



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR NOMOR : 15 TAHUN 2004

TENTANG

KETENTUAN-KETENTUAN POKOK KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA BERBAK KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR

- Menimbang : a. bahwa dalam usaha meningkatkan kelancaran tugas dan menjamin terselenggaranya kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum, maka diperlukan adanya Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur;
- b. bahwa Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak sebagaimana dimaksud pada huruf "a" diatas perlu ditetapkan dengan Peraturan Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1962 Nomor 10) jo. Undang-undang Nomor 6 Tahun 1969 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 37);
2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);
3. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);
4. Undang-undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3903);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1997 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 19);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1997 tentang Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 1998 tentang Kepengurusan Perusahaan Daerah Air Minum;

Dengan Persetujuan

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR**

MEMUTUSKAN

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR
TENTANG KETENTUAN-KETENTUAN POKOK KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA BERBAK KABUPATEN
TANJUNG JABUNG TIMUR.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

- a. Daerah adalah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- b. Perusahaan adalah Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- c. Badan Pengawas adalah Badan Pengawas Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- d. Direksi adalah Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- e. Pegawai adalah Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- f. Isteri/suami adalah Seorang isteri/suami dari Pegawai berdasarkan perkawinan yang sah sesuai ketentuan yang berlaku.
- g. Anak adalah Anak kandung Pegawai yang lahir dari perkawinan yang sah, anak tiri dan anak angkat yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- h. Gaji adalah Gaji Pokok ditambah dengan tunjangan lainnya.
- i. Gaji Pokok adalah Gaji Pokok yang ditentukan dalam skala gaji pokok Pegawai PDAM.
- j. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan selanjutnya disingkat P 3 adalah Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.
- k. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan selanjutnya disingkat DP 3 adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang ditetapkan oleh pejabat penilai.
- l. Daftar Urut Kepangkatan selanjutnya disingkat DUK adalah Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

- m. Ijazah adalah Tanda Tamat Belajar dari Sekolah Negeri atau Swasta yang statusnya disamakan.
- n. Peraturan Perusahaan adalah Peraturan Perusahaan yang ditetapkan oleh Direksi dan disetujui oleh Badan Pengawas.
- o. Tenaga Honorer atau tenaga Kontrak adalah Tenaga yang bekerja di PDAM berdasarkan sistem kerja jangka pendek.
- p. Honorarium adalah Penghasilan yang diberikan kepada tenaga Honorer atau tenaga kontrak.

BAB II

PENERIMAAN PEGAWAI

Pasal 2

- (1) Formasi Pegawai ditetapkan oleh Kepala Daerah untuk setiap tahun anggaran.
- (2) Pengisian formasi dilakukan setiap mendapat pertimbangan dari Badan Pengawas.
- (3) Yang berwenang menerima, mengangkat, memberhentikan, menaikkan pangkat, menetapkan gaji berkala dan menjatuhkan hukuman jabatan Pegawai adalah Direksi, setelah terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Badan Pengawas.
- (4) Penerimaan Pegawai dilakukan hanya untuk mengisi formasi yang telah ditetapkan.

Pasal 3

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 pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Pasal 4

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah :

- a. Warga Negara Indonesia.
- b. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun.
- c. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Tidak pernah terlibat dalam suatu gerakan yang menentang Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- e. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai suatu Instansi, baik Instansi Pemerintah maupun Swasta.
- f. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri.
- g. Mempunyai Pendidikan, Kecakapan, Keahlian yang diperlukan.
- h. Berkelakuan baik.
- i. Berbadan sehat yang dinyatakan oleh dokter.

Pasal 5

- (1) Penerimaan pegawai diumumkan seluas-luasnya pada masyarakat oleh Direksi, paling lambat 1 (satu) bulan sebelum penerimaan pegawai.
- (2) Dalam pengumuman yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dicantumkan antara lain :
 - a. Jumlah dan jenis lowongan atau tingkat pendidikan.

- b. Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.
- c. Alamat tempat lamaran yang diajukan.
- d. Batas waktu pengajuan surat lamaran.

Pasal 6

- (1) Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang tertulis dengan tulisan tangan sendiri kepada Direksi disertai:
- a. Daftar riwayat hidup.
 - b. Salinan ijazah atau STTB yang diperlukan.
 - c. Surat Berkelakuan Baik dari yang berwajib.
 - d. Surat keterangan sehat dari dokter.
 - e. Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah terlibat dalam gerakan yang menentang Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
 - f. Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan Peraturan Pengadilan.
 - g. Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai Pegawai suatu Instansi baik Instansi Pemerintah maupun Instansi Swasta.
 - h. Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri.
 - i. Pas photo menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan.
 - j. Salinan syah Keputusan atau keterangan tentang pengalaman kerja pelamar yang telah mempunyai pengalaman kerja.
 - k. Surat keterangan lain-lain yang diminta dalam pengumuman.
- (2) Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, dikembalikan kepada yang bersangkutan disertai alasan-alasan.

Pasal 7

- (1) Pelamar yang surat lamarannya memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti ujian/test.
- (2) Ujian/test diselenggarakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Direksi.
- (3) Ujian meliputi:
- a. Pengetahuan umum
 - b. Pengetahuan teknis
 - c. Kepribadian

Pasal 8

Pelamar yang diterima, diangkat oleh Direksi menjadi Pegawai dengan masa percobaan dan dipekerjakan serta digaji berdasarkan Peraturan yang berlaku.

Pasal 9

- (1) Pegawai yang telah menjalankan masa percobaan 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, Negara dan Pemerintah.
 - b. Telah menunjukkan sikap dan budi pekerti yang baik.
 - c. Telah menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan 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 P. 3 sedang syarat yang dimaksud dalam huruf d dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh dokter.

Pasal 10

- (1) Setiap calon pegawai pada saat pengangkatannya menjadi pegawai wajib mengangkat sumpah/janji pegawai menurut agama/kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- (2) Susunan kata-kata sumpah/janji yang dimaksud ayat (1) pasal ini adalah sebagai berikut: Demi Allah, saya bersumpah/janji.

Bahwa saya untuk diangkat menjadi pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pancasila.

Bahwa saya, akan mentaati segala Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Negara dan Pemerintah dan martabat pegawai, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan Perusahaan dari pada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan.

Bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan.

Bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

- (3) Sumpah/janji Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini diambil oleh Direksi.

Pasal 11

Dalam rangka kepentingan pekerjaan di Perusahaan, Direksi dapat mengangkat Pegawai honorer yang jumlahnya akan diatur didalam Keputusan Direksi.

BAB III

KEPANGKATAN

Pasal 12

- (1) Setiap Pegawai diangkat dalam pangkat tertentu berdasarkan Peraturan yang berlaku.
- (2) Nama dan susunan pangkat Pegawai dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi adalah sebagaimana tersebut dalam lampiran 1 Peraturan Daerah ini.

Pasal 13

Pengangkatan dalam pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal 12 dilakukan berdasarkan Peraturan Daerah yang berlaku.

Pasal 14

- (1) Pangkat-pangkat yang dapat diberikan untuk pengangkatan pertama adalah :
 - a. Pegawai Dasar Muda Golongan Ruang A/1 bagi mereka yang memiliki Ijazah Sekolah Dasar.

- b. Pegawai Dasar Muda I Golongan Ruang A/2 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Ijazah Sekeolah Menengah Urnum Tingkat Pertama 3 Tahun, Sekolah Kejuruan Tingkat Pertama 3 Tahun.
 - c. Pelaksana Muda Golongan Ruang B/I bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Ijazah Sekolah Menengah Tingkat Atas, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas Non Guru.
 - d. Pelaksana Muda I Golongan Ruang B/2 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Ijazah Diploma 111, sekolah Politeknik.
 - e. Staf Muda Golongan Ruang C/I bagi mereka yang memiliki Ijazah Sarjana, Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Ijazah Pasca Sarjana, Ijazah Spesialis I.
- (2) Disamping syarat-syarat pendidikan sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini harus pula dipenuhi syarat-syarat lain yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 15

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

- (1) Kenaikan pangkat reguler adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya.
- (2) Batas Kenaikan Pangkat Reguler bagi Pegawai yang memiliki:
 - a. Ijazah Sekolah Dasar adalah sampai dengan pangkat Pelaksana Muda Golongan Ruang B/I.
 - b. Ijazah Sekolah Umum Tingkat Pertama, Sekolah Kejuruan Tingkat Pertama 3 Tahun adalah sampai dengan pangkat Pelaksana Golongan Ruang B/3.
 - c. Ijazah Sekolah Menengah Tingkat Atas, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas Non Guru 3 Tahun, adalah sampai dengan pangkat Staf Muda Golongan Ruang C/I.
 - d. Ijazah Sarjana Muda, Akademi atau Ijazah Diploma III Politeknik adalah sampai dengan pangkat Staf Muda I Golongan Ruang C/2.
 - e. Ijazah Sarjana, Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker adalah sampai dengan pangkat Staf I Golongan Ruang C/4.

Pasal 16

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 P. 3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam tahun terakhir.
- b. Telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur P. 3 sekurang-kurangnya bernilai cukup dalam tahun terakhir.

Pasal 17

- (1) Kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai yang memangku jabatan Struktural tertentu dan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi apabila :
 - a. Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur P. 3 rata-rata bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir atau,
 - b. Telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan P. 3 rata-rata bernilai baik, dengan ketentuan tidak ada unsur P. 3 yang bernilai kurang.

- (3) Kenaikan pangkat pilihan diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan jabatan yang bersangkutan.c

Pasal 18

- (1) Pegawai yang memangku jabatan sebagaimana dimaksud pasal 17 ayat (1) Peraturan Daerah ini tetapi pangkatnya masih 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 P. 3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - b. Sekurang-kurangnya telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya, sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun memangku jabatan yang bersangkutan dan setiap P. 3 rata-rata bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir, dengan ketentuan tidak ada unsur P. 3 bernilai kurang
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali selama menjadi pegawai.

Pasal 19

- (1) Pegawai yang menunjukkan prestasi luar biasa, dapat diberikan kenaikan pangkat istimewa setingkat lebih tinggi apabila :
 - a. Menunjukkan prestasi kerja luar biasa secara terus menerus selama 2 (dua) tahun terakhir.
 - b. Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya.
 - c. Setiap unsur P. 3 bernilai amat baik selama 2 (dua) tahun terakhir.
 - d. Masih dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan bagi pejabat yang bersangkutan.

Pasal 20

- (1) Pegawai yang menduduki jabatan tertentu belum mencapai pangkat terendah dalam jenjang kepangkatan untuk suatu jabatan, kepadanya diberikan Pangkat Lokal yang sesuai dengan pangkat terendah untuk jabatan dimaksud.
- (2) Pemberian gaji kepada pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini adalah berdasarkan pangkat yang sebenarnya dimiliki.
- (3) Penetapan Pangkat Lokal untuk jabatan Direksi oleh Bupati dengan memperhatikan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 21

- (1) Kenaikan pangkat pengabdian adalah kenaikan pangkat yang diberikaan kepada pegawai yang telah mencapai batas usia pensiun dan akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun dapat dinaikkan pangkat setingkat lebih tinggi.
 - a. Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimiliki.
 - b. P. 3 rata-rata bernilai baik dengan ketentuan tidak ada unsur yang bernilai kurang.
- (2) Penetapan kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini, dilakukan 1 (satu) bulan sebelum yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai.

Pasal 22

- (1) Pegawai yang tewas didalam melaksanakan tugas dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi secara anumerta.

- (2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini mulai berlaku pada tanggal tewasnya yang bersangkutan.

Pasal 23

- (1) Pengangkatan dalam suatu jabatan dilaksanakan untuk mengisi formasi yang lowong dengan memperhatikan jenjang kepangkatan yang ditetapkan untuk jabatan itu.
- (2) Jenjang pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini adalah sebagai berikut:
- a. Direktur Utama, pangkat terendah Staf Muda I (C/2) dan pangkat tertinggi Staf I (C/4).
 - b. Direktur, pangkat terendah adalah Staf Muda (C/l) dan pangkat tertinggi Staf I (C/4).
 - c. Kepala Bagian, pangkat terendah adalah Pelaksana (B/3) dan pangkat tertinggi Staf Muda (C/l).
 - d. Kepala Seksi, Kepala Sub Seksi, pangkat terendah adalah Pelaksana Muda (B/l) dan pangkat tertinggi Pelaksana (B/3).
- (3) Syarat-syarat lain yang diperlukan untuk pelaksanaan pengangkatan dalam suatu jabatan adalah sebagai berikut:
- a. Kesetiaan
 - b. Pengabdian
 - c. Kepangkatan
 - d. Prestasi Kerja
 - e. Kecakapan
 - f. Disiplin
 - g. Pengalaman
 - h. Pendidikan
 - i. Kepribadian
- (4) Tanpa mengurangi maksud ayat (3) pasal ini DP. 3 bersangkutan dalam 2 (dua) tahun terakhir sekurang-kurangnya setiap unsur bernilai baik.
- (5) Setiap Pegawai yang diangkat dalam suatu jabatan wajib mengangkat sumpah/janji jabatan sesuai dengan agama dan kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- (6) Sesuai dengan kata-kata surnpah/janji jabatan dimaksud dalam ayat (5) pasal ini adalah sebagai berikut:

Bahwa saya, akan setia dan taat kepada Negara Republik Indonesia.

Bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan.

Bahwa saya, tidak menerima hadiah ataupun sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga, yang saya tahu akan patut dapat mengira bahwa ia mempunyai hak yang bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan saya.

Bahwa saya, dalam menjalankan jabatan atau pekerjaan saya, akan senantiasa mendahulukan kepentingan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur daripada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan.

Bahwa saya, senantiasa akan menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Berbak Tanjung Jabung Timur dan Pegawai.

Bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Perusahaan dan kepentingan Negara.

Pasal 24

- (1) Masa dalam suatu jabatan ditetapkan selama-lamanya 4 (empat) tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya.
- (2) Pemberhentian dari jabatan dapat dilakukan apabila :
 - a. Meninggal dunia.
 - b. Masa jabatan telah berakhir.
 - c. Mengundurkan diri.
 - d. Melanggar sumpah/janji jabatan.
 - e. Sebab-sebab lain.

BAB IV

PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN DAN DAFTAR URUT KEPANGKATAN

Pasal 25

Terhadap setiap pegawai P. 3 dilaksanakan sekali setahun oleh pejabat penilai.

Pasal 26

- (1) Hasil P.3 pegawai dituangkan dalam DP.3.
- (2) Dalam DP. 3 unsur-unsur yang dinilai adalah :
 - a. Kesetiaan
 - b. Prestasi kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Ketaatan
 - e. Kejujuran
 - f. Kerja sama
 - g. Prakarsa
 - h. Kepemimpinan
- (3) Yang dimaksud dengan :
 - a. Kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
 - b. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
 - c. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
 - d. Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah kedinasan.
 - e. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
 - f. Kerjasama adalah kemampuan seorang Pegawai untuk bekerjasama 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 setiap pegawai yang berpangkat Pelaksana Muda Golongan B/I keatas yang memangku suatu jabatan.

Pasal 27

- (1) Nilai Pelaksanaan pekerjaan dengan sebutan dan angka sebagai berikut:
- a. Amat baik : 91 - 100
 - b. Baik : 76 - 90
 - c. Cukup : 61 - 75
 - d. Sedang : 51 - 60
 - e. Kurang : 50 - kebawah
- (2) DP. 3 adalah bersifat rahasia.

Pasal 28

- (1) Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai yang dinilai,
- (2) Pejabat Penilai wajib melakukan P.3 terhadap Pegawai yang berada dalam lingkungannya.
- (3) P.3 sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) pasal ini dilakukan pada tiap-tiap akhir tahun.

Pasal 29

- (1) DP. 3 diberikan Pejabat Penilai kepada Pegawai yang dinilai.
- (2) Apabila Pegawai yang dinilai keberatan atas nilai dalam DP. 3 maka ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasan kepada atasan Pejabat Penilai melalui hierarki dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya DP.3 tersebut.

Pasal 30

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

Pasal 31

- (1) D U K dibuat sekali setahun, setiap akhir tahun.
- (2) D U K digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan obyektif dalam melaksanakan pembinaan karier Pegawai.

- (3) Apabila ada lowongan, maka Pegawai yang menduduki D U K yang lebih tinggi dipertimbangkan lebih dahulu.

Pasal 32

Urutan yang digunakan untuk menetapkan nomor urut dalam DDK secara berturut-turut adalah:

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

Pasal 33

- (1) Pegawai yang merasa keberatan atas nomor urutnya dalam D U K dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Dalam surat keberatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dimuat alasan-alasan keberatan itu.
- (3) Keberatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diajukan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal pengumuman.

BAB V

PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 34

Pegawai berhak memperoleh gaji, tunjangan dan penghasilan lainnya yang syah.

Pasal 35

- (1) Kepada Pegawai yang diangkat dalam suatu Pangkat menurut lampiran I Peraturan Daerah ini diberikan gaji menurut Golongan/Ruang Gaji yang telah ditentukan untuk pangkat itu.
- (2) Kepada seseorang yang diangkat menjadi Pegawai Percobaan, diberikan gaji pokok sebesar delapan puluh perseratus (80 %) dari gaji pokok sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini.

Pasal 36

Penetapan Gaji Pokok Pegawai yang diangkat pada suatu pangkat yang termasuk dalam Golongan/Ruang Gaji menurut pangkat lama, diberikan Gaji Pokok dan masa kerja Golongan/Ruang Gaji baru yang segaris dengan Gaji Pokok dan masa kerja dalam pangkat lama menurut lampiran 2 Peraturan Daerah ini.

Pasal 37

Penetapan Gaji Pokok Pegawai ditetapkan dalam suatu pangkat termasuk Golongan/Ruang Gaji baru yang lebih rendah dari pada Golongan/Ruang Gaji menurut pangkat lama, diberikan Gaji Pokok dan masa kerja Golongan/Ruang Gaji baru yang akan diperoleh apabila yang bersangkutan terus menjabat pangkat baru itu.

Pasal 38

- (1) Kepada Pegawai diberikan kenaikan Gaji berkala apabila dipenuhi syarat-syarat:
 - a. Menurut DP.3 yang bersangkutan telah menunjukkan kemampuan kerja, kejujuran, kepatuhan kerja dan kepemimpinan (bagi yang memegang jabatan) dengan baik.

- b. Telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala yakni 2 tahun.
- (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 tahun, dan apabila sehabis waktu penundaan tersebut yang bersangkutan belum juga memenuhi syarat-syarat, maka kenaikan gaji berkala ditunda tiap-tiap kali paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) Kenaikan gaji berkala sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi.

Pasal 39

- (1) Kepada Pegawai yang menurut DP. 3 menunjukkan kemampuan kerja, kejujuran, kepatuhan dan prakarsa yang baik, sehingga patut dijadikan pegawai teladan, dapat diberikan kenaikan gaji istimewa dengan mengajukan kenaikan gaji yang akan datang dan saat-saat kenaikan gaji berkala selanjutnya dalam pangkat yang dijabatnya pada saat pemberian penghargaan itu.
- (2) Pemberian kenaikan gaji istimewa sebagaimana dimaksud ayat (1) diatas, ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi.

Pasal 40

- (1) Disamping gaji pokok pegawai juga dapat diberikan tunjangan-tunjangan sebagai berikut:
 - a. Tunjangan isteri/suami dan anak
 - b. Tunjangan Kemahalan
 - c. Tunjangan Pengobatan
 - d. Tunjangan Perumahan/Pengganti Sewa Tanah
 - e. Tunjangan Sandang Pangan
 - f. Tunjangan Perusahaan
 - g. Tunjangan Jabatan
 - h. Tunjangan Pelaksana
 - i. Tunjangan Keahlian
 - j. Tunjangan Representasi
 - k. Tunjangan Hari Tua
 - l. Tunjangan Cuti
 - m. Tunjangan Transportasi
 - n. Tunjangan Kematian
 - o. Tunjangan Cacat
 - p. Tunjangan Penghasilan
- (2) Pelaksanaan Pemberian tunjangan dan besarnya tunjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini disesuaikan dengan kepangkatan, jabatan dan kemampuan PDAM yang ditetapkan oleh Direksi setelah mendapat persetujuan Badan Pengawas.

Pasal 41

- (1) Pegawai dan keluarga yang menderita sakit memperoleh bantuan pengobatan dan perawatan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Besarnya bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini diatur dan ditetapkan oleh Direksi.

Pasal 42

- (1) Pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja, rajin, jujur dan taat terhadap tugas dan kewajibannya secara luar biasa sehingga patut dijadikan teladan dapat diberikan penghargaan.
- (2) Penghargaan dimaksud ayat (1) pasal ini adalah berupa :
 - a. Piagam penghargaan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi.
 - b. Hadiah dalam bentuk uang sebesar 3 x Gaji Pokok.

Pasal 43

- (1) Pegawai yang meninggal dunia, kepada isteri/suami/anaknya diberikan uang duka berupa :
 - a. 3 bulan gaji bersih
 - b. uang perawatan jenazah sebesar Rp. 1.500.000,-(satu juta lima ratus ribu rupiah).
- (2) Apabila pegawai perusahaan meninggal dunia tidak meninggalkan isteri/suami/anak, maka uang duka tersebut pada ayat (1) diatas diberikan kepada ahli waris yang berhak.

Pasal 44

Pegawai yang dinyatakan oleh dokter tidak dapat bekerja lagi dalam semua tugas pekerjaan disebabkan cacat jasmani/rohani dan karena menjalankan tugas, diberikan bantuan cacat sebesar 6 x gaji bersih.

BAB VI

CUTI

Pasal 45

- (1) Setiap Pegawai berhak atas cuti.
- (2) Pejabat yang berwenang memberikan cuti adalah Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 46

Cuti terdiri dari:

- a. Cuti Tahunan.
- b. Cuti besar
- c. Cuti bersalin
- d. Cuti karena alasan penting

Pasal 47

- (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 mendapatkan cuti tahunan Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Cuti tahunan disetujui secara tertulis oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 48

- (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 tahunan 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 disetujui secara tertulis oleh Direksi atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 49

- (1) Pegawai yang sakit 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan Pegawai yang bersangkutan harus memberitahukan kepada atasannya.
- (2) Pegawai yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan Pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan Surat Keterangan dari dokter.
- (3) Pegawai yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan Pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) pasal ini diberikan 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.
- (6) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud ayat (5) pasal ini Pegawai yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya, maka pegawai tersebut diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan mendapatkan uang tunggu berdasarkan Peraturan yang berlaku.

Pasal 50

- (1) Untuk persalinan yang pertama, kedua dan ketiga, Pegawai wanita berhak atas cuti bersalin.
- (2) Waktu persalinan anak yang keempat dan seterusnya bagi Pegawai wanita, cuti diluar tanggungan Perusahaan.
- (3) Lamanya cuti bersalin tersebut dalam ayat (1) adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.
- (4) Untuk mendapatkan cuti bersalin, Pegawai wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi.

Pasal 51

- (1) Pegawai yang mengalami kecelakaan dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga ia perlu mendapat perawatan, berhak atas cuti sakit sampai ia sembuh dari sakitnya.
- (2) Selama menjalankan cuti sebagaimana dimaksud dalam pasal 48, 49 dan pasal 50 ayat (1) Peraturan Daerah ini Pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud dalam pasal 48, pasal 49 dan pasal 50 ayat (1) Peraturan Daerah ini disetujui secara tertulis oleh Direksi atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 52

- (1) Pegawai berhak atas cuti karena alasan penting .

- (2) Lamanya cuti karena alasan penting ditentukan oleh Direksi untuk paling lama 2 (dua) bulan.

Pasal 53

Yang di maksud dengan cuti karena alasan penting adalah cuti karena :

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

Pasal 54

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

Pasal 55

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

Pasal 56

Setiap Pegawai wajib:

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

Pasal 57

Setiap Pegawai dilarang:

- a. Menyalahgunakan wewenang.

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

Pasal 58

Setiap ucapan atau perbuatan Pegawai yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 57 Peraturan Daerah ini adalah Pelanggaran Disiplin.

Pasal 59

- (1) Dengan tidak mengurangi ketentuan Peraturan Perundang-undangan Pidana, pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman oleh Direksi.
- (2) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan.
 - b. Hukuman disiplin sedang.
 - c. Hukuman disiplin berat.
- (3) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (4) 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) kali,
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Jenis hukuman berat terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - b. Pembebasan dari jabatan.
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai.
 - d. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai Pegawai.

BAB VIII

PEMBERHENTIAN

Pasal 60

Pemberhentian Pegawai terdiri dari:

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

Pasal 61

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

Pasal 62

- (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 memangku jabatan Direksi adalah 60 (enam puluh) tahun.

Pasal 63

Apabila ada penyederhanaan organisasi Perusahaan, yang mengakibatkan kelebihan pegawai, maka kelebihan Pegawai dapat diberhentikan dengan hormat setelah mendapat persetujuan Badan Pengawas.

Pasal 64

- (1) Untuk kepentingan Pengadilan seorang Pegawai yang diduga telah melakukan suatu kejahatan/pelanggaran jabatan yang berhubungan dengan itu oleh pihak yang berwajib dikenakan tahanan sementara, mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara.
- (2) Ketentuan menurut ayat (1) pasal ini dapat diberlakukan terhadap seorang Pegawai yang oleh pihak yang berwajib dikenakan tahanan sementara karena terdakwa telah melakukan suatu pelanggaran hukum pidana yang tidak menyangkut jabatannya, dalam hal pelanggaran yang dilakukan itu berakibat hilangnya penghargaan dan kepercayaan atas diri Pegawai yang bersangkutan atau hilangnya martabat serta wibawa Pegawai itu.

Pasal 65

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

Pasal 66

- (1) Kepada seorang Pegawai yang dikarenakan pemberhentian sementara menurut pasal 64 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Daerah ini:
 - a. Jika belum dapat petunjuk-petunjuk yang jelas tentang pelanggaran yang didakwa atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan sementara dan diberikan gaji tujuh puluh lima perseratus (75 %) 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 dan diberi gaji sebesar lima puluh perseratus (50 %) dari gaji pokok yang terakhir.
- (2) Kepada seorang Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 65 Peraturan Daerah ini mulai bulan berikutnya ia diberikan gaji sebesar tujuh puluh lima perseratus (75 %) dari gaji pokok yang diterima terakhir.

Pasal 67

Untuk menghindari kerugian bagi keuangan Perusahaan, 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 68

- (1) Jika hasil 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 diberhentikan untuk sementara ia berhak mendapat gaji penuh serta penghasilan-penghasilan yang berhubungan dengan jabatannya.
- (2) Jika sesudah pemeriksaan dimaksud Pegawai yang bersangkutan ternyata bersalah :
 - a. Terhadap Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 64 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 64 ayat (2) Peraturan Daerah ini harus diambil tindakan sesuai dengan pertimbangan/keputusan hakim yang mengambil keputusan dalam perkara 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) sub a pasal ini.

Pasal 69

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

Pasal 70

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

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

Pasal 71

- (1) Pegawai yang meninggalkan tugas secara tidak syah dalam waktu 1 (satu) bulan terus menerus diberhentikan pembayaran gajinya mulai bulan depan.
- (2) Pegawai sebagaimana yang 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.
 - b. Diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai, apabila ketidakhadirannya itu kelalaian Pegawai yang bersangkutan menurut pendapat Direksi akan mengganggu suasana kerja jika ditugaskan kembali.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan terus menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah, diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai.

Pasal 72

- (1) Pegawai yang hilang, dalam menjalankan tugas kedinasan, dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak dinyatakan hilang.
- (2) Pernyataan hilang sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini, dibuat oleh 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 73

Kepada Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai diberi hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan yang berlaku.

Pasal 74

- (1) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 63, pasal 70 huruf b dan c Peraturan Daerah ini:
 - a. Diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun, apabila telah berusia sekurang-kurangnya 46 (empat puluh enam) tahun dan memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.
 - b. Diberhentikan dengan hormat dari jabatan dengan mendapat uang tungggu, apabila belum memenuhi syarat-syarat usia dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a ayat ini.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 70 huruf a Peraturan Daerah ini, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai dengan hak pensiun.
 - a. Tanpa terikat pada masa kerja pensiun apabila oleh dokter dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan karena kesehatan yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan.

Pasal 75

Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai karena mencapai batas usia pensiun apabila ia memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.

Pasal 76

- (1) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena penyederhanaan organisasi atau cacat jasmani/rohani sehingga tidak dapat lagi menjalankan tugas pekerjaannya kepadanya diberikan uang pensiun pesangon yang diatur sebagai berikut:
 - Masa kerja sampai 1 (satu) tahun, sebesar 1 (satu) bulan gaji bersih.
 - Masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun sampai 2 (dua) tahun sebesar 2 (dua) bulan gaji bersih.
 - Masa kerja lebih dari 2 (dua) tahun sampai 3 (tiga) tahun sebesar 3 (tiga) bulan gaji bersih.
 - Masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun sebesar 4 (empat) bulan gaji bersih.
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena telah mencapai usia 56 tahun dan atau karena meninggal dunia kepada yang bersangkutan/ahli warisnya diberikan uang jasa yang diatur sebagai berikut:
 - Masa kerja 5 (lima) tahun sampai 10 (sepuluh) tahun sebesar 3 (tiga) bulan gaji bersih.
 - Masa kerja 10 (sepuluh) tahun sampai 15 (lima belas) tahun sebesar 4 (empat) bulan gaji bersih.
 - Masa kerja 15 (lima belas) tahun sampai 20 (dua puluh) tahun sebesar 5 (lima) bulan gaji bersih.
 - Masa kerja 20 (dua puluh) tahun sampai 25 (dua puluh lima) tahun sebesar 6 (enam) bulan gaji bersih.
 - Masa kerja lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun sebesar 7 (tujuh) bulan gaji bersih.

Pasal 77

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

BAB IX
PENSIUN PEGAWAI

Pasal 78

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 pada PDAM.

Pasal 79

Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun ialah gaji pokok (termasuk gaji pokok tambahan atau gaji pokok peralihan) terakhir yang diterima oleh Pegawai yang bersangkutan berdasarkan Peraturan gaji yang berlaku.

Pasal 80

- (1) Masa kerja yang dihitung untuk menetapkan hak dan besarnya pensiun untuk selanjutnya disebut masa kerja untuk pensiun ialah masa kerja di PDAM.
- (2) Waktu menjalankan suatu kewajiban Negara dalam kedudukan lain daripada sebagai Pegawai PDAM, dihitung penuh apabila yang bersangkutan pada saat pemberhentian sebagai Pegawai telah bekerja sebagai Pegawai sekurang-kurangnya selama 5 (lima) tahun.
- (3) Waktu bekerja dalam kedudukan lain daripada yang di sebut pada ayat (1) dan (2) pasal ini dalam hal-hal tertentu dapat dihitung untuk sebagian atau penuh sebagai masa kerja untuk pensiun.
- (4) Dalam perhitungan masa kerja, maka pecahan bulan dibulatkan keatas menjadi sebulan penuh.

Pasal 81

Pemberian pensiun Pegawai, pensiun janda/duda dan bagian pensiun anak ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 82

Disamping pensiun Pegawai, pensiun janda/duda atau pensiun anak diberikan tunjangan keluarga, tunjangan kemahalan dan tunjangan-tunjangan umum dan bantuan-bantuan umum lainnya menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi Pegawai.

Pasal 83

- (1) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai berhak menerima pensiun Pegawai jika Pegawai tersebut pada saat pemberhentiannya sebagai berikut:
 - a. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 46 (empat puluh enam) tahun dan mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.
 - b. Oleh dokter 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 jabatan.
 - c. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun dan oleh dokter berdasarkan Peraturan tentang pengujian kesehatan Pegawai, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rohani yang tidak disebabkan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatan.
- (2) Pegawai yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaan karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan Pegawai, pemberhentian aparatur PDAM atau karena alasan-alasan dinas lainnya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai

Pegawai berhak menerima pensiun apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai dan pada saat pemberhentiannya sebagai Pegawai ia telah berusia sekurang-kurangnya 46 (empat puluh enam) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.

- (3) Pegawai yang telah menjalankan tugas PDAM tidak dipekerjakan kembali sebagai Pegawai, berhak menerima pensiun Pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai ia telah mencapai usia sekurang-kurangnya 46 (empat puluh enam) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.
- (4) Apabila Pegawai yang dimaksud dalam ayat (1) dan (2) pasal ini pada saat ia diberhentikan sebagai Pegawai telah memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun tetapi belum berusia sekurang-kurangnya 46 (empat puluh enam) tahun, maka pemberian pensiun kepadanya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 46 (empat puluh enam) tahun.

Pasal 84

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

Pasal 85

- (1) Besarnya pensiun sebulan adalah sesuai dengan Peraturan DAPENMA PAMSI dengan ketentuan bahwa :
 - a. Pensiun Pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan PDAM tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi Pegawai yang bersangkutan.
- (2) Pensiun Pegawai tersebut pada ayat (1) huruf a pasal ini diperbesar dengan suatu jumlah tertentu dalam hal ini Pegawai yang bersangkutan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena cacat jasmani/rohani yang terjadi didalam dan atau oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, ketentuan tentang pemberian tambahan atau pensiun Pegawai ini diatur dengan Peraturan PDAM.

Pasal 86

Untuk memperoleh pensiun Pegawai menurut Peraturan Daerah ini Pegawai yang bersangkutan mengajukan surat permintaan kepada Direksi dengan melampirkan :

- a. Permohonan pengajuan pembayaran pensiun .
- b. Photo copy Surat Nikah dari instansi berwenang (Pengajuan pensiun janda/duda)
- c. Daftar Riwayat Pekerjaan yang disusun/disahkan oleh Direksi.
- d. Surat kematian yang dibuat oleh instansi yang berwenang atau surat keterangan dokter bila pegawai tewas (pengajuan pensiun janda/duda, anak dan pihak yang ditunjuk)
- e. Surat Keterangan Dokter (Pengajuan Pensiun Cacat)
- f. Photo copy Kartu Keluarga yang disahkan oleh pejabat yang berwenang (pengajuan pensiun janda/duda, anak)
- g. Surat Keterangan mengenai jumlah tanggungan keluarga yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dari Kelurahan dan Kecamatan.
- h. Surat Akte Kelahiran (pengajuan pensiun anak)
- i. Surat bukti wall (jika anak masih dibawah umur)
- j. Surat bukti diri (KTP atau yang lainnya)
- k. Membuka rekening atas nama yang bersangkutan di Bank BRI setempat.

Pasal 87

- (1) Pensiun Pegawai yang berhak menerima diberikan mulai bulan berikutnya Pegawai yang bersangkutan diberhentikan sebagai Pegawai PDAM.
- (2) Dalam hal ini termaksud dalam pasal 83 ayat (4) Peraturan Daerah ini, pensiun Pegawai diberikan mulai bulan berikutnya bekas Pegawai yang bersangkutan mencapai usia 46 (empat puluh enam) tahun.

Pasal 88

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

Pasal 89

- (1) Pembayaran pensiun Pegawai dihentikan dengan surat Keputusan tentang pemberian pensiun Pegawai dibatalkan, apabila penerima pensiun diangkat kembali menjadi Pegawai perusahaan atau diangkat kembali dalam suatu jabatan Perusahaan dengan hak untuk kemudian setelah diberhentikan lagi, memperoleh pensiun menurut Peraturan Daerah ini.
- (2) Jika Pegawai Perusahaan yang dimaksud dalam 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 ini lebih menguntungkan.

Pasal 90

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

Pasal 91

- (1) Besarnya pensiun janda/duda sebulan adalah sesuai Peraturan DAPENMA PAMSI, dengan ketentuan apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun janda, maka besarnya pensiun janda masing-masing isteri adalah dibagi rata antara isteri-isteri itu.
- (2) Besarnya pensiun janda/duda sebulan seperti dimaksud ayat (1) pasal ini tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah Pegawai menurut Peraturan PDAM tentang gaji dan pangkat Pegawai yang berlaku bagi almarhum suami/isteri.
- (3) Bila Pegawai tewas maka besarnya pensiun janda/duda sebulan adalah sesuai Peraturan DAPENMA PAMSI, dengan ketentuan apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun janda maka besarnya bagian pensiun janda masing-masing isteri adalah dibagi rata-rata antara isteri-isteri itu.
- (4) Besarnya pensiun janda/duda sebulan seperti dimaksud ayat (3) pasal ini tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah Pegawai menurut Peraturan PDAM tentang gaji dan pangkat Pegawai yang berlaku bagi almarhum suami/isteri.

Pasal 92

- (1) Apabila Pegawai Perusahaan atau penerima pensiun Pegawai meninggal dunia, sedangkan ia tidak mempunyai isteri/suami lagi yang berhak menerima pensiun janda/duda termaksud pasal 90 Peraturan Daerah ini maka :
 - a. Pensiun janda/duda diberikan pada anak-anaknya, apabila hanya terdapat satu golongan anak yang sah seibu.
 - b. Satu bagian pensiun janda/duda diberikan kepada masing-masing golongan anak yang sah seibu.
 - c. Pensiun janda/duda diberikan kepada anak (anak-anaknya).
- (2) Apabila Pegawai pria atau penerima pensiun pria meninggal dunia sedangkan ia mempunyai isteri (isteri-isteri) yang berhak menerima pensiun janda maka bagian pensiun janda disamping anak (anak-anak) dari isteri (isteri-isteri) yang telah meninggal dunia atau telah cerai maka bagian pensiun diberikan kepada masing-masing isteri dan golongan anak (anak-anak) seayah seibu termaksud.
- (3) Kepada anak (anak-anaknya) yang ibu dan ayahnya berkedudukan sebagai Pegawai Perusahaan dan keduanya 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 ayat (1) atau ayat (2) pasal ini, ia anak (anak-anak) yang ada 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 93

- (1) Pendaftaran isteri/suami/anak-anak sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda yang dimaksud dalam pasal 90 dan pasal 92 Peraturan Daerah ini harus dilakukan oleh Pegawai Perusahaan atau penerima pensiun Pegawai yang bersangkutan.
- (2) Pendaftaran lebih dari seorang isteri sebagai yang berhak menerima pensiun harus dilakukan dengan sepengetahuan tiap-tiap isteri yang didaftarkan.
- (3) Jikalau hubungan perkawinan sebagai anak yang berhak menerima pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda seperti sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda.
- (4) Anak yang dapat didaftarkan sebagai anak yang berhak menerima pensiun janda termaksud pasal ini ialah :
 - a. Anak-anak Pegawai atau penerima pensiun Pegawai dari perkawinannya dengan isteri (isteri-isteri) /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 terputus.
- (6) Pendaftaran isteri (isteri-isteri), 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 isteri/suami/anak yang diajukan sudah melampaui batas waktu tersebut diatas tidak dapat diterima lagi.

Pasal 94

- (1) Apabila Pegawai tewas dan tidak meninggalkan isteri/suami ataupun anak, maka pensiun janda/ duda atau anak diberikan kepada orang tuanya yang besarnya sesuai dengan Peraturan DAPENMA PAMSI.
- (2) Jika kedua orang tua telah bercerai, maka kepada mereka masing-masing diberikan separoh dari jumlah termaksud ayat (1) pasal ini.

Pasal 95

Untuk memperoleh pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda menurut Peraturan Daerah ini janda/duda yang bersangkutan mengajukan surat permintaan kepada Direksi dengan disertai persyaratan seperti tercantum pada pasal 86.

Pasal 96

- (1) Pemberian pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda kepada anak (anak-anak) termaksud pasal 92 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 persyaratan seperti tercantum pada pasal 86

Pasal 97

- (1) Kepala unit dimana Pegawai yang meninggal dunia terakhir bekerja berkewajiban untuk membantu agar pengiriman surat-surat permintaan beserta lampiran-lampirannya termaksud dalam pasal 86 dan 96 ayat (1) terlaksana selekas mungkin.
- (2) Isteri/suami atau anak-anak dari penerima pensiun Pegawai atau penerima pensiun janda/duda yang meninggal dunia dapat mengajukan surat permintaan beserta lampiran-lampirannya termaksud dalam pasal 86 langsung kepada Direksi dengan disertai salinan dari Surat Keputusan tentang pemberian pensiun janda/duda kepada penerima pensiun bersangkutan.

Pasal 98

Pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda menurut Peraturan Daerah ini diberikan mulai bulan berikutnya Pegawai atau penerima pensiun Pegawai yang bersangkutan meninggal dunia atau mulai bulan berikutnya hak atas pensiun janda/bagian pensiun janda itu didapat oleh yang bersangkutan. 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 99

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 100

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

Pasal 101

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

- (2) Apabila kemudian khusus dalam hal janda perkawinan termaksud 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 diperolehnya karena perkawinan terakhir.

Pasal 102

- (1) Hak untuk menerima pensiun Pegawai atau pensiun janda/duda dibatalkan jika :
- a. Jika penerima pensiun Pegawai tidak seizin PDAM menjadi anggota tentara atau Pegawai Negeri 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 yang seharusnya tidak berhak diberikan pensiun.
- (2) Dalam hal tersebut dalam ayat (1) huruf a dan b pasal ini, maka Surat Keputusan pemberian dibatalkan sedang dalam hal-hal tersebut huruf c maka surat tersebut dicabut.

Pasal 103

Sumber dana pensiun Pegawai PDAM dapat dihimpun dari:

- a. Prosentase dari laba untuk dana pensiun.
- b. Iuran pensiun dari Pegawai.
- c. Dana-dana dari penghasilan lain yang sah

BAB X

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 104

- (1) Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya terhadap Pegawai secara selektif diberikan pendidikan dan latihan.
- (2) Pengaturan pendidikan dan latihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini ditetapkan oleh Direksi.

Pasal 105

Menyelenggarakan pendidikan dan latihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 104 ayat (1) Peraturan Daerah ini, dilaksanakan bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur atau yang ditetapkan sesuai dengan pendidikan dan latihan yang diperlukan.

Pasal 106

- (1) Pengaturan lebih lanjut mengenai kebutuhan dan jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan ditetapkan oleh Direksi.
- (2) Segala biaya yang diperlukan dalam penyelenggaraan pendidikan dan latihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini, dibebankan kepada PDAM.

Pasal 107

- (1) Apabila terjadi perselisihan antara Pegawai dengan PDAM Tanjung Jabung Timur yang dalam hal syarat-syarat kerja dan pelaksanaan Peraturan Pegawai akan diselesaikan melalui panitia Pertimbangan Pegawai.
- (2) Panitia Pertimbangan Pegawai terdiri dari:
 - Ketua : Sekretaris Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur
 - Wakil Ketua I : Kepala Badan Pengawas Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur
 - Wakil Ketua II : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
 - Sekretaris : Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana Setda Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
 - Anggota :
 - a. Kepala Bagian Ekbang Setda Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
 - b. Kepala Bagian Hukum dan Perundang-undangan Setda Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
 - c. Direksi PDAM.

Pasal 108

- (1) Panitia Pertimbangan Pegawai mengambil Keputusan secara musyawarah dan mufakat.
- (2) Apabila Keputusan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini tidak dapat dicapai maka keputusan diambil dengan suara terbanyak.
- (3) Keputusan Panitia Pertimbangan Pegawai adalah mengikat dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak.
- (4) Keputusan Panitia Pertimbangan Pegawai ditanda tangani oleh Ketua dan Sekretaris.

Pasal 109

- (1) Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dibentuk Sekretariat Panitia Pertimbangan Pegawai.
- (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini, dipimpin langsung oleh Sekretariat Panitia Pertimbangan Pegawai.
- (3) Susunan Sekretariat Panitia Pertimbangan Pegawai ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Bupati Tanjung Jabung Timur atas usul Ketua Panitia Pertimbangan Pegawai.

Pasal 110

PDAM Tanjung Jabung Timur diwajibkan menyediakan peralatan keselamatan kerja Pegawai sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

BAB XI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 111

Semua pegawai yang telah menjadi pegawai tetap PDAM Tirta Pengabuan yang bertugas di wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Timur akan diangkat kembali menjadi pegawai tetap PDAM Tirta Berbak Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan Surat Keputusan Direksi.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 112

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, semua Peraturan dan Ketentuan yang telah ada sebelumnya tetap berlaku sepanjang mengenai hal-hal yang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

Pasal 113

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Bupati.

Pasal 114

Peraturan Daerah ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Ditetapkan di : Muara Sabak
Pada tanggal : 14 Juli 2004

BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR

dto

Drs. H. ABDULLAH HICH

Diundangkan di : Muara Sabak
Pada tanggal : 15 Juli 2004

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

dto

H. SYARIFUDDIN FADHIL

Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur
Tahun 2004 Nomor 23 Seri

Lampiran I : PERATURAN DAERAH KABUPATEN
TANJUNG JABUNG TIMUR
NOMOR : 15 TAHUN 2004
TANGGAL : 14 JULI 2004

NAMA DAN SUSUNAN KEPANGKATAN PEGAWAI PDAM

NOMOR URUT	PANGKAT	GOLONGAN	RUANG
1.	Pegawai Dasar Muda	A	1
2.	Pegawai Dasar Muda I	A	2
3.	Pegawai Dasar	A	3
4.	Pegawai Dasar I	A	4
5.	Pelaksana Muda	B	1
6.	Pelaksana Muda I	B	2
7.	Pelaksana	B	3
8.	Pelaksana I	B	4
9.	Staf Muda	C	1
10.	Staf Muda I	C	2
11.	Staf	C	3
12.	Staf I	C	4
13.	Staf Madya	D	1
14.	Staf Madya I	D	2
15.	Staf Utama Madya	D	3
16.	Staf Utama	D	4

BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR

dto

DRS. ABDULLAH HICH

Lampiran II : PERATURAN DAERAH KABUPATEN
TANJUNG JABUNG TIMUR
NOMOR : 15 TAHUN 2004
TANGGAL : 14 JULI 2004

Masa Kerja Gol.	GOLONGAN I				Masa Kerja Gol.	GOLONGAN II			
	Ruang Kenaikan Gaji Pokok					Ruang Kenaikan Gaji Pokok			
1	A/1	A/2	A/3	A/4	6	B/1	B/2	B/3	B/4
2	3	4	5	6	7	8	9	10	
0	135,000								
1	-								
2	141,600								
3	-	151,100	157,100	163,400					
4	148,800	-	-	-					
5	-	158,700	165,000	171,600					
6	156,300	-	-	-	0	182,900			
7	-	166,600	173,300	180,200	1	187,500			
8	164,100	-	-	-	2	-			
9	-	174,900	181,900	189,200	3	196,900	204,800	212,900	221,500
10	172,300	-	-	-	4	-	-	-	-
11	-	183,700	191,000	198,700	5	206,700	215,000	223,600	232,500
12	180,900	-	-	-	6	-	-	-	-
13	-	192,900	200,600	208,600	7	217,100	225,700	234,800	244,200
14	190,000	-	-	-	8	-	-	-	-
15	-	202,500	210,600	219,000	9	227,900	237,000	246,500	256,400
16	199,500	-	-	-	10	-	-	-	-
17	-	212,600	221,100	230,000	11	239,300	248,900	258,800	269,200
18	209,400	-	-	-	12	-	-	-	-
19	-	223,300	232,200	241,500	13	251,300	261,300	271,800	282,700
20	219,900	-	-	-	14	-	-	-	-
21	-	234,400	243,800	253,500	15	263,800	274,400	285,400	296,800
22	230,900	-	-	-	16	-	-	-	-
23	-	246,100	256,000	266,200	17	277,000	288,100	299,600	311,600
24	242,400	-	-	-	18	-	-	-	-
25	-	258,400	268,800	279,500	19	290,900	302,500	314,600	327,200
26	254,600	-	-	-	20	-	-	-	-
27	-	271,400	282,200	293,500	21	305,400	317,600	330,400	343,600
					22	-	-	-	-
					23	320,700	333,500	346,900	360,700
					24	-	-	-	-
					25	336,700	350,200	364,200	378,800
					26	-	-	-	-
					27	353,600	367,700	382,400	397,700
					28	-	-	-	-
					29	371,300	386,100	401,500	417,600
					30	-	-	-	-
					31	389,800	405,400	421,600	438,500
					32	-	-	-	-
					33	409,300	425,700	442,700	460,400

GOLONGAN III

Masa Kerja Gol.	GOLONGAN III				Masa Kerja Gol.	GOLONGAN IV			
	Ruang Kenaikan Gaji Pokok					Ruang Kenaikan Gaji Pokok			
	C/1	C/2	C/3	C/4		D/1	D/2	D/3	D/4
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0	241.800	251.500	261.600	272.000	0	282.900	294.200	306.000	318.200
1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
2	253.900	264.100	274.700	285.600	2	297.100	308.900	321.300	334.200
3	-	-	-	-	3	-	-	-	-
4	266.600	277.300	288.400	299.900	4	311.900	324.400	337.400	350.900
5	-	-	-	-	5	-	-	-	-
6	280.000	291.200	302.800	314.900	6	327.500	340.600	354.200	368.400
7	-	-	-	-	7	-	-	-	-
8	294.000	305.700	317.900	330.700	8	343.900	357.600	372.000	386.800
9	-	-	-	-	9	-	-	-	-
10	308.700	321.000	333.800	347.200	10	361.100	375.500	390.500	406.200
11	-	-	-	-	11	-	-	-	-
12	324.100	337.100	350.500	364.600	12	379.100	394.300	410.100	426.500
13	-	-	-	-	13	-	-	-	-
14	340.300	353.900	368.100	382.800	14	398.100	414.000	430.600	447.800
15	-	-	-	-	15	-	-	-	-
16	357.300	371.600	386.500	401.900	16	418.000	434.700	452.100	470.200
17	-	-	-	-	17	-	-	-	-
18	375.200	390.200	405.800	422.000	18	438.900	456.500	474.700	493.700
19	-	-	-	-	19	-	-	-	-
20	393.900	409.700	426.100	443.100	20	460.800	479.300	498.500	518.400
21	-	-	-	-	21	-	-	-	-
22	413.600	430.200	447.400	465.300	22	483.900	503.200	523.400	544.300
23	-	-	-	-	23	-	-	-	-
24	-	-	-	-	24	508.100	528.400	549.500	571.500
25	-	-	-	-	25	-	-	-	-
26	456.000	474.300	493.200	513.000	26	533.500	554.800	577.000	600.100
27	-	-	-	-	27	-	-	-	-
28	478.800	498.000	517.900	538.600	28	560.200	582.600	605.900	630.100
29	-	-	-	-	29	-	-	-	-
30	502.800	522.900	543.800	565.500	30	588.200	611.700	636.200	661.600
31	-	-	-	-	31	-	-	-	-
32	527.900	549.000	571.000	593.800	32	617.600	642.300	668.000	694.700
33	-	-	-	-	33	-	-	-	-

BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR

dto

DRS. ABDULLAH HIGH

