



**BERITA DAERAH KABUPATEN BEKASI**

**PERATURAN BUPATI BEKASI  
NOMOR : 217 TAHUN 2022**

**TENTANG**

**PEDOMAN PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS  
BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**

Diundangkan dalam Berita Daerah Kabupaten Bekasi

Nomor : 217 Tahun 2022  
Tanggal : 10 Oktober 2022

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BEKASI**

ttd

**DEDY SUPRIYADI**



# *Bupati Bekasi*

PROVINSI JAWA BARAT  
PERATURAN BUPATI BEKASI

NOMOR 217 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS  
BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BEKASI,

- Menimbang : a. bahwa mengacu kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai negeri sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pemerintah Daerah.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 8) 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 Pemerintahan 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 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 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. 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);

8. 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);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi (Lembaran Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2016 Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi (Lembaran Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2020 Nomor 2).

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PEDOMAN PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

#### BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Bekasi;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah;
3. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;

4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi;
5. 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;
6. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan;
7. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan;
8. Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja;
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Pemerintah Kabupaten Bekasi;
10. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama adalah jabatan yang meliputi Sekretaris Daerah, Inspektur Daerah, Asisten Daerah, Staf Ahli, Kepala Dinas, Kepala Badan, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, Sekretaris DPRD, Direktur RSUD Kabupaten Bekasi dan Kepala Pelaksana BPBD;
11. Jabatan Administrator adalah jabatan yang meliputi Kepala Bagian, Sekretaris Dinas, Sekretaris Badan, Sekretaris Inspektorat, Camat, Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja, Wakil Direktur RSUD Kabupaten Bekasi, Sekretaris BPBD, Kepala Bidang dan jabatan lain yang setara dengan eselon III;
12. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu;

13. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN 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.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

Maksud penetapan analisis jabatan dan analisis beban kerja adalah :

- a) Analisis jabatan disusun sebagai dasar untuk memperoleh informasi jabatan yang tepat dan akurat;
- b) Analisis beban kerja disusun sebagai dasar untuk memperoleh kebutuhan pegawai yang tepat berdasarkan struktur organisasi sehingga tugas dan fungsi unit kerja dapat berjalan efektif dan efisien.

### Pasal 3

Tujuan penetapan analisis jabatan dan analisis beban kerja adalah:

- a) Analisis jabatan disusun dengan tujuan untuk mengumpulkan serta mengkategorikan segala data jabatan secara komprehensif/menyeluruh dan mengolah menjadi informasi jabatan pada unit kerja untuk program-program kelembagaan, dan kepegawaian;
- b) Analisis beban kerja bertujuan menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai.

## BAB III RUANG LINGKUP

### Pasal 4

Ruang lingkup dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja yang disusun meliputi :

- a) Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b) Informasi Jabatan Administrasi; dan
- c) Informasi Jabatan Fungsional.

BAB IV  
INFORMASI JABATAN  
Bagian Kesatu  
Ruang Lingkup

Pasal 5

Informasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 4, meliputi :

- a) Nama Jabatan;
- b) Kode Jabatan;
- c) Unit Kerja;
- d) Iktisar Jabatan;
- e) Kualifikasi Jabatan;
- f) Tugas Pokok;
- g) Hasil Kerja;
- h) Bahan Kerja;
- i) Perangkat Kerja;
- j) Tanggung jawab;
- k) Wewenang;
- l) Korelasi Jabatan;
- m) Kondisi Lingkungan Kerja;
- n) Resiko Bahaya;
- o) Prestasi Kerja;
- p) Syarat Jabatan; dan
- q) Kelas Jabatan

Bagian Kedua  
Nama Jabatan

Pasal 6

- (1) Nama jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 huruf a, merupakan sebutan untuk memberi ciri dan gambaran atas isi jabatan;
- (2) Nama jabatan diisi dengan nomenklatur jabatan yang sesuai dengan nama jabatan pada Peraturan Bupati tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja untuk pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrator dan pejabat pengawas;
- (3) Untuk jabatan pelaksana, nomenklatur jabatan disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Bagian Ketiga  
Kode Jabatan

Pasal 7

Kode jabatan sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf b adalah kode yang merepresentasikan suatu jabatan, yang dibuat untuk mempermudah inventarisasi jabatan.

Bagian Keempat  
Unit Kerja

Pasal 8

Unit kerja sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf c adalah tempat kedudukan jabatan yang terlihat dalam susunan struktur organisasi, selanjutnya tergambar dalam peta jabatan.

Bagian Kelima  
Iktisar Jabatan

Pasal 9

Iktisar jabatan sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf d, adalah :

- a) Merupakan keseluruhan tugas jabatan yang ada, disusun dalam 1 (satu) kalimat dan merupakan rumusan dari tugas yang paling inti atau paling esensi dalam jabatan;
- b) Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas, iktisar jabatan diisi dari Peraturan Bupati tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada pasal yang menyebutkan tentang tugas pokok sebuah jabatan;
- c) Untuk jabatan pelaksana, ikhtisar jabatan mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksanaan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Bagian Keenam  
Kualifikasi Jabatan

Pasal 10

- (1) Kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf e adalah kualifikasi yang dipersyaratkan yang berkesesuaian dengan tugas dan fungsi jabatan;
- (2) Kualifikasi jabatan memuat : Pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja.



## Bagian Ketujuh

### Tugas Pokok

#### Pasal 11

- (1) Tugas pokok sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf f adalah paparan atau uraian atas semua tugas jabatan yang merupakan upaya pokok yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dengan menggunakan perangkat kerja dan dalam kondisi pelaksanaan tertentu;
- (2) Tugas pokok diisi dari Peraturan Bupati tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada pasal yang menyebutkan tentang tugas utama sebuah jabatan.

## Bagian Kedelapan

### Hasil Kerja

#### Pasal 12

- (1) Hasil kerja sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf g adalah keluaran (*output*) kerja jabatan dengan ukuran kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya;
- (2) Hasil kerja dapat berupa benda, jasa dan informasi;
- (3) Jumlah hasil kerja harus sesuai dengan jumlah tugas pokok.

## Bagian Kesembilan

### Bahan Kerja

#### Pasal 13

- (1) Bahan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf h, adalah masukan (*input*) kerja yang diperlukan pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja;
- (2) Bahan kerja dapat berupa benda, jasa dan informasi.

## Bagian Kesepuluh

### Perangkat Kerja

#### Pasal 14

- (1) Perangkat kerja sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf i adalah alat kerja yang digunakan pemegang jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja;

- (2) Perangkat kerja dapat berupa *Standard Operational Procedure* (SOP), peraturan dan alat kerja lain yang tidak termasuk mesin, perkakas tangan dan perlengkapan.

Bagian Kesebelas  
Tanggung Jawab

Pasal 15

Tanggungjawab sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf j adalah tuntutan jabatan terhadap kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Bagian Kedua belas  
Wewenang

Pasal 16

Wewenang sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf k adalah hak yang dimiliki oleh pemangku jabatan untuk mengambil suatu tindakan atau keputusan mengenai suatu hal agar tugas yang dilaksanakan dapat berhasil dengan baik, dengan adanya perumusan yang jelas maka dapat dihindarkan terjadinya penyalahgunaan atau duplikasi wewenang.

Bagian Ketiga belas  
Korelasi Jabatan

Pasal 17

- (1) Korelasi jabatan sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf l adalah hubungan kerja antara jabatan yang dianalisis dengan jabatan lainnya terkait dengan pelaksanaan tugas jabatan baik timbal balik maupun searah, baik vertikal, horizontal maupun diagonal;
- (2) Korelasi jabatan dibatasi pada hubungan kerja terhadap jabatan yang selevel dan terhadap jabatan yang 1 (satu) level di atas dan 1 (satu) level di bawah jabatannya.

Bagian Keempat belas  
Kondisi Lingkungan Kerja

Pasal 18

Kondisi lingkungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf m adalah keadaan tempat jabatan tersebut melaksanakan tugas meliputi aspek lokasi kerja, suhu, udara, luas ruangan, letak, penerangan, suara, keadaan tempat kerja, dan getaran.

Bagian Kelima belas  
Resiko Bahaya

Pasal 19

Resiko bahaya sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf n adalah potensi kejadian atau keadaan yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan secara fisik atau kejiwaan pegawai ketika melaksanakan tugas jabatan.

Bagian Keenam belas  
Prestasi Kerja

Pasal 20

Prestasi kerja sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf o adalah prestasi kerja yang diharapkan bernilai baik dan sangat baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh belas  
Syarat Jabatan

Pasal 21

- (1) Syarat jabatan sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf p adalah syarat minimal yang harus dimiliki pegawai untuk menduduki jabatan;
- (2) Syarat jabatan sekurang-kurangnya memuat keterampilan kerja, bakat kerja, temperamen kerja, minat kerja, upaya fisik, kondisi fisik dan fungsi pekerjaan;
- (3) Faktor syarat jabatan bakat kerja, temperamen kerja, minat kerja, upaya fisik dan fungsi pekerjaan mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Bagian Kedelapan belas  
Kelas Jabatan

Pasal 22

- (1) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf q adalah tingkatan pangkat jabatan sesuai dengan bobot jabatan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan;
- (2) Penentuan kelas jabatan mengacu kepada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Kamus Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah.

BAB V  
ANALISIS BEBAN KERJA  
Bagian Kesatu  
Ruang Lingkup  
Pasal 23

Dokumen analisis beban kerja, sekurang-kurangnya terdiri atas :

- a) Nama jabatan;
- b) Ikhtisar jabatan;
- c) Jumlah pegawai;
- d) Kebutuhan pegawai;
- e) Kelebihan atau kekurangan pegawai; dan
- f) Perhitungan Jumlah Pegawai berdasarkan Uraian Tugas Jabatan.

Bagian Kedua  
Nama Jabatan

Pasal 24

- (1) Nama jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 23 huruf a, merupakan sebutan untuk memberi ciri dan gambaran atas isi jabatan;
- (2) Nama jabatan diisi dengan nomenklatur jabatan yang sesuai dengan nama jabatan pada Peraturan Bupati tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja untuk pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrator dan pejabat pengawas;
- (3) Untuk jabatan pelaksana, nomenklatur jabatan disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Bagian Ketiga  
Ikhtisar Jabatan

Pasal 25

Ikhtisar jabatan sebagaimana dimaksud Pasal 23 huruf b adalah :

- (1) Merupakan keseluruhan tugas jabatan yang ada, disusun dalam 1 (satu) kalimat dan merupakan rumusan dari tugas yang paling inti atau paling esensi dalam jabatan;

- (2) Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas, iktisar jabatan diisi dari Peraturan Bupati tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada pasal yang menyebutkan tentang tugas pokok sebuah jabatan;
- (3) Untuk jabatan pelaksana, ikhtisar jabatan mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksanaan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Bagian Keempat  
Jumlah Pegawai

Pasal 26

Jumlah pegawai sebagaimana dimaksud Pasal 23 huruf c adalah jumlah ketersediaan pegawai pada jabatan saat ini.

Bagian Kelima  
Kebutuhan Pegawai

Pasal 27

Kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud Pasal 23 huruf d adalah jumlah kebutuhan pegawai pada jabatan sesuai dengan perhitungan analisis beban kerja.

Bagian Keenam  
Kelebihan atau Kekurangan Pegawai

Pasal 28

Kelebihan dan kekurangan pegawai sebagaimana dimaksud Pasal 23 huruf e merupakan hasil perhitungan jumlah pegawai dikurangi dengan kebutuhan pegawai.

Bagian Ketujuh  
Perhitungan Jumlah Pegawai berdasarkan Uraian  
Tugas Jabatan

Pasal 29

Perhitungan Jumlah Pegawai berdasarkan Uraian Tugas Jabatan sebagaimana dimaksud Pasal 23 huruf f adalah:

- (1) Perhitungan jumlah pegawai sebagai hasil akumulasi beban kerja sesuai dengan uraian tugas;
- (2) Hasil dari perhitungan jumlah pegawai berdasarkan uraian tugas jabatan disebut sebagai kebutuhan pegawai;
- (3) Kebutuhan pegawai diformulasikan sebagai jumlah hasil kerja dikalikan dengan waktu penyelesaian pekerjaan (dalam jam) dibagi dengan jam kerja efektif (dalam jam);
- (4) Jam kerja efektif ditentukan 1.250 jam.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan menempatkannya pada Berita Daerah Kabupaten Bekasi.

Ditetapkan di : Cikarang Pusat  
pada tanggal : 5 Oktober 2022

Pj. BUPATI BEKASI,

ttd.

DANI RAMDAN

Diundangkan di Cikarang Pusat  
Pada tanggal 10 Oktober 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BEKASI



DEDY SUPRIYADI

BERITA DAERAH KABUPATEN BEKASI TAHUN 2022 NOMOR 217