



**BUPATI MALANG
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI MALANG
NOMOR 112 TAHUN 2022**

TENTANG

**TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI MELALUI *TALENT POOL*
DAN RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MALANG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MALANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berpedoman pada sistem merit pada pengelolaan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional perlu melaksanakan promosi dan mutasi Pegawai Negeri Sipil melalui *talent pool* dan rencana suksesi secara objektif, kompetitif, dan akuntabel;
- b. bahwa untuk pelaksanaan promosi dan mutasi melalui *talent pool* dan rencana suksesi dapat berjalan tertib sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta untuk melaksanakan ketentuan dalam Diktum KEDUA huruf d angka 1) Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor: 13/KEP.KASN/C/VIII/2021 tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang, perlu menyusun tata cara promosi dan mutasi melalui *talent pool* dan rencana suksesi pegawai negeri sipil;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang;



- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten di Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
3. 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);
4. 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);



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 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. 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);
7. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
9. 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);



10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
11. Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 13/KEP.KASN/C/VIII/2021 tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016 Nomor 1 Seri C), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Malang Tahun 2022 Nomor 3 Seri C);
13. Peraturan Bupati Malang Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Malang Tahun 2018 Nomor 3 Seri C);
14. Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang (Berita Daerah Kabupaten Malang Tahun 2022 Nomor 2 Seri D);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI MELALUI *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MALANG.



BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Malang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Malang.
3. Bupati adalah Bupati Malang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.



10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah.
11. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah PNS yang menduduki JPT.
12. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang terdiri dari jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan pelaksana.
13. Jabatan Administrator adalah Jabatan yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Jabatan Pengawas adalah Jabatan yang memiliki tanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
15. Jabatan Pelaksana adalah Jabatan yang memiliki tanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik, serta administrasi pemerintah dan pembangunan.
16. 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.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
18. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta pada Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target.
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. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.



21. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
22. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
23. Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh PyB untuk memberikan pertimbangan kepada PPK atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
24. Konflik kepentingan adalah kondisi Pejabat yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas keputusan dan/atau tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.
25. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
26. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
27. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) instansi di Pemerintah Daerah.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, DAN SASARAN

Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam melaksanakan promosi dan mutasi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan Peraturan Bupati ini adalah terselenggaranya proses promosi dan mutasi PPT Pratama, JA, dan JF pada Pemerintah Daerah secara objektif, kompetitif, dan akuntabel.
- (3) Sasaran Peraturan Bupati ini adalah terpilihnya PPT Pratama, Pejabat Administrasi, dan Pejabat Fungsional yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sesuai Standar Kompetensi Jabatan dan kebutuhan organisasi.



BAB III
TIM PENILAI KINERJA PNS

Pasal 3

Untuk memberikan pertimbangan kepada PPK dalam pelaksanaan promosi dan mutasi melalui *talent pool* dan Rencana Suksesi dibentuk Tim Penilai Kinerja PNS.

Pasal 4

- (1) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dibentuk oleh PyB.
- (2) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.
- (3) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal dengan jumlah paling sedikit 5 (lima) orang.

Pasal 5

Tim Penilai Kinerja PNS mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. menelaah rekam jejak PNS;
- b. menelaah potensi PNS;
- c. menelaah kompetensi PNS dalam jabatan;
- d. memberikan pertimbangan penempatan PNS dalam Jabatan kepada PPK; dan
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh PPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Tim Penilai Kinerja PNS dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dibantu oleh Sekretariat Tim Penilai Kinerja PNS.
- (2) Keanggotaan Sekretariat Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PyB.



Pasal 7

Sekretariat Tim Penilai Kinerja PNS mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. menyiapkan administrasi dan sarana prasarana pelaksanaan tugas Tim Penilai Kinerja PNS;
- b. menerima tembusan usulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan;
- c. menyiapkan bahan pembahasan sidang Tim Penilai Kinerja PNS; dan
- d. mencatat dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Tim Penilai Kinerja PNS.

BAB IV

KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 8

- (1) Sasaran Kelompok Rencana Suksesi meliputi PNS yang menduduki:
 - a. JPT Pratama setara Eselon II.b;
 - b. Jabatan Administrator setara jabatan Eselon III.a dan Eselon III.b;
 - c. Jabatan Pengawas setara jabatan Eselon IV.a dan Eselon IV.b;
 - d. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d;
 - e. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata golongan ruang III/c;
 - f. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Muda tingkat I golongan ruang III/b;
 - g. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Muda golongan ruang III/a.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau sarjana.



Pasal 9

Kelompok Rencana Suksesi terdiri dari 3 (tiga) macam, yakni:

- a. Kelompok Rencana Suksesi JPT Pratama;
- b. Kelompok Rencana Suksesi Jabatan Administrator; dan
- c. Kelompok Rencana Suksesi Jabatan Pengawas.

Pasal 10

- (1) PPK menetapkan Kelompok Rencana Suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui Sistem Informasi PNS.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian.
- (4) Kelompok Rencana Suksesi ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati yang mengatur mengenai Manajemen Talenta.

BAB V

PROMOSI

Pasal 11

- (1) Promosi merupakan bentuk Pola Karier PNS 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan Kelompok Rencana Suksesi.
- (4) Dalam hal Pemerintah Daerah belum memiliki Kelompok Rencana Suksesi, promosi dalam JA dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh PPK.
- (5) PNS yang menduduki Jabatan Administrator dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam JPT Pratama sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 12

- (1) Promosi PNS dalam JA dan JF diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Promosi PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.
- (3) Tim Penilai Kinerja PNS dalam memberikan pertimbangan promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan:
 - a. posisi PNS dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. kualifikasi PNS;
 - c. kompetensi PNS;
 - d. kinerja PNS;
 - e. integritas moralitas PNS;
 - f. kebutuhan organisasi; dan
 - g. usulan dari PNS yang bersangkutan, Kepala Perangkat Daerah atau unit kerja, dan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian.



- (4) PNS yang dipertimbangkan promosi dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu PNS yang berada pada kotak 7 (tujuh), kotak 8 (delapan), dan kotak 9 (sembilan).

Pasal 13

- (1) Promosi Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional Ahli Madya ke dalam JPT melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi dapat dilaksanakan setelah Pemerintah Daerah mendapat penilaian penerapan Sistem Merit sekurang-kurangnya bernilai baik.
- (2) Promosi Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional Ahli Madya ke dalam JPT melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

BAB VI

MUTASI

Pasal 14

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam Perangkat Daerah dan antar Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, kecuali mutasi dalam masa kedaruratan kesehatan masyarakat *Corona Virus Disease 2019* dan karena kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan Pola Karier PNS dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.



- (5) Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.

Pasal 15

- (1) Mutasi PNS dalam JA dan JF diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Mutasi PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.
- (3) Tim Penilai Kinerja PNS dalam memberikan pertimbangan mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan:
 - a. posisi PNS dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. kualifikasi PNS;
 - c. kompetensi PNS;
 - d. kinerja PNS;
 - e. integritas moralitas PNS;
 - f. kebutuhan organisasi; dan
 - g. usulan dari PNS yang bersangkutan, Kepala Perangkat Daerah atau unit kerja, dan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian.

Pasal 16

Mutasi PNS dalam JPT diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.

BAB VII

PENETAPAN, PELANTIKAN, DAN PENGAMBILAN SUMPAH/JANJI JABATAN

Pasal 17

- (1) PPK menetapkan keputusan promosi dan mutasi Jabatan terhadap Pejabat Administrasi, Pejabat Fungsional, dan PPT.
- (2) PPK melantik dan mengambil sumpah jabatan/janji jabatan Pejabat Administrasi, Pejabat Fungsional dan PPT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kepanjen
pada tanggal 11 November 2022

BUPATI MALANG,

ttd.

SANUSI

Diundangkan di Kepanjen
pada tanggal 11 November 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MALANG,

ttd.

WAHYU HIDAYAT

Berita Daerah Kabupaten Malang
Tahun 2022 Nomor 112 Seri D

