



## BUPATI PASURUAN

### PERATURAN BUPATI PASURUAN NOMOR 4 TAHUN 2013

#### TENTANG

#### POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN PASURUAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PASURUAN,

- Menimbang :
- a. bahwa guna mewujudkan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pasuruan yang mampu meningkatkan profit dan tetap mempunyai fungsi sosial perlu adanya kinerja serta penataan Pegawai yang efektif dan efisien;
  - b. bahwa sehubungan dimaksud dalam huruf a dan telah diundangkannya Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 23 Tahun 2012 tentang Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pasuruan, maka perlu menetapkan Pokok - Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pasuruan dengan Peraturan Bupati Pasuruan.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965;
  2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah;
  3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
  4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
  5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 Tentang Sumber Daya Air (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4377);
  6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
  7. Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara nomor 4737);

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1984 Tentang Tata Cara Pembinaan Perusahaan Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Pedoman Teknis dan Tata Cara Pengaturan Tarif Air Minum pada Perusahaan Daerah Air Minum;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Tahun 2011 Nomor 694);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 Tentang Organisasi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 23 Tahun 2012 Tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pasuruan.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan            PERATURAN BUPATI PASURUAN TENTANG POKOK-POKOK  
KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
KABUPATEN PASURUAN.

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Pasuruan;
2. Bupati adalah Bupati Pasuruan;
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pasuruan;
4. Perusahaan Daerah adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pasuruan;
5. Dewan Pengawas adalah Dewan Pengawas Perusahaan Daerah;
6. Direksi adalah Pimpinan Perusahaan Daerah;
7. Pegawai adalah Pegawai Perusahaan Daerah;
8. Gaji adalah Gaji pokok yang ditentukan dalam skala gaji pokok Pegawai;
9. Penghasilan adalah gaji ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya;
10. Ijazah adalah Surat Tanda Tamat Belajar dari Sekolah Negeri dan Swasta yang statusnya disamakan;
11. Tenaga Kontrak adalah tenaga yang bekerja di Perusahaan Daerah berdasarkan sistem kerja jangka pendek.

**BAB II**  
**PENGANGKATAN PEGAWAI**

Pasal 2

Pegawai terdiri dari

- a. tenaga honorer;
- b. calon pegawai;
- c. pegawai tetap.

### Pasal 3

Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi Pegawai adalah :

- a. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. setia dan taat kepada Pemerintah dan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- c. warga Negara Indonesia;
- d. berkelakuan baik dan belum pernah dihukum;
- e. berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- f. mempunyai kualifikasi pendidikan tertentu, kecakapan dan keahlian yang diperlukan;
- g. dinyatakan sehat oleh rumah sakit Pemerintah;
- h. persyaratan lain yang ditetapkan oleh Perusahaan Daerah;
- i. telah lulus dalam mengikuti tes yang diselenggarakan oleh Perusahaan Daerah.

### Pasal 4

- (1) Tenaga honorer dapat diangkat sebagai Calon Pegawai dengan masa kerja di Perusahaan Daerah minimal 1 (satu) tahun dengan ketentuan memenuhi daftar penilaian kerja setiap unsur paling sedikit bernilai cukup;
- (2) Unsur penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. loyalitas;
  - b. prestasi Kerja;
  - c. ketaatan;
  - d. kejujuran;
  - e. tanggung Jawab;
  - f. sopan santun.
- (3) Tenaga Honorer yang dinyatakan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (2), diberikan kesempatan paling lama 1 (satu) tahun;
- (4) Pemberian kesempatan sebagaimana dimaksud ayat (3) persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (2), belum terpenuhi yang bersangkutan diberhentikan tanpa mendapat uang pesangon.

### Pasal 5

- (1) Calon Pegawai dapat diangkat sebagai Pegawai tetap setelah melalui masa percobaan minimal 1 (satu) tahun dengan ketentuan memenuhi daftar penilaian kerja setiap unsur paling sedikit bernilai baik;
- (2) Unsur penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. loyalitas;
  - b. prestasi Kerja;
  - c. kerja Sama;
  - d. ketaatan;
  - e. kejujuran;
  - f. tanggung Jawab;

- g. kreatif;
  - h. sopan santun.
- (3) Calon Pegawai yang dinyatakan tidak memenuhi persyaratan penilaian sebagaimana dimaksud ayat (2), diberikan kesempatan paling lama 1 (satu) tahun;
- (4) Pemberian kesempatan sebagaimana dimaksud ayat (3), persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (2), belum terpenuhi, yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dan kepadanya diberikan pesangon sebesar 1 (satu) kali penghasilan yang diterima pada bulan terakhir.

#### Pasal 6

- (5) Direksi dapat mengangkat tenaga kontrak dengan pemberian upah yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi yang berpedoman pada Upah Minimum Kabupaten;
- (6) Tenaga honorer atau tenaga kontrak tidak diperbolehkan menduduki jabatan.

### BAB III KEPANGKATAN

#### Pasal 7

Nama dan Susunan pangkat Pegawai secara hirarki adalah sebagai berikut :

NOMOR	PANGKAT	GOLONGAN	RUANG
1	Pegawai Dasar Muda	A	1
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	StafMuda 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

#### Pasal 8

- (1) Pegawai diangkat pertama kali dalam pangkat tertentu sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 didasarkan pada ijazah pendidikan formal tertinggi yang dimiliki dan disesuaikan dengan formasi yang tersedia;
- (2) Pangkat-pangkat sebagaimana dimaksud ayat (1) ditentukan sebagai berikut :
  - a. pegawai dasar muda, golongan ruang A/1 bagi mereka yang
    - a. memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Dasar dan
    - b. atau yang sederajat;
  - b. pegawai dasar muda I, golongan ruang A/2 bagi mereka yang serendah-rendahnya memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Menengah Pertama dan atau yang sederajat;
  - c. pelaksana muda, golongan ruang B/1 bagi mereka yang serendah-rendahnya memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan dan atau yang sederajat;
  - d. pelaksana muda I, golongan ruang B/2 bagi mereka yang serendah-rendahnya memiliki Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, Ijazah Diploma III, Diploma IV dan atau yang sederajat;
  - e. staf muda, golongan C/1 bagi mereka yang memiliki Ijazah Sarjana, Pasca Sarjana dan atau yang sederajat.
- (3) Disamping syarat-syarat Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus pula dipenuhi syarat-syarat lain yang disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 9

Pegawai dari Perusahaan Daerah Air Minum lain dapat diterima menjadi Pegawai sesuai dengan ketentuan yang diatur lebih lanjut oleh Direksi.

### BAB IV KENAIKAN PANGKAT

#### Pasal 10

- (1) Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai kepada Perusahaan Daerah;
- (2) Kenaikan pangkat Pegawai ditetapkan setiap periode tanggal 1 Januari, 1 April, 1 Juli dan 1 Oktober setiap tahun;
- (3) Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai;

- (4) Kenaikan pangkat Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1), terdiri dari :
  - a. kenaikan pangkat reguler;
  - b. kenaikan pangkat pilihan;
  - c. kenaikan pangkat penyesuaian;
  - d. kenaikan pangkat istimewa;
  - e. kenaikan pangkat pengabdian;
  - f. kenaikan pangkat anumerta.
- (5) Kenaikan pangkat Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (4), ditetapkan oleh Direksi.

Bagian Kesatu  
Kenaikan Pangkat Regular

Pasal 11

- (1) Kenaikan Pangkat Regular diberikan kepada Pegawai yang :
  - a. tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
  - b. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
- (2) Kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila:
  - a. sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
  - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

Pasal 12

Kenaikan pangkat reguler bagi Pegawai diberikan sampai dengan :

- a. Pangkat Pelaksana Muda, golongan ruang B/1 bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/ Ijazah Sekolah Dasar;
- b. Pangkat Pelaksana, golongan ruang B/3 bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/ Ijazah Sekolah Menengah Pertama atau yang sederajat;
- c. Pangkat Staf Muda, golongan ruang C/1 bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/ Ijazah Sekolah Menengah Atas atau yang sederajat;
- d. Pangkat Staf Muda I, golongan ruang C/2 bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/ Ijazah Diploma I atau Ijazah Diploma II;
- e. Pangkat Staf, golongan ruang C/3 bagi yang memiliki Ijasah Diploma III, Ijasah Sarjana Muda, Ijasah Akademi;
- f. Pangkat Staf I, golongan ruang C/4 bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (SI) atau Ijasah Diploma IV;
- g. Pangkat Staf Madya, golongan ruang D/1 bagi yang memiliki Ijasah Dokter, Ijasah Apoteker dan Ijasah Lainnya yang setara, Ijasah Magister (S2) atau Ijasah Spesialis I;
- h. Pangkat Staf Madya I, golongan ruang D/2 bagi yang memiliki Ijasah Spesialis II atau Ijasah Doktor (S3).

## Bagian Kedua Kenaikan Pangkat Pilihan

### Pasal 13

Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan kepada Pegawai yang :

- a. menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- b. struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- c. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar.

### Pasal 14

Pegawai yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih dalam jenjang pangkat 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 dalam 2 (dua) tahun terakhir.

### Pasal 15

- (1) Pegawai yang diangkat dalam jabatan struktural dan pangkatnya masih 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi;
- (2) Kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mulai berlaku pada periode kenaikan pangkat berikutnya setelah pelantikan jabatan.

### Pasal 16

Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila :

- a. sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
- b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

### Pasal 17

- (1) Pegawai yang sedang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila:
  - a. sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
  - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu yang terakhir didudukinya;
- (3) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan, apabila menduduki jabatan struktural maupun fungsional tertentu harus dibebaskan dari jabatannya.

## Pasal 18

- (1) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar apabila telah lulus dan memperoleh:
  - a. Ijasah Diploma II, dan masih berpangkat Pelaksana Muda, golongan ruang B/1 ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda I, golongan ruang B/2;
  - b. Ijasah Sarjana Muda, Ijasah Akademi, atau Ijasah Diploma III, dan masih berpangkat Pelaksana Muda I, golongan ruang B/2 ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana, golongan ruang B/3;
  - c. Ijasah Sarjana (SI) atau Ijasah Diploma IV dan masih berpangkat Pelaksana I, golongan ruang B/4 ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda, golongan ruang C/1;
  - d. Ijasah Dokter, Ijasah Apoteker dan Ijazah lain yang setara, Ijasah Magister (S2) atau Ijasah Spesialis I, dan masih berpangkat Staf Muda, golongan ruang C/1 ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda I, golongan ruang C/2;
  - e. Ijasah Doktor (S3) atau Ijasah Spesialis II dan masih berpangkat Staf Muda I, golongan ruang C/2 ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Staf, golongan ruang C/3.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan apabila:
  - a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan
  - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

## Bagian Ketiga Kenaikan Pangkat Penyesuaian

## Pasal 19

- (1) Penyesuaian Ijasah bagi Pegawai yang telah lulus mengikuti pendidikan dan memperoleh:
  - a. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Menengah Pertama atau yang setingkat dan masih berpangkat Pegawai Dasar Muda I, golongan ruang A/2 ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pegawai Dasar, golongan ruang A/3;
  - b. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan dan Diploma I atau yang setingkat dan masih berpangkat Pegawai Dasar I, golongan ruang A/4 ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda, golongan ruang B/1;
  - c. Ijazah Diploma II dan masih berpangkat Pelaksana Muda, golongan ruang B/1 ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda 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 (SI), 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* Dokter, *Ijazah* Apoteker, dan *Ijazah* lain yang setara, *Ijazah* Magister (S2) atau *Ijazah* Spesialis I, dan masih berpangkat Staf Muda, golongan ruang C/1 ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda I, golongan ruang C/2;
  - g. *Ijazah* Dokter (S3) atau *Ijazah* Spesialis II, dan masih berpangkat Staf Muda I, golongan ruang C/2 ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Staf, golongan ruang C/3.
- (2) Kenaikan Pangkat Penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diberikan apabila:
- a. diangkat dalam jabatan/diberi tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian sesuai dengan kebutuhan Perusahaan Daerah;
  - b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
  - c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - d. lulus ujian penyesuaian ijazah yang dilakukan oleh Tim Penguji yang dibentuk oleh Direksi.

#### Bagian Keempat Kenaikan Pangkat Istimewa

##### Pasal 20

Kenaikan Pangkat Istimewa diberikan kepada Pegawai yang menunjukkan prestasi luar biasa baiknya selama 1 (satu) tahun terakhir dan atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Perusahaan.

##### Pasal 21

Pegawai yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20, dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat, apabila :

- a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan
- b. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai am at baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

#### Bagian Kelima Kenaikan Pangkat Pengabdian

##### Pasal 22

- 1) Pegawai yang akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun, memperoleh kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi, apabila:
  - a. memiliki masa kerja sebagai pegawai selama:
    1. 30 (tiga puluh) tahun atau lebih dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir;
    2. 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;

3. 20 (dua puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
  4. 10 (sepuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun dan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir.
- b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
  - c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 4 (empat) tahun terakhir.
- 2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan paling lama 3 (tiga) bulan sebelum Pegawai yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.

#### Pasal 23

- (1) Pegawai yang oleh Tim Penguji Kesehatan atau dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah, dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi;
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berlaku mulai tanggal yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan.

#### Pasal 24

- (1) Calon Pegawai yang oleh Tim Penguji Kesehatan atau dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah, dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan, diangkat menjadi Pegawai tetap dan berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23;
- (2) Pengangkatan menjadi Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berlaku mulai tanggal 1 (satu) bulan yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan.

#### Bagian Keenam Kenaikan Pangkat Anumerta

#### Pasal 25

- (1) Pegawai yang dinyatakan tewas, diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi;
- (2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berlaku mulai tanggal Pegawai yang bersangkutan tewas.

#### Pasal 26

Calon Pegawai yang tewas karena melaksanakan tugas, diangkat menjadi Pegawai terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan meninggal dunia dan berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam

## BAB V HAK PEGAWAI

### Bagian Kesatu Penghasilan

#### Pasal 27

- (1) Penghasilan Pegawai terdiri dari :
  - a. gaji pokok;
  - b. tunjangan;
  - c. jasa produksi.
- (2) Tunjangan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, meliputi :
  - a. tunjangan jabatan;
  - b. tunjangan kesehatan;
  - c. tunjangan beras;
  - d. tunjangan keluarga;
  - e. tunjangan transport;
  - f. tunjangan perumahan;
  - g. tunjangan komunikasi;
  - h. tunjangan lainnya.
- (3) Besarnya tunjangan sebagaimana dimaksud ayat (2), ditentukan oleh Direksi disesuaikan dengan kemampuan Perusahaan Daerah;
- (4) Terhadap Pegawai yang ditunjuk sebagai Pjs Direksi, diberikan gaji yang besarnya ditentukan maksimal 80 % (delapan puluh persen) dari gaji direksi definitif, yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati atas pertimbangan Dewan Pengawas.

#### Pasal 28

- (1) Besarnya gaji pokok Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf a, ditentukan berdasarkan skala gaji Pegawai menurut masa kerja, golongan dan ruang gaji Pegawai yang bersangkutan;
- (2) Untuk Tenaga Honorer besarnya gaji pokok Pegawai ditetapkan sebesar 60% (enam puluh persen) dari gaji pokok yang diberikan pada pangkat dan golongan ruang permulaan;
- (3) Untuk Calon Pegawai besarnya gaji pokok Pegawai ditetapkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok yang diberikan pada pangkat dan golongan ruang permulaan;

#### Pasal 29

Dalam hal Perusahaan Daerah memperoleh laba, Pegawai memperoleh bagian dari jasa produksi secara proporsional.

## Bagian Kedua Gaji Berkala

### Pasal 30

- (1) Bagi Pegawai diberikan kenaikan gaji berkala setelah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
  - a. penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai sekurang-kurangnya baik;
  - b. penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan nilai sekurang-kurangnya cukup;
  - c. penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun terakhir menunjukkan nilai sekurang-kurangnya sedang.
- (2) Apabila yang bersangkutan belum memenuhi syarat dimaksud dalam ayat (1) huruf a, maka kenaikan gaji berkala ditunda selama 1 (satu) tahun.
- (3) Apabila setelah penundaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) yang bersangkutan belum juga memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, maka kenaikan gaji berkala ditunda lagi selama 1 (satu) tahun.
- (4) Apabila setelah penundaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) yang bersangkutan masih belum juga memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c, maka kenaikan gaji berkala dapat diberikan dan kenaikan pangkat Pegawai yang bersangkutan ditunda.

## Bagian Ketiga Cuti Pegawai

### Pasal 31

- (1) Pegawai berhak mendapat cuti meliputi :
  - a. cuti tahunan;
  - b. cuti besar;
  - c. cuti sakit;
  - d. cuti karena alasan penting;
  - e. cuti menunaikan ibadah haji; f. cuti nikah; g. cuti bersalin; dan h. cuti diluar tanggungan perusahaan daerah.
- (2) Untuk mendapatkan cuti, Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau pejabat yang ditunjuk;
- (3) Pelaksanaan hak cuti sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan setelah mendapat persetujuan secara tertulis dari Direksi atau pejabat yang ditunjuk;
- (4) Selama menjalankan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai yang bersangkutan tetap diberikan penghasilan, kecuali cuti diluar tanggungan Perusahaan Daerah;
- (5) Penghasilan Pegawai yang menjalankan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur lebih lanjut oleh Direksi.

### Pasal 32

- (1) Cuti Tahunan sebagaimana dimaksud Pasal 31 ayat (1) huruf a, diberikan kepada Pegawai yang telah diangkat menjadi Pegawai Tetap;
- (2) Lamanya Cuti Tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja;
- (3) Cuti Tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu yang kurang dari 3 (tiga) hari kerja.

### Pasal 33

- (1) Cuti Besar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf b, diberikan kepada Pegawai, apabila:
  - a. telah diangkat menjadi Pegawai Tetap;
  - b. memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 6 (enam) tahun;
  - c. dan belum menjalani Cuti Tahunan.
- (2) Lamanya Cuti Besar adalah 2 (dua) bulan;
- (3) Pegawai yang menjalani Cuti Besar, tidak berhak lagi atas Cuti Tahunan dalam tahun bersangkutan;
- (4) Apabila karena kondisi tertentu sehingga Pegawai tidak dapat mengambil cuti besar, maka Pegawai tersebut diberikan ganti uang sebesar 1 (satu) kali gaji yang diterima pada bulan terakhir;
- (5) Penggantian uang cuti besar sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berlaku pula bagi Direksi.

### Pasal 34

- (1) Pegawai yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas Cuti Sakit, dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter;
- (2) Pegawai yang sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas Cuti Sakit setelah mendapat keterangan dari Tim Penguji Kesehatan atau Dokter yang ditunjuk Perusahaan Daerah;
- (3) Cuti Sakit sebagaimana dimaksud ayat (2) diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- (4) Apabila setelah 1 (satu) tahun Pegawai yang bersangkutan menjalani Cuti Sakit masih belum sembuh dari sakitnya, maka ia dapat diberhentikan dengan hormat.

### Pasal 35

Pegawai yang mengalami kecelakaan dalam menjalankan tugas kedinasan sehingga ia perlu mendapat perawatan berhak atas Cuti Sakit sampai dinyatakan sembuh oleh Tim Penguji Kesehatan atau dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah.

### Pasal 36

- (1) Cuti Karena Alasan Penting sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf d, diberikan kepada Pegawai, dalam hal meninggalnya keluarga sampai derajat ketiga menurut garis lurus atau kesamping termasuk menantu dan ipar;
- (2) Lamanya cuti karena alasan penting adalah 7 (tujuh) hari kalender.

### Pasal 37

- (1) Cuti Menunaikan Ibadah Haji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf e, diberikan kepada Pegawai yang melaksanakan Ibadah Haji atau Ibadah Umroh;
- (2) Lamanya cuti menunaikan ibadah haji adalah 45 (empat puluh lima) hari kalender;
- (3) Lamanya cuti menunaikan ibadah umroh adalah 10 (sepuluh) hari kalender untuk 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

### Pasal 38

- (1) Cuti Nikah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf f, diberikan kepada Pegawai Tetap yang akan melangsungkan pernikahan;
- (2) Lamanya Cuti Nikah adalah 9 (sembilan) hari kerja.

### Pasal 39

- (1) Cuti Bersalin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf g, diberikan kepada Pegawai tetap wanita yang mengalami kehamilan dan/atau bersalin untuk persalinan anak yang pertama, kedua dan ketiga;
- (2) Untuk persalinan anak yang keempat dan seterusnya Pegawai tetap wanita diberikan cuti diluar tanggungan Perusahaan Daerah;
- (3) Lamanya Cuti Bersalin sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) adalah 3 (tiga) bulan yang diberikan selama 1 (satu) bulan sebelum persalinan dan 2 (dua) bulan setelah persalinan berdasarkan Surat Keterangan dari Dokter atau Bidan;
- (4) Pegawai wanita yang mengalami gugur kandungan diberikan Cuti Sakit selama 45 (empat puluh lima) hari kalender.

### Pasal 40

- (1) Cuti Diluar Tanggungan Perusahaan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf h, diberikan kepada Pegawai yang sudah tidak dapat menerima hak cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf a sampai dengan huruf g;
- (2) Lamanya Cuti Diluar Tanggungan Perusahaan Daerah, ditetapkan sebagai berikut:
  - a. untuk kepentingan karena alasan penting diluar yang diatur dalam Pasal 36 ayat (1) diberikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja;
  - b. untuk keperluan menunaikan Ibadah Haji atau Ibadah Umroh diluar yang diatur dalam Pasal 37 ayat (2) dan ayat (3) diberikan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja;
  - c. untuk persalinan anak yang keempat dan seterusnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (2), diberikan 3 (tiga) bulan yang pelaksanaannya mengikuti ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (3).

Bagian Keempat  
Dana Pensiun Dan Jaminan Hari Tua Pegawai

Pasal 41

- a. Setiap Pegawai Tetap Perusahaan Daerah sejak pengangkatannya adalah peserta dana pensiun;
- b. Pelaksanaan pensiun Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1), diatur sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan;
- c. Selain uang pensiun, Pegawai berhak atas jaminan hari tua yang dananya dihimpun dari usaha Perusahaan Daerah yang penyelenggaraannya melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

BAB VI  
PENGHARGAAN DAN JASA

Pasal 42

- (1) Pegawai yang mempunyai masa kerja secara terus menerus selama 10 tahun, 20 tahun, 30 tahun, berhak mendapat penghargaan;
- (2) Pegawai yang telah menunjukkan prestasi luar biasa dalam pengembangan Perusahaan Daerah, berhak menerima tanda jasa;
- (3) Pemberian penghargaan dan tanda jasa kepada pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan Keputusan Direksi disesuaikan dengan kemampuan keuangan Perusahaan Daerah.

BAB VII  
DISIPLIN PEGAWAI

Pasal 43

Setiap Pegawai wajib :

1. mengucapkan sumpah/janji Pegawai;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai;
7. mengutamakan kepentingan Perusahaan Daerah dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Perusahaan Daerah;

10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan perusahaan daerah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. mencapai sasaran kerja Pegawai yang ditetapkan;
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan daerah dengan sebaik-baiknya;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

#### Pasal 44

Setiap Pegawai dilarang :

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. bekerja pada perusahaan, badan usaha lain, atau badan usaha swasta tanpa izin dari perusahaan daerah;
4. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik perusahaan daerah secara tidak sah;
5. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan perusahaan daerah;
6. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
7. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
8. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
9. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
10. menghalangi berjalannya tugas kedisiplinan;
11. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
  - b. sebagai peserta kampanye menggunakan fasilitas perusahaan daerah, atribut partai atau atribut perusahaan daerah;
  - c. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada pegawai dalam lingkungan perusahaan daerah, anggota keluarga, dan masyarakat.



## BAB VIII HUKUMAN DISIPLIN

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 45

- a. Pegawai yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 dan/atau Pasal 44 dijatuhi hukuman disiplin;
- b. Yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah Direksi atau pejabat yang ditunjuk.

#### Pasal 46

Dengan tidak mengenyampingkan ketentuan dalam Peraturan Perundang-undangan Pidana, Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

### Bagian Kedua Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

#### Pasal 47

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
  - a. hukuman disiplin ringan;
  - b. hukuman disiplin sedang; dan
  - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari:
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis; dan
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, terdiri dari:
  - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
  - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c, terdiri dari:
  - b. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - c. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - d. pembebasan dari jabatan;
  - e. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan
  - f. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai.

#### Pasal 48

- a. Pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa;

- b. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk;
- c. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Direksi.

### Bagian Ketiga Pelanggaran Terhadap Kewajiban

#### Pasal 49

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (2) dijatuhkan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban:

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan
2. Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
4. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada pegawai dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
5. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
6. mengutamakan kepentingan perusahaan daerah daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
7. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
8. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
9. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan perusahaan daerah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
10. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 11 berupa:
  - a. teguran lisan bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
  - b. teguran tertulis bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan

- c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
10. menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan daerah dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
11. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 14, apabila pelayanan berdampak negatif pada unit kerja;
12. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
13. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
14. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

#### Pasal 50

- d. Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (3) dijatuhkan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban:
  1. mengucapkan sumpah/janji Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
  2. mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
  3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi perusahaan daerah;
  4. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi perusahaan daerah;
  5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi perusahaan daerah;
  6. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi perusahaan daerah;
  7. mengutamakan kepentingan perusahaan daerah daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
  8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
  9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi perusahaan daerah;

10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan perusahaan daerah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 11 berupa:
  - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
  - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
  - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan daerah dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 14, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
17. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah.

#### Pasal 51

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (4) dijatuhkan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban:

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
2. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
3. melaksanakan tugas kedisiplinan yang dipercayakan kepada Pegawai dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud

- dalam Pasal 43 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
4. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
  5. mengutamakan kepentingan perusahaan daerah daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah daerah;
  6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
  7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
  8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan perusahaan daerah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
  9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 11 berupa:
    - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
    - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Pegawai yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
    - c. pembebasan dari jabatan bagi Pegawai yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan
    - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai bagi Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;
  10. mencapai sasaran kerja Pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja Pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);
  11. menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan daerah dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
  12. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 14, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah; dan

13. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah.

#### Pasal 52

Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 angka 9, Pasal 50 angka 11, dan Pasal 51 angka 9 dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.

#### Bagian Keempat Pelanggaran Terhadap Larangan

#### Pasal 53

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (2) dijatuhkan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap larangan:

1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik perusahaan daerah, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan perusahaan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 8, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
4. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; dan
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

#### Pasal 54

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat dijatuhkan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap larangan:

1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik perusahaan daerah secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
2. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan perusahaan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;

3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 8, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
4. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
6. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, sebagai peserta kampanye menggunakan fasilitas perusahaan daerah, atribut partai atau atribut Perusahaan Daerah, mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai dalam lingkungan perusahaan daerah, anggota keluarga, dan masyarakat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 11 huruf a, huruf b, dan huruf c.

#### Pasal 55

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (4) dijatuhkan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap larangan:

1. menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 1;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 2;
3. bekerja pada perusahaan, badan usaha lain, atau badan usaha swasta tanpa izin dari perusahaan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 3;
4. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik perusahaan daerah secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
5. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan perusahaan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
6. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 6;
7. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 7;

8. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
9. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada perusahaan daerah;
10. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, sebagai peserta kampanye menggunakan fasilitas perusahaan daerah, atribut partai atau atribut Perusahaan Daerah, mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai dalam lingkungan perusahaan daerah, anggota keluarga, dan masyarakat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 angka 11 huruf a, huruf b, dan huruf

#### Bagian Kelima

#### Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin

#### Pasal 56

- a. Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh pejabat membidangi kepegawaian atau ketua tim pemeriksa untuk dilakukan pemeriksaan;
- b. Pemanggilan kepada pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan;
- c. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama;
- d. Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pegawai yang bersangkutan tidak hadir juga maka Direksi menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

#### Pasal 57

- e. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 56 ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan;
- f. Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1 ) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan pegawai yang diperiksa;
- g. Dalam hal pegawai yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.



## Pasal 58

- a. Pegawai yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan;
- b. Pegawai yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan;
- c. Pegawai tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.

## BAB IX PEMBERHENTIAN SEMENTARA

### Pasal 59

Direksi berwenang memberhentikan sementara Pegawai karena :

- a. Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh Direksi sejak yang bersangkutan diperiksa;
- b. Pegawai yang dikenakan penahanan oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan tindak pidana kejahatan sampai mendapat putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

### Pasal 60

- a. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 huruf a, berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin;
- b. Pegawai yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 huruf a, tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya;
- c. Pegawai yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud Pasal 59 huruf b, diberikan gaji sebesar 50 % (lima puluh perseratus) dari gaji Pegawai yang bersangkutan.

## BAB X PEMBERHENTIAN PEGAWAI

### Pasal 61

- 1) Pegawai diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun;
- 2) Pegawai dapat diberhentikan dengan hormat karena :
  - a. atas permintaan sendiri;
  - b. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai pegawai; atau
  - c. Perampangan organisasi.
- (3) Pegawai dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena:

- a. melanggar sumpah/janji pegawai dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji pegawai dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah; atau
  - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun.
- (4) Pegawai dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena:
- 1. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih; atau
  - 2. melakukan pelanggaran disiplin pegawai tingkat berat.
- (5) Pegawai diberhentikan tidak dengan hormat karena:
- a. melanggar sumpah/janji pegawai dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
  - b. melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah; atau
  - c. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

#### Pasal 62

Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (2) huruf a, dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun apabila atas pertimbangan Direksi, tenaganya masih dibutuhkan oleh Perusahaan Daerah.

#### Pasal 63

- (1) Pegawai yang diberhentikan tidak dengan hormat, tidak diberikan uang pesangon;
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat mendapatkan uang pesangon..

### BAB XI UANG PESANGON PEGAWAI

#### Pasal 64

- (1) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun sebagaimana Pasal 61 ayat (1), diberikan uang pesangon sebesar 12 (dua belas) kali penghasilan bulan terakhir;
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena atas permintaan sendiri, atau tidak atas permintaan sendiri, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (2) huruf a dan huruf b, diberikan uang pesangon dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun diberi uang pesangon sebesar 6 (enam) kali penghasilan bulan terakhir;
  - b. masa kerja 10 (sepuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun diberi uang pesangon sebesar 8 (delapan) kali penghasilan terakhir;

- c. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih diberikan uang pesangon sebesar 10 (sepuluh) kali penghasilan bulan terakhir.
- (3) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena perampangan organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (2) huruf c, diberikan uang pesangon dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja kurang dari 3 (tiga) tahun diberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali penghasilan bulan terakhir;
  - b. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun diberikan uang pesangon sebesar 3 (tiga) kali penghasilan bulan terakhir;
  - c. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun diberikan uang pesangon sebesar 6 (enam) kali penghasilan bulan terakhir;
  - d. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun diberikan uang pesangon sebesar 9 (sembilan) kali penghasilan bulan terakhir;
  - e. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun diberikan pesangon sebesar 12 (dua belas) kali penghasilan bulan terakhir;
  - f. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (lima belas) tahun diberikan pesangon sebesar 15 (lima belas) kali penghasilan bulan terakhir;
  - g. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun diberikan pesangon sebesar 18 (delapan belas) kali penghasilan bulan terakhir;
  - h. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun diberikan pesangon sebesar 21 (dua puluh satu) kali penghasilan bulan terakhir;
  - i. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih diberikan pesangon sebesar 24 (dua puluh empat) kali penghasilan bulan terakhir.

## BAB XII KESEJAHTERAAN PEGAWAI

### Pasal 65

- (1) Bantuan Dana Kematian, Bantuan Dana Bencana Alam, Bantuan Dana Kecelakaan, Bantuan Dana Pendidikan dapat diberikan kepada Pegawai.
- (2) Besarnya dana bantuan sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur lebih lanjut oleh Direksi.

## BAB XIII PEMBAGIAN JASA PRODUKSI

### Pasal 66

- (1) Jasa Produksi diberikan kepada Direksi, Dewan Pengawas, dan Pegawai secara proporsional.
- (2) Jasa Produksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), baru dapat dibagikan setelah mendapat persetujuan Bupati atas usul Direksi melalui Dewan Pengawas.
- (3) Pembagian Jasa Produksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Direksi sesuai ketentuan perundang-undangan.

BAB XIV  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 67

Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 15 Tahun 2005 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum dinyatakan tidak berlaku.

BAB XV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 68

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pasuruan  
pada tanggal 11 April 2013  
BUPATI PASURUAN,

ttd.

DADE ANGGA

Diundangkan di Pasuruan  
Pada tanggal 11 April 2013  
SEKRETARIS DAERAH,

ttd.

AGUS SUTIADJI  
BERITA DAERAH KABUPATEN PASURUAN  
TAHUN 2013 NOMOR 04