



PEMERINTAH KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II
SURABAYA

No. 10/c; 27-9-1987

PERATURAN DAERAH KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

NOMOR 8 TAHUN 1987

TENTANG

KETENTUAN-KETENTUAN POKOK BADAN PENGAHAS, DIREKSI
DAN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH RUMAH POTONG
HEWAN KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTAMADYA KEPALA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

Isi

- a. Bahwa jasa penatanganan hewan dalam rangka penyediaan daging yang memenuhi syarat-syarat kesehatan dan hasil-hasil lain dari hewan yang dipotong serta usaha pengangkutanannya bagi penduduk diwilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya dan sekitarnya perlu ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat veteriner yang terus bertambah meningkat pula dan untuk itu sekaligus perlu disempurnakan cara pengelelannya ;
- b. Bahwa Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan 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 ;
- c. Bahwa dalam rangka meningkatkan kelancaran tugas Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya secara berdaya guna dan berhasil guna untuk menjamin terselenggaranya kegiatan Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan yang sehat, dipandang perlu untuk segera melaksanakan ketentuan pasal 16 Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya Nomor 11 tahun 1982 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya ;

d. Bahwa untuk pelaksanaan maksud tersebut diatas perlu ditetapkan ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Rumah Petang Hewan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya dengan Suatu Peraturan Daerah ;

Ingingat

1. Undang-undang Nomor 5 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah ;
2. Undang-undang Nomor 16 tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Kota Besar dalam lingkungan Propinsi Jawa Timur/Jawa Tengah/-Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta juncto Undang-undang Nomor 2 tahun 1965 ;
3. Undang-undang Nomor 5 tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah juncto Undang-undang Nomor 6 tahun 1969 ;
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/Piutunya 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 Daerah Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya Nomor 2 tahun 1979 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya jls Peraturan Daerah Nomor 6 tahun 1983 dan Peraturan Daerah - Nomor 13 tahun 1986 ;
15. Peraturan Daerah Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya Nomor 11 tahun 1982 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Rumah Potong-Hewan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya.

Dengan Persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya,

M E M U T U S K A N

Menetapkan : PERATURAN DAERAH Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya.

BAB I

KETENTUAN 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 Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya ;
- c. Kepala Daerah : adalah Walikotaamadya Kepala Daerah Tingkat II Surabaya ;
- d. Dewan : adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya ;
- e. Perusahaan Daerah : adalah Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya ;
- f. Direksi : adalah Direksi Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya ;
- g. Badan Pengawas : adalah Badan Pengawas Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya ;
- h. Pegawai : adalah Pegawai Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya dan digaji menurut peraturan gaji yang berlaku bagi

- Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan ;
- i. G a j i : adalah Gaji yang diberikan kepada Pegawai Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya ;
- j. Gaji Peket : adalah Gaji peket yang ditentukan berdasarkan gelengan atau ruang yang ditetapkan untuk pangkat itu dalam Peraturan Daerah ini ;
- k. Penghasilan Pegawai : adalah Gaji peket ditambah tunjangan-tunjangan dan penghasilan lainnya ;
- l. Istri/Suami : adalah seorang istri/suami dari Pegawai berdasarkan perkawinan sah menurut hukum yang berlaku ;
- m. A n a k : 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 (dua puluh satu) tahun atau sampai dengan 25 (dua puluh lima) 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 pengajian ;
- o. Jabatan : adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangkaian susunan suatu Susunan Organisasi ;
- p. Pensiun : adalah sejumlah uang tertentu sebagai jaminan hari tua dan balas jasa terhadap pegawai yang telah mengabdikan dirinya kepada Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya ;
- q. Pesangon : adalah sejumlah uang tertentu yang diberikan satu kali sebagai jaminan hari tua dan balas jasa terhadap pegawai yang telah mengabdikan dirinya kepada Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya.

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 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 dari 4 (empat) 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 Perencanaan Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya sebagai Sekretaris merangkap anggota ;
- c. Kepala Dinas Peternakan Daerah Ketamadya Daerah Tingkat II Surabaya sebagai Anggota ;
- d. Kepala Bagian Keuangan Ketamadya 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 Pasal 7 ayat (1) dalam Peraturan Daerah ini adalah :
 - a. Maksimum empat puluh perseratus dari Gaji Direktur Utama untuk Ketua ;
 - b. Maksimum tiga puluh lima perseratus dari Gaji Direktur Utama untuk Sekretaris ;
 - c. Maksimum 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 menderang 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 pengarahan berdasarkan kebijaksanaan Kepala Daerah kepada Direksi ;
 3. Meneliti rancangan 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 menyerahkan saran tindak.
- (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 dalam 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/rapat secara berkala 6 (enam) bulan sekali 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, maka hal tersebut harus diajukan kepada Kepala Daerah untuk mendapat Keputusan.

BAB III
D I R E K S I
Bagian Pertama
T U G A S
Pasal 10

- (1) Perusahaan Daerah dipimpin oleh suatu Direksi yang jumlahnya maksimum 3 (tiga) orang ;

- (2) Pengecualian ketentuan dimaksud pada ayat (1) pasal ini harus terlebih 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/rugi ;
- h. 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 tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Daerah, tidak termasuk Pegawai berdasarkan ketentuan-ketentuan Pekek Kepegawaian Perusahaan Daerah.

Pasal 14

- (1) Direksi diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Kepala Daerah setelah mendapat pertimbangan dari Badan Pengawas untuk masa Jabatan 4 (empat) tahun dan dapat diangkat kembali setelah masa jabatan tersebut berakhir ;
- (2) Sebelum dikeluarkan Keputusan Pengangkatan sebagaimana diatur dalam 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. Perusahaan : Anggota Direksi mendapat Perumahan Dinas yang Standard atau pengganti sewa yang seimbang ;

e. Tunjangan lain-lain yang berlaku bagi Pegawai.

Pasal 17

Pelaksanaan penghasilan tersebut pada 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 peraturannya ditetapkan oleh Kepala Daerah dengan perbedaan 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) diatas 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 di Perusahaan Daerah.

Bagian Keenan

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.

BAB IV

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 Peraturan Daerah.

Pasal 24

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah :

- a. Warga Negara Indonesia ;
- b. Bertusia 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 dalam 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 Ijazah 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 jabatannya ;
- 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 Pegawai dengan masa percobaan dan dipekerjakan serta digaji berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 30

- (1) Pegawai yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan, diangkat oleh Direksi menjadi Pegawai penuh dalam pangkat tertentu menurut Peraturan - yang berlaku apabila memenuhi syarat-syarat :
 - a. Telah menunjukkan kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila Undang-undang Dasar 1945 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 dalam ayat (1) huruf a, b dan c 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.

Pasal 31

Pegawai yang telah menjalankan masa percobaan tetapi tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 30 diberhentikan sebagai Pegawai tanpa ganti rugi apapun.

Pasal 32

Dalam rangka kepentingan pekerjaan di Perusahaan Daerah, Direksi dapat mengangkat Pegawai Honorer yang jumlahnya akan diatur dalam Peraturan - Direksi.

Bagian Kedua

NAMA DAN SUSUNAN KEPANCIHATAN

Pasal 33

Nama dan susunan pangkat Pegawai dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran I Peraturan Daerah ini.

Pasal 34

- (1) Pegawai diangkat dalam pangkat tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 Peraturan Daerah ini ;
- (2) Pengangkatan dalam pangkat sebagaimana dimaksud dalam 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 gelangan/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.

Pasal 37

- (1) Penetapan gaji pokok Pegawai yang diangkat pada suatu pangkat yang termasuk dalam gelangan/ruang gaji baru yang lebih tinggi dari pada gelangan/ruang gaji menurut pangkat lama, diberikan gaji pokok dan masa kerja gelangan dalam gelangan/ruang 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 Keputusan Direksi setelah mendapat persetujuan Kepala Daerah melalui Badan Pengawas.

Pasal 38

Penetapan gaji pokok Pegawai yang ditetapkan dalam suatu pangkat termasuk gelangan/ruang gaji baru yang lebih rendah dari gelangan/ruang gaji menurut pangkat lama diberikan gaji pokok dan masa kerja gelangan/dalam gelangan ruang gaji baru yang akan diperolehnya apabila 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, ketepatan kerja dan kepemimpinan (bagi staf dan Pimpinan Cabang) dengan baik ;
 - b. Telah mencapai masa kerja gelangan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala ;

- (2) Apabila yang bersangkutan belum memenuhi syarat tersebut pada ayat (1) huruf a Pasal ini, maka kenaikan gaji berkala itu ditunda paling lama untuk 1 (satu) tahun, dan apabila sehabis waktu pemindahan tersebut yang bersangkutan belum juga memenuhi syarat-syarat, maka kenaikan gaji berkala itu ditunda lagi tiap-tiap kali paling lama untuk 1 (satu) tahun.

Pasal 40

Kepada Pegawai yang menurut daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan menunjukkan kemampuan kerja, kejujuran, ketaatan dan prakarsa yang baik, sehingga patut dijadikan Pegawai Teladan, dapat diberikan kenaikan gaji istimewa dengan 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/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 dalam 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 Honorar, Direksi mengatur ketentuan honoranya dalam Keputusan Direksi setelah mendapatkan persetujuan Kepala Daerah melalui Badan Pegawai.

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 Bakalariat, 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) harus pula dipenuhi syarat-syarat lain yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2

KENAIKAN PANGKAT

Pasal 46

Kenaiikan 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 Ik.erah.

Pasal 48

- (1) Kenaikan Pangkat Reguler adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai, yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa meng~~perhatikan~~ 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 mema~~ngku~~ 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 apabila :

- 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 memangku 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 apabila :
 - a. Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya, sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun memangku jabatan yang bersangkutan dan setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir ;
 - b. Sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya, sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun memangku jabatan yang bersangkutan dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan rata-rata bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai kurang ;
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali selama menjadi Pegawai.

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 KEBANGKATAN

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) Dalam 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. Kepesimpinan.
- (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 dalam ayat (2) huruf h pasal ini hanya dinilai bagi pegawai yang berpangkat Pelaksana Muda Golongan 1/1 keatas yang memangku suatu Jabatan.

Pasal 57

Nilai 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 dalam 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 keberatan atas nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, maka ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasan kepada Atasan Pejabat 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 atas 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 dalam ayat (2) pasal-ini ;
 - (4) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan baru berlaku sesudah ada pengesahan dari atasan Pejabat Penilai.

Paragraf 2

DAFTAR URUT KEPANGKATAN

Pasal 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, maka pegawai menduduki Daftar Urut Kepangkatan yang lebih tinggi wajib dipertimbangkan lebih dahulu.

Pasal 64

urutan yang digunakan untuk menetapkan nomor urut dalam daftar urut kepangkatan secara berturut turut adalah :

- a. Pangkat ;
- b. Jabatan ;
- c. Masa kerja ;
- d. Latihan Jabatan ;
- e. Pendidikan, dan
- f. Usia.

Pasal 65

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

Pasal 66

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

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 outi sakit.

Pasal 72

- (1) Pegawai yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas outi sakit, dengan ketentuan bahwa ia harus memberitahukan kepada atasanannya ;
- (2) Pegawai yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas outi 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 outi sakit, dengan ketentuan bahwa pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk oleh Perusahaan Daerah ;
- (4) Outi 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 dalam 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 outi sakit untuk paling lama $1\frac{1}{2}$ (satu setengah) bulan ;
- (2) Untuk mendapatkan outi 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 pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Pasal 76

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 sampai dengan 74, kecuali yang dimaksud dalam Pasal 73 ayat (1) 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 dalam 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/Suami, anak, Adik, Kakak, Mertua atau Menantu sakit atau karena meninggal dunia ;
 - b. Melangsungkan perkawinan yang pertama ;

a. 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 - alasan 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 PRGAWAI

Paragraf 1

KWAJIBAN 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 di atas kepentingan golongan atau diri sendiri ;
- c. Menjunjung tinggi kehormatan atau martabat Perusahaan Daerah ;
- d. Menyimpan Rahasia Perusahaan Daerah atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya ;

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 ketubuhan 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 bersifat 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 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 pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan pegawai yang bersangkutan ;
- g. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya ;
- h. Melakukan perbuatan yang tercela yang dapat menomorduakan 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/sedek 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 se bagaimana dimaksud dalam Pasal 84 dan Pasal 85 Peraturan Daerah ini adalah pelanggaran disiplin.

Pasal 87

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

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan ;
 - b. Hukuman disiplin sedang, dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - a. Tegoran lisan ;
 - b. Tegoran tertulis, dan
 - 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, dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun ;
4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
 - a. Penurunan 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, dan
 - d. Memberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai.

Bagian kedua

PEMBERHANTIAN SEMBENTARA

Pasal 88

- (1) Untuk kepentingan pengadilan seorang pegawai yang diduga telah melakukan suatu kejahatan/pelanggaran jabatan dan berhubungan dengan itu oleh pihak yang berwajib dikenakan hukuman sementara, mulai saat penemuannya harus dikenakan pemberhentian sementara ;

- (2) Ketentuan menurut ayat (1) pasal ini dapat diberlakukan terhadap seorang pegawai yang oleh pihak terwajib dikenakan tahanan sementara karena didakwa telah melakukan suatu pelanggaran hukuman pidana yang tidak menyangkut jabatannya, dalam hal pelanggaran yang dilakukannya 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. Jika 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. Jika 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 menghindarkan 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) Jika 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, maka selama masa dihentikan untuk sementara ia berhak mendapat gaji penuh serta penghasilan yang berhubungan dengan jabatannya ;
- (2) Jika 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/keputusan Hakim yang mengambil keputusan dalam peraturan yang menyangkut diri pegawai yang bersangkutan. Dalam hal ini, maka mengenai gaji serta penghasilan-penghasilan lain diperlukan ketentuan seperti tertera dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf a Pasal ini.

Pasal 93

Pemberhentian seorang pegawai berdasarkan peraturan ini ditetapkan mulai akhir bulan keputusan pengadilan atas perkaranya 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/tindakan pidana/penyelewengan ;
- e. Pemberhentian karena tidak cukup 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 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 dalam 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 dialurkan ke Perusahaan Daerah lainnya ;
- (2) Apabila penyaluran sebagaimana dimaksud dalam 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/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 yang lebih berat.
- (2) Pegawai diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai apabila dipidana penjara atau hukuman 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.

Pasal 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 kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan atau lingkungan kerjanya, atau
- c. Setelah berakhirnya cuti sakit, belum mampu bekerja kembali.

Pasal 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 dalam 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, apabila ketidakhadirannya itu adalah karena kelalaian pegawai yang bersangkutan dan menurut pendapat Direksi akan mengganggu suasana kerja, jika ditugaskan kembali ;
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam 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 diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai.

Pasal 103

- (1) Pegawai yang hilang, dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak dinyatakan hilang ;
- (2) Pernyataan hilang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini, dibuat oleh Pejabat yang berwenang berdasarkan Surat Keterangan atau Berita Acara dari Pejabat yang berwajib ;
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini, yang kemudian ditemukan kembali dan masih hidup, diangkat kembali sebagai Pegawai dan gajinya dibayar penuh terhitung sejak dianggap meninggal dunia dengan memperhitungkan hak-hak kepegawaian yang telah diterima oleh keluarganya.

Pasal 104

Kepada pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai diberikan 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 dengan mendapat uang tunggu apabila belum memenuhi syarat-syarat usia dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam 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, apabila 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. Jika 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 mencapai batas usia pensiun, berhak atas pensiun apabila ia memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.

Bagian Kesepuluh

PENSIUN PEGAWAI DAN JANDA/DUDA PEGAWAI

Pasal 107

Pensiun Pegawai dan pensiun janda/duda menurut peraturan Daerah ini diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai selama bertahun-tahun bekerja dalam Perusahaan Daerah.

Pasal 108

Asas pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun, ialah gaji pokok (termasuk gaji pokok tambahan dan/atau gaji pokok tambahan peralihan) terakhir sebelum yang diterima oleh pegawai yang bersangkutan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku baginya.

Pasal 109

- (1) Masa kerja yang dihitung untuk menetapkan hak dan besarnya pensiun untuk selanjutnya disebut masa kerja untuk pensiun ialah waktu bekerja di Perusahaan Daerah ;
- (2) Waktu menjalankan suatu kewajiban negara dalam kedudukan lain dari pada sebagai pegawai, dihitung penuh apabila yang bersangkutan pada pemberhentiannya sebagai pegawai telah bekerja sekurang-kurangnya selama 5 (lima) tahun ;
- (3) Waktu bekerja dalam kedudukan lain dari pada yang disebut pada ayat (1) dan (2) Pasal ini dalam hal-hal tertentu dapat dihitung untuk sebagian atau penuh sebagai masa kerja untuk pensiun ;
- (4) Bilas perhitungan masa kerja, maka pecahan bulan dibulatkan keatas menjadi sebuah penuh.

Pasal 110

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

Pasal 111

Diatas pensiun Pegawai, pensiun janda/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 (duapuluh) 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 lainnya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai berhak menerima pensiun pegawai apabila 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 pemberhentian 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, maka 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 yang sah, maka 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 penentu an 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 hak 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 ter - rendah 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 cacat jasmani/ dan atau rohani yang terjadi didalam dan/atau oleh karena 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 disusun/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)/suami dan anak anaknya ;
- 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 di Perusahaan Daerah dengan hak untuk kemudian setelah diberhentikan lagi, memperoleh pensiun menurut Peraturan Daerah ini ;
- (2) Jika pegawai termaksud pada ayat (1) pasal ini, kemudian diberhentikan dari kedudukannya terakhir maka 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, maka 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/bersuami meninggal dunia, sedangkan tidak ada istri/suami yang terdaftar sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda, maka dengan menyimpang dari ketentuan dari ayat (1) pasal ini, pensiun janda/duda diberikan kepada istri/suami yang ada waktu ia meninggal dunia ;
- (3) Dalam hal pegawai atau penerima pensiun pegawai pria termasuk di atas beristri lebih dari seorang, maka pensiun janda diberikan kepada istri yang ada waktu itu paling lama dan tidak putus-putus di nikahnya.

Pasal 120

- (1) Besarnya pensiun janda/duda sebelum adalah tiga puluh enam perseratus dari dasar pensiun, dengan ketentuan apabila terdapat lebih dari seorang istri yang berhak menerima pensiun janda, maka 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/istrinya ;
- (3) Apabila pegawai tewas, maka besarnya pensiun janda/duda adalah tujuh puluh dua perseratus dari dasar pensiun, dengan ketentuan bahwa apabila terdapat lebih dari seorang istri yang berhak menerima pensiun janda maka 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/istrinya.

Pasal 121

- (1) Apabila pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, sedangkan ia tidak mempunyai istri/suami lagi yang berhak untuk menerima pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda/duda bagian pensiun janda termasuk Pasal 119 Peraturan Daerah ini :
 - a. Pensiun janda diberikan pada anak anaknya, apabila hanya terdapat satu gelangan 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/bagian pensiun janda disamping anak (anak-anak) dari istri (istri-istri) yang telah meninggal dunia atau telah cerai, maka bagian pensiun diberikan kepada masing-masing istri dan golongan anak (anak-anak) seayah seibu teruaksud ;
 - (3) Kepada anak (anak-anaknya) yang Ibu dan Ayahnya berkedudukan sebagai pegawai negeri 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)/suami/anak (anak-anak) sebagai yang berhak menerima pensiun janda/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/suami yang telah terdaftar terputus, maka terhitung mulai perceraian berlaku sah istri/suami itu dihapuskan dari daftar istri/suami yang berhak menerima pensiun janda/duda ;
- (4) Anak yang dapat didaftarkan sebagai anak yang berhak menerima pensiun janda/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)/suami yang didaftar sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda ;

- b. Anak-anak pegawai wanita atau penerima pensiun pegawai wanita.
- (5) Yang dianggap dilahirkan dari perkawinan sah ialah kecuali anak - anak yang dilahirkan selama perkawinan itu juga 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/kelahiran atau sesudah saat terjadinya - kemungkinan lain untuk melakukan pendaftaran itu. Pendaftaran istri/suami/anak yang diajukan sudah lampau batas waktu itu tidak diterima lagi.

Pasal 123

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

Pasal 124

Untuk memperoleh pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda menurut Peraturan Daerah ini janda (janda-janda)/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 yang meninggal dunia.

Pasal 125

- (1) Pemberian pensiun Janda/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 Pekak terakhir Pegawai atau penerima pensiun pegawai yang meninggal dunia.

Pasal 126

- (1) Kepala Unit dimana pegawai Perusahaan Isterah yang meninggal dunia terakhir bekerja, berkewajiban untuk membantu agar pengiriman surat-surat permintaan beserta lampiran-lampirannya termasuk 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/Duda yang meninggal dunia dapat mengajukan surat permintaan beserta lampiran lampirannya termaksud dalam Pasal 124 dan Pasal 125 ayat (2) langsung kepada Dir-ksi dengan disertai salinan dari Keputusan tentang pemberian pensiun pegawai atau pensiun janda/duda penerima pensiun yang bersangkutan.

Pasal 127

- (1) Pensiun Janda/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/ bagian pensiun janda diberikan bulan berikutnya tanggal kelahiran anak itu.

Pasal 128

- Pemberian pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda berakhir pada akhir bulan :
- a. Janda/duda yang bersangkutan meninggal dunia ;
 - b. Tidak lagi terdapat anak yang memenuhi syarat-syarat untuk menerimanya.

Pasal 129

Jikalau 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/duda atau bagian pensiun janda belum dapat dilaksanakan, maka 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/duda atau bagian pensiun janda menurut petunjuk yang ditentukan.

Pasal 130

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

Pasal 131

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

Pasal 132

Hapusnya pensiun pegawai/pensiun janda/duda :

1. Hak untuk menerima pensiun pegawai atau pensiun janda/duda hapus :
 - a. Jika penerima pensiun pegawai tidak scijin Perusahaan Daerah menjadi Anggota Tentara atau Pegawai suatu Negara Asing ;
 - b. Jika penerima pensiun pegawai/pensiun Janda/Duda/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/pensiun janda/Duda/bagian pensiun janda, tidak benar dan bekas pegawai atau janda/duda/anak-anak yang seharusnya tidak berhak diberikan pensiun ;
2. Dalam hal-hal tersebut dalam butir 1 huruf a dan b Pasal ini, maka Surat Keputusan Pemberian Pensiun dibatalkan, sedang dalam hal tersebut butir 1 huruf a Pasal ini, Surat Keputusan tersebut dicabut.

Pasal 133

- (1) Sumber dana pensiun pegawai dapat dihipotek 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 Pembayaran 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 diperbantukan 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 diperbantukan 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 bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

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 sejak tanggal diundangkan ;
- (2) Mengundangan Peraturan Daerah ini didalam Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya,

Surabaya, 20 Mei 1967

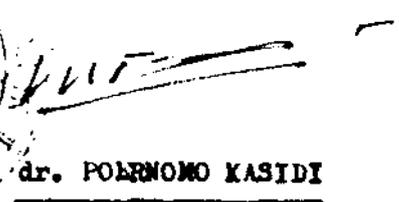
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

WALIKOTAMADYA KEPALA DAERAH
TINGKAT II SURABAYA

Ketua,


STANY SOBBAKIR




dr. POERNOMO KASIDI

NOMOR 8 TAHUN 1987

TENTANG

KETENTUAN-KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS DIREKSI DAN
KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH RUMAH POTONG HEWAN
KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

PENJELASAN UMUM :

Bahwa sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya Nomor 11 tahun 1982 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya, pada pasal 16, khususnya pada ayat (3) beserta penjelasannya ditetapkan bahwa kedudukan hukum, gaji pensiun dan tunjangan serta penghasilan-penghasilan lainnya bagi pegawai Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan agar diberlakukan ketentuan yang seragam dalam bentuk peraturan pokok kepegawaian Perusahaan Daerah, maka dipandang perlu menetapkan Peraturan tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya dengan suatu Peraturan Daerah.

Sejalan dengan semakin meningkatnya jumlah penduduk yang memerlukan pelayanan dalam bidang pengadaan bahan makanan, khususnya penyediaan daging yang higienis akan mengakibatkan pula meluasnya volume tugas dan meningkatnya permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan Kotamadya - Daerah Tingkat II Surabaya, maka agar dapat dicapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dalam menjalankan roda Perusahaan Daerah perlu diimbangi adanya ketentuan-ketentuan yang dapat meningkatkan dan menjamin kesejahteraan sosial bagi para pegawai Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan, baik pada saat pegawai masih menjalankan tugasnya maupun setelah yang bersangkutan berhenti sebagai pegawai Perusahaan Daerah dengan diberi hak pensiun.

Dengan ditetapkannya Peraturan Daerah ini, maka kedudukan, hak dan kewenang serta kewajiban Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan 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 sampai dengan pasal 12 : Cukup jelas ;

Pasal 13

: Anggota Direksi yang diangkat dari Pegawai selama menjabat sebagai anggota Direksi kedudukan hak/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 seorang pegawai selama diangkat sebagai anggota Direksi hak-hak kepegawaian yang diatur dalam Peraturan 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

: Dicotunkan 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 rentabilitasi Perusahaan Daerah dapat terjamin, sehingga Perusahaan Daerah dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat terhadap kebutuhan daging yang higienis dari hasil pemotongan hewan-hewan yang sehat dan tidak berpenyakit menular, 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)

: Cukup jelas

ayat (2)

: Panitia ujian dibentuk dengan keputusan Direksi.

ayat (3)

: Huruf a : Pengetahuan umum meliputi antara lain pengetahuan Bahasa Indonesia, Falsafah/Ideologi 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 c : Ujian kepribadian (psychotes) tidak mutlak dan hanya diadakan sesuai dengan keperluan berdasarkan ketentuan Direksi.

Pasal 29 sampai dengan

Pasal 31

: Cukup jelas

Pasal 32

: Pengangkatan Pegawai Honorer dilakukan apabila dipandang perlu untuk memenuhi kebutuhan akan pegawai dalam jangka penyelesaian suatu pekerjaan di Perusahaan Daerah untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 33 sampai dengan

Pasal 37

: Cukup jelas

Pasal 38

: ketentuan dalam Pasal ini berlaku hanya untuk pegawai yang terkena hukuman disiplin sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 87 butir 4 Peraturan Daerah ini.

Pasal 39 sampai dengan

Pasal 42

: Cukup jelas

Pasal 43

: ketentuan pemberian besarnya honorarium kepada Pegawai honorer dilakukan dengan memperhatikan kemampuan Anggaran Perusahaan Daerah.

Pasal 44 sampai dengan

Pasal 46

: Cukup jelas

Pasal 47

: Pengabdian sebagaimana dimaksud pada Pasal ini dapat dinilai dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kecakapan dan kepemimpinan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Pasal 48 sampai dengan

Pasal 51

: Cukup jelas

Pasal 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

Pasal 53

: Cukup jelas

Pasal 54

: Yang dimaksud dengan prestasi kerja yang luar biasa adalah prestasi 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 ditanda tangani Direksi, tidak dapat didelegasikan kepada pejabat lain. Dalam Keputusan tersebut antara lain disebutkan bentuk dan wujud prestasi kerja yang luar biasa itu.

Pasal 55 sampai dengan

Pasal 61 : Cukup jelas

Pasal 62 : Pembinaan Karier Pegawai yang dimaksud pada Pasal ini antara lain meliputi kepangkatan, penempatan dalam jabatan-pengiriman untuk mengikuti latihan jabatan dan lain-lain.

Pasal 63 sampai dengan

Pasal 73 : Cukup jelas

Pasal 74 : Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada Pasal ini adalah cuti sakit yang diberikan kepada pegawai yang mengalami kecelakaan selama menjalani perawatan sampai sembuh.

Pasal 75 sampai dengan

Pasal 76 : Cukup jelas

Pasal 77 ayat (1) : Cukup jelas

ayat (2) : Untuk mendapatkan cuti diluar tanggungan Perusahaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat ini pegawai yang bersangkutan mengajukan permohonan secara tertulis kepada Direksi atau pejabat yang ditunjuk ;
Selama menjalani cuti diluar tanggungan Perusahaan Daerah pegawai yang bersangkutan tidak berhak menerima penghasilan dari Perusahaan Daerah.

ayat (3) : Cukup jelas

Pasal 78 sampai dengan

Pasal 81 : Cukup jelas

Pasal 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.

Pasal 83 sampai dengan

Pasal 85 : Cukup jelas

Pasal 86 : Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat oeramah, diskusi, melalui telpon atau alat komunikasi lainnya.

Tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan atau dalam bentuk gambar, karikatur atau coretan-coretan dan lain - lain yang serupa dengan itu.

Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan.

- Pasal 87 butir 1 : Cukup jelas
- butir 2 huruf a : Hukuman disiplin berupa tegoran lisan dinyatakan dan disampaikan secara tegas oleh pejabat yang berwenang meng-
hukum 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 lama 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 sumpah/ - janji atau melanggar peraturan disiplin pegawai yang berat menurut pertimbangan atasan yang berwenang pegawai-
yang bersangkutan tidak dapat diperbaiki lagi.

ayat (1) huruf b : Pada dasarnya, tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 4 (empat) tahun atau diancam dengan 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/ -
diputuskan oleh Hakim terhadap jenis tindak pidana itu-
dapat berbeda sehubungan dengan berat ringannya tindak-
pidana yang dilakukan dan atau besar kecilnya akibat -
yang ditimbulkannya.

Berhubung dengan itu, maka dalam mempertimbangkan apa -
kah pegawai yang telah melakukan tindak pidana kejahat-
an itu akan diberhentikan atau tidak, atau apakah diber-
hentikan 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 jabatan 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 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 ini, 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 menerus dapat membahayakan dirinya sendiri atau orang lain.

- huruf o : 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. Apabila 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 perundang-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 perseratus) 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

Pasal 106 sampai dengan

Pasal 111

: Cukup jelas

Pasal 112 ayat (1)

: Berhubungan 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 rohani.

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)

: Cukup jelas

Pasal 113

: Cukup jelas

Pasal 114 ayat (1)

: Besarnya pensiun sebelum ditetapkan setinggi-tingginya 75 % (Tujuh puluh lima perseratus) dan sesudah-terendahanya 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/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/duda penerima pensiun meninggal dunia dan mempunyai anak-anak (anak-anak) yang berhak diberikan pensiun, maka pensiun janda/duda diberikan langsung kepada anak (anak-anak) - itu, tanpa memerlukan penetapan surat keputusan pensiun baru.
- Pasal 122 : Pendaftaran suami/istri/anak sebagai yang berhak menerima pensiun janda/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/duda atau bagian pensiun janda yang diberikan kepada janda/duda menurut ketentuan ayat (1) Pasal ini tidak dibatalkan jika janda/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 dalam 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/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 (4) : Cukup jelas

Pasal 135 sampai
dengan Pasal 137 : Cukup jelas.-

LAMPIRAN I PERATURAN DAERAH KOTAMADYA DAERAH

TINGKAT II SURABAYA

NOMOR : 8 TAHUN 1987

TARIGAL : 20 MEI 1987

NAMA DAN SUSUNAN KEPANGKATAN
PERUSAHAAN DAERAH RUMAH POTONG BESAR
KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

Nomor urut	PANGKAT	GOLONGAN GAJI PERATURAN GAJI PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH RUMAH POTONG BESAR	
		GOLONGAN	R U A N G
1.	Pegawai Damar Muda	A	1
2.	Pegawai Damar Muda Tingkat I	A	2
3.	Pegawai Damar	A	3
4.	Pegawai Damar 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

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTAMADYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA
Ketua,

STINY SOBBAKIR

WALIKOTAMADYA KEPALA DAERAH
TINGKAT II SURABAYA

POERNOMO KASIDI

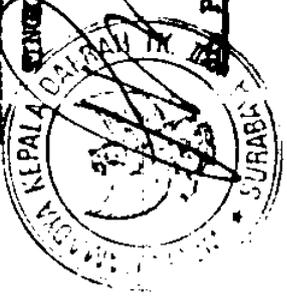
5.	-	66.600	72.100	77.900	80.000	84.800	89.500	94.400	4.	96.000	100.400	104.700	109.000
6.	59.700	-	-	-	-	-	-	-	5.	-	-	-	-
7.	-	70.400	76.900	82.800	83.500	90.700	95.900	101.400	6.	103.500	108.400	113.300	118.200
8.	63.800	-	-	-	-	-	-	-	7.	-	-	-	-
9.	-	74.300	80.900	87.800	91.000	96.700	102.400	108.400	8.	111.000	116.400	121.800	127.300
10.	-	-	-	-	-	-	-	-	9.	-	-	-	-
11.	67.900	78.200	85.300	92.800	96.400	102.600	108.800	115.300	10.	118.500	124.400	130.400	136.400
12.	-	-	-	-	-	-	-	-	11.	-	-	-	-
13.	-	-	-	-	101.900	108.600	115.300	123.300	12.	126.000	132.400	138.900	145.500
14.	-	84.000	92.000	100.200	-	-	-	-	13.	-	-	-	-
15.	-	-	-	-	107.300	114.600	121.800	129.200	14.	133.500	140.400	147.500	154.600
16.	-	-	-	-	-	-	-	-	15.	-	-	-	-
17.	-	-	-	-	112.700	120.500	128.200	136.200	16.	141.000	148.400	156.000	163.800
18.	-	-	-	-	-	-	-	-	17.	-	-	-	-
19.	-	-	-	-	-	-	-	-	18.	148.500	156.400	164.600	172.900
20.	-	-	-	-	120.800	129.300	137.900	146.600	19.	-	-	-	-
21.	-	-	-	-	-	-	-	-	20.	-	-	-	-
22.	-	-	-	-	-	-	-	-	21.	159.800	163.400	177.400	186.600
23.	-	-	-	-	-	-	-	-	22.	-	-	-	-
24.	-	-	-	-	-	138.400	147.600	157.000	23.	-	-	-	-
25.	-	-	-	-	-	-	-	-	24.	171.000	180.400	190.300	200.200
26.	-	-	-	-	-	-	-	-					
27.	-	-	-	-	-	-	-	-					

DEWAN PERMUKIMAN KAWILAT DAERAH
KOTAHADAYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA

Ketua,

[Signature]
FIRDI BOERAKIR

MALIKOTAMADYA KEPALA DAERAH
KOTAHADAYA DAERAH TINGKAT II SURABAYA



[Signature]
POERBONO KASITRI