



BUPATI SIKKA
PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 9 TAHUN 2018
TENTANG
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIKKA,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 8 Tahun 2009 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sikka sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 11 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 8 Tahun 2009 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sikka, Bupati melakukan pembinaan dan fasilitasi terhadap PDAM dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna PDAM;
 - b. bahwa dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sikka untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal, perlu diatur manajemen kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sikka;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum;
- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ dan Kepegawaian PDAM Daerah Air Minum;
6. Keputusan Menteri Negara Otonomi Daerah Nomor 8 Tahun 2000 tentang Pedoman Akuntansi PDAM Daerah Air Minum;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 8 Tahun 2009 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2009 Nomor 8 Seri D Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 52), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 11 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 8 Tahun 2009 tentang Organ dan Kepegawaian perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 96);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Sikka.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Sikka.
3. Bupati adalah Bupati Sikka.
4. Perusahaan Daerah Air Minum yang selanjutnya disingkat PDAM adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sikka.
5. Direksi adalah Direksi PDAM Kabupaten Sikka.
6. Dewan Pengawas adalah Dewan Pengawas PDAM Kabupaten Sikka.
7. Pegawai adalah Pegawai PDAM Kabupaten Sikka yang diangkat dan diberhentikan oleh Direksi.
8. Peraturan tata tertib perusahaan adalah peraturan tata tertib PDAM Kabupaten Sikka yang ditetapkan oleh Direksi.
9. Pekerjaan adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai untuk PDAM dalam suatu hubungan kerja tertentu yang telah disepakati bersama dalam suatu ikatan hubungan kerja.
10. Upah adalah pembayaran berupa uang kepada pegawai atas dasar hubungan kerja.
11. Tunjangan adalah pembayaran berupa uang kepada pegawai diluar upah yang bersifat tetap, seperti tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan pangan, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya kegamaan dan/atau tunjangan lainnya sesuai dengan kemampuan PDAM.
12. Hari Kerja adalah hari-hari diluar hari libur yang ditetapkan dengan keputusan Direksi.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian PDAM.

Pasal 3

Peraturan Bupati ini bertujuan :

- a. memberikan pelayanan prima kepada pelanggan PDAM;
- b. meningkatkan hubungan kerja dan kinerja PDAM; dan
- c. mendukung pembangunan Daerah.

BAB III

RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. pengangkatan;
- b. kepangkatan dan pengupahan;
- c. fasilitas dan tunjangan;
- d. hak dan kewajiban;
- e. hari libur, cuti dan izin meninggalkan pekerjaan;
- f. pemberhentian;
- g. larangan;
- h. sanksi;
- i. penyelesaian sengketa; dan
- j. pembinaan dan pengawasan.

BAB IV

PENGANGKATAN

Pasal 5

- (1) Pengangkatan pegawai PDAM berdasarkan peraturan PDAM dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digolongkan sebagai berikut:
 - a. pegawai dalam masa percobaan, yaitu pegawai yang masih dalam status masa percobaan;
 - b. pegawai tetap, yaitu pegawai yang telah melampaui masa percobaan dan menerima upah/upah secara tetap dalam setiap bulannya sampai dengan usia 56 tahun;
 - c. pegawai kontrak, yaitu pegawai yang bekerja pada PDAM untuk waktu tertentu berdasarkan Perjanjian Kerja dan menerima upah/upah yang besarnya ditetapkan dalam perjanjian kerja; dan

- d. pegawai harian lepas, yaitu pegawai yang bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu dan volume pekerjaan tertentu serta menerima upah/upah berdasarkan kehadiran.
- (3) Pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat diangkat dari :
- a. pegawai kontrak yang telah bekerja pada PDAM; atau
 - b. orang di luar PDAM berdasarkan pengalaman dan spesifikasi yang dibutuhkan.
- (4) Pegawai kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dapat diangkat menjadi calon pegawai berdasarkan penilaian kinerja dan kebutuhan PDAM.
- (5) Pengalaman dan spesifikasi yang dibutuhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b diutamakan bagi pegawai kontrak apabila memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan.
- (6) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan umum calon pegawai sebagai berikut :
- a. warga Negara Republik Indonesia;
 - b. berkelakuan baik dan belum pernah dihukum;
 - c. mempunyai pendidikan, kecakapan dan keahlian yang diperlukan;
 - d. dinyatakan sehat oleh rumah sakit umum yang ditunjuk oleh Direksi;
 - e. usia paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun; dan
 - f. lulus seleksi.
- (7) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) calon pegawai wajib memenuhi persyaratan administratif berupa:
- a. mengajukan surat lamaran kerja;
 - b. pas foto terbaru;
 - c. fotocopy ijazah (pendidikan terakhir);
 - d. fotocopy Kartu Tanda Penduduk Elektronik yang masih berlaku;
 - e. surat keterangan kesehatan dari puskesmas/dokter;
 - f. surat keterangan kelakuan baik dari pihak Kepolisian; dan
 - g. memenuhi persyaratan lain yang ditentukan oleh PDAM sesuai dengan tuntutan dan spesifikasi pekerjaan.

Pasal 6

- (1) Setiap pegawai yang diangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) wajib menjalani masa percobaan paling singkat 3 (tiga) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan sejak tanggal mulai menjalani masa percobaan.

- (2) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk masa kerja selama masa kontrak kerja bagi pegawai yang diangkat dari pegawai kontrak.
- (3) Selama masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PDAM dan/atau pegawai dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.
- (4) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dahulu paling singkat dalam waktu 1 x 24 jam sebelum memutuskan hubungan kerja.
- (5) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilaksanakan karena alasan ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas dan/atau kinerja kerja yang kurang baik.
- (6) Selama menjalankan masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pegawai berhak menerima upah sebesar 80% (delapan puluh persen) dari upah sebagai pegawai tetap.

Pasal 7

- (1) Calon pegawai yang telah menyelesaikan masa percobaan dengan memenuhi daftar penilaian kinerja setiap unsur paling sedikit bernilai baik, diangkat menjadi pegawai tetap.
- (2) Penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi unsur sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja dengan menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan atau lainnya yang ditetapkan dengan keputusan Direksi.
- (3) Calon pegawai yang telah diangkat menjadi pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak memperoleh hak dan kewajiban sebagai pegawai PDAM.
- (4) Pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditempatkan pada jabatan/pekerjaan di seluruh wilayah pelayanan PDAM.
- (5) Penempatan pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan keputusan Direksi.

Pasal 8

- (1) Direksi berwenang memindahkan/mutasi pegawai berdasarkan kebutuhan organisasi, efisiensi dan produktivitas kerja pegawai.
- (2) Pemindahan/mutasi pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Direksi.

BAB V
KEPANGKATAN DAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu

Kepangkatan

Pasal 9

- (1) Pegawai tetap PDAM diberikan pangkat, golongan dan ruang.
- (2) Susunan pangkat, golongan dan ruang pegawai tetap PDAM sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Calon pegawai yang telah diangkat menjadi pegawai tetap PDAM diberikan pangkat, golongan dan ruang berdasarkan ijazah terakhir pada saat pengangkatan.
- (4) Penentuan pangkat, golongan dan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 10

- (1) Setiap pegawai PDAM dapat memperoleh kenaikan pangkat, golongan dan ruang.
- (2) Kenaikan pangkat, golongan dan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. kenaikan pangkat biasa;
 - b. kenaikan pangkat penyesuaian;
 - c. kenaikan pangkat istimewa;
 - d. kenaikan pangkat pengabdian; atau
 - e. kenaikan pangkat anumerta.
- (3) Kenaikan pangkat, golongan dan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan pada setiap bulan januari dan bulan juli setiap tahun.

Pasal 11

- (1) Kenaikan pangkat biasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a diberikan kepada pegawai tanpa memperhatikan posisi jabatan dan harus memenuhi syarat yang ditentukan.
- (2) Syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang terdiri atas:
 - a. memperoleh penilaian baik dalam penilaian kinerja 2 (dua) tahun terakhir; dan/atau
 - b. telah 4 (empat) tahun dalam pangkat/golongan yang dimilikinya.

- (3) Kenaikan pangkat dan golongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling tinggi disesuaikan dengan ijazah yang dimiliki.
- (4) Pencapaian kenaikan pangkat paling tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 12

- (1) Kenaikan pangkat penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b diberikan kepada pegawai yang direkomendasikan oleh Direksi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dari ijazah terakhir yang terdaftar di PDAM.
- (2) Pemberian rekomendasi melanjutkan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diberikan kepada pegawai tetap.
- (3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus diberikan sebelum pegawai menjalani pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dari ijazah sebelumnya.

Pasal 13

- (1) Kenaikan pangkat istimewa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf c diberikan kepada pegawai :
 - a. yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa; atau
 - b. melakukan penemuan baru yang bermanfaat bagi PDAM.
- (2) Kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf d diberikan kepada pegawai yang akan memasuki masa pensiun.
- (3) Kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan setingkat lebih tinggi dengan syarat :
 - a. paling kurang telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - b. satu tahun sebelum memasuki masa tahun pensiun.
- (4) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf e berupa kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi dari pangkat terakhir kepada pegawai yang meninggal dunia dalam melaksanakan tugas.

Pasal 14

- (1) Pegawai PDAM yang diangkat menduduki jabatan memiliki pangkat dan golongan puncak dalam jabatan.

- (2) Pangkat dan golongan puncak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 15

- (1) Setiap pegawai PDAM berhak atas upah yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan PDAM.
- (2) Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Direksi.

Pasal 16

- (1) Upah pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dibayarkan sesuai waktu pembayaran yang telah ditetapkan.
- (2) Waktu pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. upah yang dibayarkan pada setiap bulan; dan
 - b. upah yang dibayarkan pada setiap akhir pekan.
- (3) Waktu pembayaran upah setiap bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diberikan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak dengan perhitungan batas akhir setiap tanggal 25 (dua puluh lima) pada bulan berkenaan.
- (4) Waktu pembayaran upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diberikan kepada pegawai harian lepas.

Pasal 17

- (1) Selain pemberian upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 pegawai PDAM dapat diberikan upah kerja lembur.
- (2) Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar berdasarkan surat perintah kerja lembur yang dikeluarkan oleh kepala bagian atau kepala unit yang telah disetujui oleh Direksi.
- (3) Besarnya upah kerja lembur dihitung berdasarkan jumlah jam kerja di luar jam kerja wajib.
- (4) Besarnya upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 18

- (1) Bagi pegawai PDAM yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, tetap dibayarkan upah.
- (2) Pembayaran upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan apabila :
 - a. pegawai menyampaikan surat izin tidak masuk kerja karena sakit; dan
 - b. menyertakan surat keterangan sakit dari dokter.
- (3) Surat keterangan sakit dari dokter sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b wajib disertakan apabila pegawai tidak masuk kerja dikarenakan sakit lebih dari 2 (dua) hari.
- (4) Pegawai yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tanpa disertai surat keterangan sakit dari dokter, tidak dibayarkan upah.
- (5) Upah yang tidak dibayarkan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dihitung dengan rumus total upah sebulan dibagi jumlah hari kerja satu bulan dikalikan dengan jumlah hari tidak masuk dikali 20% (dua puluh persen).
- (6) Bagi pegawai PDAM yang berdasarkan surat keterangan dokter, memiliki penyakit kronis dan berkepanjangan sehingga wajib diistirahatkan dalam jangka waktu tertentu, tetap dibayarkan upah.
- (7) Pembayaran upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberikan dengan ketentuan :
 - a. 4 (empat) bulan pertama sebesar 100% (seratus persen) dari upah pokok;
 - b. 4 (empat) bulan kedua sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah pokok;
 - c. 4 (empat) bulan ketiga sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah pokok; dan
 - d. untuk selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah pokok, sebelum diberhentikan/pemutusan hubungan kerja oleh PDAM.
- (8) Pegawai PDAM sebagaimana dimaksud pada ayat (6) mengalami sakit lebih dari 12 (dua belas) bulan diberhentikan sesuai ketentuan Peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan.

Pasal 19

- (1) Pegawai PDAM dapat dirumahkan dan/atau diberhentikan sementara berdasarkan keputusan Direksi.
- (2) Dalam hal pegawai PDAM dirumahkan dan/atau diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan upah sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah pokok dan tunjangan tetap setiap bulan berdasarkan keputusan Direksi.
- (3) Pegawai yang dirumahkan dan/atau diberhentikan sementara tetap diberikan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lama 6 (enam) bulan sejak dirumahkan dan/atau diberhentikan sementara.

Pasal 20

- (1) Setiap pegawai dikenakan pajak atas penghasilan yang diperoleh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perpajakan.
- (2) Pajak penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi tanggungjawab setiap pegawai yang dihitung berdasarkan penghasilan yang diperoleh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemotongan dan penyetoran pajak penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh bendahara untuk disetorkan kepada Kantor Perpajakan.

BAB VI

FASILITAS DAN TUNJANGAN

Pasal 21

- (1) Dalam mendukung kinerja dan aktifitas pegawai, PDAM dapat menyediakan fasilitas bagi pegawai.
- (2) Fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. olahraga; dan
 - b. koperasi pegawai.
- (3) Fasilitas olahraga sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a disesuaikan dengan minat pegawai dan kemampuan keuangan PDAM.

Pasal 22

- (1) PDAM memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk olahraga bersama.
- (2) Olahraga bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan selain untuk menjaga kesehatan, juga membantu mengembangkan kerjasama,

toleransi dan pemahaman sehingga mengurangi konflik antar pegawai di tempat kerja.

- (3) Pelaksanaan olahraga bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tanpa mengganggu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Pasal 23

- (1) Fasilitas koperasi pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf b dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja dan kesejahteraan pegawai.
- (2) Koperasi pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan melalui usaha bersama sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) Dalam rangka menjamin pemberian tambahan penghasilan dan jaminan sosial bagi pegawai, PDAM dapat memberikan tunjangan kepada pegawai.
- (2) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. tunjangan pangan;
 - b. tunjangan istri/suami;
 - c. tunjangan anak;
 - d. tunjangan hari raya keagamaan;
 - e. tunjangan kesehatan; dan
 - f. jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Pemberian tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan keuangan PDAM.

Pasal 25

- (1) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf d diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. pegawai yang telah memiliki masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, mendapat sebesar 1 (satu) bulan upah pokok ditambah tunjangan tetap; dan
 - b. pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja.
- (2) Pembayaran tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum hari raya keagamaan.

- (3) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan paling banyak sebesar 3 (tiga) kali upah dalam satu tahun disesuaikan dengan kemampuan keuangan PDAM.
- (4) Dalam hal pemberian tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih dari 1 (satu) kali upah, wajib mendapat pertimbangan dari Dewan Pengawas PDAM.
- (5) Pembayaran tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) ditetapkan dengan keputusan Direksi.

Pasal 26

- (1) Tunjangan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf e diberikan kepada pegawai beserta anggota keluarga yang menjadi tanggungan PDAM.
- (2) Anggota keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. satu orang istri/suami dari perkawinan yang sah;
 - b. anak kandung, anak tiri dan/atau anak angkat yang sah paling banyak 2 (dua) orang.
- (3) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah yang berusia dibawah 21 (dua puluh satu) tahun serta belum bekerja atau belum berpenghasilan dan/atau berusia maksimal 25 (dua puluh lima) tahun bagi yang sedang kuliah.
- (4) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf f berupa :
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan hari tua atau pensiun; dan
 - c. jaminan kematian.
- (5) Tunjangan kesehatan dan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) menjadi tanggungan PDAM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang jaminan kesehatan dan sosial tenaga kerja.

Pasal 27

- (1) Selain upah dan tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 24 ayat (2) pegawai PDAM dapat diberikan penghasilan lainnya.
- (2) Penghasilan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tunjangan dan insentif.

- (3) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tunjangan perumahan bagi pegawai yang tidak mempunyai rumah di tempat tugasnya.
- (4) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
 - a. insentif transpor;
 - b. insentif makan;
 - c. insentif pencatat meter;
 - d. insentif pengatur *valve*;
 - e. insentif penjaga sumur/sumber air; dan
 - f. insentif penagihan tunggakan.
- (5) Pemberian penghasilan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didasarkan pada kriteria dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan PDAM serta ditetapkan dengan keputusan Direksi.

BAB VII
HAK DAN KEWAJIBAN
Pasal 28

- (1) PDAM dalam menjalankan kegiatannya berhak :
 - a. memberikan beban tugas kepada pegawai sesuai bidang atau berdasarkan kebutuhan;
 - b. mengangkat dan/atau memberhentikan pegawai;
 - c. melakukan mutasi pegawai;
 - d. memberikan sanksi kepada pegawai; dan
 - e. hak lain berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PDAM berkewajiban :
 - a. menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. memberikan fasilitas dan tunjangan sesuai kemampuan keuangan PDAM; dan
 - c. menetapkan peraturan tata tertib perusahaan.
- (3) Peraturan tata tertib perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c paling sedikit berisi tentang :
 - a. hari kerja dan jam istirahat;
 - b. hak dan kewajiban;
 - c. pendidikan dan pelatihan;
 - d. pengupahan, tunjangan dan kesejahteraan;
 - e. penghargaan;
 - f. fasilitas;

- g. cuti;
- h. kesehatan dan keselamatan kerja;
- i. perlengkapan kerja;
- j. larangan dan sanksi;
- k. pembinaan;
- l. tim penegakan disiplin PDAM;
- m. pemutusan hubungan kerja/berakhirnya hubungan kerja; dan
- n. tata cara pengaduan dan penyelesaian.

Pasal 29

- (1) Setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya berhak :
- a. memperoleh perlindungan akan kesehatan dan keselamatan kerja;
 - b. memperoleh upah dan tunjangan sesuai standar dan kemampuan keuangan PDAM;
 - c. memperoleh hak cuti, libur dan izin meninggalkan pekerjaan;
 - d. dipromosikan dalam jabatan sesuai kompetensi;
 - e. memperoleh pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - f. mengikuti pendidikan dan pelatihan; dan
 - g. mengundurkan diri dari jabatan/pekerjaan.
- (2) Setiap pegawai berkewajiban :
- a. mematuhi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. mematuhi peraturan perusahaan tentang tata tertib perusahaan;
 - c. menjaga nama baik dan rahasia PDAM, Pimpinan PDAM dan sesama pegawai;
 - d. mengutamakan kepentingan PDAM diatas kepentingan diri sendiri atau golongan;
 - e. melaksanakan tugas dengan baik, penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
 - f. menjunjung tinggi kejujuran dalam menjalankan pekerjaan baik dalam lingkungan kantor maupun di luar kantor;
 - g. memelihara kebersihan, ketertiban dan keamanan di dalam lingkungan kerja dan di dalam lingkungan kantor;
 - h. merawat dan menggunakan barang milik PDAM dan kelengkapan kerja dengan baik;

- i. memberi pelayanan sesuai standar pelayanan kepada masyarakat menurut bidang tugasnya;
- j. menghormati sesama pegawai tanpa memandang agama, kepercayaan atau kesukuan;
- k. menghormati dan mematuhi perintah atasan serta kebijakan PDAM;
- l. berpakaian rapi dan sopan, serta memakai tanda pengenal sesuai ketentuan;
- m. memberi bimbingan dan contoh teladan yang baik kepada bawahan; dan
- n. bersikap tegas, adil, dan bijaksana terhadap bawahan.

BAB VIII

HARI LIBUR, CUTI DAN IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN

Pasal 30

- (1) Hari libur yang berlaku pada PDAM terdiri atas :
 - a. hari libur resmi yaitu hari libur berdasarkan kalender; dan
 - b. hari libur PDAM yaitu hari libur yang ditetapkan oleh Direksi PDAM.
- (2) Terhadap pegawai PDAM yang melaksanakan hari libur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pembayaran upahnya dilakukan secara penuh.
- (3) Bagi pegawai yang tetap melaksanakan tugas pada hari libur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan upah lembur berdasarkan ketentuan tentang lembur.

Pasal 31

- (1) Pegawai PDAM dapat tidak masuk kerja dengan alasan berupa :
 - a. cuti; atau
 - b. izin.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas :
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti besar;
 - c. cuti melahirkan dan keguguran;
 - d. cuti sakit;
 - e. cuti karena alasan penting; dan
 - f. cuti di luar tanggungan PDAM.
- (3) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berupa :
 - a. izin tidak bekerja karena sakit; dan
 - b. izin untuk kepentingan lainnya.

Pasal 32

- (1) Cuti tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf a diberikan kepada pegawai yang telah bekerja paling sedikit 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak mendapat cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja untuk satu tahun dengan upah pokok dibayar penuh.
- (3) Cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diambil untuk tahun berjalan.
- (4) Apabila cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak digunakan, cuti tahunan dianggap gugur dan tidak dapat diperhitungkan untuk tahun berikutnya.
- (5) Hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditangguhkan penggunaannya oleh Direksi atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila kepentingan Perusahaan mendesak.
- (6) Hak atas cuti tahunan yang ditangguhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat digunakan dalam tahun berikut selama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasuk hak atas cuti tahunan dalam tahun berjalan.

Pasal 33

- (1) Cuti besar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf b diberikan kepada pegawai yang telah bekerja paling singkat 3 (tiga) tahun secara terus menerus.
- (2) Cuti besar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan apabila pegawai tidak mengambil hak cuti tahunan selama 3 (tiga) tahun berturut-turut.
- (3) Pegawai yang menggunakan hak atas cuti besar, tidak berhak atas cuti tahunan dalam tahun berjalan.
- (4) Cuti besar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja berdasarkan pertimbangan Direksi.
- (5) Hak atas cuti besar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditangguhkan penggunaannya oleh Direksi atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila kepentingan Perusahaan mendesak kecuali untuk kepentingan agama.

Pasal 34

- (1) Cuti melahirkan dan keguguran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf c diberikan kepada pegawai tetap perempuan yang memenuhi ketentuan.
- (2) Ketentuan cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diberikan untuk kelahiran anak pertama, kedua, dan ketiga.
- (3) Jumlah kelahiran selain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan cuti di luar tanggungan PDAM.
- (4) Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan.
- (5) Jangka waktu sebelum melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberikan berdasarkan surat keterangan dokter.
- (6) Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberikan dengan tetap mendapat pembayaran upah.
- (7) Cuti keguguran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk jangka waktu paling lama 1½ (satu setengah) bulan dengan disertakan keterangan dokter.

Pasal 35

- (1) Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2) huruf d dapat diberikan kepada pegawai yang mengalami sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari.
- (2) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pegawai yang mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang dengan menyertakan surat keterangan dokter yang ditunjuk.
- (3) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk waktu paling lama 6 (enam) bulan dan dapat diperpanjang paling lama 6 (enam) bulan apabila dipandang perlu berdasarkan surat keterangan dokter yang ditunjuk.
- (4) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan, Pegawai yang bersangkutan dinyatakan belum sembuh dari penyakitnya, pegawai diberhentikan dengan hormat karena sakit/pensiun dipercepat dengan mendapat hak pensiun.
- (5) Pegawai yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga perlu mendapat perawatan, berhak atas cuti sakit sampai sembuh dari penyakitnya.

Pasal 36

- (1) Cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf e dapat diberikan kepada pegawai dengan alasan antara lain :
 - a. ibu, bapak, isteri atau suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit kronis atau meninggal;
 - b. alasan pernikahan; atau
 - c. alasan lain berdasarkan pertimbangan pimpinan.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja disesuaikan dengan alasan cuti dan kondisi volume pekerjaan.

Pasal 37

- (1) Cuti di luar tanggungan PDAM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf f dapat diberikan untuk kepentingan pribadi yang penting dan mendesak kepada pegawai yang telah bekerja paling sedikit 5 (lima) tahun secara berturut-turut.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1(satu) tahun dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat diberikan dengan adanya persetujuan Dewan pengawas dan ditetapkan dengan keputusan Direksi.
- (4) Pegawai yang menjalankan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan penghasilan/upah dan tidak diperhitungkan sebagai masa kerja pegawai.
- (5) Bagi pegawai yang telah menjalankan masa cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib melaporkan diri untuk kembali bekerja setelah selesai masa cuti.
- (6) Apabila pegawai tidak melaporkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai PDAM.

Pasal 38

- (1) Pegawai yang akan menggunakan hak cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) wajib memberitahukan secara tertulis kepada PDAM dengan mengisi formulir permohonan cuti yang telah disetujui atasan dan diketahui oleh Direksi.
- (2) Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling singkat 1 (satu) minggu sebelum cuti dilaksanakan.

- (3) Hak cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara tertulis oleh Direksi atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti.
- (4) Khusus tata cara cuti tahunan untuk pegawai satuan pengamanan diatur dengan peraturan tata tertib perusahaan.

Pasal 39

- (1) Izin tidak bekerja karena sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (3) huruf a dapat diberikan kepada pegawai yang memberitahukan kepada PDAM melalui Sub Bagian Kepegawaian dan/atau atasan langsung dengan disertai surat keterangan Dokter.
- (2) Surat keterangan sakit dari dokter sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disertakan apabila pegawai tidak masuk kerja dikarenakan sakit lebih dari 2 (dua) hari.
- (3) Bagi pegawai yang mengalami sakit pada saat sedang bekerja/menjalankan tugas, dapat diberikan izin dari atasan untuk pulang terlebih dahulu.

Pasal 40

- (1) Izin untuk kepentingan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (3) huruf b dapat diberikan kepada pegawai yang mengajukan permohonan secara tertulis dan/atau lisan dengan persetujuan atasan.
- (2) Dalam keadaan darurat atau mendesak, pegawai yang berada di luar tempat kerja dapat menyampaikan permohonan melalui telepon.

BAB IX

PEMBERHENTIAN

Pasal 41

- (1) Pegawai PDAM berhenti karena:
 - a. meninggal dunia;
 - b. atas permintaan sendiri; atau
 - c. diberhentikan.
- (2) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c karena:
 - a. mencapai batas usia pensiun;
 - b. tidak dapat melaksanakan tugas secara berkelanjutan;
 - c. melakukan pelanggaran disiplin; atau
 - d. pemutusan hubungan kerja.

- (3) Pegawai dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun.
- (4) Pegawai diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat.

Pasal 42

- (1) Pegawai yang berhenti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) huruf a kepada ahli warisnya diberikan hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Terhadap pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan uang duka wafat kepada ahli waris yang besarnya 3 (tiga) kali upah terakhir.

Pasal 43

- (1) Pegawai yang berhenti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) huruf b dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. mengajukan surat permohonan pengunduran diri paling lambat 1 (satu) bulan sebelum diberhentikan; dan
 - b. sebelum permohonan pengunduran diri disetujui, pegawai tetap melaksanakan tugas sebagaimana mestinya.
- (2) Terhadap pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf a apabila telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun.
- (2) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan tunjangan pensiun sesuai dengan kemampuan keuangan PDAM.
- (3) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan paling sedikit sebesar 3 (tiga) bulan upah terakhir.
- (4) Selain tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pegawai diberikan hak lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (5) Bagi pegawai yang tidak diikutsertakan dalam program pensiun, PDAM wajib memberikan uang pesangon sesuai masa kerja yang besarnya paling sedikit 3 (tiga) kali upah terakhir.
- (6) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dipekerjakan dengan perjanjian kerja khusus untuk waktu tertentu berdasarkan keahlian dan persetujuan Direksi.

Pasal 45

- (1) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) huruf b dapat disebabkan karena sakit atau alasan kesehatan lain.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. pegawai yang menderita sakit dan diistirahatkan selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut dan tidak dapat pulih kembali; atau
 - b. pegawai yang menderita penyakit menular atau kondisi badan tidak mampu lagi bekerja secara normal sesuai keterangan dokter yang ditunjuk.
- (3) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan hak pesangon yang besarnya paling sedikit 3 (tiga) kali upah terakhir.

Pasal 46

- (1) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf c diatur dengan peraturan perusahaan tentang tata tertib.
- (2) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf d dapat dilakukan terhadap :
 - a. pegawai dalam masa percobaan; atau
 - b. penyederhanaan organisasi
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat diberhentikan dengan alasan tidak cakap dalam melaksanakan tugas dan/atau kinerja kurang baik.
- (4) Atas pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PDAM tidak diberikan hak pesangon.

Pasal 47

- (1) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) huruf b disebabkan karena :
 - a. kebijakan pemerintah, Pemerintah Provinsi dan/atau Pemerintah Daerah;
 - b. keadaan darurat (*force majeure*); atau

- c. alasan lain yang menyebabkan harus dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh PDAM.
- (2) Terhadap pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pesangon yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 48

- (1) Apabila pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf d disertai dengan penetapan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, besarnya berpedoman pada ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (2) Penetapan pesangon atau uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan setiap bulan.

BAB X

LARANGAN

Pasal 49

Pegawai PDAM dilarang :

- a. melakukan tindak pidana;
- b. melakukan tindakan yang merugikan pelanggan, PDAM dan Daerah;
- c. menyalahgunakan wewenang yang diberikan;
- d. membocorkan atau memanfaatkan rahasia PDAM untuk kepentingan pribadi, keluarga, kerabat, sahabat, golongan dan/atau pihak lain yang dapat mengakibatkan kerugian atau merusak citra PDAM atau pimpinan PDAM;
- e. bertindak selaku perantara bagi suatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi pemerintah;
- f. bekerja pada instansi atau perusahaan lain tanpa izin Direksi;
- g. membawa narkoba, senjata tajam, senjata api, bahan peledak atau benda lain yang membahayakan bagi orang lain atau dapat merugikan PDAM;
- h. melakukan tindakan asusila termasuk pornografi dan pornoaksi di lingkungan kerja;
- i. menentang garis kebijakan PDAM menyangkut hal strategis yang telah dituangkan dalam keputusan;
- j. menghasut, memfitnah dan mempengaruhi pegawai lain untuk menentang kebijakan PDAM serta untuk melakukan tindakan pemogokan tidak sah di lingkungan PDAM;

- k. memalsukan tanda tangan atasan atau orang/pegawai lain serta memalsukan data dan sistem administrasi PDAM;
- l. melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun dalam melaksanakan tugas;
- m. menggunakan fasilitas PDAM tanpa izin untuk kepentingan pribadi;
- n. melawan atasan langsung/pimpinan dengan menolak tugas atau perintah kerja yang telah diberikan; dan
- o. melakukan pelanggaran disiplin.

BAB XI

SANKSI

Pasal 50

- (1) Pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dan Pasal 49 dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan tingkatan berupa:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- (3) Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. teguran tidak puas secara tertulis.
- (4) Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b berupa :
 - a. penundaan kenaikan upah pokok berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. penurunan upah pokok 1 (satu) tingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun; dan
 - c. penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c berupa :
 - a. penurunan pangkat 1 (satu) tingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. pembebasan dari jabatan; dan
 - c. pemberhentian.

- (6) Penggolongan pelanggaran sesuai tingkatan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan peraturan tata tertib perusahaan.

BAB XII

PENYELESAIAN SENGKETA

Pasal 51

- (1) Sengketa pegawai PDAM diselesaikan melalui upaya administratif dengan sistem musyawarah mufakat.
- (2) Upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari keberatan dan banding administrasi.
- (3) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum.
- (4) Banding sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan kepada Dewan pengawas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan peraturan tata tertib perusahaan.

BAB XIII

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 52

- (1) Bupati melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan manajemen kepegawaian PDAM.
- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa bimbingan, fasilitasi, monitoring dan evaluasi.

BAB XIV

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 53

- (1) Dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai, Direksi membentuk Tim Pertimbangan Disiplin Kepegawaian PDAM.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas membantu Direksi dalam mengkaji dan memberikan rekomendasi terhadap :
 - a. pemberian kenaikan pangkat, golongan dan ruang pegawai PDAM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2);
 - b. pemberhentian sementara pegawai PDAM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1);
 - c. pemberhentian tidak dengan hormat pegawai PDAM karena dihukum penjara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (3); dan

- d. penjatuan hukuman disiplin pegawai PDAM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (4) dan (5).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan keanggotaan, tugas dan tata kerja Tim Pertimbangan Kepegawaian PDAM diatur dengan peraturan tata tertib perusahaan.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 54

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Sikka Nomor 31 Tahun 2012 tentang Pemberian Cuti Bagi Direksi dan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sikka (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2012 Nomor 31), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 55

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Sikka.

Ditetapkan di Maumere
pada tanggal 14 Februari 2018

BUPATI SIKKA,
CAP,TTD.
YOSEPH ANSAR RERA

Diundangkan di Maumere
pada tanggal 14 Februari 2018
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SIKKA,
CAP,TTD.
VALENTINUS SILI TUPEN

BERITA DAERAH KABUPATEN SIKKA TAHUN 2018 NOMOR 9

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM

SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIKKA,



IMANUEL MABIKAFOLA

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 9 TAHUN 2018
TANGGAL 14 FEBRUARI 2018
TENTANG
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM

SUSUNAN PANGKAT, GOLONGAN DAN RUANG PEGAWAI PDAM

SUSUNAN PANGKAT, GOLONGAN DAN RUANG

No.	Pangkat	Gol	Ruang
1	Pegawai Dasar Muda	A	1
2	Pegawai Dasar Muda Tk. 1	A	2
3	Pegawai Dasar	A	3
4	Pegawai Dasar Tk. 1	A	4
5	Pelaksana Muda	B	1
6	Pelaksana Muda Tk. 1	B	2
7	Pelaksana	B	3
8	Pelaksana Tk. 1	B	4
9	Staf Muda	C	1
10	Staf Muda Tk. 1	C	2
11	Staf	C	3
12	Staf Tk. 1	C	4
13	Staf Madya	D	1
14	Staf Madya Tk. 1	D	2
15	Staf Utama Madya	D	3
17	Staf Utama	D	4
18	Staf Utama Tk. 1	D	5

BUPATI SIKKA
CAP,TTD.
YOSEPH ANSAR RERA

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 9 TAHUN 2018
TANGGAL 14 FEBRUARI 2018
TENTANG
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM

PANGKAT, GOLONGAN DAN RUANG PEGAWAI UNTUK PERTAMA KALI
DI ANGKAT BERDASARKAN IJAZAH

No.	Ijazah	Pangkat	Gol	Ruang
1	Sekolah Dasar (SD)	Pegawai Dasar Muda	A	1
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	Pegawai Dasar Muda I	A	2
3	Sekolah Menengah Atas (SLTA)	Pelaksana Muda	B	1
4	Diploma III	Pelaksana Muda I	B	2
5	Sarjana (S1)	Staf Muda	C	1
6	Pasca Sarjana (S2)	Staf Muda I	C	2
7	Doktor (S3)	Staf Madya	D	1

BUPATI SIKKA,
CAP,TTD.
YOSEPH ANSAR RERA

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 9 TAHUN 2018
TANGGAL 14 FEBRUARI 2018
TENTANG
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM

KENAIKAN PANGKAT, GOLONGAN DAN RUANG
PALING TINGGI BERDASARKAN IJAZAH

No.	Ijazah	Pangkat	Gol	Ruang
1	Sekolah Dasar (SD)	Pelaksana Muda	B	1
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	Pelaksana Muda I	B	2
3	Sekolah Menengah Atas (SLTA)	Staf Muda	C	1
4	Diploma III	Staf I	C	4
5	Sarjana (S1)	Staf Madya	D	1
6	Pasca Sarjana (S2)	Staf Utama Madya	D	4
7	Doktor (S3)	Staf Utama I	D	5

BUPATI SIKKA,
CAP,TTD.
YOSEPH ANSAR RERA

LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 9 TAHUN 2018
TANGGAL 14 FEBRUARI 2018
TENTANG
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM

PANGKAT, GOLONGAN DAN RUANG PUNCAK PEGAWAI DALAM JABATAN

No.	Ijazah	Gol. Awal	Gol. Akhir
1.	Kepala Bagian	C-3	D-2
2.	Kepala UPT IKK	B-4	C-3
3.	Kepala Sub Bagian	B-4	C-3

BUPATI SIKKA,
CAP,TTD.
YOSEPH ANSAR RERA