9) penilaian akhir oleh Panitia Seleksi.

c. penetapan, meliputi:

- 1) penetapan PNS lolos seleksi; dan
- 2) pengumuman.

d. monitoring dan evaluasi.

(5) Tahapan uji kompetensi untuk pengisian jabatan fungsional melalui mekanisme pencarian talenta (*talent scouting*) dilengkapi dengan tambahan indikator penilaian uji kompetensi teknis jabatan fungsional berdasarkan standar kompetensi jabatan dan kamus kompetensi teknis jabatan fungsional.

Bagian Kedua

Fasilitasi Administrasi Mutasi

Paragraf 1

Umum

Pasal 9

Penyelenggaraan mutasi PNS dilaksanakan oleh Badan, meliputi:

a. fasilitasi mutasi/rotasi Jabatan Pelaksana pada Perangkat Daerah;

MARIS	OPD	A/3	SEKDA	WABUP

- b. fasilitasi mutasi PNS keluar Pemerintah Daerah Kabupaten;
- c. penugasan PNS; dan
- d. penempatan PNS setelah tugas belajar.

Paragraf 2

**Fasilitasi Mutasi/Rotasi Jabatan Pelaksana
pada Perangkat Daerah**

Pasal 10

Fasilitasi mutasi/rotasi Jabatan Pelaksana pada Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. perpindahan jabatan pelaksana dari satu jabatan ke jabatan lainnya dalam perangkat daerah dapat dilakukan paling cepat setelah 6 (enam) bulan sejak surat perintah melaksanakan tugas ditetapkan;
- b. fasilitasi mutasi/rotasi jabatan dilaksanakan melalui penetapan Keputusan Bupati mengenai jabatan pelaksana yang penandatanganannya dimandatkan kepada Pejabat yang Berwenang sesuai dengan surat permohonan jabatan pelaksana yang ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah;
- c. surat permohonan penerbitan Keputusan Bupati sebagaimana dimaksud huruf b paling lambat disampaikan 14 (empat belas) hari kerja terhitung dari surat perintah melaksanakan tugas ditetapkan; dan
- d. Badan melakukan penyesuaian nomenklatur jabatan pelaksana pada sistem informasi kepegawaian paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak Keputusan Bupati tersebut ditetapkan.

Paragraf 3

Fasilitasi Mutasi PNS Keluar Pemerintah Daerah Kabupaten

Pasal 11

- (1) Fasilitasi Mutasi PNS keluar Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:



- a. bagi CPNS yang baru diangkat menjadi PNS, permohonan mutasi keluar Pemerintah Daerah dapat dipertimbangkan setelah mengabdikan paling kurang selama 10 (sepuluh) tahun pada Pemerintah Daerah sejak diangkat menjadi PNS;
- b. PNS yang menandatangani surat perjanjian ikatan masa kerja dengan Pemerintah Daerah dapat mengajukan permohonan mutasi keluar sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam surat perjanjian;
- c. PNS hasil mutasi masuk Pemerintah Daerah dapat dipertimbangkan permohonan mutasi keluar setelah melakukan pengabdian paling kurang selama 5 (lima) tahun pada Pemerintah Daerah;
- d. PNS dengan Jabatan Fungsional dan Jabatan Administrator terlebih dahulu mengajukan permohonan pemberhentian dari Jabatan yang diampunya sebelum menyampaikan permohonan mutasi keluar dari Pemerintah Daerah;
- e. PNS yang telah menyelesaikan tugas belajar, permohonan perpindahan mutasi keluar Pemerintah Daerah dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Badan dapat menolak usulan PNS mutasi keluar dari Pemerintah Daerah dengan pertimbangan hal sebagai berikut:
 - 1) Perangkat Daerah asal masih terdapat kekosongan formasi jabatan dan dedikasi PNS yang bersangkutan masih dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan tugas Perangkat Daerah;
 - 2) PNS yang menduduki jabatan dengan kompetensi teknis/keahlian tertentu yang formasinya langka dan sangat terbatas di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - 3) PNS yang sedang dalam proses dan atau menjalani hukuman disiplin.
 - 4) PNS yang sedang dalam proses dan atau menjalani tugas belajar/ikatan dinas.
 - 5) PNS yang sedang dalam ikatan masa kerja.
 - 6) PNS yang sedang dalam penyelesaian temuan.

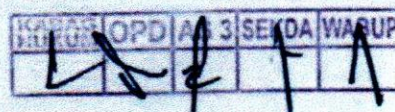


- (2) Fasilitasi Mutasi PNS keluar Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b diajukan dengan memenuhi persyaratan administrasi sebagai berikut:
- a. permohonan PNS yang bersangkutan yang ditujukan kepada Bupati;
 - b. surat usul mutasi dari Daerah tujuan;
 - c. surat persetujuan tertulis dari Kepala Perangkat Daerah;
 - d. surat keterangan tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau proses peradilan yang dinyatakan secara tertulis oleh Kepala Badan;
 - e. surat keterangan tidak sedang menjalani tugas belajar atau ikatan dinas yang dinyatakan secara tertulis oleh Kepala Badan;
 - f. surat keterangan tidak sedang menjalani perjanjian ikatan masa kerja yang dinyatakan secara tertulis oleh Kepala Badan;
 - g. surat keterangan bebas temuan yang diterbitkan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang pengawasan;
 - h. surat keterangan bebas pinjaman dari Bank Daerah;
 - i. analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap jabatan PNS yang mengajukan mutasi.

Pasal 12

Mutasi PNS keluar Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dilaksanakan dengan prosedur sebagai berikut:

- a. PNS menyampaikan permohonan mutasi kepada Bupati yang dilengkapi dengan persyaratan administrasi sebagaimana diatur pada pasal 11 ayat (2);
- b. Badan mengkaji usulan mutasi tersebut dengan mempertimbangkan formasi dan hal-hal ketentuan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. bagi usulan yang telah disetujui, Bupati membuat persetujuan mutasi;
- d. PNS yang telah mendapat persetujuan mutasi sebagaimana dimaksud pada huruf c dapat melanjutkan prosedur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan



- e. Badan dapat melakukan proses mutasi PNS keluar Pemerintah Daerah dengan kondisi tertentu yang berkaitan dengan kinerja dan disiplin setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja.

Paragraf 4

Penugasan PNS

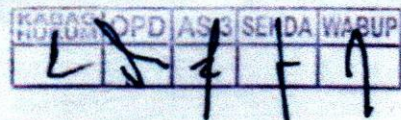
Pasal 13

Penugasan PNS pada Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c terdiri dari:

- a. PNS yang melaksanakan tugas jabatan khusus; dan
- b. PNS yang melaksanakan tugas jabatan yang bersifat pendukung atau administratif.

Pasal 14

- (1) Penugasan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a ditetapkan dengan Keputusan Instansi Induk dan ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induk.
- (2) Penugasan PNS di Pemerintah Daerah dan di luar Pemerintah Daerah Kabupaten dapat dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang dengan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induk atas usul instansi yang membutuhkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) PNS yang melaksanakan tugas jabatan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dilaksanakan dengan pertimbangan:
 - a. kualifikasi dan kompetensi dalam jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah;
 - b. kewenangan yang melekat dalam jabatan yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan;
 - c. penguatan pelaksanaan tugas tertentu pada Pemerintah Daerah; dan
 - d. optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi.



Pasal 15

- (1) Mekanisme penilaian kinerja PNS yang ditugaskan pada Pemerintah Daerah dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (2) Mekanisme penilaian kinerja PNS yang ditugaskan keluar Pemerintah Daerah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada instansi yang membutuhkan.
- (3) Dalam hal PNS yang ditugaskan tidak dapat memenuhi target kinerja, PNS yang bersangkutan dapat direkomendasikan untuk tidak diperpanjang penugasannya paling singkat selama 1 (satu) tahun.

Paragraf 5

Penempatan PNS Setelah Tugas Belajar

Pasal 16

Penempatan PNS setelah tugas belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d dilakukan oleh Bupati dengan menetapkan Keputusan Bupati mengenai penempatan PNS selesai tugas belajar dengan mempertimbangkan rumpun ilmu dan/atau kebutuhan organisasi.

BAB III

POLA PROMOSI

Bagian Kesatu

Pengertian Pola Promosi

Pasal 17

- (1) Promosi merupakan bentuk pola karir yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal.
- (2) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar JA dan JF Keterampilan, JF ahli pertama dan JF ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Promosi dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.



- (4) PNS yang menduduki Jabatan Administrator dan JF Ahli Madya dapat dipromosikan ke dalam JPT Pratama di lingkungan Pemerintah Daerah sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan/atau lulus seleksi dengan memperhatikan kebutuhan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) PNS yang menduduki JF Ahli Utama dapat dipromosikan ke dalam JPT Pratama di lingkungan Pemerintah Daerah sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan/atau lulus seleksi dengan memperhatikan kebutuhan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menerima pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja PNS dalam rangka pelaksanaan promosi JA dan/atau JF sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Tim Penilai Kinerja melakukan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan perbandingan yang objektif anatara kinerja, kualifikasi dan kompetensi.
- (8) Tim Penilai Kinerja mengajukan paling sedikit 2 (dua) orang PNS.

Bagian Kedua

Pola Promosi Vertikal dan Diagonal

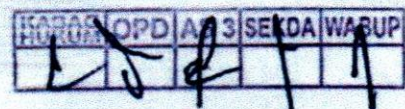
Pasal 18

- (1) Promosi vertikal dilakukan melalui perpindahan satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi terdiri atas :
 - a. Promosi di dalam Perangkat Daerah;
 - b. Promosi antar Perangkat Daerah.
- (2) Promosi diagonal dilakukan melalui perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Fungsional, Jabatan Administrasi atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.



Bagian Ketiga
Persyaratan Promosi
Pasal 19

- (1) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Administrator, yaitu :
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman pada jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau jabatan fungsional yang setingkat dengan jabatan pengawas sesuai dengan jabatan yang di duduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi Tim Penilai Kinerja PNS;
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Persyaratan untuk diangkat dalam jabatan pengawas, yaitu:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman pada jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau jabatan fungsional yang setingkat dengan jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;



- f. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi Tim Penilai Kinerja PNS;
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (4) Bagi PNS yang berasal dari Jabatan Fungsional untuk dapat dipromosikan menjadi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau Jabatan Administrasi, harus diberhentikan dari jabatan fungsional.
- (5) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) tetap memperhatikan syarat pangkat dan golongan/ruang sampai dengan diberlakukannya ketentuan mengenai gaji dan tunjangan berdasarkan peraturan pemerintah mengenai gaji dan tunjangan sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Bagian Keempat

Prosedur Promosi

Pasal 20

Promosi di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Pengisian Jabatan Administrasi ditetapkan oleh Bupati dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja dan/atau permohonan dari Perangkat Daerah yang bersangkutan; dan
- (2) Pengisian Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah ditetapkan oleh Bupati dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja dan/atau persetujuan dari Perangkat Daerah yang bersangkutan bila yang dipromosikan berasal dari Perangkat Daerah yang lain.

Bagian Kelima

Tim Penilai Kinerja

Pasal 21

- (1) Tim Penilai Kinerja ditetapkan oleh Bupati.



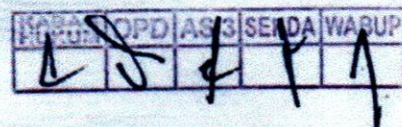
- (2) Tim Penilai Kinerja memberikan pertimbangan penilaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. Pejabat yang Berwewenang;
 - b. Pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. Pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. Pejabat Pimpinan tinggi terkait.
- (4) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.

Bagian Keenam

Tata Kerja Tim Penilai Kinerja

Pasal 22

- (1) Tim Pemilai Kinerja melaksanakan rapat paling sedikit 2 (dua) kali dalam setahun dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (2) Tim Penilai Kinerja mempertimbangkan usulan promosi dan mutasi berdasarkan daftar nominatif PNS yang telah memenuhi persyaratan Jabatan dengan memperhatikan peta jabatan pada masing-masing Satuan Kerja.
- (3) Apabila berdasarkan hasil pertimbangan Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terdapat calon yang memenuhi kriteria, Tim Penilai Kinerja dapat mempertimbangkan calon lain.
- (4) Dalam mempertimbangkan usulan promosi dan mutasi bagi pejabat yang akan memasuki masa pensiun, rapat Tim Penilai Kinerja dilaksanakan paling lambat 6 (enam) bulan sebelum memasuki masa pensiun.
- (5) Rapat Tim Penilai Kinerja dinyatakan sah apabila dihadiri lebih $\frac{1}{2}$ (seper dua) dari jumlah anggota dan berjumlah gasal.
- (6) Apabila Ketua Tim Penilai Kinerja berhalangan tetap, maka salah satu anggota ditetapkan sebagai ketua.



- (7) Pemberian pertimbangan pengangkatan dalam jabatan pada rapat Tim Penilai Kinerja merekomendasikan paling sedikit 2 (dua) orang calon terbaik yang memenuhi syarat.
- (8) Hasil rapat Tim Penilai Kinerja dituangkan dan Berita Acara dan disampaikan kepada Bupati.
- (9) Hasil Rapat Tim Penilai Kinerja bersifat Rahasia.

BAB IV

PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 23

Kepala Badan melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap penyelenggaraan mutasi dan promosi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah, sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan.

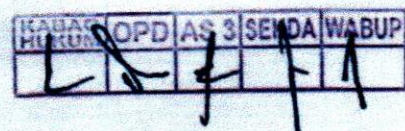
BAB V

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 24

Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah mengimplementasikan penyelenggaraan Mutasi PNS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. melaksanakan ketentuan penyelenggaraan mutasi jabatan pada Perangkat Daerah masing-masing;
- b. menginventarisir jabatan-jabatan target/kosong yang perlu dipertimbangkan pengisiannya dan dapat diusulkan kepada Kepala Badan; dan
- c. melaksanakan pembaruan data jabatan kosong/target pada sistem aplikasi kepegawaian.



BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Limboto
pada tanggal 19 Januari 2024

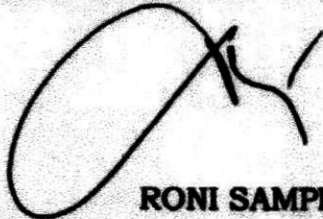
BUPATI GORONTALO,

NELSON POMALINGO

Diundangkan di Limboto

pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GORONTALO,



RONI SAMPIR

BERITA DAERAH KABUPATEN GORONTALO TAHUN 2023 NOMOR 10