



BUPATI PASURUAN  
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI PASURUAN  
NOMOR 246 TAHUN 2023

TENTANG

POKOK POKOK KEPEGAWAIAN  
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM GIRI NAWA TIRTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PASURUAN,

- Menimbang : a. bahwa guna mewujudkan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Giri Nawa Tirta yang efektif, efisien dan profesional serta mampu meningkatkan optimalisasi kinerja dan pelayanan kepada masyarakat, perlu adanya penataan kepegawaian;
- b. bahwa dengan telah diundangkannya Peraturan Daerah Pasuruan Nomor 7 Tahun 2022 tentang Pendirian Perusahaan Umum Daerah Air Minum Giri Nawa Tirta dan berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pokok-pokok Kepegawaian Perusahaan Umum Daerah Air Minum Giri Nawa Tirta;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten di Djawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 32) 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 No. 12 Tahun 1950, tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat Dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730)
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 305, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6173);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah 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);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2018 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Pengawas atau Anggota Komisaris dan Anggota Direksi Badan Usaha Milik Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 700);
9. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2022 tentang Pendirian Perusahaan Umum Daerah Air Minum Giri Nawa Tirta (Lembaran Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2022 Nomor 7 Berita Daerah Kabupaten Pasuruan).

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI PASURUAN TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM GIRI NAWA TIRTA.

BAB 1  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Pasuruan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Pasuruan.
3. Bupati adalah Bupati Pasuruan.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pasuruan.
5. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Giri Nawa Tirta, yang selanjutnya disebut Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta adalah BUMD berbentuk Perusahaan Umum Daerah dengan kegiatan usaha penyediaan air minum.
6. Dewan Pengawas adalah organ Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.
7. Direksi adalah organ Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta yang bertanggung jawab atas pengurusan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta untuk kepentingan dan tujuan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta serta mewakili Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.
8. Pegawai adalah pekerja Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajiban ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.
9. Gaji adalah gaji pokok yang ditentukan dalam skala gaji pokok pegawai.
10. Penghasilan adalah gaji ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya.
11. Ijazah adalah surat tanda tamat belajar pada suatu jenjang pendidikan tertentu.
12. Tenaga kontrak adalah tenaga yang bekerja di Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta berdasarkan sistem kerja jangka pendek.

BAB II  
PENGANGKATAN PEGAWAI

Pasal 2

Pegawai terdiri dari :

- a. calon pegawai
- b. pegawai tetap

Pasal 3

- (1) Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi calon pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 adalah :

- a. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. setia dan taat kepada pemerintahan 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 dikecualikan bagi calon pegawai dari tenaga kontrak;
- f. mempunyai kualitas pendidikan tertentu, kecakapan, dan keahlian yang diperlukan;
- g. dinyatakan sehat oleh rumah sakit atau pelayanan kesehatan Pemerintah;
- h. telah lulus dalam mengikuti tes yang diselenggarakan oleh Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta;
- i. persyaratan lain yang ditetapkan oleh Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.

#### Pasal 4

- (1) Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi pegawai tetap adalah:
  - a. Telah menjadi calon pegawai dengan masa kerja di Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta minimal 1 (satu) tahun dengan ketentuan memenuhi daftar penilaian kerja setiap unsur paling sedikit bernilai baik;
  - b. Unsur penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf (a) meliputi :
    1. berorientasi pelayanan;
    2. akuntabel;
    3. kompeten;
    4. harmonis;
    5. loyal;
    6. adaptif; dan
    7. kolaboratif.
  - c. Calon pegawai yang dinyatakan tidak memenuhi unsur penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan kesempatan paling lama 1 (satu) tahun.
  - d. Jika pemberian kesempatan sebagaimana dimaksud pada huruf (c) belum terpenuhi, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dan kepadanya di berikan pesangon sebesar 1 (satu) kali penghasilan yang diterima pada bulan terakhir.

#### Pasal 5

- (1) Direksi dapat mengangkat tenaga kontrak dengan mekanisme dan persyaratan sebagaimana diatur dalam Peraturan Direksi.
- (2) Tenaga kontrak menerima upah yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi sesuai kemampuan perusahaan.
- (3) Tenaga kontrak tidak diperbolehkan menduduki jabatan.

### Pasal 6

- (1) Calon pegawai dapat dilakukan melalui pembukaan penerimaan pegawai baru atau melalui tenaga kontrak Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.
- (2) Tenaga kontrak dapat diangkat sebagai calon pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan persyaratan yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direksi.

## BAB III

### KEPANGKATAN DAN JABATAN

#### Bagian Kesatu 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	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

### Pasal 8

- (1) Pegawai diangkat pertama kali dalam pangkat tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 didasarkan pada ijazah pendidikan formal tertinggi yang dimiliki dan disesuaikan dengan formasi yang tersedia.

- (2) Pangkat-pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan sebagai berikut :
- a. pegawai dasar muda, golongan ruang A/1 bagi mereka yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Dasar dan/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, Ijazah Diploma I, Ijazah Diploma II dan/atau yang sederajat;
  - d. pelaksana muda I, golongan ruang B/2 bagi mereka yang serendah-rendahnya memiliki Ijazah Diploma III, dan/atau yang sederajat;
  - e. staf muda, golongan C/1 bagi mereka yang memiliki Ijazah Diploma IV, 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.

## Bagian Kedua

### Jabatan

#### Pasal 9

- (1) Jabatan terdiri dari :
- a. Direksi;
  - b. Jabatan Struktural :
    1. Kepala Satuan Pengawas Intern;
    2. Kepala Bagian;
    3. Kepala Unit;
    4. Kepala Sub Bagian; dan
    5. Kepala Urusan.
  - c. Jabatan Fungsional; dan
  - d. Jabatan Pelaksana.
- (2) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direksi.

## BAB IV

### KENAIKAN PANGKAT

#### Pasal 10

- (1) Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai kepada Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.
- (2) Kenaikan pangkat Pegawai ditetapkan setiap periode tanggal 1 Januari dan 1 Juli setiap tahun.

- (3) Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai.
- (4) Kenaikan pangkat Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
  - a. kenaikan pangkat reguler;
  - b. kenaikan pangkat pilihan;
  - c. kenaikan pangkat penyesuaian;
  - d. kenaikan pangkat istimewa;
  - e. kenaikan pangkat pengabdian; dan
  - f. kenaikan pangkat anumerta;
- (5) Kenaikan pangkat Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ditetapkan oleh Direksi.

Bagian Kesatu  
Kenaikan Pangkat Pegawai

Pasal 11

- (1) Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada Pegawai yang tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional, termasuk pegawai yang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural.
- (2) Kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

Pasal 12

Kenaikan pangkat reguler bagi para 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 atau Ijazah Diploma I;
- d. pangkat Staf Muda I, golongan ruang C/2 bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar / Ijazah Diploma II;
- e. pangkat Staf, golongan ruang C/3 bagi yang memiliki Ijazah Diploma III;
- f. pangkat Staf I, golongan ruang C/4 bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (S1) atau Ijazah Diploma IV;
- g. pangkat Staf Madya, golongan ruang D/1 bagi yang memiliki Ijazah Magister (S2); dan

- h. pangkat Staf Madya I, golongan ruang D/2 bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S3).

## Bagian Kedua

### Kenaikan Pangkat Pilihan

#### Pasal 13

Kenaikan pangkat Pilihan diberikan kepada pegawai yang :

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

#### Pasal 14

Pegawai yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila :

- a. telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
- b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya; dan
- c. 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 untuk jabatan yang diduduki tetapi telah 4 (empat) tahun atau lebih dalam pangkat terakhir yang dimiliki, dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi pada periode kenaikan pangkat setelah pelantikan.
- (2) Kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

#### Pasal 16

Pegawai yang menduduki jabatan fungsional, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali 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 17

- (1) Pegawai yang sedang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional, 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 berakhir.



- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu), diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional yang terakhir didudukinya.
- (3) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan, apabila menduduki jabatan struktural maupun fungsional harus dibebaskan dari jabatannya.

#### Pasal 18

- (1) Pegawai yang melaksanakan tugas belajar apabila telah lulus dan memperoleh :
  - a. Ijazah Diploma II dan masih berpangkat Pelaksana Muda, golongan ruang B/1, dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda I, golongan ruang B/2;
  - b. Ijazah Diploma III, dan masih berpangkat Pelaksana Muda I, golongan ruang B/2, dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana, golongan ruang B/3;
  - c. Ijazah Sarjana (S1) atau ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pelaksana I, golongan ruang B/4, dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda, golongan ruang C/1;
  - d. Ijazah Magister (S2) dan masih berpangkat Staf Muda, golongan ruang C/1, dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda I, golongan ruang C/2; dan
  - e. Ijazah Doktor (S3) dan masih berpangkat Staf Muda I, golongan ruang C/2, 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.
- (3) Mekanisme tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direksi.

#### Bagian Ketiga

#### Kenaikan Pangkat Penyesuaian

#### Pasal 19

- (1) Penyesuaian Ijazah bagi Pegawai yang telah lulus mengikuti pendidikan yang diperoleh sebelum menjadi pegawai maupun setelah menjadi pegawai dapat diberikan kenaikan pangkat penyesuaian dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Surat Tanda Tamat Belajar /Ijazah Sekolah Menengah Pertama atau setingkat dan masih berpangkat Pegawai Dasar Muda I, golongan ruang A/2, 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, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda, golongan ruang B/1;
  - c. Ijazah Diploma II dan masih berpangkat Pelaksana Muda, golongan ruang B/1, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda I, golongan ruang B/2;

- d. Ijazah Diploma III, dan masih berpangkat Pelaksana Muda I, golongan ruang B/2, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana, golongan ruang B/3;
  - e. Ijazah Sarjana (S1), atau Ijazah Diploma IV, dan masih berpangkat Pelaksana I, golongan ruang B/4, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda, golongan ruang C/1;
  - f. Ijazah Magister (S2) dan masih berpangkat Staf Muda, golongan ruang C/1, dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda I, golongan ruang C/2; dan
  - g. Ijazah Doktor (S3) dan masih berpangkat Staf Muda I, golongan ruang C/2, dinaikkan pangkatnya menjadi Staf, golongan ruang C/3.
- (2) Kenaikan pangkat penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan apabila :
- a. diangkat dalam jabatan/diberi tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian sesuai dengan kebutuhan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta;
  - 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; dan
  - d. Lulus ujian penyesuaian ijazah yang dilakukan oleh Tim Penguji yang dibentuk oleh Direksi.
- (3) Petunjuk teknis dan jadwal pelaksanaan penyesuaian ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan 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 amat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

#### Bagian Kelima Kenaikan Pangkat Pengabdian

##### Pasal 22

- (1) Pegawai yang akan diberhentikan dengan hormat 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; dan
  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 (satu) 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 Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta, 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 pada 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 Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta, 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 pada 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 karena menjalankan tugas kewajibannya, diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi.
- (2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud pada 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 Pasal 25.

## BAB V

### HAK PEGAWAI

#### Bagian Kesatu

#### Penghasilan

## Pasal 27

- (1) Penghasilan Pegawai terdiri dari :
  - a. gaji pokok;
  - b. tunjangan;
  - c. fasilitas; dan/atau
  - d. jasa produksi atau insentif pekerjaan;
- (2) Tunjangan sebagaimana pada 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; dan/atau
  - h. tunjangan lainnya.
- (3) Besarnya tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditentukan oleh Direksi disesuaikan dengan kemampuan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan diatur dalam Peraturan Direksi.
- (5) Terhadap pegawai yang ditunjuk sebagai Pejabat Sementara 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 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 Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta 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; dan
  - c. penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun terakhir menunjukkan nilai sekurang-kurangnya sedang.
- (2) Apabila yang bersangkutan belum memenuhi syarat dimaksud pada ayat (1) huruf a, maka kenaikan gaji berkala ditunda selama 1 (satu) tahun.
- (3) Apabila setelah penundaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang bersangkutan belum juga memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, maka kenaikan gaji berkala ditunda lagi selama 1 (satu) tahun.
- (4) Apabila setelah penundaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang bersangkutan belum juga memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada 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 yang meliputi :
  - a. cuti tahunan;
  - b. cuti besar;
  - c. cuti sakit;
  - d. cuti melahirkan;
  - e. cuti karena alasan penting;;
  - f. cuti bersama; dan/atau
  - g. cuti diluar tanggungan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.
- (2) Untuk mendapatkan cuti, Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Pelaksanaan hak cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setelah mendapat persetujuan secara tertulis dari Direksi atau pejabat yang ditunjuk.

### Pasal 32

- (1) Cuti tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf a, diberikan kepada Pegawai yang telah diangkat menjadi Pegawai Tetap.
- (2) Lamanya hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah 12 (dua belas) hari kerja.
- (3) Permintaan cuti tahunan dapat diberikan untuk paling kurang 1 (satu) hari kerja.
- (4) Hak atas cuti tahunan yang tidak digunakan dalam tahun yang bersangkutan, dapat digunakan dalam tahun berikutnya untuk paling lama 18 (delapan belas) hari kerja termasuk cuti tahunan dalam tahun berjalan.
- (5) Hak atas cuti tahunan dapat ditangguhkan penggunaannya oleh Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila terdapat kepentingan dinas mendesak.
- (6) Hak atas cuti tahunan yang ditangguhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat digunakan dalam tahun berikutnya selama 18 (delapan belas) hari kerja termasuk hak atas cuti tahunan dalam tahun berjalan.
- (7) Pegawai yang menggunakan cuti tahunan kurang dari 12 (dua belas) hari, maka sisa cuti tahunan pada tahun yang bersangkutan tidak bisa ditambahkan untuk cuti tahunan pada tahun berikutnya.
- (8) Pemberian cuti tahunan harus memperhatikan kekuatan jumlah pegawai pada unit kerja yang bersangkutan.

### 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 5 (lima) tahun; dan
  - c. belum menjalani Cuti Tahunan.
- (2) Lamanya Cuti Besar adalah 3 (tiga) bulan.
- (3) Pegawai yang telah menggunakan hak atas cuti tahunan pada tahun yang bersangkutan maka hak atas cuti besar yang bersangkutan diberikan dengan memperhitungkan hak atas cuti tahunan yang telah digunakan.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikecualikan bagi Pegawai yang masa kerjanya belum 5 (lima) tahun untuk kepentingan agama, yaitu menunaikan ibadah haji pertama kali dengan melampirkan jadwal keberangkatan/kelompok terbang (kloter) yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan haji.
- (5) Hak cuti besar dapat ditangguhkan penggunaannya oleh Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti untuk paling lama 1 (satu) tahun apabila terdapat kepentingan dinas mendesak, kecuali untuk kepentingan agama.
- (6) Pegawai yang menggunakan cuti besar kurang dari 3 (tiga) bulan, maka sisa cuti besar yang menjadi haknya akan dihapus.
- (7) Selama menggunakan hak atas cuti besar, Pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan.
- (8) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tidak termasuk tunjangan jabatan, tunjangan transport dan insentif pekerjaan.

#### Pasal 34

- (1) Setiap Pegawai yang menderita sakit berhak atas cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam pasal 31 huruf c.
- (2) Pegawai yang sakit 1 (satu) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa Pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada atasan langsung atau Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- (3) Pegawai yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa Pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti dengan melampirkan surat keterangan dari dokter pemerintah dan/atau asuransi kesehatan yang bekerjasama dengan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.
- (4) Dokter pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan dokter yang berstatus PNS atau dokter yang bekerja pada unit pelayanan kesehatan pemerintah.
- (5) Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (4) paling sedikit memuat pernyataan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti dan keterangan lain yang diperlukan.
- (6) Hak atas cuti sakit diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (7) Apabila setelah 1 (satu) tahun Pegawai yang bersangkutan menjalani Cuti Sakit masih belum sembuh dari sakitnya, maka ia dapat diberhentikan dengan hormat.
- (8) Pegawai yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 45 (empat puluh lima) hari kalender.
- (9) Pegawai yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga yang bersangkutan perlu mendapat perawatan berhak atas cuti sakit sampai yang bersangkutan sembuh dari penyakitnya.
- (10) Selama menjalankan cuti sakit, Pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan.
- (11) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (10) tidak termasuk tunjangan jabatan dan insentif pekerjaan untuk pegawai yang jabatannya diisi oleh pejabat sementara.

#### Pasal 35

- (1) Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf d, diberikan kepada Pegawai wanita untuk kelahiran anak yang pertama, kedua, dan ketiga.
- (2) Untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya kepada Pegawai diberikan cuti besar.
- (3) Cuti besar untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya berlaku ketentuan sebagai berikut :
  - a. Permintaan cuti tersebut tidak dapat ditangguhkan;
  - b. Mengesampingkan ketentuan telah bekerja paling singkat 5 tahun secara terus-menerus; dan

- c. Lamanya cuti besar tersebut sama dengan lamanya cuti melahirkan.
- (4) Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah 3 (tiga) bulan.
  - (5) Dalam hal tertentu Pegawai dapat mengajukan permintaan cuti melahirkan kurang dari 3 (tiga) bulan.
  - (6) Selama menggunakan hak cuti melahirkan, Pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan.
  - (7) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tidak termasuk tunjangan jabatan dan insentif pekerjaan.

#### Pasal 36

- (1) Cuti Karena Alasan Penting sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf e, diberikan kepada Pegawai, apabila :
  - a. Ibu, bapak, istri atau suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia;
  - b. salah seorang anggota keluarga yang sebagaimana dimaksud pada huruf a meninggal dunia, dan menurut peraturan perundang-undangan Pegawai yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia; atau
  - c. melangsungkan perkawinan; dan
  - d. melangsungkan ibadah umroh.
- (2) Sakit keras sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibuktikan dengan melampirkan surat keterangan rawat inap dari Unit Pelayanan Kesehatan.
- (3) Meninggal dunia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibuktikan dengan melampirkan surat kematian.
- (4) Melangsungkan ibadah umroh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dibuktikan dengan melampirkan jadwal keberangkatan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan ibadah umroh.
- (5) Pegawai laki-laki yang istrinya melahirkan dapat diberikan cuti karena alasan penting dengan melampirkan surat keterangan rawat inap dari Unit Pelayanan Kesehatan.
- (6) Dalam hal Pegawai mengalami musibah kebakaran rumah atau bencana alam, dapat diberikan cuti karena alasan penting dengan melampirkan surat keterangan paling rendah dari Ketua Rukun Tetangga.
- (7) Lamanya cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b adalah 7 (tujuh) hari kalender.
- (8) Lamanya cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah 9 (tujuh) hari kerja.
- (9) Lamanya cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah paling lama 1 (satu) bulan.
- (10) Selama menggunakan hak atas cuti karena alasan penting, Pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan Pegawai.



- (11) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (10) tidak termasuk tunjangan transport selama pegawai yang bersangkutan menjalankan cuti karena alasan penting.

#### Pasal 37

- (1) Cuti bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf f berdasarkan pada penetapan cuti bersama oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Cuti bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengurangi hak cuti tahunan.

#### Pasal 38

- (1) Cuti Diluar Tanggungan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf g, diberikan kepada Pegawai yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun karena alasan pribadi dan mendesak dapat diberikan cuti diluar tanggungan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.
- (2) Alasan pribadi dan mendesak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain sebagai berikut :
- a. mengikuti atau mendampingi suami/istri tugas negara/tugas belajar di dalam/luar negeri;
  - b. mendampingi suami/istri bekerja di dalam/luar negeri;
  - c. menjalani program untuk mendapatkan keturunan;
  - d. mendampingi anak yang berkebutuhan khusus;
  - e. mendampingi suami/istri/anak yang memerlukan perawatan khusus;
  - f. melaksanakan ibadah haji yang kedua dan seterusnya; dan/atau
  - g. alasan pribadi lainnya.
- (3) Untuk mengajukan cuti diluar tanggungan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, huruf d, dan huruf e harus melampirkan surat keterangan dokter spesialis.
- (4) Alasan pribadi lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g diberikan kepada pegawai yang sudah tidak dapat menerima hak cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf a sampai dengan huruf f.
- (5) Cuti diluar tanggungan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta dapat diberikan untuk paling lama 3 (tiga) bulan.
- (6) Permohonan cuti diluar tanggungan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta dapat ditolak.
- (7) Pemberian cuti diluar tanggungan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta harus memperhatikan kekuatan jumlah pegawai pada unit kerja yang bersangkutan.
- (8) Selama menjalankan cuti diluar tanggungan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta, Pegawai yang bersangkutan tidak berhak menerima penghasilan Pegawai.

Bagian Keempat  
Dana Pensiun Dan Jaminan Hari Tua Pegawai

Pasal 39

- (1) Setiap Pegawai Tetap Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta sejak pengangkatannya adalah peserta dana pensiun.
- (2) Pelaksanaan pensiun Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Selain uang pensiun, Pegawai berhak atas jaminan hari tua yang dananya dihimpun dari usaha Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta yang penyelenggaraannya melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

BAB VI  
PENGHARGAAN DAN JASA

Pasal 40

- (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 Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta, 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 Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.

BAB VII  
DISIPLIN PEGAWAI

Pasal 41

- (1) Setiap Pegawai wajib :
  - a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
  - b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
  - c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
  - d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
  - f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
  - g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - h. bersedia ditempatkan di seluruh unit kerja.
- (2) Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai wajib :

- a. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji pegawai;
- b. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. mengutamakan kepentingan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta dari pada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
- d. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta atau merugikan keuangan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta;
- e. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- g. menggunakan dan memelihara barang milik Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta dengan sebaik-baiknya;
- h. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
- i. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 42

Setiap Pegawai dilarang :

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk perusahaan lain;
- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Direksi;
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Direksi;
- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta secara tidak sah;
- g. melakukan pungutan di luar ketentuan;
- h. melakukan kegiatan yang merugikan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- n. sebagai anggota dan pengurus partai politik; dan
- o. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
  1. ikut kampanye;

2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut pegawai;
3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan pegawai lain;
4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta;
5. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
6. 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 Unit Kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
7. memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.

## BAB VIII HUKUMAN DISIPLIN

### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 43

- (1) Pegawai yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dan/atau Pasal 42 dijatuhi hukuman disiplin.
- (2) Yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Direksi atau pejabat yang ditunjuk.

#### Pasal 44

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 45

- (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 pada 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 pada 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 :
- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c. pembebasan dari jabatan;
  - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan
  - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai.

#### Pasal 46

- (1) Pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
- (2) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Direksi.

#### Bagian Ketiga

#### Pelanggaran Terhadap Kewajiban

#### Pasal 47

- (1) Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) dijatuhkan kepada Pegawai yang :
  - a. melanggar kewajiban yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja yang berupa :
    - 1. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah dan/atau direksi;
    - 2. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
    - 3. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
    - 4. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
    - 5. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
    - 6. bersedia ditempatkan di seluruh Unit Kerja.
  - b. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja :
    - 1. mengutamakan kepentingan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta dari pada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
    - 2. menggunakan dan memelihara barang-barang milik Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta dengan sebaik-baiknya; dan
    - 3. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.
  - c. Tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf f berupa :

1. teguran lisan bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
  2. teguran lisan bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
  3. 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;
- (2) Hukuman Disiplin ringan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar larangan yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja yang berupa :
- a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
  - b. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
  - c. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan; dan
  - d. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

#### Pasal 48

- (1) Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (3) dijatuhkan kepada Pegawai yang :
- a. melanggar kewajiban menjaga persatuan dan kesatuan bangsa yang memiliki Dampak Negatif pada Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.
  - b. melanggar kewajiban yang memiliki Dampak Negatif pada Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta yang berupa :
    1. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah dan Direksi;
    2. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
    3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada pegawai dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggungjawab;
    4. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
    5. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
    6. bersedia ditempatkan di seluruh Unit Kerja
  - c. tidak memenuhi ketentuan :
    1. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji pegawai tanpa alasan yang sah;
    2. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan tanpa alasan yang sah; dan
    3. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang bagi Direksi, Kepala Bagian dan Kepala Unit.
  - d. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki Dampak Negatif pada Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta :
    1. mengutamakan kepentingan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;

2. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta atau merugikan keuangan Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta;
  3. menggunakan dan memelihara barang-barang milik Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta dengan sebaik-baiknya; dan
  4. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi
- e. tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf f berupa :
1. 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;
  2. 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
  3. 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;
- (2) Hukuman Disiplin sedang dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar ketentuan larangan :
- a. yang memiliki Dampak Negatif pada Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta berupa :
    1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
    2. melakukan kegiatan yang merugikan perusahaan;
    3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
    4. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
    5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
  - b. melakukan pungutan di luar ketentuan yang memiliki Dampak Negatif pada Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta; dan
  - c. memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut pegawai.

#### Pasal 49

- (1) Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (4) dijatuhkan kepada pegawai yang :
- a. melanggar kewajiban setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara

Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, yang memiliki Dampak Negatif pada Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta

- b. melanggar kewajiban yang memiliki Dampak Negatif pada negara yang berupa :
1. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
  2. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
  3. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
  4. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
  5. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
  6. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pegawai; dan
  7. bersedia ditempatkan di seluruh Unit Kerja.
- c. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki Dampak Negatif pada perusahaan yang berupa :
- 1) mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan; dan
  - 2) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan perusahaan atau merugikan keuangan perusahaan.
- d. tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan, Kepala Bagian dan Kepala Unit.
- e. tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat 2 huruf f berupa :
1. 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;
  2. 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;
  3. 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
  4. 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;



- f. tidak memenuhi ketentuan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar larangan yang berupa :
- a. menyalahgunakan wewenang;
  - b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
  - c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh KPM;
  - d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh KPM;
  - e. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki Dampak Dampak Negatif pada perusahaan yang berupa :
    1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah; dan
    2. melakukan pungutan di luar ketentuan.
  - f. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
  - g. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan; dan
  - h. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
    - 1) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan pegawai lain;
    - 2) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas perusahaan;
    - 3) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
    - 4) 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 Unit Kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
    - 5) memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

#### Pasal 50

Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) huruf c, Pasal 48 ayat (1) huruf e dan Pasal 49 ayat (1) huruf e dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.

Bagian Keempat  
Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin

Pasal 51

- (1) Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh pejabat membidangi kepegawaian atau ketua tim pemeriksa untuk dilakukan pemeriksaan.
- (2) Pemanggilan kepada pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) 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.
- (4) 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 52

- (1) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada pasal 51 ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
- (2) Berita acara pemeriksaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan pegawai yang diperiksa.
- (3) 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 53

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Pegawai tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.

BAB IX

PEMBERHENTIAN SEMENTARA

Pasal 54

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; dan

- 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 55

- (1) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 54 huruf a berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
- (2) Pegawai yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 54 huruf a tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya.
- (3) Pegawai yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pasal 54 huruf b diberikan gaji sebesar 50% (lima puluh persen) dari gaji pokok pegawai yang bersangkutan.

### BAB X

#### PEMBERHENTIAN PEGAWAI

#### Pasal 56

- (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 cukup jasmani dan atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai pegawai; atau
  - c. perampangan organisasi.
- (3) Pegawai dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena :
  - a. melanggar sumpah janji pegawai dan sumpah atau janji jabatan selain pelanggaran sumpah atau janji pegawai dan sumpah atau 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 tidak hormat tidak atas permintaan sendiri karena :
  - a. 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
  - b. melakukan pelanggaran disiplin pegawai tingkat berat.
- (5) Pegawai diberhentikan tidak dengan hormat karena :
  - a. melanggar sumpah atau janji pegawai dan sumpah atau 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 atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

#### Pasal 57

Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud dalam ayat 56 ayat (2) huruf a dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun apabila atas pertimbangan direksi tenaganya masih dibutuhkan oleh Perumda Air Minum Giri Nawa Tirta.

#### Pasal 58

- (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 59

- (1) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun sebagaimana pasal 56 ayat (1), diberikan uang pesangon sebesar 12 (dua belas) kali penghasilan bulan terakhir.
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena 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 56 ayat (2) huruf a dan huruf b, diberikan uang pesangon dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetap kurang dari 10 (sepuluh) tahun diberi uang pesangon sebesar 6 (enam) kali penghasilan bulan terakhir;
  - b. masa kerja 10 (sepuluh) tahun atau lebih kurang dari 15 (lima belas) tahun diberi uang pesangon sebesar 8 kali penghasilan terakhir; dan
  - 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 56 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 terakhir;
- f. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan 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 menghasilkan bahan 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; dan
- 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 60

- (1) Bantuan dana kematian, bantuan dana bencana alam, bantuan dana kecelakaan, bantuan dana pendidikan, dapat diberikan kepada pegawai.
- (2) Besarnya dana bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut oleh Keputusan Direksi.

## BAB XIII

### PEMBAGIAN JASA PRODUKSI

#### Pasal 61

- (1) Jasa produksi diberikan kepada direksi, dewan pengawas, pegawai secara proposional.
- (2) Jasa Produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) baru dapat dibagikan setelah mendapat persetujuan Bupati atas usul Direksi melalui Dewan Pengawas.
- (3) Pembagian jasa produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Direksi sesuai ketentuan perundang-undangan.

## BAB XIV

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 62

Pada saat peraturan Bupati ini mulai berlaku maka Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pasuruan (Berita Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2013 Nomor 04) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

**BAB XV**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 63**

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 29 Desember 2023

Pj. BUPATI PASURUAN,

ttd.

**ANDRIYANTO**

Diundangkan di Pasuruan  
pada tanggal 29 Desember 2023  
SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN PASURUAN,

ttd.

**YUDHA TRIWIDYA SASONGKO**  
**BERITA DAERAH KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2023 NOMOR 246**