



SALINAN

BUPATI MADIUN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI MADIUN
NOMOR 100 TAHUN 2021
TENTANG
PEDOMAN TEKNIS MANAJEMEN TALENTA PNS
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MADIUN,

- Menimbang : a. bahwa untuk memperkuat penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun, perlu disusun peta talenta;
- b. bahwa agar penyusunan peta talenta (*talent pool*) sebagaimana dimaksud dalam huruf a, tepat sasaran untuk mendapatkan kelompok kandidat terbaik (*talent*) yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan pada Perangkat Daerah Kabupaten Madiun, perlu pedoman teknis manajemen talenta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu menetapkan pedoman teknis manajemen talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun dengan Peraturan Bupati;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
10. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI MADIUN TENTANG PEDOMAN TEKNIS MANAJEMEN TALENTA PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Madiun.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Madiun.

3. Bupati adalah Bupati Madiun.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat PNS adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun.
7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
9. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
10. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok peta talenta.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
12. Peta Talenta PNS selanjutnya disingkat Peta Talenta adalah kegiatan pemetaan sumber daya talenta yang meliputi tahapan perencanaan, penyusunan, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu diselenggarakan secara efektif dan berkelanjutan.
13. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkat pemetaan.
14. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.

15. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta pada masing-masing Perangkat Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki jabatan target.
16. 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.
17. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja, dan kediklatan.
18. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
19. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
20. Uji kompetensi adalah sarana untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.
21. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
22. Penilaian kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
23. Tim Penilai Kinerja Aparatur Sipil Negara 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.

24. Manajemen PNS adalah pengelolaan PNS untuk menghasilkan Pegawai PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
25. Aplikasi Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat BANGKOPI adalah sistem informasi yang menyajikan profil kompetensi pegawai, pemetaan kompetensi PNS dan rencana pola karir PNS.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP DAN SASARAN

Bagian Kesatu

Maksud

Pasal 2

Maksud disusunnya Manajemen Talenta PNS adalah menyediakan PNS dalam rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Tujuan penyusunan Manajemen Talenta PNS adalah :

- a. menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi;
- b. mewujudkan perencanaan suksesi yang objektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
- c. membangun iklim kompetensi yang positif diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi pemerintah;
- d. mengelola sumber daya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin objektivitas, kualitas, dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki.

Bagian Ketiga

Prinsip

Pasal 4

Prinsip penyusunan Manajemen Talenta PNS adalah :

- a. obyektif, yaitu proses dalam menyusun manajemen talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif;
- b. terencana, yaitu Manajemen Talenta PNS disusun untuk menyiapkan suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama;
- d. akuntabel, yaitu penyusunan Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai dengan standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- e. bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik;
- f. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Keempat

Sasaran

Pasal 5

Sasaran Manajemen Talenta :

- a. jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. jabatan Administrator;
- c. jabatan Pengawas;
- d. jabatan Pelaksana;
- e. jabatan Fungsional.

BAB III
UNSUR, METODOLOGI, PENYUSUNAN, PEMBOBOTAN NILAI, DAN
KOTAK PETA TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Unsur

Pasal 6

- (1) Unsur manajemen talenta adalah sebagai berikut :
 - a. kualifikasi talenta;
 - b. penilaian kompetensi; dan
 - c. penilaian kinerja.
- (2) Kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut :
 - a. rekam jejak jabatan;
 - b. kualifikasi pendidikan formal;
 - c. riwayat pengembangan kompetensi;
 - d. informasi kepegawaian lainnya, yaitu hukuman disiplin, prestasi atau penghargaan.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan nilai pemenuhan SKJ sesuai jabatan masing-masing.
- (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang terukur dan obyektif.

Bagian Kedua

Metodologi

Pasal 7

Manajemen Talenta PNS disusun menggunakan metode pemetaan PNS dan metode pemetaan kualifikasi.

Pasal 8

- (1) Metode pemetaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 merupakan pemetaan berdasarkan potensi dan kinerja.
- (2) Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan melalui uji kompetensi yang masih berlaku.
- (3) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan dari nilai penilaian kinerja dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 9

Apabila uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) belum dilaksanakan, maka penilaian kompetensi dapat dilakukan oleh atasan langsung.

Pasal 10

Metode pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dilakukan dengan pendekatan karakter tugas, pendekatan keilmuan dan pendekatan pengembangan kompetensi.

Pasal 11

- (1) Pendekatan karakter tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat jabatan talenta.
- (2) Indikator yang digunakan adalah keseluruhan jabatan yang telah diduduki talenta.
- (3) Instrumen pengukuran pada riwayat jabatan bobot penilaiannya sebagai berikut :
 - a. bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 5 (lima) tahun;
 - b. bobot nilai sebesar 80 (delapan puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 4 (empat) tahun;
 - c. bobot nilai sebesar 60 (enam puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 3 (tiga) tahun;
 - d. bobot nilai sebesar 40 (empat puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 2 (dua) tahun;
 - e. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 1 (satu) tahun;

Pasal 12

- (1) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai paling rendah;

- (2) Indikator yang digunakan adalah jenjang Pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh talenta, meliputi :
 - a. pendidikan S-3 (strata tiga);
 - b. pendidikan S-2 (strata dua);
 - c. pendidikan S-1 (strata satu);
 - d. pendidikan D-IV (diploma empat); dan
 - e. pendidikan D-III (diploma tiga).
- (3) Instrumen pengukuran pada Pendidikan formal bobot penilaiannya sebagai berikut :
 - a. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi talenta yang memiliki Pendidikan S-3;
 - b. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang memiliki Pendidikan S-2;
 - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang memiliki Pendidikan S-1/D-IV; dan
 - d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi talenta yang memiliki Pendidikan D-III.

Pasal 13

- (1) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti talenta;
- (2) Indikator yang digunakan adalah riwayat pengembangan kompetensi yang meliputi diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis, dan seminar/ *workshop*/ kursus/ sejenisnya.
- (3) Instrument pengukuran pada pengembangan kompetensi bobot penilaiannya sebagai berikut :
 - a. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat kepemimpinan;
 - b. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat fungsional;
 - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat teknis; dan
 - d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi talenta yang mengikuti seminar/ *workshop*/kursus/sejenisnya.

Pasal 14

- (1) Pemetaan kualifikasi merupakan penggabungan dari hasil identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3), Pasal 12 ayat (3), dan Pasal 13 ayat (3) dengan bobot penilaian sebagai berikut :
 - a. nilai rekam jejak sebesar 30 % (tiga puluh perseratus);
 - b. nilai kualifikasi sebesar 50 % (lima puluh perseratus);
 - c. nilai pengembangan kompetensi sebesar 20 % (dua puluh perseratus).

Pasal 15

- (1) Informasi kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf d digunakan sebagai faktor pengoreksi yang memuat hukuman disiplin dan prestasi/penghargaan yang pernah diterima talenta.
- (2) Instrument pengukuran pada hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bobot penilaiannya sebagai berikut :
 - a. bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - b. bobot nilai sebesar 75 (tujuh puluh lima) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
 - c. bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang;
 - d. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat;
- (3) Instrumen pengukuran pada prestasi/penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bobot penilaiannya sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang pernah meraih prestasi sebagai peserta terbaik ke-1 (kesatu), ke-2 (kedua) dan ke-3 (ketiga) pada pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi.

Bagian Ketiga

Penyusunan

Pasal 16

- (1) Peta talenta disusun berdasarkan penggabungan pemetaan PNS, pemetaan kualifikasi dan informasi kepegawaian lainnya;
- (2) Pemetaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil pemetaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1);
- (3) Pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil pengelompokan bidang tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2).

Bagian Keempat

Pembobotan Nilai

Pasal 17

Penilaian peta talenta dilakukan dengan pembobotan nilai sebagai berikut :

- a. nilai kompetensi sebesar 40 % (empat puluh perseratus);
- b. nilai kinerja sebesar 30 % (tiga puluh perseratus);
- c. nilai kualifikasi sebesar 25 % (dua puluh lima perseratus); dan
- d. faktor pengoreksi sebesar 5 % (lima perseratus).

Bagian Kelima

Kotak Peta Talenta

Pasal 18

- (1) Peta Talenta dikelompokkan dalam 9 (Sembilan) kotak untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pengelompokan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan nilai akhir Peta Talenta yang dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut :
 - a. rekomendasi kotak ke 9 (sembilan) dengan rentang nilai antara 90-100;
 - b. rekomendasi kotak ke 8 (delapan) dengan rentang nilai antara 80-89;
 - c. rekomendasi kotak ke 7 (tujuh) dengan rentang nilai antara 70-79;

- d. rekomendasi kotak ke 6 (enam) dengan rentang nilai antara 60-69;
 - e. rekomendasi kotak ke 5 (lima) dengan rentang nilai antara 50-59;
 - f. rekomendasi kotak ke 4 (empat) dengan rentang nilai antara 40-49;
 - g. rekomendasi kotak ke 3 (tiga) dengan rentang nilai antara 30-39;
 - h. rekomendasi kotak ke 2 (dua) dengan rentang nilai antara 20-29; dan
 - i. rekomendasi kotak ke 1 (satu) dengan rentang nilai antara 0-19.
- (3) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu :
- a. rekomendasi kotak ke 9 (sembilan) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, serta mendapatkan penghargaan;
 - b. rekomendasi kotak ke 8 (delapan) yaitu dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi, serta bimbingan kerja;
 - c. rekomendasi kotak ke 7 (tujuh) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi, pengembangan kompetensi, serta tugas belajar;
 - d. rekomendasi kotak ke 6 (enam) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja, dan konseling;
 - e. rekomendasi kotak ke 5 (lima) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja dan pengembangan kompetensi;
 - f. rekomendasi kotak ke 4 (empat) yaitu rotasi dan pengembangan kompetensi;
 - g. rekomendasi kotak ke 3 (tiga) yaitu bimbingan kinerja, konseling kinerja, pengembangan kompetensi;
 - h. rekomendasi kotak ke 2 (dua) yaitu bimbingan kerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang sesuai; dan
 - i. rekomendasi kotak ke 1 (satu) yaitu penindakan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pasal 19

Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

BAB IV
PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN TALENTA

Pasal 20

- (1) Talenta yang telah dikelompokkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) dapat dikembangkan kompetensi dan ditingkatkan kualifikasinya;
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui :
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/ konferensi/sarasehan;
 - g. *workshop* atau lokakarya;
 - h. kursus;
 - i. penataran.
 - j. bimbingan teknis; dan/atau
 - k. sosialisasi
- (3) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 21

Peta talenta dapat digunakan sebagai :

- a. bahan penilaian rotasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. mutasi dan promosi talenta;
- c. pengembangan kompetensi talenta;
- d. peningkatan kualifikasi telenta; dan
- e. penugasan khusus talenta

Pasal 22

PNS dapat dikeluarkan dari Peta Talenta apabila :

- a. diberhentikan dari jabatan administrasi;
- b. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
- c. pindah Instansi keluar Pemerintah Kabupaten;

Pasal 23

Untuk menjamin kebenaran dan kevalidan setiap unsur dan kriteria dalam penilaian, maka data yang dipakai adalah data yang tersedia dalam aplikasi BANGKOPI.

BAB V

PEMBINAAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 24

- (1) Pembinaan pelaksanaan manajemen talenta PNS dilakukan oleh PPK;
- (2) Pembinaan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

Bagian Kedua

Evaluasi

Pasal 25

Evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta PNS paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun oleh PyB.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 26

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Ditetapkan di Caruban
pada tanggal 31 Desember 2021
BUPATI MADIUN

ttd.

AHMAD DAWAMI RAGIL SAPUTRO

Diundangkan di Caruban
pada tanggal 31 Desember 2021
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MADIUN,

ttd.

TONTRO PAHLAWANTO
BERITA DAERAH KABUPATEN MADIUN TAHUN 2021 NOMOR 100

Salinan sesuai dengan aslinya

