

SALINAN

BUPATI LAMONGAN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI LAMONGAN

NOMOR 89 TAHUN 2020

TENTANG

KETENTUAN POKOK KEPEGAWAIAN

PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KABUPATEN LAMONGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI LAMONGAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan untuk memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian daerah, diperlukan pegawai yang mampu menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum untuk mensejahterakan masyarakat secara profesional dan bertanggung jawab;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, dan sebagai pelaksanaan Pasal 89 Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Daerah Pasar Kabupaten Lamongan, perlu mengatur Ketentuan Pokok Kepegawaian Perusahaan Umum Daerah Pasar Kabupaten Lamongan dengan Peraturan Bupati;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Diumumkan dalam Berita Negara pada tanggal 8 Agustus 1950) 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 dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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 5697);
 4. 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);
 5. 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 2018 Nomor 157);
 6. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Pedoman Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Kabupaten Lamongan Tahun 2018 Nomor 4);
 7. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Daerah

Pasar Kabupaten Lamongan (Lembaran Daerah
Kabupaten Lamongan Tahun 2019 Nomor 7);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG KETENTUAN POKOK
KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR
KABUPATEN LAMONGAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lamongan.
2. Bupati adalah Bupati Lamongan.
3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lamongan.
4. Badan Usaha Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah.
5. Perusahaan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Perumda, adalah BUMD yang seluruh modalnya dimiliki satu daerah dan tidak terbagi atas saham.
6. Perusahaan Umum Daerah Pasar, yang selanjutnya disebut Perumda Pasar adalah Perusahaan Umum Daerah Pasar Kabupaten Lamongan.
7. Bupati Yang Mewakili Pemerintah Daerah Dalam Kepemilikan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan Pada Perumda yang selanjutnya disingkat KPM adalah organ Perumda yang memegang kekuasaan tertinggi dalam Perumda dan memegang segala kewenangan yang tidak diserahkan kepada Direksi atau Dewan Pengawas.
8. Dewan Pengawas adalah organ Perumda Pasar yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasehat kepada Direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan Perumda Pasar.
9. Direksi adalah organ Perumda Pasar yang bertanggungjawab atas pengurusan Perumda Pasar untuk kepentingan dan tujuan Perumda Pasar serta mewakili Perumda Pasar didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.
10. Pegawai adalah pekerja Perumda Pasar yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan

kewajiban ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.

11. Kontrak Kinerja adalah pernyataan kesepakatan dengan perusahaan yang memuat antara lain janji atau pernyataan anggota Dewan Pengawas atau anggota Direksi untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh KPM.
12. Gaji pokok adalah gaji pokok yang ditentukan dalam daftar skala gaji Perumda Pasar;
13. Gaji adalah jumlah penerimaan dari gaji pokok, tunjangan istri/suami dan anak;
14. Penghasilan adalah gaji ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya yang sah;
15. Daftar Penilaian Kerja adalah daftar penilaian prestasi kerja yang ditetapkan oleh Direktur;
16. Ijazah adalah tanda tamat belajar sekolah/ pendidikan Negeri/Swasta yang disamakan atau ditetapkan sederajat oleh Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia;
17. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai dalam rangkaian susunan Kepegawaian.

BAB II KEDUDUKAN

Pasal 2

Pegawai adalah unsur staf yang secara operasional membantu kelancaran pelaksanaan tugas Perumda Pasar dan secara hierarkhi bertanggungjawab kepada Direktur.

BAB III FORMASI DAN PENGADAAN

Pasal 3

- (1) Jumlah dan susunan pangkat Pegawai yang diperlukan ditetapkan dalam formasi.
- (2) Formasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Direktur untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

- (3) Pengadaan Pegawai dilaksanakan untuk mengisi formasi.

Pasal 4

- (1) Pegawai diangkat oleh Direktur atas persetujuan Dewan Pengawas.
- (2) Setiap Warga Negara Republik Indonesia setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai.
- (3) Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah :
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun;
 - c. mempunyai pendidikan/ijazah sesuai yang dibutuhkan;
 - d. berkelakuan baik yang dibuktikan dari pihak yang berwenang;
 - e. berbadan sehat yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
 - f. tidak pernah dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - g. tidak pernah terlibat dalam gerakan melawan/bertentangan dengan Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah;
 - h. tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai instansi pemerintah maupun swasta;
 - i. tidak boleh merangkap pegawai di Perusahaan lain;
 - j. syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Direktur.
- (4) Apabila pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diterima, harus melalui masa percobaan dengan status sebagai tenaga kontrak.
- (5) Tenaga kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diangkat menjadi calon Pegawai setelah melalui masa percobaan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun dengan ketentuan memenuhi Daftar Penilaian Kerja setiap unsur sekurang-kurangnya bernilai baik.
- (6) Apabila pada akhir masa percobaan tenaga kontrak tidak memenuhi persyaratan penilaian kerja

sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diberhentikan tanpa mendapat uang pesangon.

- (7) Apabila pada akhir masa percobaan, tenaga kontrak memenuhi persyaratan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diangkat sebagai calon Pegawai.
- (8) Calon Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diangkat menjadi Pegawai setelah melalui masa percobaan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun dengan ketentuan memenuhi Daftar Penilaian Kerja setiap unsur sekurang-kurangnya bernilai baik.
- (9) Apabila pada akhir masa percobaan Calon Pegawai tidak memenuhi persyaratan penilaian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikembalikan statusnya menjadi tenaga kontrak.
- (10) Selama menjalani masa percobaan tenaga kontrak atau calon Pegawai tidak dapat menduduki jabatan.

Pasal 5

- (1) Direktur wajib mengangkat Pegawai dari Calon Pegawai yang dikembalikan statusnya menjadi tenaga kontrak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (9) paling lama 1 (satu) tahun.
- (2) Pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan memenuhi Daftar Penilaian Kerja setiap unsur sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (3) Dalam hal tidak memenuhi Daftar Penilaian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberhentikan dengan mendapat uang pesangon.

Pasal 6

Tenaga kontrak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) dan Pasal 5 ayat (1) diberikan honorarium yang besarnya ditetapkan oleh Direktur.

Pasal 7

- (1) Calon Pegawai dalam masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (8) diberikan gaji sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji Pegawai.
- (2) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) calon Pegawai juga diberikan tunjangan yang jenis

dan besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB IV PENGANGKATAN

Pasal 8

Calon Pegawai yang diangkat sebagai Pegawai diberikan pangkat dan golongan/ruang permulaan sebagai berikut:

- a. berijazah sekolah dasar diberikan pangkat Pegawai dasar muda dan golongan/ruang A/1;
- b. berijazah sekolah lanjutan tingkat pertama diberikan pangkat Pegawai dasar muda I dan golongan/ruang A/2;
- c. berijazah sekolah lanjutan tingkat menengah umum atau yang sederajat diberikan pangkat pelaksana muda dan golongan/ruang B/1;
- d. berijazah sarjana muda/diploma tiga (III) diberikan pangkat pelaksana muda I dan golongan/ruang B/2;
- e. berijazah sarjana (S-1) diberikan pangkat staf muda dan golongan/ruang C/1;
- f. berijazah pasca sarjana (S-2)/magister diberikan pangkat staf muda I dan golongan/ruang C/2;
- g. berijazah pasca sarjana (S-3)/doktor diberikan pangkat staf dan golongan/ruang D/3.

Pasal 9

- (1) Pegawai dari badan usaha lain dapat diterima menjadi Pegawai dengan ketentuan Pegawai tersebut tidak diberhentikan :
 - a. dengan tidak hormat;
 - b. dengan hormat tanpa predikat;
 - c. dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- (2) Pegawai berasal dari badan usaha yang sejenis pengalamannya diakui seluruhnya.
- (3) Pegawai yang berasal dari badan usaha yang tidak sejenis pengalamannya diakui 1/3 (satu pertiga).
- (4) Pegawai dari badan usaha lain yang diterima menjadi Pegawai diberikan pangkat setinggi-tingginya sama dengan pangkat terakhir yang dimiliki.

BAB V KEPANGKATAN

Pasal 10

- (1) Pegawai diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu.
- (2) Pengangkatan Pegawai dalam suatu jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan jenjang pangkat dan persyaratan lain yang ditetapkan untuk jabatan itu.
- (3) Pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan oleh Direktur berdasarkan sistem kenaikan pangkat regular dan kenaikan pangkat pilihan.
- (4) Setiap Pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan berhak atas kenaikan pangkat regular.
- (5) Pemberian pangkat pilihan merupakan penghargaan atau prestasi kerja Pegawai yang bersangkutan.

Pasal 11

Pangkat dan golongan Pegawai ditentukan sebagai berikut :

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| a. Pegawai dasar muda | : golongan A ruang 1 |
| b. Pegawai dasar muda I | : golongan A ruang 2 |
| c. Pegawai dasar | : golongan A ruang 3 |
| d. Pegawai dasar I | : golongan A ruang 4 |
| e. pelaksana muda | : golongan B ruang 1 |
| f. pelaksana muda I | : golongan B ruang 2 |
| g. pelaksana | : golongan B ruang 3 |
| h. pelaksana I | : golongan B ruang 4 |
| i. staf muda | : golongan C ruang 1 |
| j. staf muda I | : golongan C ruang 2 |
| k. staf | : golongan C ruang 3 |
| l. staf I | : golongan C ruang 4 |
| m. staf madya | : golongan D ruang 1 |
| n. staf madya I | : golongan D ruang 2 |
| o. staf utama madya | : golongan D ruang 3 |
| p. staf utama | : Golongan Ruang 4 |

BAB VI KENAIKAN PANGKAT

Pasal 12

- (1) Kenaikan pangkat Pegawai ditetapkan pada 2 Januari dan 1 Juli tiap tahun.
- (2) Kenaikan pangkat Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. kenaikan pangkat biasa.
 - b. kenaikan pangkat pilihan.
 - c. kenaikan pangkat penyesuaian.
 - d. kenaikan pangkat istimewa.
 - e. kenaikan pangkat pengabdian.
 - f. kenaikan pangkat anumerta.
- (3) Kenaikan pangkat Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 13

- (1) Kenaikan pangkat biasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a diberikan kepada Pegawai tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya dan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- (2) Kenaikan pangkat biasa setiap kali setingkat lebih tinggi apabila Pegawai yang dimaksud memenuhi salah satu persyaratan sebagai berikut :
 - a. telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai cukup dalam satu tahun terakhir;
 - b. telah 5 (lima) tahun atau lebih dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai cukup dalam satu tahun terakhir.
- (3) Kenaikan pangkat biasa yang dapat dicapai oleh seorang Pegawai setinggi-tingginya adalah sebagai berikut :
 - a. berijazah sekolah dasar sampai dengan pangkat pelaksana muda golongan ruang B/1;
 - b. berijazah sekolah lanjutan tingkat pertama sampai dengan pangkat pelaksana muda I golongan ruang B/2;
 - c. berijazah sekolah menengah umum sampai dengan pangkat staf muda golongan ruang C/1;

- d. berijazah sarjana muda/diploma III sampai dengan pangkat staf muda I golongan ruang C/2;
- e. berijazah sarjana (S-1) sampai dengan pangkat staf madya golongan ruang D/1;
- f. berijazah pasca sarjana (S-2)/magister sampai dengan pangkat staf madya I golongan ruang D/2;
- g. berijazah pasca sarjana (S-3)/doktor sampai dengan staf utama dan golongan ruang D/4.

Pasal 14

- (1) Kenaikan pangkat pilihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf b diberikan kepada Pegawai yang memangku jabatan dan telah memenuhi syarat yang ditentukan.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila Pegawai menduduki jabatan dan pangkatnya masih dalam jenjang terendah yang ditentukan untuk jabatan itu dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila:
 - a. sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir, dan
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik.
- (3) Kenaikan pangkat pilihan diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

Pasal 15

- (1) Kenaikan pangkat penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf c diberikan kepada Pegawai karena memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah yang lebih tinggi.
- (2) Pegawai yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan:
 - a. surat tanda tamat belajar/Ijazah sekolah lanjutan tingkat pertama atau yang setingkat dan masih berpangkat Pegawai dasar muda I, golongan A/2 kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pegawai dasar, golongan A/3;
 - b. surat tanda tamat belajar/Ijazah sekolah lanjutan tingkat atas, diploma I atau yang setingkat dan masih berpangkat Pegawai dasar I,

- golongan A/4 ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi pelaksana muda, golongan B/1;
- c. surat tanda tamat belajar/Ijazah diploma II dan masih berpangkat pelaksana muda, golongan ruang B/1 ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi pelaksana muda tingkat I golongan ruang B/2;
 - d. Ijazah sarjana muda, Ijazah akademi atau Ijazah diploma III dan masih berpangkat pelaksana muda I golongan ruang B/2 ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi pelaksana, golongan ruang B/3;
 - e. Ijazah sarjana (S-1) atau Ijazah diploma IV dan masih berpangkat pelaksana I, golongan ruang B/4 ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi staf muda, golongan ruang C/1;
 - f. Ijazah magister (S-2) dan masih berpangkat staf muda, golongan ruang C/1 ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi staf muda I, golongan ruang C/2;
 - g. Ijazah doktor (S-3) dan masih berpangkat staf muda I, golongan ruang C/2 ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi staf madya golongan ruang D/1.
- (3) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, huruf f dan huruf g dapat dinaikkan apabila :
- a. diangkat dalam jabatan/diberikan tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian yang sesuai dengan Ijazah yang diperoleh;
 - b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
 - c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 16

- (1) Kenaikan pangkat istimewa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf d diberikan kepada Pegawai yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi perusahaan, dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat dengan jenjang jabatan.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan saat bersangkutan telah 1 (satu) tahun

dalam pangkat terakhir dan penilaian kerja dalam 1 (satu) tahun terakhir rata-rata bernilai baik.

Pasal 17

- (1) Kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf e diberikan kepada Pegawai yang akan memasuki masa pensiun, dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi dari pangkatnya dengan ketentuan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan 1 (satu) bulan sebelum Pegawai yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.
- (3) Penetapan Kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sekaligus dalam keputusan pemberhentian dengan hak pensiun Pegawai tersebut.
- (4) Kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diberikan apabila :
 - a. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - b. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Pasal 18

- (1) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf f diberikan kepada Pegawai yang meninggal dunia dalam melakukan tugas, diberikan pangkat setingkat lebih tinggi dari pangkat terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku mulai tanggal Pegawai yang bersangkutan meninggal dunia.
- (3) Pegawai yang meninggal dunia mendapatkan dana santunan yang ditetapkan dengan keputusan Direktur atas persetujuan dari Dewan Pengawas.

BAB VII DAFTAR URUT KEPANGKATAN

Pasal 19

- (1) Daftar urut kepangkatan dibuat sekali setahun setiap akhir tahun.
- (2) Daftar urut kepangkatan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan obyektif dalam melaksanakan pembinaan karir Pegawai.
- (3) Urutan yang digunakan untuk menetapkan nomor urut dalam daftar urut kepangkatan secara berturut-turut adalah :
 - a. pangkat;
 - b. jabatan;
 - c. masa kerja;
 - d. latihan jabatan;
 - e. pendidikan;
 - f. usia.

Pasal 20

Daftar urut kepangkatan adalah bersifat terbuka dan diumumkan oleh dan menurut cara yang ditentukan.

BAB VIII PENGANGKATAN, PEMINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN DALAM DAN DARI JABATAN

Pasal 21

- (1) Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai dalam dan dari jabatan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Perumda Pasar adalah :
 - a. berstatus sebagai Pegawai tetap;
 - b. memiliki ijazah paling rendah sarjana (S-1);
 - c. serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah pangkat yang ditentukan;
 - d. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
 - f. memiliki integritas, mampu memimpin tim, pengalaman, jujur, perilaku yang baik, bertanggungjawab dan dedikasi yang tinggi

- untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan;
- g. memahami manajemen perusahaan;
- h. memiliki pengetahuan yang memadai dibidang penyelenggaraan pemerintahan daerah dan dibidang usaha perpasaran;
- i. sehat jasmani dan rohani; dan
- j. bagi pejabat struktural yang menjabat sebagai Kepala Unit Pelaksana Teknis Perumda Pasar bersedia menandatangani Surat Ketetapan Retribusi dan memenuhi target dalam kinerja 1 (satu) tahun sebesar 100% (seratus persen).

Pasal 22

Selain persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) juga perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia pendidikan dan pelatihan serta pengetahuan yang dimiliki.

Pasal 23

- (1) Pegawai yang diangkat dalam jabatan, diberikan tunjangan jabatan yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direktur dengan memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan.
- (2) Tunjangan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sejak diangkat dalam jabatan.

Pasal 24

- (1) Pegawai yang memegang jabatan dengan pangkat lebih rendah pada jenjang pangkat jabatan tersebut setiap kali dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun memegang jabatan dan telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir dengan hasil penilaian kerja baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - b. sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun memegang jabatan dan telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat terakhir dengan hasil penilaian rata-rata bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) kali selama menjadi Pegawai.

Pasal 25

- (1) Pegawai berhenti karena :
 - a. meninggal dunia/hilang;
 - b. permintaan sendiri; atau
 - c. diberhentikan.
- (2) Pegawai berhenti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c karena:
 - a. berakhirnya kontrak kerja;
 - b. usia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun;
 - c. adanya perampangan organisasi;
 - d. tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani;
 - e. tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - f. tidak dapat melaksanakan tugas secara berkelanjutan atau berhalangan tetap secara berturut-turut selama 6 (enam) bulan;
 - g. terlibat dalam tindakan kecurangan yang mengakibatkan kerugian pada Perumda Pasar;
 - h. dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - i. hal-hal lain sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

- (1) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf a dan huruf b, dan ayat (2) huruf b, huruf c dan huruf d mendapat hak pensiun dan jaminan hari tua.
- (2) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemberhentiannya ditetapkan 1 (satu) bulan sejak diterimanya permohonan berhenti.

Pasal 27

Pegawai yang diberhentikan tidak dengan hormat karena :

- a. melanggar sumpah janji Pegawai dan atau sumpah/janji jabatan;
- b. dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 28

Surat perjanjian kerja Pegawai secara otomatis tidak berlaku apabila:

- a. atas permintaan sendiri;
- b. usia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun; atau
- c. tidak masuk kerja selama tiga hari berturut-turut atau 7 (tujuh) hari kerja dalam satu bulan dengan tanpa keterangan.

BAB IX

PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN

Pasal 29

- (1) Terhadap setiap Pegawai dilakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan sekali setahun oleh pejabat penilai yang dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan.
- (2) Dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan unsur-unsur yang dinilai adalah :
 - a. kesetiaan;
 - b. prestasi kerja;
 - c. tanggungjawab;
 - d. ketaatan;
 - e. kejujuran;
 - f. kerjasama;
 - g. prakarsa;
 - h. kepemimpinan.
- (3) Unsur kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h hanya dinilai bagi Pegawai yang memegang jabatan.

Pasal 30

- (1) Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai yang dinilai.
- (2) Pejabat Penilai wajib melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap Pegawai yang berada dalam lingkungannya.
- (3) Penilaian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan pada setiap akhir tahun.

Pasal 31

- (1) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan diberikan oleh pejabat penilai kepada Pegawai yang dinilai.
- (2) Apabila Pegawai yang dinilai keberatan atas nilai dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, maka Pegawai yang bersangkutan dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasan kepada Pejabat Penilai secara hirarkhi dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.

Pasal 32

Pejabat Penilai menyampaikan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan kepada atasan pejabat penilai dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. apabila tidak ada keberatan dari yang dinilai, daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut disampaikan tanpa ada catatan;
- b. apabila ada yang keberatan dari Pegawai yang dinilai, daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut disampaikan dengan catatan tentang tanggapan pejabat penilai atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai.

BAB X

HAK-HAK, PENGHASILAN DAN PENGHARGAAN

Pasal 33

- (1) Pegawai berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya.
- (2) Direksi menetapkan penghasilan Pegawai sesuai dengan rencana kerja dan anggaran Perumda Pasar.
- (3) Gaji yang diterima oleh Pegawai harus mampu memicu produktifitas dan menjamin kesejahteraannya.
- (4) Gaji Pegawai yang adil dan layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 34

- (1) Pemberian gaji Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 terdiri dari :
 - a. gaji pokok;
 - b. tunjangan keluarga;
 - c. fasilitas; dan/atau
 - d. jasa produksi atau insentif pekerjaan.
- (2) Tunjangan keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
 - a. tunjangan istri/suami yang besarnya 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok;
 - b. tunjangan anak yang besarnya 5% (lima persen) dari gaji pokok dengan ketentuan:
 - 1) jumlah anak paling banyak 2 (dua) orang;
 - 2) batas usia sampai 21 (dua puluh satu) tahun atau dapat diperpanjang sampai dengan usia 25 (dua puluh lima) tahun apabila anak dimaksud bersekolah/kuliah yang dibuktikan dengan surat keterangan dari Kepala Sekolah/Dekan;
 - 3) tidak mempunyai penghasilan sendiri;
 - 4) tidak kawin atau belum pernah kawin.
- (3) Fasilitas, dan jasa produksi atau insentif pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d diberikan sesuai kemampuan perusahaan.

Pasal 35

- (1) Tunjangan istri dan anak diberikan kepada Pegawai pria yang mempunyai istri dan anak.
- (2) Tunjangan anak diberikan kepada Pegawai wanita yang mempunyai anak.
- (3) Tunjangan suami diberikan kepada Pegawai wanita apabila suami tidak bekerja sebagai ASN, BUMN, BUMD dengan memperhatikan keuangan perusahaan.

Pasal 36

- (1) Selain penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1), Pegawai dapat diberikan tunjangan lainnya.
- (2) Tunjangan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain :
 - a. tunjangan jabatan;
 - b. tunjangan kesehatan;

- c. tunjangan pelaksana;
 - d. tunjangan keahlian;
 - e. tunjangan perumahan/pengganti sewa rumah;
 - f. tunjangan transportasi;
 - g. tunjangan kegiatan kerja;
 - h. tunjangan/biaya pengobatan, perawatan di rumah sakit;
 - i. tunjangan sandang pangan.
- (3) Jenis dan besarnya tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur dengan memperhatikan keuangan perusahaan.

Pasal 37

- (1) Pegawai berhak mendapatkan cuti tahunan, cuti kawin, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti karena alasan penting atau cuti untuk menunaikan ibadah haji serta cuti di luar tanggungan perusahaan.
- (2) Pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun secara terus menerus berhak atas cuti tahunan.
- (3) Lamanya cuti tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja.
- (4) Cuti tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu kurang dari 3 (tiga) hari kerja.

Pasal 38

- (1) Pegawai berhak mendapatkan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari dengan ketentuan bahwa ia harus memberitahukan kepada atasan.
- (2) Pegawai yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari harus mengajukan permintaan cuti sakit secara tertulis, dengan melampirkan surat keterangan Dokter.
- (3) Cuti sakit dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dan dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) bulan.
- (4) Pegawai yang tidak sembuh dari sakitnya dalam waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus diuji kembali kesehatannya oleh Dokter yang ditunjuk oleh Perumda Pasar.
- (5) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) Pegawai yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya,

diberhentikan dengan hormat dari jabatannya dengan mendapatkan uang santunan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Pasal 39

- (1) Pegawai wanita yang mengalami gugur kandungan berhak mendapatkan atas cuti sakit untuk paling lama 1 (satu) bulan.
- (2) Untuk mendapatkan cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan melampirkan surat keterangan dokter atau bidan.
- (3) Untuk persalinan anak pertama, anak kedua, dan anak ketiga Pegawai wanita diberikan cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1).
- (4) Waktu persalinan anak keempat dan seterusnya Pegawai wanita diberikan cuti diluar tanggungan Perumda Pasar.
- (5) Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) adalah 3 (tiga) bulan terhitung hari kerja.

Pasal 40

- (1) Selama menjalankan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 Pegawai mendapatkan atau menerima gaji penghasilan penuh.
- (2) Pegawai yang melaksanakan cuti melahirkan dan cuti diluar tanggungan perusahaan berhak mendapatkan gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan pangan dan tunjangan jabatan.
- (3) Untuk mendapatkan cuti tahunan atau cuti yang lainnya, pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 41

- (1) Setiap Pegawai berhak diikutsertakan program pensiun yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (2) Program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Perumda Pasar.
- (3) Pegawai yang pensiun berhak atas uang pensiun yang besarnya ditetapkan dalam Peraturan Direktur.

Pasal 42

- (1) Setiap Pegawai berhak diikutsertakan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (2) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun.
- (3) Pegawai yang mengalami resiko kerja dan masa pensiun berhak mendapatkan uang jaminan yang besarnya ditetapkan oleh PT. Jamsostek sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Pegawai yang memenuhi syarat-syarat kecakapan, kemampuan dan pengabdian/ketentuan dalam melaksanakan tugas, diberikan kenaikan gaji berkala.
- (2) Kenaikan gaji berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 2 (dua) tahun sekali jika memenuhi syarat-syarat:
 - a. hasil penilaian prestasi kerja, rata-rata baik tanpa nilai kurang dalam tahun terakhir; dan
 - b. masih dalam batas masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala.
- (3) Pegawai yang daftar penilaian prestasi kerja menunjukkan hasil yang amat baik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan kenaikan gaji berkala istimewa yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (4) Apabila penilaian prestasi kerja Pegawai belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka kenaikan gaji berkala ditunda paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Apabila sampai batas waktu penilaian Pegawai yang bersangkutan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka kenaikan gaji berkala ditunda paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 44

Direktur memberikan penghargaan dan tanda jasa kepada :

- a. Pegawai yang mempunyai masa kerja terus menerus selama 15 (lima belas) tahun dan hasil penilaian kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, maka diberikan penghargaan 3 (tiga) kali penghasilan;
- b. Pegawai yang mempunyai masa kerja terus menerus selama 25 (dua puluh lima) tahun dan hasil penilaian kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, maka diberikan penghargaan 5 (lima) kali penghasilan;
- c. Pegawai yang mempunyai masa kerja terus menerus selama 30 (tiga puluh) tahun dan hasil penilaian kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, maka diberikan penghargaan 6 (enam) kali penghasilan;
- d. Pegawai yang telah menunjukan prestasi kerja dan/atau berjasa dalam pengembangan Perusahaan, sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai lainnya, diberikan penghargaan yang nilai dan bentuknya ditetapkan dengan Keputusan Direktur;
- e. Pegawai yang akan memasuki masa pensiun normal diberikan penghargaan yang nilai dan bentuknya ditetapkan dengan Peraturan Perusahaan.

Pasal 45

Setiap tahun setelah tutup buku kepada pegawai dapat diberikan jasa produksi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB XI KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Pasal 46

Setiap Pegawai wajib :

- a. mendukung dan membela serta mengamalkan ideologi Negara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945;
- b. mendahulukan kepentingan Perusahaan diatas kepentingan pribadi atau golongan;
- c. menjunjung tinggi kehormatan atau martabat Perumda Pasar;
- d. melakukan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;

- e. bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Perusahaan;
- f. memelihara, meningkatkan keutuhan dan kerja sama dalam lingkungan Perumda Pasar;
- g. menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan dengan sebaik-baiknya;
- h. memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang masing-masing;
- i. membimbing dan memberi contoh teladan yang baik kepada bawahannya;
- j. mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja;
- k. memegang teguh rahasia Perusahaan dan rahasia jabatan;
- l. mengangkat sumpah Pegawai dan/atau sumpah jabatan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku;
- m. mematuhi/mentaati semua peraturan perundang-undangan Pegawai.

Pasal 47

Setiap Pegawai dilarang :

- a. melakukan kegiatan-kegiatan yang langsung atau tidak langsung merugikan kepentingan Perusahaan dan/atau Negara;
- b. menggunakan kedudukannya dalam Perusahaan untuk memberikan kepentingan diri sendiri atau orang lain baik langsung maupun tidak langsung yang merugikan Perusahaan;
- c. melakukan hal-hal yang mencemarkan nama baik Perusahaan dan/atau Negara;
- d. menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat berharga milik Perumda Pasar (memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan);
- e. mengikuti partai politik, ormas dan LSM;
- f. melakukan kejahatan bersama atasan, bawahan, teman sejawat atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain secara langsung atau tidak langsung yang merugikan Perumda Pasar;
- g. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- h. bertindak selaku perantara bagi suatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari Perusahaan; dan

- i. memberikan keterangan tertulis maupun lisan tentang Perusahaan kepada pihak lain diluar wewenangnya tanpa izin tertulis dari Direktorat.

BAB XII HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 48

- (1) Seorang Pegawai dikenakan hukuman disiplin karena melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dan Pasal 47.
- (2) Jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. hukuman disiplin ringan :
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis.
 - b. hukuman disiplin sedang ;
 1. penundaan gaji berkala;
 2. penundaan kenaikan pangkat.
 - c. hukuman disiplin berat :
 1. penurunan pangkat;
 2. penurunan jabatan;
 3. pembebasan jabatan;
 4. pemberhentian sementara;
 5. pemberhentian dengan hormat;
 6. pemberhentian tidak dengan hormat.
- (3) Pelaksanaan penjatuhan hukuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Direktorat dengan mempertimbangkan jenis pelanggaran.

BAB XIII PEMBERHENTIAN SEMENTARA

Pasal 49

- (1) Pegawai dapat diberhentikan sementara karena :
 - a. sesuai dengan bukti yang disangka telah melakukan tindakan yang merugikan perusahaan;
 - b. ditahan oleh yang berwajib karena cukup bukti melakukan perbuatan pidana.
- (2) Pegawai yang diberhentikan sementara mulai bulan berikutnya diberikan gaji sebesar 50 % (lima puluh persen) dari gaji yang diterima bulan sebelumnya.

Pasal 50

- (1) Selambat-lambatnya dalam waktu 6 (enam) bulan, Direktur wajib mengadakan sidang yang dihadiri oleh Pegawai yang diberhentikan sementara untuk menetapkan apakah yang bersangkutan terbukti merugikan perusahaan.
- (2) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan dalam sidang yang bersangkutan tidak terbukti melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, maka yang bersangkutan dipekerjakan kembali dalam jabatan dan berhak menerima sisa penghasilan yang belum diterima.
- (3) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan dalam sidang yang bersangkutan terbukti melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan tidak hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b.

BAB XIV

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 51

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pengurusan Perumda Pasar.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Kepala Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan.
- (3) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menegakkan tata kelola perusahaan yang baik.
- (4) Pengawasan sebagaimana dimaksud ayat (3), dilakukan secara:
 - a. internal; dan
 - b. eksternal.

Pasal 52

Sekretaris Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2) huruf a, melaksanakan pembinaan terhadap pengurusan Perumda Pasar pada kebijakan yang bersifat strategis.

Pasal 53

Kepala Bagian Perekonomian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2) huruf b dalam melakukan fungsi pembinaan teknis Perumda Pasar, mempunyai tugas :

- a. pembinaan organisasi, manajemen, dan keuangan;
- b. pembinaan kepengurusan;
- c. pembinaan pendayagunaan aset;
- d. pembinaan pengembangan bisnis;
- e. monitoring dan evaluasi;
- f. administrasi pembinaan; dan
- g. fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris Daerah.

Pasal 54

- (1) Pengawasan internal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (4) huruf a, dilakukan oleh Dewan Pengawas.
- (2) Pengawasan eksternal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (4) huruf b, dilakukan oleh Inspektur Kabupaten Lamongan.
- (3) Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengangkat Staf Sekretariat yang dibiayai oleh Perumda Pasar paling banyak 2 (dua) orang.
- (4) Tugas Staf Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas Dewan Pengawas.

Pasal 55

- (1) Penghasilan anggota Dewan Pengawas ditetapkan oleh KPM.
- (2) Penghasilan anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling banyak terdiri atas:
 - a. honorarium;
 - b. tunjangan;
 - c. fasilitas; dan/atau;
 - d. tantiem atau insentif kinerja.
- (3) Prosentase honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:
 - a. Ketua 45% dari penghasilan Direktur;
 - b. Sekretaris 35% dari penghasilan Direktur;
 - c. Anggota 25% dari penghasilan Direktur;
 - d. Staf Sekretariat 12,5% dari anggota.

BAB XV
PELAKSANA HARIAN DAN PELAKSANA TUGAS

Pasal 56

- (1) Pegawai memperoleh mandat apabila ditugaskan oleh Direktur dan merupakan pelaksanaan tugas rutin.
- (2) Pegawai yang melaksanakan tugas rutin terdiri atas:
 - a. Pelaksana Harian yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara paling kurang 7 (tujuh) hari kerja;
 - b. Pelaksana Tugas yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap;
 - c. berhalangan tetap sebagaimana dimaksud pada huruf b merupakan suatu jabatan struktural yang tidak terisi dan menimbulkan wewenang jabatan dikarenakan seorang pejabat:
 1. pensiun;
 2. meninggal dunia;
 3. mengalami perpindahan;
 4. diberhentikan dalam jabatan;
 5. tugas luar negeri yang melebihi 6 (enam) bulan;
 6. cuti diluar tanggungan perusahaan.
- (3) Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas tidak berwenang mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi, kepegawaian, dan alokasi anggaran.
- (4) Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas bukan jabatan definitif, oleh karena itu Pegawai yang diperintahkan sebagai Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas tidak diberikan tunjangan jabatan struktural.
- (5) Pelaksana Tugas diberikan tunjangan kinerja yang besarnya sama dengan pejabat definitif.
- (6) Pelaksana Tugas dapat melaksanakan tugas paling kurang 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang lagi sesuai hasil kinerja paling lama 3 (tiga) kali periode yang ditetapkan oleh Direktur dalam surat tugas.

BAB XVI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 57

Pegawai yang melaksanakan perjalanan dinas atau dipindahtugaskan ke tempat lain diberikan biaya yang besarnya ditetapkan dengan Peraturan Direktur.

BAB XVII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 58

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Lamongan Nomor 31 Tahun 2009 tentang Ketentuan Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Pasar Kabupaten Lamongan (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2009 Nomor 31) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 59

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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


Ditetapkan di Lamongan
pada tanggal 23 Desember 2020

BUPATI LAMONGAN,
ttd.
FADELI

Diundangkan di Lamongan
pada tanggal 23 Desember 2020

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMONGAN
ttd.
HERY PRANOTO

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 89 NOMOR 2020

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,

JOKO NURSIYANTO
MB. 19680114 198801 1 001

