

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN DAERAH TINGKAT II
CIREBON**



NOMOR 10 TAHUN 1992 SERI D.10

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN DAERAH TINGKAT II
CIREBON**

**NOMOR 9 TAHUN 1992
TENTANG**

**KETENTUAN-KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKSI DAN KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM**

KABUPATEN DAERAH TINGKAT II CIREBON

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI KEPALA DAERAH TINGKAT II CIREBON**

Menimbang :

- a. Bahwa perusahaan daerah air minum adalah sebagai pelaksana sebagian urusan rumah tangga pemerintah kabupaten daerah tingkat II Cirebon yang dalam tugas sehari-harinya dituntut dapat menghasilkan pendapatan guna menunjang kehidupan dan perkembangan daerah sebagai pelaku otonomi yang yata, dinamis dan bertanggung jawab ;
- b. Bahwa untuk meningkatkan kelanaran tugas penyelenggaraan perusahaan daerah yang lebih berdaya guna dan berhasil guna serta menjadi terselenggaranya prinsip-prinsip ekonomi perusahaan perusahaan secara hebat, dipandang perlu menurut ketentuan-ketentuan pokok badan pengawas, direksi dan kepegawaian PDAM
- c. Bahwa sebagaimana pertimbangan dimaksud a dan b diatas,perlu ditetapkan dengan peraturan daerah.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah ;

2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat ;
3. Undang-undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah jo Undang-undang Nomor 6 Tahun 1969 ;
4. Undang-undang Nomor 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian ;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil ;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 1974 tentang Bentuk Peraturan Daerah ;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1984 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Perusahaan Daerah di lingkungan pemerintahan Daerah ;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 690-1572 Tahun 1985 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum ;
9. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 536-666 Tahun 1981 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi dan Badan Pengawas Perusahaan Daerah ;
10. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 690-29 tentang Pembentukan Dana Pensiun Bersama Direksi dan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Seluruh Indonesia (Depenma Pansi) ;
11. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 22 Tahun 1991 Tentang Peraturan Dana Pensiun Bersama Direksi dan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Seluruh Indonesia ;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Cirebon Nomor/2 PD/DPRD/1975 tentang Penerbitan Lembaran Daerah Kabupaten Tingkat II Cirebon ;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Cirebon Nomor ! Tahun 1988 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tingkat II Cirebon .

DENGAN PERSETUJUAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN DAERAH TINGKAT II CIREBON.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERATURAN DAERAH KABUPATEN DAERAH TINGKAT II CIREBON TENTANG KETENTUAN-KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKSI DAN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN DAERAH TINGKAT II CIREBON .

BAB I**KETENTUAN UMUM****Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

- a. Daerah adalah Kabupaten Daerah Tingkat II Cirebon ;
- b. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Tingkat II Cirebon ;
- c. Kepala Daerah adalah Bupati Kepala Daerah Tingkat II Cirebon ;
- d. Pejabat yang Berwenang adalah Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Barat ;
- e. Perusahaan adalah Perusahaan Daerah Air minum Kabupaten Tingkat II Cirebon ;
- f. Badan Pengawas adalah Badan Pengawas Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Cirebon ;
- g. Direksi adalah Direksi Perusahaan Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Cirebon ;
- h. Pegawai adalah Pegawai yang Bekerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Cirebon ;
- i. Penghasilan Pegawai adalah Gaji Pokok ditambah tunjangan-tunjangan dan penghasilan-penghasilan lainnya yang sah ;
- j. Istri/Suami adalah Istri/Suami dari Pegawai berdasarkan Perkawinan yang sah menurut Peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- k. Anak adalah anak kandung pegawai yang lahir dari perkawinan yang sah, anak tiri dan anak angkat yang sah menurut Perundang-undangan yang berlaku berumur kurang dari 18 tahun, belum berpenghasilan sendiri, belum pernah kawin dan menjadi tanggungan dari pegawai ;

BAB II**BADAN PENGAWAS****Bagian Pertama****Susunan****Pasal 2**

- (1) Pada Perusahaan dibentuk Badan Pengawas yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah .
- (2) Badan Pengawas bertugas untuk melaksanakan pengawasan terhadap pengelolaan Perusahaan termasuk pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan .

Pasal 3

Badan Pengawas dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku terhadap Perusahaan serta menjalankan keputusan-keputusan dan petunjuk-petunjuk dari Kepala Daerah .

Pasal 4

Badan Pengawas terdiri dari sedikitnya 3 (tiga) orang dan sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang anggota yang susunannya sebagai berikut :

- a. Kepala Daerah sebagai Ketua merangkap anggota ;
- b. Kepala Bagian Perekonomian pada Setwilda sebagai Sekretaris merangkap anggota ;
- c. Kepala Bagian Pemerintahan Umum pada Setwilda sebagai anggota ;
- d. Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Daerah Tingkat II Cirebon sebagai anggota ;
- e. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Daerah Tingkat II Cirebon sebagai anggota ;

Pasal 5

Antara sesama Anggota Badan Pengawas dan antara Anggota dengan Anggota Direksi tidak boleh ada hubungan keluarga sampai derajat ketiga, baik menurut garis lurus maupun garis kesamping termasuk menantu dan ipar.

Pasal 6

Jika setelah pengangkatan Anggota Badan Pengawas masuk dalam hubungan keluarga sebagaimana dimaksud pasal 5 Peraturan Daerah ini, maka untuk melanjutkan jabatannya diperlukan ijin tertulis dari Kepala Daerah setelah mendengar

pertimbangan Pejabat yang berwenang.

Pasal 7

- (1) Anggota Badan Pengawas diangkat dan diberhentikan oleh Kepala Daerah setelah mendapat persetujuan prinsip dari pejabat yang berwenang .
- (2) Permohonan persetujuan prinsip sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini diajukan oleh Kepala Daerah secara lengkap dengan dilampir keterangan/identitas Calon Anggota Badan Pengawas yang bersangkutan berupa :
 - a. Daftar Riwayat Hidup Lengkap yang Memuat Pendidikan dan Pengalaman Kerja ;
 - b. Surat Pernyataan Kepala Daerah yang Menyatakan Bahwa antara Calon Anggota Badan Pengawas yang diusulkan tidak mempunyai Hubungan keluarga sampai derajat ketiga, baik menurut garis lurus maupun garis kesamping, termasuk menantu dan ipar ;
 - c. Pendapat, saran-saran dan pertimbangan lainnya atas calon-calon yang diusulkan ;
 - d. Pas foto ukuran 4x6 cm ;
- (3) Kepala Daerah yang mencatat Ketua merangkap anggota Badan Pengawas dikecualikan dari ketentuan ayat (1) dan (2) pasal ini ;
- (4) Permohonan Persetujuan Prinsip tersebut ayat (1) dan (2) pasal ini disampaikan oleh Kepala Daerah selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatan Anggota Badan Pengawas yang lama berakhir .
- (5) Masa Jabatan Anggota Badan Pengawas Paling Lama 3 (tiga) Tahun ;
- (6) Anggota Badan Pengawas apabila habis masa jabatannya dapat diangkat kembali .

Pasal 8

- (1) Ketua, Sekretaris dan Anggota Badan Pengawas diberikan uang jasa yang diatur oleh Kepala Daerah yang dibebankan kepada Anggaran Perusahaan .
- (2) Besarnya uang jasa sebagaimana tersebut pada pada ayat (1) pasal ini, adalah sebagai berikut :
 - a. Maksimum 40% (empat puluh per seratus) dari gaji Direktur utama untuk ketua ;
 - b. Maksimum 35% (tiga puluh lima per seratus) dari gaji Direktur Utama untuk Ketua ;
 - c. Maksimum 80% (delapan puluh perseratus) dari uang jasa Ketua untuk anggota;

Bagian Kedua**Uraian Tugas****Pasal 9**

- (1) Badan pengawas sebagaimana dimaksud pasal 2 Peraturan Daerah ini membantu Kepala Daerah dalam hal :
- a. Merumuskan kebijaksanaan dibidang pengelolaan perusahaan ;
 - b. Melakukan pengawasan sehari-hari atas jalannya Perusahaan dan Direksi ;
 - c. Merumuskan kebijaksanaan Anggaran dan Keuangan Perusahaan ;
 - d. Membantu dan mendorong usaha pembinaan dan pengembangan perusahaan brupa :
 1. memberikan pertimbangan dan saran kepada Kepala Daerah untuk perbaikan dan perkembangan perusahaan;
 2. memberikan petunjuk dan pengarahan berdasarkan kebijaksanaan Kepala Daerah kepada Direksi ;
 3. meneliti Rancangan Anggaran Perusahaan dan menyiapkan persetujuan Kepala Daerah tiga bulan sebelum tahun Buku dimulai ;
- (2) Enam bulan sebelum masa jabatan Direksi berakhir, Badan Pengawas meneliti dan menilai hasil Pekerjaan serta pertanggung jawaban Direksi, untuk disampaikan kepada Kepala Daerah .
- (3) Hasil penilaian pekerjaan dan pertanggung jawaban Direksi sebagaimana diatur dalam ayat (2) pasal ini, disampaikan oleh Kepala Daerah kepada Pejabat yang Berwenang .

Bagian Kerja**Tata Kerja****Pasal 10**

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pasal 7 Peraturan Daerah ini :

- a. Badan Pengawas wajib menyelenggarakan pertemuan atau rapat secara berkala 6 (enam) bulan sekali untuk membahas dan menilai tugas-tugas Direksi .
- b. Ketua Badan pengawas wajib menyelenggarakan koordinasi baik dalam Lingkungan Badan Pengawas itu sendiri maupun dalam hubungan dengan Direksi .
- c. Apabila Badan Pengawas memandang perlu untuk mengadakan perubahan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Kepala Daerah, maka hal tersebut harus

diajukan kepada Kepala Daerah untuk mendapat keputusan .

B A B III

D I R E K S I

Bagian Pertama

S u s u n a n

Pasal 11

- (1) Perusahaan dipimpin oleh suatu Direksi yang jumlahnya maksimum 3 (tiga) orang;
- (2) Direksi terdiri dari : Direktur Utama dan dibantu 2 Direktur .

Bagian kedua

Syarat-syarat

Pasal 12

Syarat-syarat Anggota Direksi :

1. Warga Negara Indonesia ;
2. memiliki keahlian serta mempunyai ahlak dan moral yang baik ;
3. Bertempat tinggal ditempat kedudukan Perusahaan Daerah ;
4. tidak diperkenankan merangkap pekerjaan atau jabatan eksekutif lainnya tanpa persetujuan tertulis dari Kepala Daerah ;
5. tidak boleh terdiri dari orang-orang yang pernah melakukan kegiatan yang merugikan kepentingan Negara dan atau tindakan-tindakan lain yang tercela dibidang Perusahaan Daerah ;
6. tidak boleh ada hubungan keluarga sampai derajat ketiga baik menurut garis lurus, maupun garis kesamping termasuk menantu dan ipar. Jika sesudah pengangkatan mereka masuk dalam hubungan keluarga yang terlarang tersebut, maka untuk melanjutkan jabatannya diperlukan ijin Kepala Daerah setelah mendengar pertimbangan dari pejabat yang berwenang ;

Bagian ketiga

T u g a s

Pasal 13

Dalam melaksanakan kepengurusan dan pengelolaan Perusahaan Direksi bertugas :

- a. Memimpin semua kegiatan Perusahaan ;
- b. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan baik di kantor pusat maupun

dikantor-kantor Cabang dan unit ;

- c. Merencanakan dan menetapkan program kerja perusahaan ;
- d. Mengurus dan mengelola administrasi keuangan ;
- e. Melaksanakan kegiatan teknik dan pemeliharaan ;
- f. Menyelenggarakan administrasi umum ;
- g. Menyampaikan laporan berkala mengenai seluruh kegiatan termasuk penghitungan laba/rugi kepada Kepala Daerah melalui Badan Pengawas ;
- h. Mewakili Perusahaan baik didalam maupun diluar pengadilan.

Pasal 14

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pasal 13 Peraturan Daerah ini, Anggota Direksi mendapat pembagian tugas sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Bagian keempat

Pengangkatan dan pemberhentian

Pasal 15

Direksi adalah unsur pimpinan Perusahaan yang didalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Daerah.

Pasal 16

- a. yang memuat pendidikan dan pengalaman kerja ;
 - b. Surat kepala daerah yang menyatakan bahwa antara calon anggota direksi yang diusulkan tidak mempunyai hubungan kerja sampai derajat ketiga, baik menurut garis luas maupun garis kesamping termasuk dari ipar ;
 - c. Pendapat, sarana dan pertimbangan lainnya atas calon yang diusulkan ;
 - d. Pas foto ukuran 4 x 6 cm.
- (2) Permohonan perinsip tersebut ayat (3) pasal ini disampaikan kepala daerah selambat-lambatnya Direksi diangkat dan diberhentikan dengan keputusan kepala daerah setelah mendapat pertimbangan dari badan pengawas untuk masa jabatan 4 (empat) tahun dan dapat diangkat kembali setelah masa jabatan tersebut berakhir.
- (3) Sebelum dikeluarkan surat keputusan pengangkatan diatur dalam ayat (1) pasal ini, terlebih dahulu ditetapkan persetujuan prinsip dari pejabat yang berwenang.
- (4) Setiap pemohon persetujuan perinsip disampaikan oleh kepala daerah secara

lengkap kepada pejabat yang berwenang dengan dilampiri keterangan/identitas calon anggota direksi berupa :

- (5) Daftar riwayat hidup lengkap 3 (tiga) bulan sebelumsebelum masa jabatan anggota direksi lama berakhir.

Pasal 17

Pengangkatan dan pemberhentian anggota direksi dapat dilakukan seluruhnya atau sebagian.

Pasal 18

- (1) Anggota direksi diberhentikan atau dapat diberhentikan oleh kepala daerah meskipun jabatannya belum berakhir karena :
 - a. Meninggal dunia ;
 - b. Permintaan sendiri ;
 - c. Melaksanakan sesuatu atau yang bersikap merugikan perusahaan atau bertentangan dengan kepentingan Negara ;
 - d. Sesuatuhal yang mengakibatkan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan wajar ;
- (2) Khusus dalam hal diduga terdapat tuduhan tersebut dalam ayat (1) huruf c pasal ini, anggota direksi yang bersangkutan diberhentikan untuk sementara dari tugasnya oleh kepala daerah sesuai dengan usuk badan pengawas ;
- (3) Pemberhentian itu diberikan secara tertulis kepada anggota direksi yang bersangkutan, badan pengawas dan anggota direksi lainnya disertai alasan-alasan yang menyebabkan pemberhentian sementara tersebut ;
- (4) Dalam hal terjadi pemberhentian sementara tersebut dalam ayat (1) pasal ini dilakukan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Anggota direksi yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam suatu sidang yang khusus diadakan untuk itu oleh badan pengawas dalam waktu 1 (satu) bulan sejak anggota direksi tersebut diberitahukan tentang pemberhentian sementara. Jika anggota direksi yang bersangkutan tidak hadir dalam persidangan tersebut, yang bersangkutan dianggap menerima apapun yang diputuskan oleh badan pengawas ;
 - b. Dalam sidang itu badan pengawasan memutuskan apakah anggota direksi yang bersangkutan tetap diusulkan untuk diberhentikan ataukah pemberhentian sementara itu dibatalkan atau segera menyampaikan keputusannya secara tertulis kepada kepala daerah ;

- c. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sejak diterimanya keputusan sidang tersebut huruf b ayat ini keputusan kepala daerah mengeluarkan keputusan dan menyampaikan secara tertulis kepada anggota direksi yang bersangkutan, badan anggota dan direksi lainnya. Dalam hal pemberitahuan tersebut diatas tidak dilakukan dalam waktu yang ditentukan, maka pemberhentian sementara itu menjadi batal menurut hukum ;
- d. Jika sidang tersebut ayat (4) pasal ini tidak diadakan oleh Badan Pengawas dalam waktu 1 (Satu) bulan setelah pemberhentian sementara itu diberitahukan menurut ketentuan ayat (3) pasal ini, maka usul pemberhentian dimaksud ayat (2) pasal ini dan keputusan pemberhentian sementara oleh Kepala Daerah menjadi batal menurut hukum ;
- e. Jika keputusan Kepala Daerah tersebut ayat (4) huruf c pasal ini tidak dapat disetujui Anggota Direksi yang bersangkutan ataupun oleh Badan Pengawas, maka pihak yang bersangkutan dapat mengajukan permohonan banding secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang dengan disertai alasan-alasannya dalam waktu 2 (Dua) minggu setelah pemberhentian tentang keputusan termaksud diterima. Pejabat yang berwenang mengambil keputusan terhadap banding itu selambat-lambatnya dalam waktu 2 (Dua) bulan sejak surat banding diterima. Keputusan tersebut mengikat sesama pihak yang bersangkutan.
- f. Apabila Pejabat yang berwenang tidak mengambil keputusan terhadap permohonan banding tersebut dalam waktu yang ditetapkan dalam huruf a ayat ini maka keputusan Kepala Daerah tersebut menjadi batal menurut hukum sehingga permohonan banding yang bersangkutan dianggap diterima.

Bagian Kelima

Penghasilan

Pasal 19

Direksi perusahaan menerima :

a. Gaji :

Direktur Utama menerima gaji yang sesuai dengan kemampuan Perusahaan paling banyak dua setengah kali gaji pegawai yang tertinggi di dalam perusahaan.

Direktur menerima sembilan puluh perseratus dari Direktur Utama ;

- b. Jasa Produksi, sesuai dengan Peraturan yang berlaku untuk pegawai ;
- c. Tunjangan kesehatan, sesuai dengan Peraturan yang berlaku untuk pegawai ;
- d. Peraturan, anggota direksi mendapat peraturan dinas yang setandar atau

penggantian senyawa yang seimbang.

Pasal 20

Pelaksanaan pembagian peng hasilan tersebut pada pasal 8 ayat (1), (2) dan pada pasal 19 butir a peraturan daerah ini harus didasarkan atas ketentuan bahwa dasar penentuan uang jasa badan pengawas, gaji direksi serta gaji seluruh pegawai keseluruhannya berkisar antara 10% (sepuluh perseratus) dan 30% (tiga puluh perseratus) dari seluruh realisasi anggaran perusahaan berdasarkan tahun anggaran yang berlaku.

Bagian Keenam

Dana Representasi

Pasal 21

Dana representasi disediakan dari anggaran perusahaan sebanyak-banyaknya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah gaji direksi dalam 1 (satu) tahun yang penggunaannya diatur oleh direksi.

Bagian Ketujuh

Pesangon dan Pensiun

Pasal 22

- (1) Anggota direksi berhak atas pesangon yang pengaturannya ditetapkan oleh kepala daerah dengan perbedaan oleh sebagai berikut :
 - a. Bila diberhentikan dengan hormat karena masa jabatan pertama berakhir mendapat pesangon 30 % (tiga puluh perseratus) dari gaji bersih tahun terakhir;
 - b. Bila diberhentikan dengan hormat karena masa jabatan kedua berakhir mendapat pesangon 50% (lima puluh perseratus) dari gaji bersih tahun terakhir;
 - c. Bila diberhentikan dengan hormat karena masa jabatan ketiga dan seterusnya bias berakhir diberikan pesangon 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari penerimaan gaji bersih tahun terakhir ;
 - d. Bila anggota direksi diberhentikan dengan hormat sebelum berakhirnya masa jabatan kedua dan atau ketiga dan seterusnya mendapatkan pesangon berdasarkan perhitungan yang diperhitungkan atas dasar masa jabatan sebelumnya.
- (2) Anggota direksi tidak berhak atas pesangon apabila diberhentikan tidak dengan hormat dan tidak atas permintaan sendiri ;
- (3) Ketentuan tersebut pada ayat (1) pasal ini juga berlaku bagi anggota direksi yang

diangkat pegawai negeri atau pegawai daerah ;

- (4) Anggota direksi berhak atas pensiun yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku ;
- (5) Bagi direksi yang diangkat dari karyawan perusahaan berhak menerima pesangon sebagaimana tercantum pada ayat (1) pasal ini atau memilih menjadi karyawan kembali dengan diberikan pangkat sama dengan pangkat pegawai yang tertinggi diperusahaan yang bersangkutan.

Bagian Kedelapan

Cuti

Pasal 23

- (1) Direksi memperoleh hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku bagi pegawai perusahaan ;
- (2) Pejabat yang berwenang memberi cuti adalah kepala daerah atau pejabat yang ditunjuk oleh kepala daerah.

BAB IV

KEPEGAWAIAN

Bagian Pertama

Pasal 24

Yang berwenang menerima, mengangkat, menjadikan, menaikkan pangkat, menetapkan gaji berkala, menjatuhkan hukuman jabatan dan memberhentikan pegawai adalah Direksi.

Pasal 25

Pengadaan pegawai dilakukan hanya untuk mengisi formasi yang telah ditetapkan.

Pasal 26

- (1) pengadaan pegawai perusahaan diumumkan secara luasnya oleh direksi atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Dalam pengumuman yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dicantumkan antara lain:
 - a. jumlah dan jenis lowongan ;
 - b. syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamaran ;
 - c. Alamat tempat lamaran diajukan ;
 - d. Batas waktu pengajuan surat lamaran.

Pasal 27

Setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan daerah ini mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi pegawai baru dalam perusahaan.

Pasal 28

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah :

- a. Warga Negara Indonesia ;
- b. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun ;
- c. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuasaan hukum yang tetap karena merupakan suatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan ;
- d. Tidak pernah terlibat dalam suatu gerakan yang menentang Pancasila, Undang-undang dasar 1945 Negara dan pemerintah ;
- e. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai suatu Instansi swasta ;
- f. Tidak berkedudukan sebagai pegawai Negeri atau calon pegawai Negeri ;
- g. Mempunyai pendidikan, kecakapan atau keahlian yang diperlukan ;
- h. Berlaku baik ;
- i. Berbadan sehat yang dinyatakan oleh dokter yang ditunjukan oleh perusahaan.

Pasal 29

Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri kepada perusahaan dengan distribusi :

- a. Daftar riwayat hidup ;
- b. Salinan ijazah atau surat tanda tamat belajar yang berlaku ;
- c. Surat berkelakuan baik dari pejabat yang berwajib ;
- d. Surat keterangan kesehatan dari dokter yang ditunjuk ;
- e. Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah dihukum penjara atau kurung berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatannya ;
- f. Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah terlibat gerakan yang menentang

pancasila, undang-undang dasar 1945, Negara dan pemerintah ;

- g. Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai suatu instansi, baik instansi pemerintahan maupun instansi swasta ;
- h. Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri atau calon pegawai negeri ;
- i. Pas foto menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan ;
- j. Selain sah keputusan atau keterangan tentang pengalaman bekerja bagi pelamar yang telah mempunyai pengalaman bekerja ;
- k. Surat keterangan lainnya yang diterima dalam pengumuman.

Pasal 30

Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dikembalikan kepada yang bersangkutan disertai alasan-alasan.

Pasal 31

- (1) Pelamar yang surat lamarannya memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti ujian ;
- (2) Ujian diselenggarakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh direktorat ;
- (3) Ujian meliputi ;
 - a. Pengetahuan umum ;
 - b. Pengetahuan teknis ;
 - c. Kepribadian apabila dipandang perlu,

Pasal 32

Pelamar yang diterima, diangkat oleh direksi menjadi pegawai dengan masa percobaan dan dipekerjakan. Serta digaji berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 33

- (1) Pegawai yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 12 (Dua belas) bulan dan paling lama 24 (Duapuluh empat) bulan, diangkat oleh direksi menjadi pegawai penuh dalam pangkat tertentu menurut peraturan yang berlaku apabila memenuhi syarat-syarat ;
 - a. Telah menunjukkan kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah ;
 - b. Telah menunjukkan kecakapan dalam melakukan tugas ;
 - c. Telah memenuhi syarat-syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat

menjadi pegawai.

- (2) Syarat-syarat yang dimaksud dalam ayat (1) huruf a, b dan c pasal ini dinyatakan secara tertulis oleh atasan yang bersangkutan yang berwenang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud dalam huruf d dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh dokter dan ahli lainnya yang ditunjukkan oleh direksi.

Pasal 34

Pegawai yang telah menjalankan masa percobaan tetapi tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam pasal 33 peraturan daerah ini diberhentikan sebagai calon pegawai calon pegawai tanpa pesangon apapun.

Pasal 35

Dalam rangka kepentingan pekerjaan di perusahaan, direksi dapat mengangkat tenaga honorer yang jumlahnya diatur dalam peraturan direksi.

Bagaian Kedua

Nama dan Susunan Kepangkatan

Pasal 36

Nama dan susunan pangkai pegawai perusahaan dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi adalah sebagaimana tersebut dalam lampiran I peraturan daerah ini.

Pasal 37

- (1) Pegawai diangkat dalam pangkat tertentu sebagaimana dimaksud dalam 36 peraturan daerah ini ;
- (2) Pengangkatan dalam pangkat sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini dilakukan berdasarkan peraturan yang diatur oleh direksi.

Bagian Ketiga

Penghasilan Pegawai

Paragraph 1

Gaji Pokok

Pasal 38

Kepada pegawai yang diangkat dalam wuatu pangkat menurut lampiran I peraturan daerah ini diberikan gaji pokok menurut golongan/ruang gaji yang telah ditentukan untuk pangkat iatu yang pengaturannya ditetapkan dengan keputusan kepala daerah.

Pasal 39

Kepada seorang yang diangkat calon pegawai diberi gaji pokok sebesar 80% (delapan puluh perseratus) dari gaji pokok yang sebagaimana dimaksud dalam pasal 38 peraturan daerah ini.

Pasal 40

Penetapan gaji pokok pegawai yang diangkat pada suatu pangkat termasuk dalam golongan/ ruang gaji baru yang lebih rendah dari golongan/ ruang gaji menurut pangkat lama diberikan gaji pokok dan masa kerja golongan/ dalam golongan gaji baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja dalam pangkat lama sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Pasal 41

Penetapan gaji pokok pegawai yang ditetapkan dalam suatu pangkat termasuk golongan/ ruang gaji menurut pangkat lama diberikan gaji pokok dan masa kerja baru golongan/ dalam golongan ruang gaji baru yang akan diperolehnya apabila yang bersangkutan terus menjabat pangkat baru itu.

Pasal 42

- (1) Kepada pegawai diberikan kenaikan gaji berkala apabila memenuhi syarat-syarat :
 - a. menurut Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan(DP 3) yang bersangkutan telah menunjukan setiap unsure bernilai baik ;
 - b. telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala.
- (2) Apabila yang bersangkutan belum memenuhi syarat tersebut pada ayat (1) huruf a pasal ini, maka kenaikan gaji berkala itu ditunda paling lama untuk (satu) tahun dan apabila habis waktu penundaan tersebut yang bersangkutan belum juga memenuhi syarat-syarat maka kenaikan gaji berkala itu ditunda tiap-tiap kali paling lama untuk 1 (satu) tahun.

Paragraf 2

Tunjangan Tunjangan

Pasal 43

Disamping gaji pokok pegawai juga dapat diberikan Tunjangan-tunjangan sebagai berikut :

- a. Tunjangan Istri, Suami dan anak;
- b. Tunjangan pengobatan;

- c. Tunjangan pangan;
- d. Tunjangan perusahaan;
- e. Tunjangan jabatan;
- f. Tunjangan keahlian;
- g. Tunjangan kemahalan;
- h. Tunjangan perumahan/Pengganti Sewa Rumah;
- i. Tunjangan pelaksanaan;
- j. Tunjangan Represensi;
- k. Tunjangan lain yang ditetapkan oleh Direksi.

Paragraf 3

Masa kerja

Pasal 44

- (1) Masa kerja pegawai perusahaan termasuk masa sebelum menjadi pegawai perusahaan dapat diperhitungkan dengan surat keputusan Direksi.
- (2) Direksi dapat memberikan masa kerja tambahan bagi pegawai perusahaan yang berhasil meningkatkan pendidikannya berdasarkan peraturan Direksi.

Pasal 45

Dalam rangka pengangkatan tenaga Honorer, Direksi mengayur ketentuan honorariumnya dalam peraturan tersendiri.

Bagiaan keempat

Pengangkatan Dalam Pangkat dan Kenaikan Pangkat

Paragraf 1

Pengangkatan Dalam Pangkat

Pasal 46

Setiap pegawai diangkat dalam pangkat tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 47

- (1) pangkat-pangkat yang dapat diberikan untuk pengangkatan pertama adalah:
 - a. pegawai Dasar Muda tergolongon Ruang A/1 bagi mereka yang memiliki STTB sekolah Dasar;
 - b. pegawai Muda Tingkat I Golongan ruang A/2 bagi mereka sekurang-kurangnya

memiliki STTB sekolah menengah Umum Tingkat pertama 3 Tahun, Sekolah Kejuruan Tingkat pertama 3 Tahun;

c. pelaksanaan Muda golongan B/1 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki STTB Sekolah umum Tingkat Atas, Sekolah kejuruan Tingkat Atas Non Guru 3 Tahun;

d. pelaksanaan Muda Tingkat I Golongan Ruang B/2 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, Ijazah Bachelereat, Ijazah diplomat III Sekolah politeknik;

e. Staf Muda Golongan Ruang C/1 bagi mereka yang memiliki Ijazah Sarjana, Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Ijazah Pasca Sarjana, Ijazah Spesialis I;

(2) Disamping syarat-syarat pendidikan sebagai mana dimaksud ayat (1) pasal ini harus pula dipenuhi syarasyarat lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 4

Kenaikan Pangkat

Pasal 48

Kenaikan pangkat pegawai perusahaan ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober tiap tahun.

Pasal 49

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas pengabdian yang bersangkutan terhadap perusahaan.

Pasal 50

(1) Kenaikan pangkat regular adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai perusahaan yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya.

(2) Kenaikan pangkat regular bagi pegawai perusahaan, memiliki :

- a. STTB Sekolah dasar adalah sampai dengan pangkat pelaksanaan Muda Golongan ruang B/1 ;
- b. STTB Sekolah Umum Tingkat pertama, Sekolah Kejuruan Tingkat pertama 3 Tahun adalah sampai dengan pangkat pelaksanaan Golongan ruang B/3 ;
- c. STTB Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas, Non Guru 3 Tahun adalah sampai dengan pangkat Staf Muda Golongan Ruang C/1 ;

- d. Ijazah Sarjana Muda, Akademi atau Ijazah Diplomat III Politeknik adalah sampai dengan pangkat Staf Muda Tingkat I Golongan Ruang C/2 ;
- e. Ijazah Sarjana, Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker adalah sampai dengan pangkat Staf Tingkat I Golongan Ruang C/4.

Pasal 51

Kenaikan pangkat regular dapat diberikan setiap kali setingkat lebih tinggi apabila pegawai yang bersangkutan:

- a. telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsure penilai pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik;
- b. telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilai pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai cukup;

Pasal 52

- (1) Kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang mengaku jabatan Struktural tertentu dan yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- (2) kenaikan pangkat pilihan diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan jabatan yang bersangkutan.

Pasal 53

Pegawai sebagai mana yang dimaksud dalal pasal 52 peraturan Daerah ini dapat dinaikan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi apabila:

- c. telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsure penilai pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- d. telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan penilaian pelaksanaan pekerjaan rata-rata bernilai baik, dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai kurang;

Pasal 54

- (1) pegawai yang memangku jabatan sebagaimana dimaksud pasal 53 Peraturan Daerah ini tetapi pangkatnya masih dibawah pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikan pangkatnya setiap kali lebih tinggi apabila :
 - a. Sekurang-kurangnya telah 2 (Dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya, sekurang-kurangnya telah 1 (Satu) tahun memangku jabatan yang bersangkutan dan setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-

kurangnya bernilai baik dalam dalam 2 (Dua) tahun terakhir ;

- b. Sekurang-kurangnya telah 3 (Tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya, sekurang-kurangnya telah 1 (Satu) tahun memegang jabatan yang bersangkutan dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan rata-rata bernilai baik dalam 2 (Dua) tahun terakhir, dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai kurang.

(2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (Tiga) kali selama menjadi pegawai Perusahaan.

Pasal 55

Kenaikan pangkat Istimewa diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi luar biasa.

Pasal 56

Pegawai yang menunjukkan prestasi luar biasa dapat diberikan kenaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila :

- a. Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, secara terus-menerus selama 2 (Dua) tahun terakhir, sehingga dinyatakan nyata menjadi teladan bagi lingkungannya yang dinyatakan dengan Surat Keputusan Direksi ;
- b. Sekurang-kurangnya telah 2 (Dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya ;
- c. Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan bernilai amat baik selama 2 (Dua) tahun terakhir ;
- d. Masih dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan bagi jabatan yang dipangku oleh pegawai yang bersangkutan.

Bagian Kelima

Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Daftar Urut Kepangkatan

Paragraf 1

Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Pasal 57

Terhadap setiap pegawai dilakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan sekali setahun oleh Pejabat Penilai.

Pasal 58

Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan bersifat Rahasia.

Pasal 59

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

Pasal 60

- (1) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan diberikan oleh Pejabat Penilai kepada Pegawai yang dinilai.
- (2) Apabila Pegawai yang dinilai berkeberatan atas nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, maka ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan Pejabat Penilai melalui hirarhi dalam jangka waktu 14 (Empat belas) hari sejak tanggal diterimanya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut.

Pasal 61

- (1) Pejabat Penilai menyampaikan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Atasan Pejabat Penilai dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Apabila tidak ada yang keberatan dari pegawai yang dinilai, Daftar Penilai Pelaksanaan Pekerjaan tersebut disampaikan tanpa catatan ;
 - b. Apabila ada keberatan dari pegawai yang dinilai, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut disampaikan dengan catatan tentang tanggapan Pejabat Penilai atas keberatan yang diajukan oleh pegawai.
- (2) Atasan Pejabat Penilai memeriksa dengan seksama, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang disampaikan kepadanya.
- (3) Apabila terdapat alasan yang cukup, atasan pejabat penilai dapat mengadakan perubahan nilai yang tercantum dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) pasal ini.
- (4) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan baru berlaku sesudah ada pengesahan dari atasan Pejabat Penilai.

Paragraf 2

Daftar Urut Kepangkatan

Pasal 62

Daftar Urut Kepangkatan dibuat sekali setahun, setiap akhir tahun.

Pasal 63

Daftar Urut Kepangkatan yang digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan Obyektif dalam melaksanakan pembinaan karier pegawai.

Pasal 64

Apabila ada lowongan, maka pegawai yang menduduki Daftar Urut Kepangkatan yang lebih tinggi wajib dipertimbangkan lebih dulu.

Pasal 65

Urutan yang digunakan untuk menetapkan Nomor Urut dalam Daftar Urut Kepangkatan secara berturut-turut adalah :

- a. Pangkat ;
- b. Jabatan ;
- c. Masa Kerja ;
- d. Latihan Jabatan ;
- e. Pendidikan ;
- f. Usia ;

Pasal 66

Daftar Urut Kepangkatan adalah bersifat terbuka dan diumumkan menurut cara yang ditentukan.

Pasal 67

- (1) Pegawai yang merasa nomor urutnya dalam Daftar Urut Kepangkatan tidak tepat, dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada Direksi atau pejabat yang ditunjuk ;
- (2) Dalam surat keberatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini harus dimuat alasan-alasan keberatan itu ;
- (3) Keberatan sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini harus diajukan dalam jangka waktu 30 (Tiga puluh) hari sejak tanggal pengumuman Daftar Urut Kepangkatan.

Bagian Keenam**Cuti****Pasal 68**

Pejabat yang berwenang memberikan Cuti adalah Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 69

Cuti terdiri dari :

- a. Cuti Tahunan ;
- b. Cuti Besar ;
- c. Cuti Sakit ;
- d. Cuti Bersalin
- e. Cuti karena alasan penting.

Pasal 70

- (1) Pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun secara terus-menerus berhak atas Cuti Tahunan ;
- (2) Lamanya Cuti Tahunan 12 (Dua belas) hari kerja ;
- (3) Cuti Tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu yang kurang dari 3 (Tiga) hari kerja ;
- (4) Untuk mendapat Cuti Tahunan pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk ;
- (5) Cuti Tahunan diberikan secara tertulis oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 71

- (1) Pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (Eman) tahun secara terus-menerus berhak atas cuti besar yang lamanya 3 (Tiga) bulan ;
- (2) Pegawai yang menjalani Cuti Besar, tidak berhak lagi atas Cuti Tahunannya dalam tahun yang bersangkutan ;
- (3) Untuk mendapatkan Cuti Besar, Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk ;
- (4) Cuti Besar diberikan secara tertulis oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 72

Setiap Pegawai yang menderita sakit berhak atas Cuti Sakit.

Pasal 73

- (1) Pegawai yang sakit selama 1 (Satu) atau 2 (Dua) hari berhak atas Cuti Sakit, dengan ketentuan bahwa ia harus memberitahukan pada atasannya ;
- (2) Pegawai yang sakit lebih dari 2 (Dua) hari sampai dengan 14 (Empat belas) hari

berhak atas Cuti Sakit, dengan ketentuan bahwa pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk dengan, 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 Direksi atau Pejabat yang ditunjuk ;
- (4) Cuti sebagaimana dimaksud ayat (3) pasal ini, diberikan untuk waktu paling lama 1 (Satu) tahun ;
- (5) Pegawai yang tidak sembuh dari sakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud ayat (4) pasal ini, harus diuji kembali kesehatannya oleh Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan ;
- (6) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud ayat (5) pasal ini, pegawai yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan mendapat uang tunggu berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 74

- (1) Pegawai Wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1,5 (satu setengah) bulan ;
- (2) Untuk mendapatkan Cuti Sakit, sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini, yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter atau Bidan.

Pasal 75

Pegawai yang mengalami kecelakaan balm dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga ia perlu mendapat perawatan berhak atas Cuti Sakit sampai ia sembuh dari sakitnya.

Pasal 76

Selama menjalankan Citi Sakit sebagaimana dimaksud dalam pasal 72 sampai dengan pasal 75 Peraturan Daerah ini, pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Pasal 77

Cuti Sakit sebagaimana dimaksud dalam pasal 72 sampai dengan pasal 75 Peraturan Daerah ini, kecuali yang dimaksud dalam ayat (1) pasal 24 Peraturan Daerah ini, diberikan secara tertulis oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 78

- (1) Untuk persalinan anak yang pertama, kedua dan ketiga pegawai wanita berhak atas Citi Bersalin ;
- (2) Waktu persalinan anak keempat dan seterusnya pegawai wanita diberikan Cuti diluar tanggung Perusahaan ;
- (3) Lamanya Cuti Bersalin tersebut dalam ayat (1) dan ayat (2) pasal ini adalah 1 (Satu) bulan sebelum dan 2 (Dua) bulan sesudah persalinan.

Pasal 79

- (1) Untuk mendapatkan Cuti Bersalin, pegawai wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk ;
- (2) Cuti Bersalin diberikan secara tertulis oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 80

Selama menjalankan Cuti Bersalin pegawai wanita yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Pasal 81

Yang dimaksud dengan Cuti karena alasan penting adalah karena :

- a. Ibu, Bapak, Istri / Suami, Anak, Adik, Kakak, Mertua atau Menantu sakit atau karena meninggal dunia ;
- b. Melangsungkan perkawinan yang pertama ;
- c. Alasan penting lainnya yang ditetapkan kemudian oleh Direksi.

Pasal 82

- (1) Pegawai berhak atas Cuti karena alasan penting ;
- (2) Lamanya Cuti karena alasan penting ditentukan oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk memberikan Cuti paling lama 2 (Dua) bulan.

Pasal 83

- (1) Untuk mendapatkan Cuti karena alasan penting, pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyebutkan alasan-alasan kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Cuti karena alasan penting diberikan secara tertulis oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 84

Selama menjalankan Cuti karena alasan penting, pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Bagian Ketujuh

Disiplin Pegawai

Paragraf 1

Kewajiban dan Larangan

Pasal 85

Setiap pegawai wajib :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah ;
- b. Mengutamakan kepentingan Negara, Pemerintah dan Perusahaan diatas kepentingan golongan atau diri sendiri ;
- c. Menjunjung tinggi kehormatan atau martabat Perusahaan ;
- d. Menyimpan rahasia Perusahaan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya ;
- e. Melakukan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab ;
- f. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Perusahaan ;
- g. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kerjasama Perusahaan ;
- h. Menciptakan dan memelihara suasana kerjasama yang baik ;
- i. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Perusahaan sebaik-baiknya ;
- j. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidangnya masing-masing ;
- k. Bertindak dan bersikap tegas tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya ;
- l. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya ;
- m. Memberi dan menjadi contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya ;
- n. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Pasal 86

Setiap pegawai dilarang :

- a. Menyalahgunakan wewenang ;
- b. Melakukan kegiatan-kegiatan yang langsung atau tidak langsung merugikan kepentingan Perusahaan atau Negara ;
- c. Menyalahgunakan barang-barang atau uang, surat berharga milik Perusahaan ;
- d. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang berharga milik Perusahaan secara tidak sah ;
- e. Melakukan kejahatan bersama atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Perusahaan ;
- f. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan pegawai yang bersangkutan ;
- g. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya ;
- h. Melakukan perbuatan yang tercela yang dapat mencemarkan nama baik Perusahaan atau Negara ;
- i. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan ;
- j. Bertindak selaku perantara bagi suatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan pesanan dari Perusahaan ;
- k. Memiliki saham / modal dalam perusahaan ;
- l. Melakukan tugasnya untuk kepentingan pribadi golongan atau pihak lain ;

Paragraf 2

Hukuman Disiplin

Pasal 87

Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan sebagai mana dimaksud dalam pasal 85 dan pasal 86 Peraturan Daerah ini adalah pelanggaran disiplin.

Pasal 88

Dengan tidak mengurangi ketentuan Peraturan Perundang-undangan Pidana, pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin oleh Direksi.

Tingkat Hukuman Disiplin terdiri dari :

- a. Hukuman Disiplin Ringan ;
- b. Hukuman Disiplin Sedang, dan
- c. Hukuman Disiplin Berat.

Jenis Hukuman Disiplin Ringan terdiri dari :

- a. Teguran Lisan ;
- b. Teguran Tulisan, dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Jenis Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari :

- a. Penundaan kenaikan Gaji Berkala, untuk paling lama 1 (Satu) tahun ;
- b. Penurunan Gaji sebesar 1 (Satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (Satu) tahun, dan
- c. Penundaan Kenaikan Pangkat untuk paling lama 1 (Satu) tahun.

Jenis Hukuman Disiplin Berat terdiri dari :

- a. Penurunan Pangkat pada pangkat yang setinggi lebih rendah untuk paling lama 1 (Satu) tahun ;
- b. Pembebasan dari Jabatan ;
- c. Pemberian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai, dan
- d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai.

Bagian Kedelapan

Pemberhentian Sementara

Pasal 89

- (1) Untuk kepentingan pengadilan seorang pegawai yang diduga telah melakukan suatu kejahatan / pelanggaran jabatan dan berhubungan dengan itu oleh pihak yang wajib dikenakan tahanan sementara, mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara ;
- (2) Ketentuan menurut ayat (1) pasal ini dapat diberlakukan terhadap seorang pegawai yang oleh pihak wajib dikenakan tahanan sementara karena didakwa telah

melakukan suatu pelanggaran Hukum Pidana yang tidak menyangkut jabatannya dalam hal pelanggaran yang dilakukan itu berakibat hilangnya penghargaan dan kepercayaan atas diri Pegawai yang bersangkutan, atas hilangnya martabat serta wibawa pegawai itu.

Pasal 90

Seorang pegawai harus diberhentikan jika ia terbukti melakukan penyelewengan terhadap ideologi dan Haluan Negara atau ia terbukti dengan sadar dan atau sengaja melakukan suatu yang merugikan kepentingan dan keselamatan Bangsa dan Negara.

Pasal 91

- (1) Kepada seorang Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 88 ayat (1) Peraturan Daerah ini :
 - a. Jika belum terdapat petunjuk-petunjuk yang jelas tentang dilakukannya pelanggaran yang tidak wakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan sementara dan diberikan gaji 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari gaji pokok yang diterima terakhir ;
 - b. Jika terdapat petunjuk-petunjuk yang meyakinkan bahwa ia telah melakukan pelanggaran yang tidak wakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan sementara, diberikan gaji 50% (lima puluh perseratus) dari gaji pokok yang diterima terakhir .
- (2) Kepada pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 88 ayat (2) peraturan Daerah ini, mulai bulan berikutnya ia diberhentikan, diberikan gaji sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari gaji pokok yang diterima terakhir .

Pasal 92

Untuk menghindari kerugian bagi keuangan Perusahaan, maka perkara yang menyebabkan seorang pegawai dikenakan pemberhentian sementara diperiksa dalam waktu sesingkat-singkatnya agar dapat diambil keputusan yang tepat terhadap Pegawai yang bersangkutan .

Pasal 93

- (1) Jika sesudah pemeriksaan oleh pihak-pihak yang berwajib seorang pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara ternyata tidak bersalah, maka pegawai itu harus segera diangkat dan diperkerjakan kembali pada jabatan semula. Dalam hal demikian, maka selama masa diberhentikan untuk sementara ia berhak mendapat gaji penuh serta penghasilan-penghasilan yang berhubungan dengan jabatannya.
- (2) Jika sesudah pemeriksaan dimaksud pegawai yang bersangkutan bersalah :

- a. terhadap pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 88 ayat (1) Peraturan Daerah ini, harus diambil tindakan pemberhentian sedangkan bagian gaji berikut tunjangan yang telah dibayarkan kepadanya tidak dipungut kembali ;
- b. terhadap pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 88 ayat (1) Peraturan Daerah ini, jika perlu diambil tindakan sesuai dengan pertimbangan/keputusan Pengadilan yang mengambil keputusan dalam perkara yang menyangkut diri pegawai yang bersangkutan.

Dalam hal ini, maka mengenai gaji serta penghasilan-penghasilan lain diberlakukan ketentuan seperti tertera dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf a pasal ini .

Pasal 94

Pemberhentian seorang pegawai berdasarkan Peraturan Daerah ini mulai ditetapkan mulai akhir bulan Keputusan Pengadilan atas perkaranya mendapat kekuatan Hukum yang tetap .

Bagian kesembilan

Pemberhentian

Pasal 95

yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Perusahaan .
Pemberhentian Pegawai adalah pemberhentian yang mengakibatkan

Pasal 96

Pemberhentian pegawai terdiri dari :

- a. Pemberhentian atas permintaan sendiri;
- b. Pemberhentian karena mencapai batas pensiun ;
- c. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi ;
- d. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran/tindakan pidana penyelewengan ;
- e. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani ;
- f. Pemberhentian karena meninggalkan tugas ;
- g. Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang ;
- h. Pemberhentian karena hal-hal lain ;

Pasal 97

- (1) Pegawai yang meminta berhenti, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai ;
- (2) Permintaan berhenti sebagaimana pada ayat (1) pasal ini dapat ditunda paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan Perusahaan yang mendesak .

Pasal 98

- (1) Pegawai yang telah mencapai batas usia pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai .
- (2) Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud ayat 1 (satu) pasal ini adalah 56 (lima puluh enam) tahun ;
- (3) Batas usia pensiun bagi pegawai yang memegang jabatan Direksi adalah 60 tahun .

Pasal 99

- (1) Apabila ada penyederhanaan organisasi Perusahaan yang menyebabkan kelebihan pegawai, maka pegawai yang kelebihan disalurkan keperusahaan Daerah lainnya ;
- (2) Apabila penyaluran sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini tidak mungkin dilaksanakan, maka pegawai yang berlebihan diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai .

Pasal 100

- (1) Pegawai dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai karena :
 - a. Melanggar sumpah/janji Pegawai atau Peraturan Disiplin Pegawai Perusahaan ;
 - b. Di hukum penjara berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena dengan sengaja melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana dengan setinggi-tingginya 4(empat) tahun atau diancam pidana yang lebih berat ;
- (2) Pegawai diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena :
 - a. Melakukan tindak Pidana Kejahatan atau tindak Pidana Kejahatanyang ada hubungannya dengan jabatan, atau
 - b. Melakukan suatu tindak kejahatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 104 sampai dengan pasal 161 KUHP.
- (3) pegawai diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pebawai apabila ternyata melakukan usaha atau kegiatan yang bertujuan mengubah Pancasila dan atau UUD 1945 atau terlibat dalam gerakan atau melakukan kegiatan yang menentang

Negara dan atau Pemerintah .

Pasal 101

Pegawai diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak Kepegawaian berdasarkan peraturan yang berlaku apabila berdasarkan Surat Dokter yang ditunjuk Perusahaan dinyatakan :

- a. tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan karena kesehatannya atau ;
- b. Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan atau lingkungan Kerjanya, atau
- c. setelah berakhirnya Cuti sakit belum mampu bekerja lagi .

Pasal 102

- (1) Pegawai yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 1 (satu) bulan terus-menerus dihentikan pembayaran gaji mulai bulan kedua ;
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini dalam waktu kurang dari 3 (tiga) bulan melaporkan diri kepada direksi, dapat :
 - a. Ditugaskan kembali apabila ketidakhadirannya itu karena alasan-alasan yang dapat diterima, atau
 - b. Diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai, apabila ketidakhadirannya itu karena kelalaian pegawai yang bersangkutan dan menurut pendapat Direksi akan mengganggu suasana kerja, jika ditugaskan kembali .
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini dalam waktu 3 (tiga) bulan terus menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai.

Pasal 103

Pegawai yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai .

Pasal 104

- (1) Pegawai yang hilang dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan ke- 12 (dua belas) sejak dinyatakan hilang ;
- (2) Pernyataan hilang sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini, dibuat oleh pejabat yang berwenang berdasarkan Surat Keterangan atau berita Acara dari pejabat yang wajib ;
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini yang kemudian ditemukan kembali dan masih hidup diangkat kembali sebagai pegawai dengan gaji dibayar

penuh terhitung sejak dianggap meninggal dunia dengan memperhitungkan hak-hak kepegawaian yang telah diterima oleh keluarganya.

Pasal 105

Kepada pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai diberikan hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 106

(1) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 99 dan pasal 101 huruf a dan c Peraturan Daerah ini:

- a. Di berhentikan dengan hormat sebagai pegawai dengan hak pensiun apabila telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun ;
- b. Di berhentikan dengan hormat dari jabatan dengan mendapat uang tunggu, apabila belummenuhi syarat-syarat usia dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a pasal ini .

(2) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 101 huruf a Peraturan Daerah ini diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dengan dengan hak pensiun ;

- a. tanpa terikat pada masa kerja pensiun, apabila oleh Dokter yang ditunjuk Perusahaan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan, karena kesehatan yang disebabkan oleh dank arena ia menjalankan kewajiban jabatan ;
- b. jika sudah memiliki masa pensiun sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, apabila oleh Dokter ditunjuk Perusahaan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan, karena kesehatan karena kesehatan yang tidak disebabkan oleh dank arena ia menjalankan kewajiban jabatan ;

pasal 107

pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai karena mencapai batas usia pensiun, berhak atas pensiun apabila ia memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.

Bagian Kesepuluh

Pensiun Pegawai dan Janda/Duda Pegawai

Pasal 108

Pensiun pegawai dan pensiun janda/duda menurut Peraturan Daerah ini diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai selama

bertahun-tahun bekerja dalam Perusahaan.

Pasal 109

Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun ialah gaji pokok (termasuk gaji pokok tambahan dan atau gaji pokok peralihan) terakhir sebulan yang berhak diterima oleh pegawai yang berkepentingan berdasarkan Peraturan Gaji yang berlaku baginya.

Pasal 110

- (1) Masa kerja yang dihiung untuk menetapkan hak dan besarnya pensiun yang selanjutnya disebut Masa Kerja Pensiun ialah Waktu bekerja di Perusahaan;
- (2) Waktu menjalankan suatu kewajiban Negara dalam kedudukan lain dari pada sebagai pegawai perusahaan, dihitung penuh apabila yang bersangkutan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai telah bekerja sebagai pegawai Perusahaan sekurang-kurangnya selama 5 (lima) tahun;
- (3) Waktu bekerja dalam kedudukan lain dari pada yang lain disebut pada ayat (1) dan ayat (2) pasal ini dalam hal-hal tertentu dapat dihitung untuk sebagian atau penuh sebagai masa kerja untuk pensiun .

Ketentuan-ketentuan mengenai hal ini diatur dengan peraturan Perusahaan.

- (4) Dalam perhitungan masa kerja maka pecahan bulan dibulatkan ke atas menjadi sebulan penuh.

Pasal 111

Pemberian pensiun pegawai, pensiun janda/duda dan bagian pensiun janda ditetapkan oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk .

Pasal 112

Diatas pensiun pegawai, pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda diberikan tunjangan keluarga, dan tunjangan-tunjangan umum dan bantuan-bantuan umum lainnya menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi pegawai perusahaan .

Pasal 113

- (1) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai perusahaan berhak menerima pensiun pegawai, jika ia pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai perusahaan :
 - a. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh tahun) dan mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun ;
 - b. Oleh Dokter yang ditunjuk oleh perusahaan berdasarkan peraturan tentang

Pengujian Kesehatan pegawai Perusahaan, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani dan rohani, yang disebabkan oleh karena ia menjalankan kewajibannya., atau

- c. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun dan Oleh Dokter yang ditunjuk oleh perusahaan berdasarkan peraturan tentang Pengujian Kesehatan pegawai Perusahaan, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani dan rohani, yang tidak disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajibannya jabatannya .
- (2) Pegawai perusahaan yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaan karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penertiban aparatur perusahaan atau karena alasan-alasan dinas lainnya dan kemudian tidak dipekerjakan lagi sebagai pegawai perusahaan, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai perusahaan dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai perusahaan itu telah berusia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.
 - (3) Pegawai perusahaan yang telah menjalankan suatu tugas perusahaan tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai perusahaan, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai perusahaan dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai perusahaan ia telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun
 - (4) Apabila pegawai yang dimaksud pasal 2 dan 3 pasal ini pada saat ia diberhentikan sebagai pegawai perusahaan telah memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun akan tetapi pada saat itu belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun, maka pemberian pensiun kepadanya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.

Pasal 114

Usaha pegawai perusahaan untuk penetapan hak atas pensiun ditentukan atas dasar tanggal kelahiran yang disebut pada pengangkatan pertama sebagai pegawai perusahaan menurut bukti-bukti yang sah, maka tanggal kelahiran atas umur pegawai ditetapkan berdasarkan keterangan dari pegawai bersangkutan pada pengangkatan pertama itu, dengan ketentuan bahwa ketentuan tanggal kelahiran atau umur termaksud kemudian tidak dapat diubah lagi untuk keperluan penentuan hak atas pensiun pegawai.

Pasal 115

- (1). Besarnya pensiun pegawai sebulan adalah dua setengah perseratus dari dasar-dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja, dengan ketentuan bahwa :
 - a. Pensiun pegawai sebulan sebagaimana dimaksud dalam pasal 113 ayat (1) huruf b peraturan daerah ini, adalah sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari dasar pensiun ;
 - b. Pensiun pegawai sebulan adalah sebanyak-banyaknya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari dasar pensiun ;
 - c. Pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan daerah tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi pegawai yang bersangkutan.
- (2). Perinsip tersebut pada ayat (1) huruf a pasal ini dipertinggi dengan suatu jumlah tertentu dalam hal pegawai yang bersangkutan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena cacat jasmani dan atau rohani yang terjadi didalam dan atau oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, ketentuan-ketentuan tentang pemberian tambahan atas pensiun pegawai diatur dengan peraturan perusahaan.

Pasal 116

Untuk memperoleh pensiun pegawai menurut peraturan daerah ini pegawai yang bersangkutan mengajukan surat permintaan pensiun kepada direksi yang ditunjuk :

- a. Salinan sah dari surat keputusan tentang pemberhentian ia sebagai pegawai ;
- b. Daftar riwayat pekerjaan yang disusun/disahkan oleh pejabat perusahaan yang berwenang untuk memberhentikan pegawai yang bersangkutan ;
- c. Daftar susunan keluarga yang disahkan oleh yang berwajib menurut nama, tanggal kelahiran dan alamat (isteri-isteri/suami dan anak-anaknya).
- d. Surat keterangan dari pegawai yang berkepentingan yang menyatakan bahwa semua surat-surat, baik yang asli maupun turunan atau kutipan atau larangan-larangan lainnya milik perusahaan yang ada padanya telah diserahkan kembali kepada yang berwenang.

Pasal 117

- (1). Pensiun pegawai yang berhak diterima diberikan mulai bulan berakhirnya pegawai yang bersangkutan diberhentikan sebagai pegawai perusahaan ;
- (2). Dalam hal termaksud dalam ayat (4) pasal 113 peraturan daerah ini, pensiun pegawai diberikan mulai bulan berakhirnya kepada pegawai yang bersangkutan

mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.

Pasal 118

Hak pensun pegawai berakhir pada penghabisan bulan penerimaan pensiun pegawai yang bersangkutan meninggal dunia.

Pasal 119

- (1). Pembayaran pensiun pegawai dihentikan dalam surat keputusan tentang pemberian pensiun diangkat kembali menjadi pegawai perusahaan atau diangkat kembali jabatan perusahaan dengan hak untuk kemudian setelah diberikan lagi memperoleh pensiun menurut peraturan daerah ini ;
- (2). Jika pegawai termaksud pada ayat (1) pasal ini kemudian dihentikan dari kedudukannya terakhir maka kepadanya diberikan lagi pensiun pegawai termaksud ayat (1) pasal ini atau pensiun berdasarkan berlaku dalam kedudukan terakhir itu, yang ditetapkan dengan mengingat jumlah masa kerja dan gaji yang lama dan baru, apabila perhitungan ini lebih menguntungkan.

Pasal 120

- (1). Apabila pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, maka isteri/suaminya untuk pegawai termaksud yang sebelumnya telah terdaftar berhak menerima pensiun janda/duda ;
- (2). Apabila pegawai atau penerima pensiun pegawai yang beristeri/bersuami meninggal dunia sedangkan tidak ada isteri/suami yang terdaftar yang berhak menerima pensiun janda/duda, maka menyimpang dari ketentuan ayat (1) pasal ini, pensiun janda/duda yang ada pada waktu meninggal dunia ;
- (3). Dalam hal pegawai atau penerima pensiun pegawai pria termaksud diatas beristeri lebih dari seorang maka pensiun janda diberikan kepada isteri yang ada waktu itu paling lama dan tidak putus-putus dinikahnya.

Pasal 121

- (1). Besarnya pensiun janda/duda sebulan adalah 36% (tiga puluh enam perseratus) dari dasar pensiun dengan ketentuan apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun janda, maka besarnya pensiun janda masing-masing adalah 36% (tiga puluh enam perseratus) dibagi rata antara isteri-isteri itu ;
- (2). Jumlah 36% (tiga puluh enam perseratus) dari dasar pensiun termaksud ayat (1) pasal ini tidak boleh kurang dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari gaji pokok terendah menurut peraturan perusahaan tentang gaji dari penghasilan gaji pokok dan pengikat pegawai yang berlaku bagi almarhum suami/isterinya ;

- (3) Apabila pegawai meninggal dalam melaksanakan tugas maka besarnya pensiun janda/duda adalah 72 % (tujuh puluh dua perseratus) dari dasar pensiun dengan dasar ketentuan bahwa apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun janda maka besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri adalah 72 % (tujuh puluh dua perseratus) dibagi rata-rata antara isteri-isteri tersebut ;
- (4) Jumlah 72% (tujuh puluh dua perseratus) dari dasar pensiun termasuk dalam ayat (3) pasal ini, tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah peraturan perundangan tentang gaji dan pengikat pegawai yang berlaku bagi almarhum suami/isteri.

Pasal 122

- (1). Apabila pegawai atau penerima pensiun pegawai perudahaan meninggal dunia sedangkan ia tidak mempunyai isteri/suami lagi yang berhak untuk menerima pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda/duda ayau bagian pensiun janda termasuk pasal 120 peraturan daerah ini, maka :
 - a. Pensiun janda siberikan pada anak-anaknya apabila hanya terdapat satu golongan anak yang sah seibu ;
 - b. Satu bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing golongan anak sah seibu ;
 - c. Pensiun duda diberikan kepada (anak-anaknya).
- (2). Apabila pegawai peria atau penerima pensiun meninggal dunia, sedangkania mempunyai isteri (isteri-isteri) yang berhak menerima pensiun janda/bagi pensiun janda disamping anak (anak-anak) dari isteri (isteri-isteri) yang telah meninggal dunia atau telah cerai maka bagian pensiun diberikan kepada masing-masing isteri dan golongan anak (anak-anak) seayah seibu termaksud ;
- (3). Kepada anak (anak-anaknya) yang ibu ayahnya berkedudukan sebagai pegawai dan kedua-duanya meninggal dunia, diberikan satu pensiun janda, bagian pensiun janda, atau pensiun duda sebagai atas dasar yang lebih menguntungkan ;
- (4). Anak (anak-anaknya) yang berhak menerima bagian pensiun janda atau bagian pensiun janda menurut ketentuan-ketentuan ayat (1) atau ayat (2) padal ini ialah (anaanaknya) yang pada waktu pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia ;
 - a. belum mencapai usia 25 (dua puluh lima) tahun atau
 - b. tidak mempunyai penghasilan sendiri , atau
 - c. belum menikah atau belum pernah menikah.

Pasal 123

- (1) Pendaftaran isteri (istri-istri)/suami/anak (anak-anaknya) sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda yang dimaksud pasal 112 dan pasal 113 Peraturan Daerah ini harus dilakukan oleh pegawai atau penerima pensiun pegawai yang bersangkutan ;
- (2) Pendaftaran lebih seorang isteri sebagai yang berhak yang menerima pensiun harus dilakukan sepengetahuan tiap isteri yang didaftarkan ;
- (3) Dalam hubungan perkawinannya isteri/suami yang telah terdaftar terputus, maka terhitung mulai perceraian berlaku sah isteri/suami itu dihapuskan dari daftar isteri/suami yang berhak menerima pensiun janda/duda ;
- (4) Melaksanakan maka kepada bekas pegawai atau janda (janda-janda) duda atau anak (anak-anak) yang berkepentingan, oleh pejabat yang berhak memberikan memberhentikan pegawai yang bersangkutan dapat diberikan untuk sementara uang muka atas pensiun pegawai atau pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda menurut petunjuk yang ditentukan.

Pasal 131

Apabila penetapan pemberian pensiun pegawai atau pensiun janda/duda atau pensiun janda dikemudian hari ternyata keliru, maka penetapan tersebut diubah sebagaimana mestinya dengan Surat Keputusan baru yang memuat alasan perubahan itu, akan tetapi kelebihan pensiun atau pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda yang mungkin telah dibayarkan, tidak dipungut kembali.

Pasal 132

- (1) Pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda yang diberikan kepada janda/duda yang tidak mempunyai anak dihentikan jika janda/duda yang bersangkutan menikah lagi, terhitung dari bulan berikutnya perkawinan itu berlangsung ;
- (2) Apabila kemudian khusus dalam hal janda (janda-janda) perkawinan termasuk ayat (1) pasal ini terputus, maka terhitung bulan berikutnya kepada janda yang bersangkutan diberikan lagi pensiun janda atau bagian pensiun janda yang telah dibatalkan atau jika lebih menguntungkan kepadanya diberikan pensiun janda yang menurut peraturan Daerah ini dapat diperolehnya karena perkawinan terakhir .

Pasal 133

- (1) Hak untuk menerima pensiun pegawai atau pensiun janda/duda hapus :
 - a. Jika penerima pensiun pegawai tidak seijin Perusahaan menjadi Anggota Tentara atau Pegawai Negeri suatu Negara Asing ;

- b. Jika penerima pensiun Pegawai/pensiun Janda/Duda bagian pensiun janda menurut Keputusan Pejabat berwenang dinyatakan salah melakukan tindakan atau terlibat dalam suatu gerakan yang bertentangan dengan kesetiaan terhadap Negara dan Haluan Negara yang berdasarkan Pancasila;
 - c. Jika ternyata keterangan-keterangan yang diajukan sebagai bahan untuk menetapkan Pemberian Pensiun Pegawai/pensiun Janda/Duda/bagian pensiun Janda, tidak benar dan bekas pegawai atau Janda/Duda/anak yang seharusnya tidak berhak diberikan pensiun .
- (2) Dalam hal tersebut dalam ayat (1) huruf a dan b pasal ini, maka Surat Keputusan pemberian pensiun di batalkan, sedangkan dalam hal-hal tersebut huruf c ayat itu Surat Keputusan termaksud dicabut .

Pasal 134

Sumber dana pensiun dari perusahaan dapat dihimpun dari :

- a. Presentase dari laba untuk dana pensiun ;
- b. Iuran Pensiun ;
- c. Dana-dana penghasilan lain yang sah.

B A B V

KETENTUAN PERALIHAN

PASAL 135

Dengan Berlakunya Peraturan Daerah ini semua Peraturan Dan ketentuan yang telah ada sebelumnya tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

B A B IV

KETENTUAN PENUTUP

PASAL 136

- (1) Peraturan Daerah ini disebut juga "PERDA KETENTUAN POKOK KEPEGAWAIAN PDAM" ;
- (2) Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Daerah dan atau Keputusan Direksi.

Pasal 137

Peraturan Daerah ini mulai berlaku sejak tanggal di undangkan .

Sumber, 11 Juli 1992

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

BUPATI KEPALA DAERAH

KABUPATEN DAERAH TINGKAT II

TINGKAT II CIREBON

CIREBON

Ketua

TTD

MURAD YUSUF

TTD

SUWENDHO

Peraturan Daerah ini disahkan oleh Gubernur kepala Daerah
Tingkat I Jawa Barat dengan surat keputusan tanggal :
Nopember 1992 Nomor 188.342/SK. 1917-HUK/1992.

GOVERNOR HEAD OF REGIONAL LEVEL I**JAWA BARAT**

TTD

H.R. MUHAMMAD YOGIE SM

Di Undangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Daerah
Tingkat II Cirebon Nomor 10 Tahun 1992 seri D Nomor 10
Tanggal 10 Nopember 1992S

**SECRETARY OF REGIONAL / DAERAH****TINGKAT II CIREBON****Drs. H. ROHIMAT****NIP.480 037 038**

