



**BERITA DAERAH
KABUPATEN KULON PROGO**

NOMOR : 32

TAHUN : 2009

SERI : E

**PERATURAN BUPATI KULON PROGO
NOMOR 42 TAHUN 2009**

TENTANG

**PEDOMAN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KULON PROGO,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam upaya menjamin ketertiban dan kelancaran kinerja Perusahaan Daerah Air Minum agar dapat memberikan pelayanan yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan, perlu dukungan pegawai dalam mengoperasionalkan Perusahaan Daerah Air Minum;
 - b. bahwa untuk menindaklanjuti ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 2 Tahun 2009 tentang Perusahaan Daerah Air Minum pada Pasal 45, perlu menetapkan Peraturan Bupati;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1951;
 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah;
 3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999;
 4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
 5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008;
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang 1950 Nomor 12, 13, 14, dan 15 dari Hal Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten di Djawa Timur/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta;
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1984 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Perusahaan Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah;
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Kepegawaian Perusahaan Air Minum;
 9. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 100/MENPAN/1986 tentang Jenjang Pangkat Jabatan Pimpinan pada Badan Usaha Milik Daerah;

10. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 2 Tahun 2009 tentang Perusahaan Daerah Air Minum;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kulon Progo.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Kulon Progo.
4. Perusahaan Daerah Air Minum yang selanjutnya disingkat PDAM adalah “Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Binangun” yang bergerak di bidang pelayanan air minum.
5. Direksi adalah Direksi PDAM Kabupaten Kulon Progo.
6. Pegawai adalah Pegawai PDAM Kabupaten Kulon Progo.

BAB II

P E G A W A I

Bagian Kesatu

Kedudukan Hukum

Pasal 2

- (1) Pegawai merupakan karyawan PDAM yang memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh Direksi dan disertai tugas serta digaji menurut ketentuan/peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai yang diangkat menjadi anggota Direksi dibebaskan untuk sementara dari tugasnya sebagai Pegawai dengan tidak kehilangan statusnya sebagai Pegawai.

Bagian Kedua

Pengangkatan dan Persyaratan

Pasal 3

Pegawai diangkat oleh Direksi berdasarkan ketentuan/peraturan perundang-undangan.

Pasal 4

Penerimaan dan pengangkatan pegawai, berdasarkan pada kebutuhan dan formasi yang tersedia pada PDAM.

Pasal 5

Persyaratan untuk dapat diterima menjadi Pegawai adalah:

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. tidak merangkap sebagai Pegawai Negeri Sipil di manapun dan tidak terikat dengan perusahaan lain;
- c. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- d. setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara, Pemerintah dan Pemerintah Daerah;
- e. berkelakuan baik dan belum pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri maupun pegawai pada Perusahaan Daerah;
- f. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat pendaftaran;
- g. berpendidikan paling rendah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP);
- h. Usia paling tinggi 30 (tiga puluh) tahun bagi yang berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan 35 (tiga puluh lima) tahun bagi yang berpendidikan D3 (diploma tiga), S1 (strata satu) atau S2 (strata dua);
- i. sehat jasmani dan rohani, yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Sehat dari dokter pemerintah; dan
- j. memenuhi persyaratan khusus lainnya yang ditentukan oleh PDAM.

Pasal 6

- (1) Calon Pegawai dapat diangkat menjadi Pegawai setelah melaksanakan masa percobaan paling sedikit 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun serta telah memenuhi syarat lainnya.

- (2) Dalam masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan penilaian yang meliputi :
 - a. kesetiaan;
 - b. prestasi kerja;
 - c. kerja sama;
 - d. ketaatan;
 - e. kejujuran;
 - f. tanggung jawab; dan
 - g. prakarsa.
- (3) Calon Pegawai yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan setiap unsur penilaian baik, dapat diangkat menjadi Pegawai.
- (4) Calon Pegawai yang dinyatakan tidak memenuhi persyaratan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberhentikan tanpa mendapat uang pesangon.
- (5) Selama menjalani masa percobaan Calon Pegawai tidak diperbolehkan menduduki jabatan.
- (6) Calon Pegawai yang diangkat menjadi Pegawai diberikan pangkat dan golongan ruang permulaan sebagai berikut :
 - a. berijazah Sekolah Dasar (SD) diberikan pangkat Pegawai Dasar Muda Golongan A Ruang 1 (A/1);
 - b. berijazah SLTP diberikan Pangkat Pegawai Dasar Muda I Golongan A Ruang 2 (A/2);
 - c. berijazah SLTA dan DI diberikan pangkat Pelaksana Muda Golongan B Ruang 1 (B/1);
 - d. berijazah D III dan Sarjana Muda diberikan Pangkat Pelaksana Golongan B Ruang 3 (B/3); dan
 - e. berijazah Sarjana / S1 diberikan Pangkat Staf Muda Golongan C Ruang 1 (C/1).

- (7) Pengangkatan dalam pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (6) disesuaikan dengan formasi dan kebutuhan dalam Struktur Organisasi PDAM.
- (8) Ketentuan persyaratan pangkat dalam jabatan, susunan kepangkatan pegawai dan pedoman penetapan pangkat/golongan ruang awal sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini pada huruf A, B dan C.

Pasal 7

Untuk kepentingan PDAM yang sangat mendesak dan setelah melalui pertimbangan secara mendalam, Direksi dapat mengangkat tenaga kontrak, tenaga honorer, tenaga harian dan tenaga borongan dengan pemberian honorarium/upah yang besarnya diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur atau ditetapkan oleh Direksi.

Pasal 8

Direksi wajib menyampaikan laporan pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 7 kepada Bupati.

Bagian Ketiga

Pangkat dan Golongan

Pasal 9

- (1) Pegawai diangkat dalam pangkat dan golongan tertentu.

- (2) Pangkat dan golongan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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; |
| dan | |
| p. Staf Utama | : Golongan D Ruang 4. |

Pasal 10

- (1) Kenaikan pangkat pegawai ditetapkan setiap tahun 2 (dua) kali pada Periode 1 April dan Periode 1 Oktober untuk kenaikan pangkat reguler dan pilihan.
- (2) Kenaikan pangkat pegawai diberikan terhitung mulai tanggal pengangkatan sebagai Calon Pegawai.
- (3) Kenaikan pangkat pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
- | |
|---|
| a. kenaikan pangkat reguler atau biasa; |
| b. kenaikan pangkat pilihan; |
| c. kenaikan pangkat penyesuaian ijazah; |
| d. kenaikan pangkat istimewa; |

- e. kenaikan pangkat pengabdian; dan
- f. kenaikan pangkat anumerta.

Pasal 11

- (1) Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai setingkat lebih tinggi tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya setelah memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; atau
 - b. telah 5 (lima) tahun atau lebih dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat reguler tertinggi yang dapat dicapai oleh seorang Pegawai berdasarkan jenjang pendidikan adalah sebagai berikut :
 - a. berijazah SD sampai dengan Golongan Ruang B/1;
 - b. berijazah SLTP sampai dengan Golongan Ruang B/2;
 - c. berijazah SLTA, DI dan DII sampai dengan Golongan Ruang C/1;
 - d. berijazah D III dan Akademi sampai dengan Golongan Ruang C/3;
 - e. berijazah S1 sampai dengan Golongan Ruang D/1; dan
 - f. berijazah Magister (S2) sampai dengan Golongan Ruang D/2.

- (3) Kenaikan pangkat dan golongan dari Pelaksana I (B/4) ke atas selain mengikuti Ujian Dinas atau Ujian Tertulis, bagi Pegawai yang bersangkutan diwajibkan juga membuat karya tulis atau paper sesuai bidangnya.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak berlaku bagi :
 - a. Pegawai yang memperoleh Kenaikan Pangkat Istimewa;
 - b. Pegawai yang diberikan Kenaikan Pangkat Pengabdian karena :
 - 1. meninggal dunia;
 - 2. mencapai batas usia pensiun; atau
 - 3. oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan.
 - c. telah menempuh pendidikan dan memperoleh :
 - 1. ijazah Sarjana (S1) atau Diploma empat (D IV); dan/atau
 - 2. ijazah Magister (S2).

Pasal 12

- (1) Kenaikan Pangkat Pilihan dapat diberikan kepada Pegawai PDAM yang memangku jabatan dan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan.
- (2) Kenaikan Pangkat Pilihan berupa pemberian pangkat 1 (satu) tingkat lebih tinggi apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. telah 1 (satu) tahun dalam pangkat yang dimiliki dan hasil penilaian prestasi kerja setiap unsur rata-rata bernilai sangat baik;

- b. telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimiliki dan hasil penilaian prestasi kerja setiap unsur rata-rata bernilai baik, tanpa nilai cukup dalam 2 (dua) tahun terakhir; atau
 - c. telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimiliki dan hasil penilaian prestasi kerja setiap unsur rata-rata bernilai baik, tanpa nilai cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (3) Kenaikan Pangkat Pilihan dapat diberikan kepada Pegawai yang memangku jabatan paling banyak 2 (dua) kali selama menjadi Pegawai.

Pasal 13

- (1) Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah diberikan kepada Pegawai yang telah memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah yang lebih tinggi berdasarkan izin dari Direksi apabila formasi memungkinkan, dengan ketentuan :
- a. menempuh pendidikan dan berijazah SLTA, DI atau DII dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda (B1) apabila sudah berpangkat Pegawai Dasar (A/3) paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. menempuh pendidikan dan berijazah Sarjana Muda, Akademi atau DIII dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana (B/3) apabila sudah berpangkat Pelaksana Muda (B1) paling kurang 2 (dua) tahun;
 - c. menempuh pendidikan dan berijazah S1 dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda (C/1) apabila sudah berpangkat Pelaksana (B3) paling kurang 2 (dua) tahun; atau

- d. menempuh pendidikan dan berijazah S2 dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda 1 (C/2) apabila sudah berpangkat Staf Muda (C/1) paling kurang 2 (dua) tahun.

- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan apabila setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (3) Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah diberikan hanya 1 (satu) kali selama menjadi Pegawai.

Pasal 14

- (1) Kenaikan Pangkat Istimewa diberikan kepada Pegawai yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi PDAM.
- (2) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terkait pada jabatan dan ketentuan Ujian Dinas.
- (3) Penilaian prestasi kerja luar biasa atau penemuan baru dilaksanakan oleh Tim yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Direksi.

Pasal 15

- (1) Kenaikan Pangkat Pengabdian diberikan kepada Pegawai 1 (satu) bulan sebelum yang bersangkutan akan memasuki batas usia pensiun normal.

- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pemberian pangkat 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pangkat yang dimiliki.
- (3) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan apabila :
- a. paling kurang telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir dan hasil penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - b. memiliki masa kerja sebagai Pegawai selama :
 1. paling sedikit 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan paling sedikit telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir;
 2. paling sedikit 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan paling sedikit telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; atau
 3. paling sedikit 10 (sepuluh) tahun secara terus menerus dan paling sedikit telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.
 - c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 16

- (1) Kenaikan Pangkat Anumerta diberikan kepada Pegawai yang tewas saat melakukan tugas PDAM.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pemberian pangkat 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pangkat yang dimiliki terhitung mulai tanggal Pegawai yang bersangkutan tewas.

Bagian Keempat

Pengangkatan dalam Jabatan

Pasal 17

- (1) Pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan semua unsur penilaian prestasi kerja bernilai baik dapat diangkat dalam jabatan sesuai formasi yang ditetapkan.
- (2) Kriteria pengangkatan dalam jabatan dan batas jenjang pangkat terendah dan tertinggi bagi pegawai yang menduduki jabatan diatur dengan Peraturan Direksi.

Bagian Kelima

Penilaian Pekerjaan

Pasal 18

Setiap pegawai dilakukan penilaian pekerjaan setiap tahun 1 (satu) oleh pejabat penilai dan disahkan oleh atasan pejabat penilai, sesuai dengan Struktur Organisasi PDAM.

Pasal 19

- (1) Hasil penilaian pekerjaan dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).
- (2) Unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi :
- a. Kesetiaan
 - b. prestasi kerja;
 - c. tanggung jawab.
 - d. ketaatan dan disiplin;

- e. kejujuran;
 - f. kerja sama;
 - g. prakarsa; dan
 - h. kepemimpinan.
- (3) Nilai pelaksanaan pekerjaan dengan sebutan dan angka ditentukan sebagai berikut :
- a. amat baik : 91 – 100;
 - b. baik : 76 – 90;
 - c. cukup : 61 – 75;
 - d. sedang : 51 – 60; dan
 - e. kurang : 50 – kebawah.
- (4) Tata cara penilaian pekerjaan diatur dengan Peraturan Direksi.

BAB III

PENGHASILAN

Pasal 20

- (1) Pegawai yang diangkat diberikan gaji yang terdiri dari:
- a. gaji pokok;
 - b. tunjangan keluarga; dan
 - c. tunjangan lainnya sesuai kemampuan PDAM.
- (2) Besarnya gaji pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengacu pada skala gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kemampuan keuangan PDAM dan ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 21

- (1) Calon Pegawai dalam masa percobaan diberikan gaji sebesar 80% (delapan puluh per seratus) dari gaji Pegawai.
- (2) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang bersangkutan diberikan tunjangan-tunjangan sejenis yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 22

- (1) Tunjangan keluarga terdiri dari :
- a. tunjangan istri/suami; dan
 - b. tunjangan anak.
- (2) Tunjangan istri atau suami dan/atau anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pegawai yang mempunyai istri atau suami dan/atau anak yang sah sesuai ketentuan/peraturan perundang-undangan.
- (3) Tunjangan anak diberikan kepada Pegawai yang mempunyai anak dan dibuktikan dengan Akta Kelahiran yang sah.
- (4) Tunjangan istri atau suami diberikan apabila istri atau suami tidak menerima tunjangan dari tempat bekerjanya.
- (5) Bagi istri atau suami yang kedua-keduanya bekerja di PDAM mendapat tunjangan istri dan/atau anak dari gaji pokok yang lebih tinggi.

Pasal 23

- (1) Tunjangan suami atau istri sebesar 10% (sepuluh per seratus) dari gaji pokok.
- (2) Tunjangan setiap anak sebesar 5% (lima per seratus) dari gaji pokok dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. jumlah anak paling banyak 2 (dua) orang;
 - b. batas umur sampai dengan 21 (dua puluh satu) tahun;
 - c. tidak mempunyai penghasilan sendiri; dan
 - d. tidak kawin atau belum pernah kawin.
- (3) Batas umur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dapat diperpanjang sampai dengan umur 25 (dua puluh lima) tahun apabila anak dimaksud masih sekolah atau kuliah yang dibuktikan dengan Surat Keterangan dari Kepala Sekolah atau Dekan.

Pasal 24

- (1) Penghasilan Pegawai terdiri dari :
 - a. gaji; dan
 - b. tunjangan lainnya.
- (2) Tunjangan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. tunjangan jabatan;
 - b. tunjangan pelaksana;
 - c. tunjangan keahlian;
 - d. tunjangan kesehatan;
 - e. tunjangan sandang pangan;
 - f. tunjangan transport; dan
 - g. tunjangan lain yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi berdasarkan kemampuan keuangan PDAM.

- (3) Besarnya masing-masing tunjangan ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (4) Khusus tunjangan keahlian, penetapan kriteria keahlian ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

BAB IV

KENAIKAN GAJI BERKALA

Pasal 25

- (1) Pegawai yang memenuhi kriteria kecakapan, kerajinan, pengabdian atau ketaatan dalam melaksanakan kewajiban di Perusahaan, diberikan kenaikan gaji berkala.
- (2) Kenaikan gaji berkala diberikan setiap 2 (dua) tahun sekali, apabila memenuhi persyaratan :
 - a. hasil penilaian prestasi kerja, rata-rata baik tanpa nilai kurang dalam satu tahun terakhir; dan
 - b. masih dalam batas masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala.
- (3) Apabila penilaian prestasi Pegawai belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, maka kenaikan gaji berkala ditunda paling lama 1 (satu) tahun.
- (4) Apabila sampai batas waktu penundaan, Pegawai yang bersangkutan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka kenaikan gaji berkalanya ditunda lagi setiap kali paling lama untuk 1 (satu) tahun.

Pasal 26

Pegawai yang daftar penilaian prestasi kerja menunjukkan hasil yang amat baik, sehingga patut dijadikan tauladan, dapat diberikan gaji berkala istimewa yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

BAB V

CUTI

Pasal 27

- (1) Pegawai memperoleh hak cuti meliputi :
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti besar;
 - c. cuti sakit;
 - d. cuti karena alasan penting;
 - e. cuti bersalin; dan
 - f. cuti di luar tanggungan PDAM.
- (2) Pegawai yang menjalankan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan penghasilan penuh, kecuali cuti di luar tanggungan PDAM.
- (3) Pelaksanaan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direksi dengan berpedoman pada ketentuan/peraturan perundang-undangan.

BAB VI

KEWAJIBAN

Pasal 28

Setiap Pegawai wajib :

- a. setia dan taat pada ideologi dan dasar Negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945;
- b. mendahulukan kepentingan PDAM di atas kepentingan pribadi atau golongan;
- c. mematuhi dan mentaati segala ketentuan/peraturan perundang-undangan;
- d. memegang teguh rahasia PDAM dan rahasia jabatan;
- e. mengucapkan sumpah pegawai dan/atau sumpah jabatan sesuai ketentuan/peraturan perundang-undangan;
- f. meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja untuk kemajuan PDAM; dan
- g. memberitahukan kepada PDAM tentang perubahan yang berhubungan dengan dirinya seperti pindah alamat, dan statusnya seperti perkawinan, perceraian, kelahiran, kematian anggota keluarga dan jenjang pendidikan.

BAB VII

LARANGAN

Pasal 29

Setiap pegawai dilarang :

- a. melakukan kegiatan yang secara langsung atau tidak langsung merugikan PDAM, Daerah dan/atau Negara;

- b. menggunakan kedudukannya dalam PDAM untuk memberikan keuntungan terhadap diri sendiri atau orang lain secara langsung atau tidak langsung sehingga merugikan PDAM;
- c. melakukan hal-hal yang mencemarkan nama PDAM, Daerah dan/atau Negara.
- d. memberikan keterangan tertulis maupun lisan tentang PDAM kepada pihak lain di luar kewenangannya tanpa izin tertulis dari Direksi;
- e. menyalahgunakan kedudukan dan wewenang yang diberikan oleh PDAM.
- f. memasuki tempat-tempat yang mencemarkan kehormatan/martabat Pegawai, kecuali untuk kepentingan dinas atau jabatan;
- g. memanipulasi data, keterangan, laporan atau hal-hal yang menyangkut diri Pegawai dan/atau pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan PDAM;
- h. melakukan kegiatan secara sendiri atau bersama-sama dengan tujuan untuk kepentingan pribadi dan/atau pihak lain secara langsung atau tidak langsung yang merugikan PDAM;
- i. berjudi, mabuk-mabukan, menggunakan obat terlarang dan/atau berbuat hal-hal yang berakibat mencemarkan nama baik PDAM; dan
- j. melakukan perbuatan yang tidak sesuai etika dan moral/susila atau yang sepatutnya tidak dilakukan oleh seorang Pegawai.

BAB VIII

SANKSI PELANGGARAN

Pasal 30

- (1) Seorang Pegawai dapat dikenakan hukuman disiplin karena melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29.
- (2) Jenis hukuman yang dikenakan kepada Pegawai terdiri dari:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penundaan kenaikan gaji berkala;
 - d. penundaan kenaikan pangkat;
 - e. penurunan pangkat;
 - f. pembebasan jabatan;
 - g. pemberhentian sementara;
 - h. pemberhentian dengan hormat; atau
 - i. pemberhentian tidak dengan hormat.
- (3) Pelaksanaan penjatuhan hukuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

BAB IX

PEMBERHENTIAN

Pasal 31

- (1) Pegawai dapat diberhentikan dengan hormat karena :
 - a. permintaan sendiri;
 - b. mencapai batas usia pensiun 56 (lima puluh enam) tahun;
 - c. adanya penyederhanaan organisasi PDAM;

- d. cacat jasmani dan rokhani sehingga tidak dapat menjalankan kewajibannya; atau
- e. meninggal dunia.

(2) Pegawai dapat diberhentikan tidak dengan hormat, karena:

- a. melanggar sumpah/janji Pegawai, sumpah/janji jabatan atau peraturan disiplin PDAM;
- b. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara paling singkat 4 (empat) tahun;
- c. melakukan penyelewengan terhadap ideologi dan dasar Negara Pancasila dan/atau Undang-Undang Dasar Tahun 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan/atau pemerintah.

Pasal 32

Pegawai dapat diberhentikan sementara apabila :

- a. diduga berdasarkan fakta dan data telah melakukan tindakan yang merugikan PDAM;
- b. diduga berdasarkan fakta dan data telah berbuat suatu pelanggaran atau perbuatan yang bertentangan dengan kepentingan PDAM dan/atau kepentingan Negara; dan/atau
- c. berstatus tersangka karena melakukan tindak pidana kejahatan dan/atau dilakukan penahanan.

Pasal 33

- (1) Lama pemberhentian sementara tidak boleh melebihi waktu 6 (enam) bulan.

- (2) Dalam hal proses perkaranya melalui pengadilan, maka pemberhentian sementara sampai dengan adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 34

- (1) Bagi Pegawai yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32, mulai bulan berikutnya diberikan gaji dan tunjangan keluarga sebesar 50% (lima puluh per seratus) dan tunjangan lainnya, kecuali tunjangan jabatan.
- (2) Bagi Pegawai yang menduduki jabatan dan diberhentikan sementara, maka tidak diberikan tunjangan jabatan.

Pasal 35

- (1) Apabila hasil penyelidikan atau pemeriksaan, terhadap Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ternyata tidak terbukti bersalah, maka Pegawai yang bersangkutan diaktifkan kembali dalam jabatan semula dan direhabilitasi.
- (2) Dalam hal Pegawai yang bersangkutan aktif kembali dalam jabatan semula dan direhabilitasi, maka yang bersangkutan berhak menerima selisih gaji dan tunjangan yang belum diterimanya selama pemberhentian sementara.
- (3) Setelah yang bersangkutan diaktifkan kembali sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepadanya diberikan gaji dan tunjangan serta penghasilan lainnya.

- (4) Pengaktifan kembali dalam jabatan semula dan pemberian rehabilitasi ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

BAB X

PENGHARGAAN DAN TANDA JASA

Pasal 36

- (1) Direksi memberikan penghargaan kepada :
 - a. Pegawai yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap PDAM atau telah menunjukkan prestasi kerja yang dianggap luar biasa ; dan/atau
 - b. Pegawai yang mempunyai masa kerja pada PDAM selama 25 (dua puluh lima) tahun secara terus menerus.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemberian tanda jasa atau penghargaan bentuk lainnya menurut kemampuan PDAM.
- (3) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) diberi penghargaan berdasarkan ketentuan/peraturan perundang-undangan.
- (4) Bagi Pegawai yang diberhentikan tidak dengan hormat tidak diberi penghargaan.

Pasal 37

Untuk menjamin tercapainya tujuan PDAM dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia, bagi Pegawai diberikan program pendidikan, pembinaan mental dan ketrampilan.

BAB XI

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Pasal 38

- (1) Penyelesaian perselisihan antara Pegawai dengan PDAM ditempuh melalui jalan musyawarah.
- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dicapai penyelesaian, maka Bupati dapat menunjuk pejabat atau badan yang bertugas menyelesaikan perselisihan.

BAB XII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 39

- (1) Pegawai yang telah ditetapkan atau diangkat sebelum diberlakukannya Peraturan Bupati ini, tetap menjadi Pegawai sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini.
- (2) Paling lambat 1 (satu) tahun setelah berlakunya Peraturan Bupati ini, maka PDAM wajib menyesuaikan ketentuan-ketentuan kepegawaiannya berdasarkan Peraturan Bupati ini.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 40

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Wates
pada tanggal 10 September 2009

BUPATI KULON PROGO,

ttd

H. TOYO SANTOSO DIPO

Diundangkan di Wates
pada tanggal 10 September 2009

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KULON PROGO,

ttd

SO'IM

BERITA DAERAH KABUPATEN KULON PROGO
TAHUN 2009 NOMOR 32 SERI E

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI KULON PROGO
NOMOR : 42 TAHUN 2009

TENTANG

PEDOMAN KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM

A. PERSYARATAN PANGKAT DALAM JABATAN

Jabatan	PANGKAT															
	Staf Utama	Staf Utama Madya	Staf Madya I	Staf Madya	Staf I	Staf	Staf Muda I	Staf Muda	Pelaksana I	Pelaksana	Pelaksana Muda I	Pelaksana Muda	Pegawai Dasar I	Pegawai Dasar	Pegawai Dasar Muda I	Pegawai Dasar Muda
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Direksi																
Kepala Bagian																
Kepala Sub Bagian																
Unit Pelaksana Teknis																
Karyawan																

B. SUSUNAN KEPANGKATAN PEGAWAI

NO.	PANGKAT	GOL	RUANG	KETERANGAN
1	2	3	4	5
1.	Pegawai Dasar Muda	A	1	Pangkat dalam golongan dan ruang terkait jejang pendidikan yang dijadikan dasar pada waktu dinyatakan diterima sebagai pegawai PDAM
2.	Pegawai Dasar Muda I	A	2	
3.	Pegawai Dasar	A	3	
4.	Pegawai Dasar I	A	4	
5.	Pelaksana Muda	B	1	
6.	Pelaksana Muda I	B	2	
7.	Pelaksana	B	3	
8.	Pelaksana I	B	4	
9.	Staf Muda	C	1	
10.	Staf Muda I	C	2	
11.	Staf	C	3	
12.	Staf I	C	4	
13.	Staf Madya	D	1	
14.	Staf Madya I	D	2	
15.	Staf Utama Madya	D	3	
16.	Staf Utama	D	4	

C. PEDOMAN PENETAPAN PANGKAT/GOLONGAN RUANG AWAL

NO.	PENDIDIKAN	PENGALAMAN	PANGKAT/GOLONGAN RUANG AWAL
1	2	3	4
1.	Sarjana S1	Tanpa pengalaman kerja sesuai dengan pekerjaan yang diperlukan paling sedikit 4 (empat) tahun Ditambah pengalaman kerja sesuai dengan pekerjaan yang diperlukan paling sedikit 4 (empat) tahun	Staf Muda/C1

2.	D III	Tanpa pengalaman kerja sesuai dengan pekerjaan yang diperlukan paling sedikit 4 (empat) tahun Ditambah pengalaman kerja sesuai dengan pekerjaan yang diperlukan paling sedikit 4 (empat) tahun	Pelaksana/B3
3.	SLTA	Tanpa pengalaman kerja sesuai dengan pekerjaan yang diperlukan paling sedikit 4 (empat) tahun Ditambah pengalaman kerja sesuai dengan pekerjaan yang diperlukan paling sedikit 4 (empat) tahun	Pelaksana Muda/B1
4.	SLTP	Tanpa pengalaman kerja	Pegawai Dasar Muda I/A2
5.	SD	Tanpa pengalaman kerja	Pegawai Dasar Muda/A1

Wates, 10 September 2009

BUPATI KULON PROGO,

Cap/ttd

H. TOYO SANTOSO DIPO