



**PEMERINTAH KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II
SURABAYA**

SALINAN
No. 5 ; 5-3-1987

PERATURAN DAERAH KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

NOMOR 15 TAHUN 1986

TENTANG

KETENTUAN-KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKSI
DAN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTAMADYA KEPALA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

- Menimbang :
- a. bahwa Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya adalah merupakan bagian Perangkat Pemerintah - Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sekaligus dituntut untuk dapat menghasilkan pendapatan bagi Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya untuk menunjang kehidupan dan perkembangan Daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi yang nyata dinamis dan bertanggung jawab ;
 - b. bahwa dalam rangka usaha meningkatkan kelancaran tugas Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya secara berdaya guna dan berhasil guna untuk menjamin terselenggaranya kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya berdasarkan prinsip ekonomi perusahaan yang sehat, dipandang perlu untuk segera melaksanakan ketentuan Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya Nomor 7 tahun 1976 tentang Perusahaan Daerah Air Minum ;
 - c. bahwa untuk pelaksanaan maksud tersebut diatas, dengan berpedoman Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 690 - 1572 tahun 1985, Surat Menteri Dalam Negeri tanggal 15 Maret 1986 Nomor 690/1294/PUOD dan Surat Menteri Dalam Negeri tanggal 2 Mei 1985 Nomor 690/1734/PUOD, perlu ditetapkan Ketentuan ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya, dengan suatu Peraturan Daerah

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah ;
2. Undang-undang Nomor 16 tahun 1950 juncto Undang-undang Nomor 2 tahun 1965 ;
3. Undang-undang Nomor 5 tahun 1962 juncto Undang-undang Nomor 6 tahun 1969 tentang Perusahaan Daerah ;
4. Undang-undang Nomor 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai - dan Pensiun Janda/Duda Pegawai ;
5. Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian ;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri ;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 1976 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil ;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1977 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 1985 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil ;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1977 tentang Penetapan - Kembali Pokok Pensiun Bekas Pegawai Negeri Sipil serta Janda dan Anak Yatim/Piatunya juncto Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 1985 ;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 3 tahun 1980 tentang Pengangkatan dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil ;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan - Disiplin Pegawai Negeri Sipil ;
12. Keputusan Presiden Nomor 22 tahun 1984 tentang Tata Cara Penyediaan dan Pengeluaran Subsidi Gaji dan Pensiun bagi Daerah Otonom
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 tahun 1984 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Perusahaan Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah ;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 690 - 1572 tahun 1985 - tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi - dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum ;
15. Keputusan Menteri Dalam Negeri tanggal 7 Oktober 1981 Nomor 536 - 666 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian - Anggota Direksi dan Badan Pengawas Perusahaan Daerah ;

16. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya Nomor 7 tahun 1976 juncto Nomor 14 tahun 1986 tentang Perusahaan-Daerah Air Minum ;
17. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya Nomor 19 tahun 1978 tentang Penetapan Jumlah Modal Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya.

Dengan Persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II - Surabaya.

M E M U T U S K A N

MENETAPKAN : PERATURAN DAERAH KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA TENTANG -
KEPENTUAN-KEPENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKSI DAN KEPEGAWAI
AN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA.

BAB I

KEPENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

- a. Pejabat yang berwenang, adalah Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur ;
- b. Pemerintah Daerah, adalah Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya ;
- c. Kepala Daerah, adalah Walikotaamadya Kepala Daerah Tingkat II Surabaya ;
- d. D e w a n, adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kotamadya - Daerah Tingkat II Surabaya ;
- e. Perusahaan Daerah, adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya ;
- f. Direksi, adalah Direksi Perusahaan Daerah ;
- g. Badan Pengawas, adalah Badan Pengawas Perusahaan Daerah ;
- h. Pegawai, adalah Pegawai Perusahaan Daerah dan digaji menurut-peraturan gaji yang berlaku bagi Perusahaan Daerah ;
- i. G a j i, adalah Gaji yang diberikan kepada Pegawai Perusahaan Daerah ;
- j. Gaji Pokok, adalah Gaji Pokok yang ditentukan berdasarkan golongan atau ruang yang ditetapkan untuk pangkat itu dalam - Peraturan Daerah ini ;

- k. Penghasilan Pegawai, adalah Gaji Pokok ditambah tunjangan-tunjangan dan penghasilan lainnya ;
- l. Istri/Suami, adalah seorang Istri atau Suami dari Pegawai berdasarkan Perkawinan Sah menurut Hukum yang berlaku ;
- m. Anak, adalah Anak kandung pegawai yang lahir dari perkawinan yang sah, anak tiri dan atau anak angkat yang sah menurut peraturan yang berlaku, berumur kurang dari 21 tahun atau sampai dengan 25 tahun bagi yang bersekolah belum berpenghasilan sendiri, belum pernah kawin dan masih menjadi tanggungan sepenuhnya dari pegawai ;
- n. Pangkat, adalah Kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai dalam rangkaian Susunan Kepegawaian dan dipergunakan sebagai dasar penggajian ;
- o. Jabatan, adalah Kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangkaian susunan suatu Satuan Organisasi ;
- p. Pensiun, adalah Sejumlah uang tertentu sebagai jaminan hari tua, dan balas jasa terhadap pegawai yang telah mengabdikan dirinya kepada Perusahaan Daerah ;
- q. Pesangon, adalah Sejumlah uang tertentu yang diberikan sekali sebagai jaminan hari tua dan balas jasa terhadap pegawai yang telah mengabdikan dirinya kepada Perusahaan Daerah.

BAB II

BADAN PENGAWAS

Bagian Pertama

Susunan

Pasal 2

- (1) Badan Pengawas adalah suatu Badan yang terdiri dari Pejabat-pejabat Pemerintah Daerah ;
- (2) Badan Pengawas dimaksud pada ayat (1) Pasal ini bertanggung jawab kepada Kepala Daerah.

Pasal 3

- (1) Anggota Badan Pengawas diangkat dan diberhentikan oleh Kepala Daerah dengan Keputusan setelah mendapat persetujuan dari Pejabat yang berwenang ;
- (2) Masa jabatan Anggota Badan Pengawas maksimum 3 (tiga) tahun ;

- (3) Anggota Badan Pengawas, apabila sudah habis masa jabatannya dapat diangkat kembali.

Pasal 4

Anggota Badan Pengawas terdiri sekurang-kurangnya 2 (dua) orang dan sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang.

Pasal 5

Kepala Daerah menjabat sebagai Ketua merangkap anggota Badan Pengawas.

Pasal 6

Susunan Anggota Badan Pengawas sebagaimana disebutkan dalam pasal 4, Peraturan Daerah ini terdiri dari :

- a. Kepala Daerah sebagai Ketua merangkap anggota ;
- b. Kepala Bagian Perekonomian Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya - sebagai Sekretaris merangkap anggota ;
- c. Kepala Bagian Pemerintahan Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya - sebagai anggota ;
- d. Kepala Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur sebagai anggota ;
- e. Kepala Dinas Kesehatan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya sebagai anggota.

Pasal 7

- (1) Ketua, Sekretaris dan para Anggota Badan Pengawas dapat diberikan uang jasa yang diatur oleh Kepala Daerah yang dibebankan kepada Anggaran Perusahaan Daerah ;
- (2) Besarnya uang jasa sebagaimana disebutkan pada ayat (1) ini adalah :
 - a. Setinggi-tingginya sebesar empat puluh perseratus dari gaji Direktur Utama untuk Ketua ;
 - b. Setinggi-tingginya sebesar tiga puluh lima perseratus dari gaji Direktur Utama untuk Sekretaris ;
 - c. Setinggi-tingginya sebesar delapan puluh perseratus dari uang jasa Ketua untuk Anggota.

Bagian Kedua

URAIAN TUGAS

Pasal 8

- (1) Badan Pengawas sebagaimana disebutkan dalam Pasal 19 Undang-undang Nomor 5 tahun 1962 membantu Kepala Daerah dalam :

- a. Merumuskan kebijaksanaan dibidang pengelolaan Perusahaan Daerah ;.
 - b. Melakukan pengawasan sehari-hari atas jalannya Perusahaan Daerah ;
 - c. Menentukan kebijaksanaan penggunaan Anggaran Keuangan Perusahaan Daerah ;
 - d. Membantu dan mendorong usaha pembinaan dan pengembangan Perusahaan Daerah berupa :
 1. Memberikan pertimbangan dan saran kepada Kepala Daerah untuk perbaikan dan perkembangan Perusahaan Daerah ;
 2. Memberikan petunjuk dan pengarahannya berdasar kebijaksanaan-Kepala Daerah kepada Direksi ;
 3. Meneliti rancangan Anggaran atau Perubahan Anggaran Perusahaan Daerah dan menyiapkan persetujuan Kepala Daerah tiga bulan sebelum tahun buku mulai berlaku ;
 4. Meneliti Neraca Perusahaan Daerah pada akhir tahun buku - dan menyarankan saran tindak lanjutnya ;
- (2) Enam bulan sebelum masa jabatan Direksi berakhir, Badan Pengawas meneliti dan menilai hasil pekerjaan dan pertanggung jawaban Direksi, untuk disampaikan kepada Kepala Daerah ;
- (3) Hasil Penilaian pekerjaan dan pertanggung jawaban Direksi sebagai diatur pada ayat (2) pasal ini disampaikan oleh Kepala Daerah kepada Pejabat yang berwenang.

Bagian Ketiga

TATA KERJA

Pasal 9

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana disebutkan dalam pasal 8 - Peraturan Daerah ini :

- a. Badan Pengawas wajib menyelenggarakan pertemuan atau rapat secara berkala 6 (enam) bulan sekali atau sewaktu-waktu diperlukan - untuk membahas dan menilai pelaksanaan 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 hal - tersebut harus diajukan kepada Kepala Daerah untuk mendapat Keputusan.

BAB III
DIREKSI
Bagian Pertama
TUGAS
Pasal 10

- (1) Perusahaan Daerah dipimpin oleh suatu Direksi yang terdiri dari se-
kurang-kurangnya 2 (dua) orang dan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) -
orang ;
- (2) Pengecualian ketentuan dimaksud pada ayat (1) pasal ini harus ter-
lebih dahulu mendapatkan persetujuan Pejabat yang berwenang.

Pasal 11

Dalam melaksanakan pengurusan dan pengelolaan, Direksi bertugas :

- a. Memimpin semua kegiatan Perusahaan Daerah ;
- b. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan baik ditingkat Kantor-
Pusat, Kantor Cabang maupun di Kantor-kantor lain yang ditunjuk ;
- c. Merencanakan dan menetapkan program kerja Perusahaan Daerah ;
- d. Mengurus dan mengelola Administrasi Keuangan ;
- e. Melaksanakan kegiatan teknik dan pemeliharaan ;
- f. Menyelenggarakan Administrasi Umum ;
- g. Menyampaikan laporan berkala mengenai seluruh kegiatan termasuk -
perhitungan laba atau rugi ;
- g. Mewakili Perusahaan Daerah baik didalam maupun diluar Pengadilan.

Pasal 12

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana disebutkan dalam Pasal 11 dalam-
Peraturan Daerah ini, Anggota Direksi mendapat pembagian tugas sesuai
dengan bidang tugas masing-masing.

Bagian Kedua

PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN

Pasal 13

Direksi adalah unsur Pimpinan Perusahaan yang dalam melaksanakan tugas
nya bertanggung jawab kepada Kepala Daerah, tidak termasuk Pegawai -
berdasarkan Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah.

Pasal 14

- (1) Direksi diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Kepala Daerah,
setelah mendapat pertimbangan dari Badan Pengawas untuk masa Jabat-
an 4 (empat) tahun dan dapat diangkat kembali setelah masa jabatan
tersebut berakhir ;

- (2) Sebelum dikeluarkan Keputusan Pengangkatan sebagaimana diatur pada ayat (1) pasal ini terlebih dahulu dimintakan persetujuan dari Pejabat yang berwenang.

Pasal 15

Pengangkatan dan pemberhentian Anggota Direksi dapat bersifat seluruhnya atau sebagian.

Bagian Ketiga

PENGHASILAN

Pasal 16

Direksi Perusahaan menerima :

a. Gaji :

Direktur Utama :

menerima gaji yang wajar sesuai dengan kemampuan Perusahaan Daerah (maksimum dua setengah kali gaji Pegawai yang tertinggi didalam Perusahaan Daerah yang bersangkutan) ;

Direktur :

menerima sembilan puluh perseratus dari gaji Direktur Utama ;

b. Jasa Produksi : sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk Pegawai ;

c. Tunjangan Kesehatan : sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk pegawai ;

d. Perumahan : Anggota Direksi mendapat Perumahan Dinas yang standard atau pengganti sewa seimbang ;

e. Tunjangan lain-lain yang berlaku bagi Pegawai.

Pasal 17

Pelaksanaan ketentuan tersebut dalam Pasal 7 ayat (1), (2) dan Pasal 16 huruf a Peraturan Daerah ini harus didasarkan atas ketentuan bahwa dasar penentuan uang jasa Badan Pengawas, gaji Direksi serta gaji seluruh pegawai keseluruhannya berkisar antara sepuluh perseratus - dan tiga puluh perseratus dari seluruh realisasi Anggaran Perusahaan Daerah berdasarkan tahun Anggaran yang berlaku.

Bagian Keempat

DANA REPRESENTASI

Pasal 18

Dana Representasi disediakan dari Anggaran Perusahaan Daerah sebanyak banyaknya tujuh puluh lima perseratus dari jumlah gaji Direksi dalam 1 (satu) tahun yang penggunaannya diatur oleh Direksi.

Bagian Kelima
P E S A N G O N
Pasal 19

- (1) Anggota Direksi berhak atas pesangon yang pengaturannya ditetapkan oleh Kepala Daerah dengan pembedaan sebagai berikut :
 - a. Bila diberhentikan dengan hormat karena masa jabatan pertama berakhir mendapat pesangon tiga puluh perseratus dari gaji bersih dari tahun terakhir ;
 - b. Bila diberhentikan dengan hormat karena masa jabatan kedua berakhir mendapat pesangon lima puluh perseratus dari gaji bersih dari tahun terakhir ;
 - c. Bila diberhentikan dengan hormat karena masa jabatan ketiga dan seterusnya berakhir diberikan pesangon tujuh puluh lima perseratus dari penerimaan gaji bersih dari tahun terakhir ;
 - d. Bila Anggota Direksi diberhentikan dengan hormat sebelum berakhirnya masa jabatan kedua dan atau ketiga dan seterusnya mendapat 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 berlaku juga bagi Anggota Direksi yang diangkat dari Pegawai Negeri Sipil Pusat atau Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
- (4) Bagi Direksi yang diangkat dari Pegawai berhak menerima pesangon sebagaimana tercantum pada ayat (1) pasal ini atau memilih menjadi Pegawai kembali dengan diberi pangkat sama dengan pangkat pegawai yang tertinggi dalam Perusahaan Daerah.

Bagian Keenam
C U T I
Pasal 20

- (1) Direksi memperoleh hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku bagi Pegawai ;
- (2) Pejabat yang berwenang memberi cuti adalah Kepala Daerah atau Pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Daerah.

KEPEGAWAIAN
Bagian Pertama
PENGADAAN PEGAWAI
Pasal 21

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

Pasal 22

Pengadaan Pegawai dilakukan hanya untuk mengisi formasi yang telah ditetapkan.

Pasal 23

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 Daerah.

Pasal 24

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 kekuatan hukum yang tetap karena - melakukan suatu tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatannya ;
- d. Tidak pernah terlibat dalam suatu gerakan yang menentang Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah ;
- e. Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai - atau Instansi, baik Instansi Pemerintah maupun Instansi Swasta ;
- f. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri ;
- g. Mempunyai pendidikan, kecakapan atau keahlian yang diperlukan ;
- h. Berkelakuan baik ;
- i. Berbadan sehat, yang dinyatakan oleh Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah.

Pasal 25

- (1) Pengadaan Pegawai diumumkan seluas-luasnya oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk ;
- (2) Dalam pengumuman yang dimaksud pada ayat (1) pasal ini dicantumkan antara lain :
 - a. Jumlah dan jenis lowongan ;
 - b. Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar ;
 - c. Alamat tempat lamaran diajukan ;
 - d. Batas waktu pengajuan Surat lamaran.

Pasal 26

Setiap pelamar harus mengajukan Surat Lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri kepada Direksi dengan disertai :

- a. Daftar Riwayat Hidup ;
- b. Salinan Ijasah atau Surat Tanda Tamat Belajar yang diperlukan ;
- c. Surat Keterangan 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 kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan ;
- f. Surat Pernyataan Pelamar, bahwa ia tidak pernah terlibat dalam 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 Pemerintah maupun Instansi Swasta ;
- h. Surat Pernyataan Pelamar, bahwa ia tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai ;
- i. Pas foto menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan ;
- j. Salinan sah Keputusan atau keterangan tentang Pengalaman Bekerja bagi pelamar yang telah mempunyai Pengalaman Bekerja ;
- k. Surat Keterangan lainnya yang diminta dalam pengumuman.

Pasal 27

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

Pasal 28

- (1) Pelamar yang surat lamarannya memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti ujian ;
- (2) Ujian diselenggarakan oleh suatu Panitia yang dibentuk oleh Direksi.;
- (3) Ujian meliputi :
 - a. Pengetahuan Umum ;
 - b. Pengetahuan Teknis ;
 - c. Kepribadian apabila dipandang perlu.

Pasal 29

Pelamar yang diterima, diangkat oleh Direksi menjadi Calon Pegawai Perusahaan Daerah dan dipekerjakan serta digaji berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 30

- (1) Bagi Pegawai yang telah menjadi Calon Pegawai Perusahaan Daerah, sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun diangkat oleh Direksi menjadi pegawai penuh dalam pangkat tertentu menurut Peraturan yang berlaku jika memenuhi syarat-syarat :
 - a. Telah menunjukkan kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah ;
 - b. Telah menunjukkan sikap dan budi pekerti yang baik ;
 - c. Telah menunjukkan kecakapan dalam melakukan tugas ;
 - d. Telah memenuhi syarat-syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi pegawai ;
- (2) Syarat-syarat yang dimaksud pada ayat (1) huruf a, b dan c pasal ini, dinyatakan secara tertulis oleh atasan yang bersangkutan yang berwenang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan, sedang syarat yang dimaksud dalam huruf d dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh Dokter dan Ahli lainnya yang ditunjuk oleh Direksi ;
- (3) Bagi setiap Calon Pegawai Perusahaan Daerah pada saat pengangkatan menjadi pegawai penuh harus mengangkat sumpah atau janji pegawai Perusahaan Daerah menurut agama atau kepercayaan masing-masing.

Pasal 31

Bagi pegawai yang telah menjadi Calon Pegawai Perusahaan Daerah tetapi tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 30 - Peraturan Daerah ini, diberhentikan sebagai pegawai tanpa ganti rugi apapun.

Pasal 32

Dalam rangka kepentingan pekerjaan Perusahaan Daerah, Direksi dapat mengangkat pegawai honorer yang jumlahnya akan diatur dalam Peraturan Direksi.

Bagian Kedua

NAMA DAN SUSUNAN KEPANGKATAN

Pasal 33

Nama dan susunan pangkat pegawai dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi adalah sebagaimana tersebut dalam Lempiran I Peraturan an Daerah ini.

Pasal 34

- (1) Pegawai diangkat dalam pangkat tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 Peraturan Daerah ini ;
- (2) Pengangkatan dalam pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini, dilakukan berdasarkan Keputusan Direksi.

Bagian Ketiga

PENGHASILAN PEGAWAI

Paragraf 1

GAJI POKOK

Pasal 35

Kepada pegawai yang diangkat dalam suatu pangkat menurut Lampiran I Peraturan Daerah ini, diberikan gaji pokok menurut golongan atau ruang gaji yang telah ditentukan untuk pangkat itu.

Pasal 36

Kepada seorang yang diangkat menjadi Pegawai Percobaan, diberi gaji-pokok sebesar delapan puluh perseratus dari gaji pokok sebagaimana - dimaksud dalam Pasal 35 Peraturan Daerah ini.

Pasal 37

- (1) Penetapan gaji pokok Pegawai yang diangkat pada suatu pangkat - yang termasuk dalam golongan atau ruang gaji baru yang lebih ting gi dari pada golongan atau ruang gaji menurut pangkat lama, dibe- rikan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan atau ru- ang gaji baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja dalam pangkat lama menurut Lampiran II Peraturan Daerah ini ;
- (2) Apabila gaji pokok Pegawai Negeri Sipil mengalami kenaikan dan - apabila keuangan Perusahaan Daerah memungkinkan, maka gaji pokok pegawai dapat dinaikkan yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Ke- putusan Direksi setelah mendapat persetujuan Kepala Daerah mela - lui Badan Pengawas.

Pasal 38

Penetapan gaji pokok Pegawai yang ditetapkan dalam suatu pangkat ter masuk golongan atau ruang gaji baru yang lebih rendah dari golongan- atau ruang gaji menurut pangkat lama diberikan gaji pokok dan masa - kerja golongan atau dalam golongan ruang gaji baru yang akan dipero lehnya, jika yang bersangkutan terus menjabat pangkat baru itu.

Pasal 39

- (1) Kepada pegawai diberikan kenaikan gaji berkala apabila dipenuhi- syarat-syarat :

- a. Menurut daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan bagi yang bersangkutan telah menunjukkan kemampuan kerja, kejujuran, kepatuhan kerja dan kepemimpinan (bagi staf dan Pimpinan Cabang) dengan 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, kenaikan gaji berkala itu ditunda paling lama untuk 1 (satu) tahun dan apabila sehabis waktu penundaan tersebut yang bersangkutan belum juga memenuhi syarat-syarat maka kenaikan gaji berkala itu ditunda lagi tiap-tiap kali paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 40

Kepada pegawai yang menurut daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan menunjukkan kemampuan kerja, kejujuran, kepatuhan dan prakarsa yang baik, sehingga patut dijadikan Pegawai Teladan, dapat diberikan kenaikan gaji istimewa dengan memajukan saat kenaikan gaji yang akan datang dan saat-saat kenaikan gaji berkala selanjutnya dalam pangkat yang dijabatnya pada saat pemberian penghargaan itu.

Paragraf 2

TUNJANGAN TUNJANGAN

Pasal 41

- (1) Disamping gaji pokok Pegawai juga dapat diberikan tunjangan - tunjangan sebagai berikut :
- a. Tunjangan Istri dan Anak ;
 - b. Tunjangan Kemahalan ;
 - c. Tunjangan Pengobatan ;
 - d. Tunjangan Perumahan atau Pengganti Sewa Rumah ;
 - e. Tunjangan Sandang Pangan ;
 - f. Tunjangan Perusahaan ;
 - g. Tunjangan Jabatan ;
 - h. Tunjangan Pelaksana ;
 - i. Tunjangan Keahlian ;
 - j. Tunjangan Representasi ;
 - k. Tunjangan tunjangan lain yang ditetapkan oleh Direksi setelah mendapat persetujuan Kepala Daerah melalui Badan Pengawas.
- (2) Pelaksanaan Pembayaran atas Tunjangan-tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini disesuaikan dengan kemampuan Perusahaan Daerah dan diatur tersendiri dengan Keputusan Direksi.

Paragraf 3

MASA KERJA

Pasal 42

- (1) Masa Kerja Pegawai termasuk masa sebelum menjadi pegawai dapat diperhitungkan dengan Keputusan Direksi .
- (2) Direksi dapat memberikan masa kerja tambahan bagi pegawai yang berhasil meningkatkan pendidikannya berdasarkan Keputusan Direksi.

Pasal 43

Dalam rangka pengangkatan Pegawai Honorer, Direksi mengatur ketentuan honorernya dalam Keputusan Direksi setelah mendapatkan persetujuan Kepala Daerah melalui Badan Pengawas.

Bagian Keempat

PENGANGKATAN DALAM PANGKAT DAN KENAIKAN PANGKAT

Paragraf 1

PENGANGKATAN DALAM PANGKAT

Pasal 44

Setiap pegawai diangkat dalam pangkat tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 45

- (1) Pangkat-pangkat yang dapat diberikan untuk pengangkatan pertama adalah :
 - a. Pegawai Dasar Muda Golongan Ruang A/1 bagi mereka yang memiliki STTB Sekolah Dasar ;
 - b. Pegawai Dasar Muda Tingkat I Golongan Ruang A/2 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki STTB Sekolah Menengah Umum Tingkat Pertama 3 tahun, Sekolah Kejuruan Tingkat Pertama 3 tahun ;
 - c. Pelaksana Muda Golongan Ruang B/1 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki STTB Sekolah Umum Tingkat Atas, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas Non Guru 3 tahun ;
 - d. Pelaksana Muda Tingkat I Golongan Ruang B/2 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Ijasah Sarjana Muda, Ijasah Akademi, Ijasah Bakaloriat, Ijasah Diploma III ;
 - e. Staf Muda Golongan Ruang C/1 bagi mereka yang memiliki Ijasah-Sarjana, Ijasah Dokter, Ijasah Apoteker, Ijasah Pasca Sarjana, Ijasah Spesialis I ;

- (2) Disamping syarat-syarat pendidikan sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini, harus pula dipenuhi syarat-syarat lain yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2

KENAIKAN PANGKAT

Pasal 46

Kenaikan pangkat Pegawai ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun.

Pasal 47

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas pengabdian yang bersangkutan terhadap Perusahaan Daerah.

Pasal 48

- (1) Kenaikan pangkat reguler adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai, yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan Jabatan yang dipangkunya ;
- (2) Kenaikan pangkat reguler bagi pegawai yang memiliki :
- a. STTB Sekolah Dasar adalah sampai dengan pangkat Pelaksana Muda Golongan Ruang B/1 ;
 - b. STTB Sekolah Umum Tingkat Pertama, Sekolah Kejuruan Tingkat Pertama 3 tahun adalah sampai dengan pangkat Pelaksana 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. Ijasah Sarjana Muda, Akademi atau Ijasah Diploma III, adalah sampai dengan pangkat Staf Muda Tingkat I Golongan Ruang C/2 ;
 - e. Ijasah Sarjana, Ijasah Dokter, Ijasah Apoteker, adalah sampai dengan pangkat Staf Tingkat I Golongan Ruang C/4.

Pasal 49

Kenaikan Pangkat Reguler dapat diberikan setiap kali setingkat lebih tinggi apabila pegawai yang bersangkutan :

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

Pasal 50

- (1) Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kenaikan yang diberikan kepada Pegawai yang memegang 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 51

Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 Peraturan Daerah ini, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi jika :

- a. Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir ;
- b. 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 52

- (1) Pegawai yang memegang jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 Peraturan Daerah ini, tetapi pangkatnya masih dibawah pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali lebih tinggi jika :
 - a. Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya, sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun memegang jabatan yang bersangkutan dan setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir ;
 - b. Sekurang-kurangnya 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 pada ayat (1) pasal ini dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali selama menjadi Pegawai.

Pasal 53

Kenaikan Pangkat Istimewa diberikan kepada Pegawai yang menunjukkan Prestasi luar biasa.

Pasal 54

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 ia nyata-nyata menjadi teladan bagi lingkungannya yang dinyatakan dengan 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 yang ditentukan bagi jabatan yang dipangku oleh pegawai yang bersangkutan.

Bagian Kelima

PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN DAN DAFTAR
URUT KEPANGKATAN

Paragraf 1

PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN

Pasal 55

Terhadap setiap Pegawai dilakukan penilaian pelaksanaan sekali setahun oleh Pejabat Penilai.

Pasal 56

- (1) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan ;
- (2) Daftar-daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, Unsur-unsur yang dinilai adalah :
 - a. Kesetiaan ;
 - b. Prestasi Kerja ;
 - c. Tanggung Jawab ;
 - d. Ketaatan ;
 - e. Kejujuran ;
 - f. Kerjasama ;
 - g. Prakarsa, dan
 - h. Kepemimpinan.
- (3) Yang dimaksud dengan :
 - a. Kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah ;

- b. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya ;
 - c. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya;
 - d. Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah kedinasan ;
 - e. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya ;
 - f. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan ;
 - g. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan ;
 - h. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok ;
- (4) Unsur Kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h pasal ini hanya dinilai bagi pegawai yang berpangkat Pelaksana Muda Golongan B/1 ke atas yang memegang suatu jabatan.

Pasal 57

Hasil pelaksanaan pekerjaan dengan sebutan dan angka sebagai berikut

- a. Amat baik = 91 - 100 ;
- b. Baik = 76 - 90 ;
- c. Cukup = 65 - 75 ;
- d. Sedang = 51 - 60 ;
- e. Kurang : 50 kebawah ;

Daftar Penilaian Pekerjaan adalah bersifat rahasia.

Pasal 58

- (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 pada ayat (2) pasal ini dilakukan pada tiap-tiap akhir tahun.

Pasal 59

- (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, ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada Atasan Pejabat Penilai melalui hierarki dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut.

Pasal 60

- (1) Pejabat Penilai menyampaikan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Atasan Pejabat Penilai dengan ketentuan sebagai berikut
 - a. Apabila tidak ada keberatan dari yang dinilai, Daftar Penilaian 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 keberatan yang diajukan oleh Pegawai ;
- (2) Atasan Pejabat Penilai memeriksa dengan seksama Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang disampaikan kepadanya ;
- (3) Apabila terdapat alasan-alasan yang cukup, atasan Pejabat Penilai dapat mengadakan perubahan nilai yang tercantum dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini ;
- (4) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan baru berlaku sesudah ada pengesahan dari Atasan Pejabat Penilai.

Paragraf 2

DAFTAR URUT KEPANGKATAN

Pasal 61

Daftar Urut Kepangkatan dibuat sekali setahun, setiap akhir tahun.

Pasal 62

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

Pasal 63

Apabila ada lowongan jabatan, pegawai yang menduduki Daftar Urut Kepangkatan yang lebih tinggi wajib dipertimbangkan lebih dahulu.

Pasal 64

Urutan yang digunakan untuk menetapkan nomor urut dalam daftar urutan-keangkatan secara berturut-turut adalah :

- a. Pangkat ;
- b. Jabatan ;
- c. Masa Kerja ;
- d. Latihan Jabatan ;
- e. Pendidikan, dan
- f. U s i a.

Pasal 65

Daftar urutan keangkatan adalah bersifat terbuka dan diumumkan oleh - Direksi dan menurut cara yang ditentukan.

Pasal 66

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

Bagian Keenam

C u t i

Pasal 67

- (1) Setiap pegawai diberi hak cuti ;
- (2) Pejabat yang berwenang memberikan cuti adalah Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 68

Cuti terdiri dari :

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

Pasal 69

- (1) Pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun secara - terus menerus berhak atas cuti tahunan ;

- (2) Lamanya cuti tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja ;
- (3) Cuti tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu yang kurang dari 3 (tiga) hari kerja ;
- (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 70

- (1) Pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (enam) 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 71

Setiap pegawai yang menderita sakit berhak atas cuti sakit.

Pasal 72

- (1) Pegawai yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa ia harus memberitahukan kepada 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 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 oleh Perusahaan Daerah ;
- (4) Cuti sakit 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 pada ayat (4) pasal ini harus diuji kembali kesehatannya oleh Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah ;
- (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 yang berlaku.

Pasal 73

- (1) Pegawai wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama $1\frac{1}{2}$ (satu setengah) bulan ;
- (2) Untuk mendapatkan cuti sakit, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan surat keterangan Dokter atau Bidan.

Pasal 74

Pegawai yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga ia perlu mendapat perawatan, berhak atas cuti sakit sampai ia sembuh dari penyakitnya.

Pasal 75

Selama menjalankan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam pasal 71 sampai dengan 74 Peraturan Daerah ini, pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Pasal 76

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 sampai dengan 74 Peraturan Daerah ini, kecuali yang dimaksud dalam Pasal 73 ayat (1) Peraturan Daerah ini, diberikan secara tertulis oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 77

- (1) Untuk persalinan anak yang pertama, kedua dan ketiga, pegawai wanita diberikan atas cuti bersalin ;
- (2) Waktu persalinan anak yang keempat dan seterusnya pegawai wanita - diberikan cuti diluar tanggungan Perusahaan Daerah ;
- (3) Lamanya cuti bersalin tersebut pada ayat (1) dan (2) pasal ini adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.

Pasal 78

- (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 79

Selama menjalankan cuti bersalin pegawai wanita yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Pasal 80

Yang dimaksud dengan cuti karena Alasan Penting adalah cuti karena :

- a. Ibu, Bapak, Istri atau 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 81

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

Pasal 82

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

Pasal 83

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

Bagian Ketujuh

DISIPLIN PEGAWAI

Paragraf 1

KEMAJIBAN DAN LARANGAN

Pasal 84

Setiap pegawai wajib :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang Undang Dasar-1945, Negara dan Pemerintah ;

- b. Mengutamakan kepentingan Negara, Pemerintah dan Perusahaan Daerah diatas kepentingan golongan atau diri sendiri ;
- c. Menjunjung tinggi kehormatan atau martabat Perusahaan Daerah ;
- d. Menyimpan rahasia Perusahaan Daerah atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya ;
- e. Melakukan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab ;
- f. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Perusahaan Daerah ;
- g. Memelihara, meningkatkan keutuhan dan kerjasama dalam lingkungan Perusahaan Daerah ;
- h. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik ;
- i. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Perusahaan Daerah 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. Menjadi dan memberi contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya ;
- n. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Pasal 85

Setiap Pegawai dilarang :

- a. Menyalah gunakan wewenangnya ;
- b. Melakukan kegiatan-kegiatan yang langsung atau tidak langsung-merugikan kepentingan Perusahaan Daerah atau Negara ;
- c. Menyalah gunakan barang-barang atau uang atau surat berharga - milik Perusahaan Daerah ;
- d. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang berharga milik Perusahaan Daerah 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 Daerah ;
- f. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari - siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pem

berian 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 Daerah atau Negara ;
- i. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan ;
- j. Bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari Perusahaan Daerah ;
- k. Memiliki saham atau modal dalam Perusahaan Daerah ;
- l. Melakukan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

Paragraf 2

HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 86

Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 dan Pasal 85 Peraturan Daerah ini adalah pelanggaran disiplin.

Pasal 87

Dengan tidak mengurangi ketentuan peraturan perundang-undangan pidana, pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin oleh Direksi :

- 1. Tingkat Hukuman Disiplin dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan ;
 - b. Hukuman disiplin sedang ;
 - c. Hukuman disiplin berat.
- 2. Jenis Hukuman Disiplin Ringan terdiri dari :
 - a. Tegoran lisan;
 - b. Tegoran tertulis ;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 3. 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 ;
 - c. Penundaan kenaikan untuk paling lama 1 (satu) tahun.

4. Jenis Hukuman Didiplin Berat terdiri dari :
 - a. Penundaan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, untuk paling lama 1 (satu) tahun ;
 - b. Pembebasan dari jabatan ;
 - c. Memberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri-sebagai pegawai ;
 - d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai.

Bagian Kedelapan

PEMBERHENTIAN SEMENTARA

Pasal 88

- (1) Untuk kepentingan pengadilan seorang pegawai yang diduga telah melakukan suatu kejahatan atau pelanggaran jabatan dan berhubungan dengan itu oleh pihak yang berwajib dikenakan tahanan sementara, mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara ;
- (2) Ketentuan menurut ayat (1) pasal ini dapat diperlakukan terhadap seorang pegawai yang oleh pihak berwajib dikenakan tahanan sementara karena didakwa telah melakukan suatu pelanggaran hukuman 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 89

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 90

- (1) Kepada seorang pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut Pasal 88 ayat (1) Peraturan Daerah ini :
 - a. Apabila belum terdapat petunjuk-petunjuk yang jelas tentang dilakukannya pelanggaran yang didakwakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan sementara diberikan gaji tujuh puluh lima perseratus dari gaji pokok yang diterima terakhir ;
 - b. Apabila terdapat petunjuk-petunjuk yang meyakinkan bahwa ia telah melakukan pelanggaran yang didakwakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan sementara diberikan gaji sebesar lima puluh perseratus dari gaji pokok yang diterimanya terakhir ;

- (2) Kepada seorang pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut Pasal 88 ayat (2) Peraturan Daerah ini mulai bulan berikutnya ia diberhentikan diberikan gaji sebesar tujuh puluh lima perseratus dari gaji pokok yang diterima terakhir.

Pasal 91

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

Pasal 92

- (1) Apabila sesudah pemeriksaan oleh pihak yang berwajib seorang pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara ternyata tidak bersalah maka pegawai itu harus segera diangkat dan dipekerjakan kembali pada jabatannya semula. Dalam hal demikian, selama masa diberhentikan untuk sementara ia berhak mendapat gaji penuh serta penghasilan yang berhubungan dengan jabatannya ;
- (2) Apabila sesudah pemeriksaan dimaksud pegawai yang bersangkutan ternyata 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 (2) Peraturan Daerah ini, jika perlu diambil tindakan, harus diambil tindakan sesuai dengan pertimbangan atau keputusan hakim yang mengambil keputusan dalam perkara yang menyangkut diri pegawai yang bersangkutan. Dalam hal ini, maka mengenai gaji serta penghasilan-penghasilan lain diperlakukan ketentuan seperti tertera pada ayat (1) dan ayat (2) huruf a pasal ini.

Pasal 93

Pemberhentian seorang pegawai berdasarkan Peraturan Daerah ini, ditetapkan mulai akhir bulan Keputusan Pengadilan atas pekaranya mendapat kekuatan hukum yang tetap.

Bagian Kesembilan

PEMBERHENTIAN

Pasal 94

Pemberhentian pegawai adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai.

Pasal 95

Pemberhentian Pegawai terdiri dari :

- a. Pemberhentian atas permintaan sendiri ;
- b. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun ;
- c. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi ;
- d. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran atau tindakan pidana - atau 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 96

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

Pasal 97

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

Pasal 98

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

Pasal 99

- (1) Pegawai dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai - karena :
 - a. Melanggar sumpah atau janji pegawai, atau peraturan disiplin - pegawai Perusahaan Daerah ;

- b. Dihukum penjara berdasarkan peraturan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana setinggi-tingginya 4 (empat) tahun atau diancam pidana yang lebih berat.
- (2) Pegawai diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai apabila di pidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena :
- a. Melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, atau
 - b. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 104 sampai dengan pasal 161 Kitab Undang-undang Hukum Pidana ;
- (3) Pegawai diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai, apabila ternyata melakukan usaha atau kegiatan yang bertujuan mengubah Pancasila dan atau Undang-undang Dasar 1945 atau terlibat dalam gerakan atau melakukan kegiatan yang menentang Negara dan atau Pemerintah.

Fasal 100

Pegawai diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan yang berlaku apabila berdasarkan surat dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah dinyatakan :

- a. Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan karena kesehatannya atau
- b. Menderita penyakit atau kelalaian yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan atau lingkungan kerjanya, atau
- c. Setelah berakhirnya cuti sakit, belum mampu bekerja kembali.

Fasal 101

- (1) Pegawai yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 1 (satu) bulan terus menerus dihentikan pembayaran gajinya, mulai bulan kedua ;
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini yang dalam waktu kurang dari 3 (tiga) bulan melaporkan diri kepada Direksi , dapat
- a. Ditugaskan kembali apabila ketidakhadirannya itu karena ada alasan-alasan yang dapat diterima, atau

b. Diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai, jika ketidak ha - dirannya itu adalah karena kelalaian pegawai yang bersangkutan dan menurut pendapat Direksi akan mengganggu suasana kerja ji - ka ditugaskan kembali ;

(3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini yang dalam waktu 3 (tiga) bulan terus menerus meninggalkan tugasnya secara - tidak sah, diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai.

Pasal 102

Pegawai yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhenti - kan dengan hormat sebagai pegawai.

Pasal 103

(1) Pegawai yang hilang, dianggap telah meninggal dunia pada akhir bu - lan ke 12 (dua belas) sejak dinyatakan hilang ;

(2) Pernyataan hilang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini di - buat oleh Pejabat yang berwenang berdasarkan Surat Keterangan - atau Berita Acara dari Pejabat yang berwajib ;

(3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini, yang kemudi - an ditemukan kembali dan masih hidup, diangkat kembali sebagai pe - gawai dan gajinya dibayar penuh terhitung sejak dianggap mening - gal dunia dengan memperhatikan hak-hak kepegawaian yang telah di - terima oleh keluarganya.

Pasal 104

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

Pasal 105

(1) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 98, pasal 100 huruf b - dan c Peraturan Daerah ini :

a. Diberhentikan 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. Diberhentikan dengan hormat dari jabatan Perusahaan Daerah de - ngan mendapat uang tunggu apabila belum memenuhi syarat-syarat usia dan masa kerja pensiun sebagaimana dimaksud pada huruf a ayat (1) pasal ini ;

(2) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 huruf a, Peraturan Daerah ini, diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dengan hak pensiun :

- a. Tanpa terikat pada masa kerja pensiun, jika oleh Dokter yang ditunjuk Perusahaan Daerah dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan, karena kesehatan yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan ;
- b. Apabila telah memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, apabila oleh Dokter yang ditunjuk Perusahaan Daerah dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan karena kesehatannya yang bukan disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan.

Pasal 106

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

Bagian Kesepuluh

PENSIUN PEGAWAI DAN JANDA ATAU DUDA PEGAWAI

Pasal 107

Pensiun Pegawai dan pensiun Janda atau Duda menurut Peraturan Daerah ini, diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai selama bertahun-tahun bekerja dalam Perusahaan Daer- rah.

Pasal 108

Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun ialah - gaji pokok (termasuk gaji pokok tambahan dan atau gaji pokok tambah- an peralihan) terakhir sebulan yang berhak diterima oleh pegawai - yang bersangkutan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku baginya.

Pasal 109

- (1) Masa Kerja yang dihitung untuk menetapkan hak dan besarnya pensi- un untuk selanjutnya disebut masa kerja untuk pensiun ialah waktu bekerja di Perusahaan Daerah ;
- (2) Waktu menjalankan suatu kewajiban Negara dalam kedudukan lain da- ri pada sebagai pegawai, dihitung penuh apabila yang bersangkutan pada pemberhentiannya sebagai pegawai telah bekerja sekurang - ku- rangnya selama 5 (lima) tahun

- (3) Waktu bekerja dalam kedudukan lain dari pada yang lain disebut pada ayat (1) dan (2) pasal ini dalam hal-hal tertentu dapat dihitungkan untuk sebagian atau penuh sebagai masa kerja untuk pensiun ;
- (4) Dalam perhitungan masa kerja, maka pecahan bulan dibulatkan keatas menjadi sebulan penuh.

Pasal 110

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

Pasal 111

Diatas pensiun pegawai, pensiun janda atau duda atau bagian pensiun-janda diberikan tunjangan keluarga, tunjangan kemahalan dan tunjangan tunjangan umum atau bantuan-bantuan umum lainnya menurut ketentuan yang berlaku bagi pensiun Pegawai Perusahaan Daerah yang akan ditetapkan dengan Keputusan Direksi dengan memperhatikan kemampuan keuangan Perusahaan Daerah.

Pasal 112

- (1) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai berhak menerima pensiun pegawai, jikalau ia pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai :
 - a. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun , dan mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun ;
 - b. Oleh Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan pegawai, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rohani yang disebabkan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, atau
 - c. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun dan oleh dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan pegawai Perusahaan Daerah dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rohani, yang tidak disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya ;
- (2) Pegawai yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaan karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penertiban aparatur Perusahaan Daerah atau karena alasan-alasan dinas lain -

nya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai itu telah berusia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.

- (3) Pegawai yang telah menjalankan suatu tugas Perusahaan Daerah tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai berhak menerima pensiun-pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai 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 pada ayat (2) dan (3) pasal ini pada saat ia diberhentikan sebagai pegawai telah memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun akan tetapi pada saat itu belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun, pemberian pensiun kepadanya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.

Pasal 113

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

Pasal 114

- (1) Besarnya pensiun pegawai sebulan adalah dua setengah perseratus dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja, dengan ketentuan bahwa :
 - a. Pensiun pegawai sebulan adalah sebanyak-banyaknya tujuh puluh lima perseratus dan sekurang-kurangnya empat puluh perseratus dari dasar pensiun ;
 - b. Pensiun pegawai sebulan dalam hal termaksud dalam pasal 112 ayat (1) huruf b Peraturan Daerah ini adalah sebesar tujuh puluh lima perseratus dari dasar pensiun ;
 - c. Pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan Perusahaan tentang Gaji dan Pangkat yang berlaku bagi pegawai yang bersangkutan ;

- (2) Pensiun pegawai tersebut pada ayat (1) huruf b pasal ini dipertinggi dengan suatu jumlah tertentu dalam hal pegawai dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena cacad jasmani, dan atau rohani yang terjadi didalam dan atau oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya. Ketentuan-ketentuan tentang Pemberian Tambahan atas pensiun Pegawai ini diatur dengan Peraturan Perusahaan Daerah.

Pasal 115

Untuk memperoleh pensiun pegawai menurut Peraturan Daerah ini, pegawai yang bersangkutan mengajukan surat permintaan kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk dengan dilampiri :

- a. Salinan sah dari Surat Keputusan tentang Pemberhentian ia sebagai pegawai ;
- b. Daftar riwayat pekerjaan yang disusun atau disahkan oleh Pejabat - Perusahaan Daerah yang berwenang untuk memberhentikan pegawai yang bersangkutan ;
- c. Daftar susunan keluarga yang disahkan oleh yang berwajib yang memuat nama, tanggal kelahiran dan alamat (Istri-istri) atau Suami - dan Anak-anak ;
- d. Surat Keterangan dari pegawai yang berkepentingan yang menyatakan bahwa semua surat-surat, baik yang asli maupun turunan atau kutipan dan barang-barang lainnya milik Perusahaan Daerah yang ada padanya, telah diserahkan kembali kepada yang berwajib.;

Pasal 116

- (1) Pensiun pegawai yang berhak diterima diberikan mulai bulan berikutnya pegawai yang bersangkutan diberhentikan sebagai pegawai ;
- (2) Dalam hal termaksud dalam pasal 112 ayat (4) Peraturan Daerah ini pensiun pegawai diberikan mulai bulan berikutnya bekas pegawai - yang bersangkutan mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.

Pasal 117

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

Pasal 118

- (1) Pembayaran pensiun pegawai diberhentikan dan Keputusan tentang pemberian pensiun pegawai dibatalkan, apabila penerima pensiun diangkat kembali menjadi pegawai atau diangkat kembali dalam suatu -

jabatan Perusahaan Daerah dengan hak untuk kemudian setelah diberhentikan lagi, memperoleh pensiun menurut Peraturan Daerah ini ;

- (2) Apabila pegawai termaksud pada ayat (1) pasal ini, kemudian diberhentikan dari kedudukannya terakhir, kepadanya diberikan lagi pensiun pegawai termaksud ayat (1) pasal ini atau pensiun berdasarkan peraturan pensiun yang berlaku dalam kedudukan terakhir itu, yang ditetapkan dengan mengingat jumlah masa kerja dan gaji yang lama dan baru, apabila perhitungan ini lebih menguntungkan.

Pasal 119

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

Pasal 120

- (1) Besarnya pensiun janda atau duda sebulan adalah tiga puluh enam perseratus dari dasar pensiun, dengan ketentuan apabila terdapat lebih dari seorang istri yang berhak menerima pensiun janda besarnya pensiun janda masing-masing istri adalah tiga puluh enam perseratus dibagi rata antara istri-istri itu ;
- (2) Jumlah tiga puluh enam perseratus dari dasar pensiun termaksud ayat (1) pasal ini tidak boleh kurang dari tujuh puluh lima perseratus dari gaji pokok terendah menurut Peraturan Perusahaan Daerah tentang Gaji dan Pangkat Pegawai yang berlaku bagi almarhum suami atau istrinya ;
- (3) Apabila pegawai tewas, maka besarnya pensiun janda atau duda adalah tujuh puluh dua perseratus dari dasar pensiun, dengan ketentuan bahwa apabila terdapat lebih dari seorang istri yang berhak

menerima pensiun janda, besarnya bagian pensiun janda untuk masing masing istri adalah tujuh puluh dua perseratus dibagi rata-rata antara istri-istri itu ;

- (4) Jumlah tujuh puluh dua perseratus dari dasar pensiun termaksud ayat (3) pasal ini tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan Perusahaan tentang Gaji dan Pangkat Pegawai yang berlaku bagi almarhum suami atau istri.

Pasal 121

- (1) Apabila pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, sedangkan ia tidak mempunyai istri atau suami lagi yang berhak untuk menerima pensiun janda atau duda atau bagian pensiun janda atau duda, atau bagian pensiun janda termasuk pasal 119 Peraturan Daerah ini :
- a. Pensiun janda diberikan kepada anak-anaknya, apabila hanya terdapat satu golongan anak yang sah seibu ;
 - b. Satu bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing golongan anak yang sah seibu ;
 - c. Pensiun duda diberikan kepada anak (anak-anaknya) ;
- (2) Apabila pegawai pria atau penerima pensiun pria meninggal dunia sedangkan ia mempunyai istri (istri-istri) yang berhak menerima pensiun janda atau bagian pensiun janda disamping anak (anak-anak) dari istri (istri-istri) yang telah meninggal dunia atau telah cerai bagian pensiun diberikan kepada masing-masing istri dan golongan anak (anak-anak) seayah seibu termaksud ;
- (3) Kepada anak (anak-anaknya) yang Ibu dan Ayahnya berkedudukan sebagai pegawai dan kedua-duanya meninggal dunia, diberikan satu pensiun janda, bagian pensiun janda atau pensiun duda atas dasar yang lebih menguntungkan ;
- (4) Anak (anak-anaknya) yang berhak menerima pensiun janda atau bagian pensiun janda menurut ketentuan-ketentuan ayat (1) atau ayat (2) pasal ini, ialah anak (anak-anak) yang pada waktu pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia :
- a. Belum mencapai usia 25 tahun, atau
 - b. Tidak mempunyai penghasilan sendiri, atau
 - c. Belum menikah atau belum pernah menikah.

Pasal 122

- (1) Pendaftaran istri (istri-istri) atau suami atau anak (anak-anak) sebagai yang berhak menerima pensiun janda atau duda yang dimaksud -

- dalam pasal 111 dan pasal 112 Peraturan Daerah ini harus dilakukan oleh pegawai atau penerima pensiun pegawai yang bersangkutan;
- (2) Pendaftaran lebih dari seorang istri sebagai yang berhak menerima pensiun harus dilakukan dengan sepengetahuan tiap-tiap istri yang didaftarkan ;
 - (3) Jikalau hubungan perkawinan dengan istri atau suami yang telah terdaftar terputus, maka terhitung mulai perceraian berlaku sah istri atau suami itu dihapuskan dari daftar istri atau suami yang berhak menerima pensiun janda atau duda ;
 - (4) Anak yang dapat didaftarkan sebagai anak yang berhak menerima pensiun janda atau duda atau bagian pensiun janda seperti dimaksud pasal 120 Peraturan Daerah ini ialah :
 - a. Anak-anak Pegawai atau penerima pensiun pegawai dari perkawinannya dengan istri (istri-istri) atau suami yang didaftar sebagai yang berhak menerima pensiun janda atau duda ;
 - b. Anak-anak pegawai wanita atau penerima pensiun pegawai wanita.
 - (5) Yang dianggap dilahirkan dari perkawinan sah ialah anak-anak yang dilahirkan selama perkawinan itu dan anak yang dilahirkan selambat-lambatnya 300 (tiga ratus) hari sesudah perkawinan itu terputus ;
 - (6) Pendaftaran istri (istri-istri), anak (anak-anak) sebagai yang berhak menerima pensiun janda harus dilakukan dalam waktu 1 (satu) tahun sesudah perkawinan atau kelahiran atau sesudah saat terjadinya kemungkinan lain untuk melakukan pendaftaran itu. Pendaftaran istri atau suami atau anak yang diajukan sudah lampau batas waktu itu tidak diterima lagi.

Pasal 123

- (1) Apabila pegawai tewas dan tidak meninggalkan istri, suami atau anak, dua puluh perseratus dari pensiun janda atau duda termaksud pasal 119 ayat (3) Peraturan Daerah ini diberikan kepada orang tuanya ;
- (2) Jika kedua orang tua telah bercerai, kepada mereka masing-masing diberikan separoh dari jumlah termaksud pada ayat (1) pasal ini.

Pasal 124

Untuk memperoleh pensiun janda atau duda atau bagian pensiun janda menurut Peraturan Daerah ini janda (janda-janda) atau duda yang bersangkutan mengajukan surat permintaan kepada Direksi dengan disertai:

- a. Surat Keterangan Kematian atau salinannya yang disahkan oleh yang berwajib ;
- b. Salinan Surat Nikah yang disahkan oleh yang berwajib ;
- c. Daftar Susunan Keluarga yang disahkan oleh yang berwajib yang memuat nama, tanggal kelahiran dan alamat mereka yang berkepentingan ;
- d. Surat Keputusan yang menetapkan Pangkat dan Gaji terakhir Pegawai.

Pasal 125

- (1) Pemberian pensiun Janda atau Duda atau bagian pensiun janda kepada anak (anak-anak) termaksud pasal 121 Peraturan Daerah ini dilakukan atas permintaan dari atau atas nama anak (anak-anak) yang berhak menerimanya ;
- (2) Permintaan termaksud ayat (1) pasal ini harus disertai :
 - a. Surat Keterangan Kematian atau salinannya yang disahkan oleh yang berwajib ;
 - b. Salinan Surat Kelahiran anak-(anak-anak) atau Daftar Susunan Keluarga Pegawai yang bersangkutan yang disahkan oleh yang berwajib, yang memuat nama, alamat dan tanggal lahir dari mereka yang bersangkutan ;
 - c. Surat Keterangan dari yang berwajib yang menerangkan bahwa anak (anak-anak) itu tidak pernah kawin dan tidak mempunyai penghasilan sendiri ;
 - d. Surat Keputusan yang menetapkan Pangkat dan Gaji Pokok terakhir Pegawai atau penerima pensiun pegawai yang meninggal dunia.

Pasal 126

- (1) Kepala Unit dimana pegawai Perusahaan Daerah yang meninggal dunia terakhir bekerja, berkewajiban untuk membantu agar pengiriman surat permintaan beserta lampiran-lampirannya termaksud dalam pasal 124 dan 125 ayat (2) terlaksana selekas mungkin ;
- (2) Istri, Suami atau Anak (anak-anak) dari penerima pensiun pegawai atau penerima pensiun janda atau duda yang meninggal dunia dapat mengajukan surat permintaan beserta lampiran lampirannya termaksud dalam pasal 124 dan pasal 125 ayat (2) Peraturan Daerah ini, langsung kepada Direksi dengan disertai salinan dari Keputusan tentang Pemberian Pensiun Pegawai atau pensiun janda atau duda kepada penerima pensiun yang bersangkutan.

Pasal 127

- (1) Pensiun Janda atau Duda atau bagian pensiun janda menurut Peraturan Daerah ini diberikan mulai bulan berikutnya setelah pegawai atau penerima pensiun pegawai yang bersangkutan meninggal dunia ;
- (2) Bagi anak yang dilahirkan dalam batas waktu 300 (tiga ratus) hari setelah pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, pensiun janda atau bagian pensiun janda diberikan bulan berikutnya-tanggal kelahiran anak itu.

Pasal 128

Pemberian pensiun janda atau duda atau bagian pensiun janda berakhir pada akhir bulan :

- a. Janda atau duda yang bersangkutan meninggal dunia ;
- b. Tidak lagi terdapat anak yang memenuhi syarat-syarat untuk menerimanya.

Pasal 129

Apabila syarat-syarat yang disebut dalam pasal 116, pasal 124 atau pasal 125 Peraturan Daerah ini belum dipenuhi atau jika karena sesuatu hal penetapan pemberian pensiun pegawai atau pensiun janda atau duda atau bagian pensiun janda belum dapat dilaksanakan, kepada bekas pegawai atau janda (janda-janda) duda atau anak (anak-anak) yang berkepentingan oleh Pejabat yang berhak memberhentikan pegawai yang bersangkutan dapat diberikan untuk sementara uang muka atas pensiun pegawai atau pensiun janda atau duda atau bagian pensiun janda menurut petunjuk yang ditentukan.

Pasal 130

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

Pasal 131

- (1) Pensiun janda atau duda atau bagian pensiun janda yang diberikan kepada janda atau duda yang tidak mempunyai anak, dibatalkan jika janda atau duda yang bersangkutan menikah lagi, terhitung dari bulan berikutnya perkawinan itu berlangsung ;

- (2) Apabila kemudian khusus dalam hal janda (janda-janda) perkawinan - ternaksud ayat (1) pasal ini terputus, 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 132

Hapusnya pensiun pegawai atau pensiun janda atau duda :

1. Hak untuk menerima pensiun pegawai atau pensiun janda atau duda hapus :
 - a. Jika penerima pensiun pegawai tidak seijin Perusahaan Daerah - menjadi Anggota Tentara atau Pegawai suatu Negara Asing ;
 - b. Jika penerima pensiun pegawai atau pensiun janda atau duda atau bagian pensiun janda menurut Keputusan Pejabat yang 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 atau pensiun janda - atau duda atau bagian pensiun janda, tidak benar dan bekas pegawai atau janda, duda atau anak yang seharusnya tidak berhak di berikan penasiun ;
2. Dalam hal-hal tersebut dalam butir 1 huruf a dan b pasal ini, Surat Keputusan Pemberian Pensiun dibatalkan, sedang dalam hal tersebut - butir 1 huruf c pasal ini, Surat Keputusan termaksud dicabut.

Pasal 133

- (1) Sumber dana pensiun pegawai dapat dihimpun dari :
 - a. Prosentase dari laba untuk dana pensiun ;
 - b. Iuran Pensiun ;
 - c. Dana-dana dan penghasilan lain yang sah ;
- (2) Jumlah atau besarnya iuran dana pensiun untuk pegawai dan cara-cara pembayarannya melalui pemotongan gaji pegawai akan diatur tersendiri dengan Keputusan Direksi.

BAB V
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 134

- (1) Pegawai Perusahaan Daerah yang ada pada saat berlakunya Peraturan Daerah ini yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil Daerah atau

- Pegawai Negeri Sipil Pusat, dapat ditunjuk sebagai pegawai yang di perbantukan kepada Perusahaan Daerah atau pindah menjadi pegawai ;
- (2) Disamping pegawai yang tersebut pada ayat (1) pasal ini, pegawai - yang ada atau yang telah bekerja pada Perusahaan Daerah pada saat-berlakunya Peraturan Daerah ini dapat ditetapkan sebagai pegawai ;
 - (3) Pegawai yang ada pada saat jatuhnya atau pembubaran Perusahaan Daerah diberi uang pesangon yang besarnya akan ditetapkan oleh Kepala Daerah ;
 - (4) Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang di perbantukan kepada Perusahaan Daerah, pada saat pembubaran Perusahaan Daerah dikembalikan kepada status semula.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 135

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, dinyatakan dicabut dan tidak-berlaku lagi segala ketentuan yang pernah ditetapkan, sepanjang ber- tentangan dengan Peraturan Daerah ini.

Pasal 136

Segala sesuatu yang belum atau belum cukup diatur didalam Peraturan - Daerah ini, sepanjang mengenai pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut oleh Kepala Daerah dan atau Keputusan Direksi.

Pasal 137

- (1) Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkannya ;
- (2) Mengundangan Peraturan Daerah ini dalam Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya.

Surabaya, 12 Nopember 1986

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA
K e t u a

ttd

STANY SOEBAKIR

WALIKOTAMADYA KEPALA DAERAH
TINGKAT II SURABAYA

ttd

dr. POERNOMO KASIDI

Disahkan dengan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I
Jawa Timur tanggal 21 Februari 1987 Nomor 51/P tahun 1987.

A.n.GUBERNUR KEPALA DAERAH TINGKAT I
JAWA TIMUR
Asisten I Sekretaris Wilayah/Daerah

ttd

M. ARIEF MULJADI, SH
Nip, 510019640

Diundangkan dalam Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II
Surabaya tahun 1987 seri C tanggal 5 Maret 1987 Nomor 5.

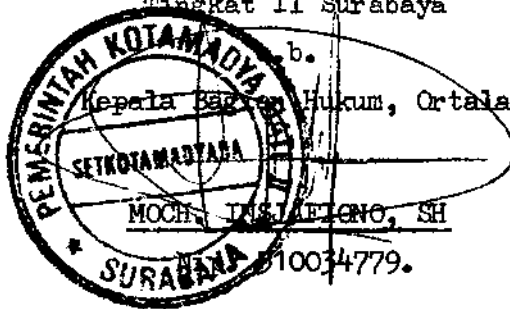
A.n. WALIKOTAMADYA KEPALA DAERAH
TINGKAT II SURABAYA
Sekretaris Kotamadya/Daerah

ttd

Drs. SCENARJO

Nip. 510049479.

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretaris Kotamadya/Daerah
Tingkat II Surabaya



PENJELASAN PERATURAN DAERAH KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

NOMOR 15 TAHUN 1986

TENTANG

KETENTUAN-KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS DIREKSI DAN KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

PENJELASAN UMUM :

Bahwa sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya Nomor 7 tahun 1976 tentang Perusahaan Daerah Air Minum beserta penjelasannya yang menentukan bahwa dalam mengatur kedudukan hukum, gaji, pensiun, tunjangan serta penghasilan-penghasilan lain bagi pegawai Perusahaan Daerah Air Minum diberlakukan ketentuan yang seragam, serta sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan oleh Pemerintah Pusat dalam hal ini Menteri Dalam Negeri melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 690-1572 tahun 1985, Surat Menteri Dalam Negeri tanggal 15 Maret 1986 Nomor 690/1294/PUDD dan Surat Menteri Dalam Negeri tanggal 2 Mei 1985 Nomor 690/1734/PUDD, maka dipandang perlu menetapkan Peraturan tentang ketentuan-ketentuan pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya, dengan suatu Peraturan Daerah.

Sejalan dengan semakin meluasnya volume tugas-tugas dan meningkatnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya dan dalam usaha peningkatan pelayanan kepada masyarakat agar dapat dicapai tujuan secara berdaya guna dan berhasil guna dalam menjalankan roda Perusahaan Daerah, perlu diimbangi dengan ditetapkannya ketentuan yang dapat meningkatkan dan menjamin kesejahteraan sosial bagi para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum, baik pada saat pegawai masih menjadi pegawai Perusahaan Daerah maupun setelah pegawai yang bersangkutan sudah diberhentikan sebagai pegawai Perusahaan Daerah dengan diberi hak pensiun.

Dengan ditetapkannya Peraturan Daerah ini, maka kedudukan, hak dan wewenang serta kewajiban Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya telah mempunyai landasan hukum, yang lengkap serta sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PENJELASAN PASAL DEMI PASAL :

- Pasal 1 sampai dengan Pasal 7 : Cukup jelas ;
- Pasal 8 ayat (1) huruf a : Cukup jelas ;
- huruf b : Ketentuan dalam huruf b ini tidak menutup kemungkinan dilakukannya pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan oleh Inspektorat Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya maupun Instansi lain yang berwenang.
- huruf c : Cukup jelas ;
- Pasal 9 : Cukup jelas ;
- Pasal 10 sampai dengan Pasal 12 : Cukup jelas ;

Pasal 13

: Anggota Direksi yang diangkat dari Pegawai selama menjabat sebagai anggota Direksi kedudukan, hak atau wewenang serta kewajibannya diberlakukan ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk Direksi.

Ketentuan dalam Pasal ini tidak mengurangi hak Pegawai untuk diangkat menjadi anggota Direksi akan tetapi hanya menegaskan bahwa seseorang pegawai selama diangkat sebagai anggota Direksi hak-hak kepegawaian yang diatur dalam Peraturan Kepegawaian Perusahaan Daerah tidak berlaku lagi bagi pegawai yang bersangkutan.

Pasal 14 sampai dengan
Pasal 16

: Cukup jelas.

Pasal 17

: Dicantumkannya ketentuan ini dimaksudkan agar supaya pengeluaran untuk uang jasa Badan Pengawas, gaji Direksi dan gaji Pegawai secara keseluruhan sebanding dengan pendapatan Perusahaan Daerah dalam arti jangan sampai terjadi sebagian besar uang pendapatan Perusahaan Daerah hanya untuk membayar uang jasa Badan Pengawas, gaji Direksi dan gaji pegawai.

Dengan adanya batasan jumlah pengeluaran untuk jasa Badan Pengawas, gaji Direksi dan gaji Pegawai diharapkan rentabilitas Perusahaan Daerah dapat terjamin, sehingga Perusahaan Daerah dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya yaitu untuk meningkatkan atau mengembangkan kebutuhan akan air bersih bagi masyarakat Surabaya dan sekitarnya serta dapat memberikan bagian-laba yang terus meningkat setiap tahun kepada Pemerintah Daerah.

Pasal 18 sampai dengan
Pasal 27

: Cukup jelas.

Pasal 28 ayat (1)
ayat (2)
ayat (3)

: Cukup jelas.

: Panitia ujian dibentuk dengan Keputusan Direksi.

: Huruf a : Pengetahuan umum meliputi antara lain pengetahuan Bahasa Indonesia, Falsafah/Idiologi Negara yaitu Pancasila, Garis-garis Besar Haluan Negara, Tata Negara Indonesia, Sejarah Indonesia, kebijaksanaan Pemerintah dan lain-lain yang dipandang perlu.

Huruf b : Pengetahuan teknis adalah pengetahuan teknis yang diperlukan menurut bidang yang bersangkutan.

Huruf e : Ujian kepribadian (psychotes) tidak mutlak dan hanya diadakan sesuai dengan keperluan berdasarkan ketentuan Direksi.

- Fasal 29 sampai dengan
Fasal 31 : Cukup jelas.
- Fasal 32 : Pengangkatan Pegawai Honorer dilakukan apabila dipandang perlu untuk memenuhi kebutuhan akan pegawai dalam rangka penyelesaian suatu pekerjaan di Perusahaan Daerah untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan.
- Fasal 33 sampai dengan
Fasal 37 : Cukup jelas.
- Fasal 38 : Ketentuan dalam pasal ini berlaku hanya untuk pegawai yang terkena hukuman disiplin sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 87 butir 4 Peraturan Daerah ini.
- Fasal 39 sampai dengan
Fasal 42 : Cukup jelas.
- Fasal 43 : Ketentuan pemberian besarnya honorarium kepada Pegawai honorer dilakukan dengan memperhatikan kemampuan Anggaran Perusahaan Daerah.
- Fasal 44 sampai dengan
Fasal 46 : Cukup jelas.
- Fasal 47 : Pengabdian sebagaimana dimaksud pada pasal ini dapat dinilai dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketepatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kecakapan dan kepemimpinan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.
- Fasal 48 sampai dengan
Fasal 51 : Cukup jelas.
- Fasal 52 ayat (1) : Pegawai yang diangkat dalam suatu jabatan, tetapi pangkatnya masih dibawah pangkat terendah untuk jabatan itu, pada dasarnya adalah karena kecakapan pegawai yang bersangkutan, oleh sebab itu dapat dipercepat kenaikan pangkatnya.
- ayat (2) : Cukup jelas.
- Fasal 53 : Cukup jelas.
- Fasal 54 : Yang dimaksud dengan prestasi kerja yang luar biasa adalah prestasi kerja yang sangat menonjol, yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya sehingga pegawai yang bersangkutan - nyata-nyata menjadi teladan bagi rekan-rekannya. Prestasi kerja yang luar biasa baiknya itu dinyatakan dalam bentuk Keputusan yang ditandatangani Direksi, tidak dapat didelegasikan kepada pejabat lain. Dalam Keputusan tersebut antara lain disebutkan bentuk dan wujud prestasi kerja yang luar biasa itu.

- Fasal 55 sampaindengan
Fasal 61 : Cukup jelas.
- Fasal 62 : Pembinaan Kantor Pegawai yang dimaksud pada Fasal ini antara lain meliputi kepangkatan, penempatan dalam jabatan, pengiriman untuk mengikuti latihan jabatan dan lain-lain.
- Fasal 63 sampai dengan
Fasal 73 : Cukup jelas.
- Fasal 74 : Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada pasal ini adalah cuti sakit yang diberikan kepada pegawai yang mengalami Kecelakaan selama menjalani perawatan sampai sembuh.
- Fasal 75 sampai dengan
Fasal 76 : Cukup jelas.
- Fasal 77 ayat (1) : Cukup jelas.
- ayat (2) : Untuk mendapatkan cuti diluar tanggungan Perusahaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat ini pegawai yang berangkutan mengajukan permohonan secara tertulis kepada Direksi atau pejabat yang ditunjuk ;
Selama menjalani cuti diluar tanggungan Perusahaan Daerah, pegawai yang berangkutan tidak berhak menerima penghasilan dari Perusahaan Daerah.
- ayat (3) : Cukup jelas.
- Fasal 78 sampai dengan
Fasal 81 : Cukup jelas.
- Fasal 82 ayat (1) : Cukup jelas.
- ayat (2) : Lamanya cuti karena alasan penting ditentukan oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk berdasarkan pertimbangan waktu yang diperlukan oleh pegawai yang bersangkutan tetapi tidak boleh lebih dari 2 (dua) bulan.
- Fasal 83 sampaindengan
Fasal 85 : Cukup jelas.
- Fasal 86 : Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon atau alat komunikasi lainnya.

Tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan se
oara tertulis baik dalam bentuk tulisan atau dalam ben-
tuk gambar, karikatur atau ~~coretan~~-coretan dan lain -
lain yang serupa dengan itu.

Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tin-
dakan.

- Pasal 87 butir 1 : Cukup jelas.
- butir 2 huruf a : Hukuman disiplin berupa tegoran lisan dinyatakan dan-
disampaikan secara tegas oleh pejabat yang berwenang -
menghukum kepada pegawai yang bersangkutan.
- butir 2 huruf b : Cukup jelas.
- butir 2 huruf c : Cukup jelas.
- butir 3 : Cukup jelas.
- butir 4 huruf a : Jenis hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat -
yang dinyatakan dalam butir ini ditetapkan untuk masa
sekurang-kurangnya selama 6 (enam) bulan dan paling la-
ma 1 (satu) tahun.
- butir 4 huruf b :
dan c : Cukup jelas.
- butir 4 huruf d : Pelaksanaan butir ini setelah mendapatkan persetujuan
Kepala Daerah melalui Badan Pengawas.

Pasal 88 sampai dengan

Pasal 98 : Cukup jelas.

- Pasal 99 ayat (1) huruf a : Pemberhentian pegawai dilakukan tidak dengan hormat -
apabila seorang pegawai telah ternyata melanggar sum
pah atau janji atau melanggar peraturan disiplin pega
wai yang berat menurut pertimbangan atasan yang berw
enang pegawai yang bersangkutan tidak dapat diperbaiki
lagi.
- ayat (1) huruf b : Pada dasarnya, tindak pidana kejahatan yang diancam de-
ngan pidana penjara 4 (empat) tahun atau diancam de-
ngan pidana yang lebih berat adalah merupakan tindak
pidana kejahatan yang berat.

Meskipun Maksimum ~~ancaman~~ pidana terhadap suatu tindak
pidana telah ditetapkan namun pidana yang dijatuhkan
atau diputuskan oleh Hakim terhadap jenis tindak pid
ana itu dapat berbeda sehubungan dengan berat ringan -
nya tindak pidana yang dilakukan dan atau besar kecil-
nya akibat yang ditimbulkannya.

Berhubung dengan itu, maka dalam mempertimbangkan apakah pegawai yang telah melakukan tindak pidana kejahatan itu akan diberhentikan atau tidak, atau apakah diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat, harus dipertimbangkan.

Demikian pula faktor-faktor yang mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindak pidana kejahatan itu, serta harus pula mempertimbangkan berat ringannya putusan Pengadilan yang dijatuhkan.

Ayat (2) huruf a

: Pada dasarnya jabatan yang diberikan kepada seorang pegawai adalah merupakan kepercayaan dari Perusahaan Daerah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Apabila seorang pegawai dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka pegawai yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Ayat (2) huruf b

: Tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana, adalah tindak pidana kejahatan yang berat karena tindak pidana kejahatan itu adalah tindak pidana kejahatan terhadap keamanan Negara, kejahatan yang melanggar martabat Presiden dan Wakil Presiden, kejahatan terhadap Negara dan Kepala Negara sahabat kejahatan mengenai perlakuan kewajiban Negara, hak-hak Negara, dan kejahatan terhadap ketertiban Umum.

Ayat (3)

: Pegawai yang ternyata telah melakukan usaha atau kegiatan yang bertujuan mengubah Pancasila dan atau Undang-undang Dasar 1945, atau terlibat dalam gerakan atau melakukan kegiatan yang menentang Negara atau Pemerintah sudah menyalahi sumpahnya sebagai pegawai. Oleh karena itu pegawai yang demikian harus diberhentikan tidak dengan hormat.

Pasal 100 huruf a

: Pegawai sebagaimana dimaksud dalam huruf ibi, adalah pegawai yang telah dinyatakan dengan Surat Keterangan Dokter yang telah ditunjuk oleh Perusahaan Daerah bahwa keadaan kesehatan jasmani dan atau rohani yang bersangkutan sudah sedemikian rupa, sehingga tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Perusahaan Daerah.

huruf b : Pegawai sebagaimana dimaksud dalam huruf ini, adalah pegawai yang telah dinyatakan dengan Surat Keterangan Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah bahwa yang bersangkutan menderita penyakit atau kelainan - yang sedemikian rupa, sehingga apabila ia dipekerjakan terus akan dapat membahayakan dirinya sendiri - atau orang lain.

huruf c : Pegawai sebagaimana dimaksud dalam huruf ini adalah pegawai yang setelah berakhirnya cuti sakit belum - mampu bekerja kembali, yang dinyatakan dengan Surat Keterangan Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah.

Pasal 101 : Cukup jelas.

Pasal 102 : Cukup jelas.

Pasal 103 ayat (1) : Pegawai yang hilang selama 12 (dua belas) bulan dianggap sebagai pegawai yang masih tetap bekerja oleh sebab itu gaji dan penghasilan lainnya yang berhak - diterimanya diterimakan kepada keluarganya, yaitu - istri, suami, atau anak yang sah. Jika setelah jangka waktu 12 (dua belas) bulan pegawai yang hilang - itu belum juga diketemukan, maka ia dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan kedua belas dan kepada keluarganya diberikan uang duka wafat atau uang duka tewas dan hak-hak kepegawaian lainnya berdasarkan peraturan Per-Undang-undangan yang berlaku.

ayat (2) : Cukup jelas.

ayat (3) : Hak-hak kepegawaian yang diperhitungkan sebagaimana dimaksud dalam pasal ini, termasuk uang duka wafat - atau uang duka tewas.

Pasal 104 : Cukup jelas.

Pasal 105 ayat (1) huruf a : Cukup jelas.

ayat (1) huruf b : Uang tunggu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b pasal ini diberikan paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang tiap-tiap kali paling lama 1 (satu) tahun, tetapi tidak boleh lebih lama dari 5 (lima) tahun.

Besarnya uang tunggu adalah 80 % (delapan puluh per seratus) dari gaji pokok untuk tahun pertama dan 75 % (tujuh puluh lima perseratus) untuk tahun-tahun berikutnya.

Apabila pada waktu berakhirnya masa pemberian uang-tunggu pegawai yang bersangkutan telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun, dan telah memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dengan hak pensiun.

Apabila pada waktu berakhirnya masa pemberian uang-tunggu, pegawai tersebut telah memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, tetapi belum mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dan pemberian pensiunnya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 (lima-puluh) tahun.

Apabila pada waktu berakhirnya masa pemberian uang-tunggu, pegawai tersebut belum memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai tanpa hak Pensiun.

Ayat (2) : Cukup jelas.

Fasal 106 sampai

dengan Fasal 111

Fasal 112 ayat (1)

: Cukup jelas.

: Berhubung dengan sifatnya sebagai jaminan hari tua ditetapkan batas usia minimal yang harus telah dicapai oleh Pegawai untuk mendapat hak pensiun, yaitu umur sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun.

Dari syarat tentang batas usia minimum tersebut dikecualikan pegawai yang harus diberhentikan sebagai pegawai karena keadaan jasmani dan atau rohkani.

Karena pemberian pensiun dimaksudkan juga sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai kepada Perusahaan Daerah, maka ditentukan pula minimum masa kerja yang wajar sebagai syarat untuk dapat diberhentikan dengan hak pensiun, yaitu sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun.

ayat (2)

dan ayat (3)

Fasal 113

Fasal 114 ayat (1)

: Cukup jelas.

: Cukup jelas.

: Besarnya pensiun sebulan ditetapkan setinggi-tingginya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dan serendah-rendahnya 40 % (empat puluh perseratus) dari gaji pokok.

Besarnya pensiun seorang pegawai tergantung pertimbangan lama masa kerja yang dimiliki pegawai yang bersangkutan.

ayat (2) : Cukup jelas.

Pasal 115 sampai dengan

Pasal 117 : Cukup jelas.

Pasal 118 ayat (1) : Ketentuan pasal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya pemberian lebih dari satu macam pensiun pegawai atau pensiun janda kepada bekas pegawai atau istri atau anaknya.

 ayat (2) : Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan pensiun menurut perhitungan yang lebih menguntungkan,

Pasal 119 : Cukup jelas.

Pasal 120 ayat (1) : Cukup jelas.

 ayat (2) : Cukup jelas.

 ayat (3) : Yang dimaksud tewas dalam ayat (3) pasal ini adalah meninggal dunia dalam dan oleh karena menjalankan tugas.

 ayat (4) : Cukup jelas.

Pasal 121 ayat (1) sampai dengan ayat (3)

: Cukup jelas.

 ayat (4) : Berdasarkan ketentuan pada ayat ini, dalam hal janda atau duda penerima pensiun meninggal dunia dan mempunyai anak (anak-anak) yang berhak diberikan pensiun, maka pensiun janda atau duda diberikan langsung kepada anak (anak-anak) itu, tanpa memerlukan penetapan surat keputusan pensiun baru.

Pasal 122 : Pendaftaran suami istri atau anak sebagai yang berhak menerima pensiun janda atau duda perlu diadakan untuk menjamin hak mereka, memudahkan tata usaha serta untuk mempercepat pemberian pensiun.

Pasal 123 sampai dengan

Pasal 130 : Cukup jelas.

Pasal 131 : Pensiun janda atau duda atau bagian pensiun janda yang diberikan kepada janda atau duda menurut ketentuan ayat (1) Pasal ini tidak dibatalkan jika janda atau duda masih mempunyai anak.

Pasal 132 butir 1

huruf a : Cukup jelas.

 butir 1 huruf b : Yang dimaksud dengan keputusan pejabat yang berwenang dalam pasal 132 butir 1 huruf b ialah Badan Pengadilan Negeri dan atau Presiden.

- butir 1 huruf c : Cukup jelas.
- butir 2 : Dalam hal Keputusan pemberian pensiun dicabut termaksud pada ayat ini, maka pensiun yang telah dibayarkan harus ditagih kembali.
- Pasal 133 : Cukup jelas.
- Pasal 134 ayat (1) : Cukup jelas.
- ayat (2) : Pegawai yang dimaksud dalam ayat (2) Pasal ini adalah pegawai yang pada saat ditetapkannya Peraturan Daerah ini telah mengabdikan diri - atau bekerja untuk kepentingan Perusahaan Daerah dapat diangkat menjadi pegawai termasuk pegawai yang pada waktu ditetapkannya Peraturan Daerah ini sudah berumur lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun dengan syarat pada waktu pertama kali bekerja di Perusahaan Daerah berumur tidak lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun.
- ayat (3) dan
ayat (4) : Cukup jelas.
- Pasal 135 sampai dengan
- Pasal 137 : Cukup jelas.
-

NAMA DAN SUSUNAN KEPANGKATAN PEGAWAI
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTAMADYA
DAERAH TINGKAT II SURABAYA

| NOMOR URUT | P A N G K A T | GOLONGAN GAJI PERATURAN GAJI - PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM | | |
|---------------|------------------------------|--|--|-------|
| | | GOLONGAN | | RUANG |
| 1. | Pegawai Dasar Muda | A | | 1 |
| 2. | Pegawai Dasar Muda Tingkat I | A | | 2 |
| 3. | Pegawai Dasar | A | | 3 |
| 4. | Pegawai Dasar Tingkat I | A | | 4 |
| 5. | Pelaksana Muda | B | | 1 |
| 6. | Pelaksana Muda Tingkat I | B | | 2 |
| 7. | Pelaksana | B | | 3 |
| 8. | Pelaksana Tingkat I | B | | 4 |
| 9. | Staf Muda | C | | 1 |
| 10. | Staf Muda Tingkat I | C | | 2 |
| 11. | Staf | C | | 3 |
| 12. | Staf Tingkat I | C | | 4 |

Surabaya, 12 Nopember 1986

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA
K e t u a

ttd

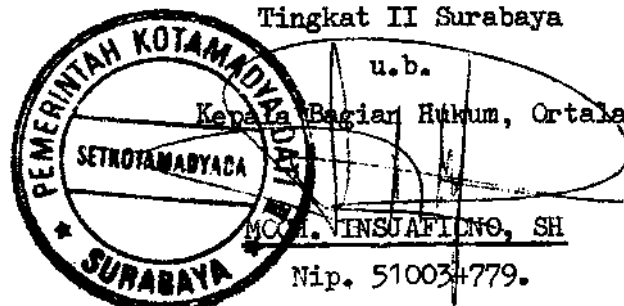
STANY SOEBAKIR

WALIKOTAMADYA KEPALA DAERAH
TINGKAT II SURABAYA

ttd

dr. POERNOMO KASIDI

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretaris Kotamadya/Daerah
Tingkat II Surabaya



DAFTAR GAJI POKOK DAN MASA KERJA PEGAWAI
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

| GOLONGAN A | | | | | GOLONGAN B | | | | | GOLONGAN C | | | | |
|-----------------|-------------------------------|--------|--------|---------|-----------------|-------------------------------|---------|---------|---------|-----------------|-------------------------------|---------|---------|---------|
| Masa Kerja Gel. | RUANG DAN KENAIKAN GAJI POKOK | | | | Masa Kerja Gel. | RUANG DAN KENAIKAN GAJI POKOK | | | | Masa Kerja Gel. | RUANG DAN KENAIKAN GAJI POKOK | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | 1 | 2 | 3 | 4 | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 0. | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0. | 33.200 | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | - | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | 36.500 | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | - | 43.400 | 45.600 | 48.100 | | | | | | | | | | |
| 4. | 39.800 | - | - | - | | | | | | | | | | |
| 5. | - | 47.200 | 50.000 | 53.000 | | | | | | | | | | |
| 6. | 43.100 | - | - | - | 0. | 55.500 | | | | | | | | |
| 7. | - | 51.100 | 54.400 | 58.000 | 1. | 58.200 | | | | | | | | |
| 8. | 46.400 | - | - | - | 2. | - | | | | | | | | |
| 9. | - | 55.000 | 58.800 | 63.000 | 3. | 63.600 | 66.900 | 70.100 | 73.600 | | | | | |
| 10. | 49.700 | - | - | - | 4. | - | - | - | - | | | | | |
| 11. | - | 58.800 | 63.300 | 67.900 | 5. | 69.100 | 72.800 | 76.600 | 80.500 | 0. | 81.000 | 84.400 | 87.600 | 90.800 |
| 12. | 53.000 | - | - | - | 6. | - | - | - | - | 1. | - | - | - | - |
| 13. | - | 62.700 | 67.700 | 72.900 | 7. | 74.600 | 78.800 | 83.000 | 87.500 | 2. | 88.500 | 92.400 | 96.200 | 99.500 |
| 14. | 56.400 | - | - | - | 8. | - | - | - | - | 3. | - | - | - | - |
| 15. | - | 66.600 | 72.100 | 77.900 | 9. | 80.000 | 84.800 | 89.500 | 94.400 | 4. | 96.000 | 100.400 | 104.700 | 109.000 |
| 16. | 59.700 | - | - | - | 10. | - | - | - | - | 5. | - | - | - | - |
| 17. | - | 70.400 | 76.500 | 82.800 | 11. | 83.500 | 90.700 | 95.900 | 101.400 | 6. | 103.500 | 108.400 | 113.300 | 118.200 |
| 18. | 63.000 | - | - | - | 12. | - | - | - | - | 7. | - | - | - | - |
| 19. | - | 74.300 | 80.900 | 87.800 | 13. | 91.000 | 96.700 | 102.400 | 103.400 | 8. | 111.000 | 116.400 | 121.800 | 127.300 |
| 20. | - | - | - | - | 14. | - | - | - | - | 9. | - | - | - | - |
| 21. | 67.900 | 78.200 | 85.300 | 92.800 | 15. | 96.400 | 102.600 | 108.800 | 115.300 | 10. | 118.500 | 124.400 | 130.400 | 136.400 |
| 22. | - | - | - | - | 16. | - | - | - | - | 11. | - | - | - | - |
| 23. | - | - | - | - | 17. | 101.900 | 108.600 | 115.300 | 122.300 | 12. | 126.000 | 132.400 | 138.900 | 145.500 |
| 24. | - | 84.000 | 92.000 | 100.200 | 18. | - | - | - | - | 13. | - | - | - | - |
| | | | | | 19. | 107.300 | 114.600 | 121.800 | 129.200 | 14. | 133.500 | 140.400 | 147.500 | 154.600 |
| | | | | | 20. | - | - | - | - | 15. | - | - | - | - |
| | | | | | 21. | 112.700 | 120.500 | 128.200 | 136.200 | 16. | 141.000 | 148.400 | 156.000 | 163.800 |
| | | | | | 22. | - | - | - | - | 17. | - | - | - | - |
| | | | | | 23. | - | - | - | - | 18. | 148.500 | 156.400 | 164.600 | 172.900 |
| | | | | | 24. | 120.800 | 129.500 | 137.900 | 146.600 | 19. | - | - | - | - |
| | | | | | 25. | - | - | - | - | 20. | - | - | - | - |
| | | | | | 26. | - | - | - | - | 21. | 159.800 | 168.400 | 177.400 | 186.600 |
| | | | | | 27. | - | 138.400 | 147.600 | 157.000 | 22. | - | - | - | - |
| | | | | | | | | | | 23. | - | - | - | - |
| | | | | | | | | | | 24. | 171.000 | 180.400 | 190.300 | 200.200 |

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA
Ketua

ttd

STANY SOEBAKIR

WALIKOTAMADYA KEPALA DAERAH
TINGKAT II SURABAYA

ttd

dr. POERNOMO KASIDI

