



BUPATI GARUT

PERATURAN BUPATI GARUT

NOMOR 146 TAHUN 2012

TENTANG

JAMINAN HARI TUA BAGI PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT (PD.BPR) GARUT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GARUT,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, setiap pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan;
- b. bahwa untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerjanya, PD. BPR Garut telah menetapkan hak jaminan hari tua bagi pegawai sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Garut Nomor 191 Tahun 2010 tentang Pedoman Kepegawaian Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD.BPR) Garut, dalam rangka mempertinggi produktivitas kerja dan menciptakan jaminan bekerja;
- c. bahwa untuk mengatur pemberian jaminan hari tua bagi pegawai PD. BPR Garut sebagaimana dimaksud pada huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Garut tentang Jaminan Hari Tua Bagi Pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD.BPR) Garut.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1962 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2387);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3472) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3790);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3843) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4357);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Bank (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3840);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1999 tentang Pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 1992 tentang Bank Umum sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 1998, Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1992 tentang Bank Perkreditan Rakyat, dan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1992 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3842);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 22 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat Milik Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/26/PBI/2006 tentang Bank Perkreditan Rakyat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 87);

12. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD.BPR) Kabupaten Garut Hasil Konsolidasi 9 (sembilan) PD.BPR (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Nomor 17 Tahun 2008);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 14 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2008 Nomor 27);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2008 Nomor 37);
15. Peraturan Bupati Garut Nomor 191 Tahun 2010 tentang Pedoman Kepegawaian Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2010 Nomor 7).

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG JAMINAN HARI TUA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PD. BPR GARUT.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksudkan dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Garut.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Bupati adalah Bupati Garut.
4. Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Milik Pemerintah Kabupaten Garut yang selanjutnya disebut PD. BPR Garut adalah bank perkreditan rakyat yang seluruh modalnya dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Garut melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan.
5. Pemilik adalah Bupati sebagai representasi Pemerintah Daerah.
6. Pengurus adalah Direksi dan Dewan Pengawas PD. BPR Garut.
7. Dewan Pengawas adalah Dewan Pengawas PD. BPR Garut.
8. Direksi adalah Direksi PD. BPR Garut, yang terdiri dari Direktur Utama, Direktur Umum dan Direktur Operasional.
9. Pegawai adalah pegawai PD. BPR Garut.
10. Penghasilan adalah gaji ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sah.
11. Gaji adalah penerimaan gaji pokok, tunjangan istri/suami dan anak.
12. Gaji pokok adalah gaji pokok yang ditentukan dalam daftar skala gaji pokok pegawai PD.BPR Garut.
13. Uang Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh PD. BPR Garut kepada pegawai karena berakhirnya hubungan kerja.
14. Uang Penghargaan Masa Kerja adalah penghasilan yang dibayarkan oleh PD. BPR Garut kepada pegawai karena berakhirnya hubungan kerja sebagai penghargaan atas pengabdianya selama bekerja.

15. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena pegawai berhenti atau diberhentikan yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pegawai dan PD. BPR Garut.
16. Uang kehormatan adalah penghasilan yang diberikan oleh PD. BPR Garut kepada pegawai yang menduduki jabatan eksekutif bank atau jabatan fungsional bank karena memasuki usia pensiun atau meninggal dunia sebagai penghargaan atas jabatannya.
17. Dana hari tua adalah penghimpunan dana untuk memberikan jaminan pensiun bagi pegawai, baik yang dikelola oleh PD. BPR atau dalam bentuk kepesertaan program pensiun/jaminan hari tua yang dikelola oleh perusahaan/badan/penyelenggara program pensiun/jaminan hari tua.

BAB II

JAMINAN HARI TUA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 2

Jaminan hari tua pegawai, terdiri dari:

- a. uang pesangon;
- b. uang penghargaan masa kerja;
- c. uang kehormatan; dan/atau
- d. dana hari tua.

Pasal 3

- (1) Komponen yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dan huruf b, terdiri dari:
 - a. gaji pokok; dan
 - b. tunjangan-tunjangan yang terdiri dari tunjangan anak dan istri/suami sebagaimana diatur dalam peraturan kepegawaian yang berlaku di lingkungan PD. BPR Garut.
- (2) Komponen yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang kehormatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c adalah besaran tunjangan jabatan bagi pejabat eksekutif dan pejabat fungsional bank yang berlaku di lingkungan PD. BPR Garut.
- (3) Komponen yang digunakan sebagai dasar perhitungan dana hari tua adalah besaran klaim atas kepesertaan program pensiun atau sejenisnya yang diikuti oleh PD. BPR Garut.

Bagian Kedua

Asas, Prinsip dan Tujuan

Pasal 4

Jaminan hari tua pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diselenggarakan berdasarkan asas:

- a. manfaat, yaitu pengelolaan dilaksanakan secara efektif dan efisien yang diarahkan untuk memberikan kesejahteraan minimal bagi pegawai;

- b. proporsionalitas, yaitu pemberian jaminan hari tua didasarkan pada pertimbangan atau ukuran kinerja tertentu;
- c. kesetaraan, yaitu memperhatikan industri pelayanan sejenis; dan
- d. kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan PD. BPR Garut.

Pasal 5

Pengelolaan dan penggunaan dana jaminan hari tua pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 didasarkan pada prinsip:

- a. dana amanat, yaitu dana yang terkumpul merupakan titipan yang wajib dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan pegawai;
- b. nirlaba, yaitu pengelolaan dana tidak dimaksudkan untuk mencari laba (nirlaba) bagi PD. BPR Garut, sehingga hasil-hasil pengembangannya, dan/atau surplus anggaran dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kepentingan peningkatan kesejahteraan pegawai;
- c. keterbukaan dan akuntabilitas, yaitu pengelolaan, penggunaan, dan pengembangan jaminan hari tua harus dilaksanakan sesuai dengan norma maupun nilai yang berlaku dalam prinsip-prinsip pengelolaan keuangan, serta menjamin setiap pegawai untuk mengetahuinya; dan
- d. portabilitas, yaitu penganggaran jaminan hari tua pegawai harus tetap memperhatikan keberlangsungan usaha PD. BPR Garut.

Pasal 6

Jaminan hari tua pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 bertujuan untuk:

- a. mendorong kinerja PD. BPR Garut dalam mengelola dana masyarakat dan meningkatkan kontribusi dalam peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD);
- b. meningkatkan tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap PD. BPR Garut;
- c. menumbuhkan semangat kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat selaku nasabah; dan
- d. memberikan kesejahteraan minimal bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidupnya setelah berhenti bekerja di PD. BPR Garut;

Bagian Ketiga

Sumber Dana

Pasal 7

- (1) Dana untuk pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dan huruf b bersumber dari:
 - a. bagian dana kesejahteraan pegawai dari pembagian laba bersih setiap akhir tahun; dan/atau
 - b. kegiatan usaha bank yang sah.
- (2) Sumber dana untuk pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kekayaan PD. BPR Garut yang dipisahkan.
- (3) Besaran iuran/premi dana hari tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf d dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB III
UANG PESANGON

Bagian Kesatu
Perhitungan Uang Pesangon

Pasal 8

- (1) Setiap pegawai yang berhenti atau diberhentikan, berhak menerima uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Besaran uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling tinggi ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali gaji;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali gaji;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, mendapatkan uang pesangon sebesar satuan tahun masa kerja dikalikan gaji; dan
 - d. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, mendapatkan uang pesangon sebesar 9 (sembilan) kali gaji.

Bagian Kedua
Hak Uang Pesangon

Pasal 9

Uang pesangon diberikan kepada pegawai sebesar 1 (satu) kali dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), dengan ketentuan:

- a. pegawai berhenti dengan alasan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan PD. BPR Garut;
- b. pegawai yang telah dijatuhkan hukuman disiplin dan diberhentikan karena melakukan pelanggaran kewajiban serta larangan yang berlaku di PD. BPR Garut;
- c. pegawai diberhentikan dengan alasan PD. BPR Garut ditutup kegiatan usahanya oleh pemilik, karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun berturut-turut atau keadaan memaksa (*force majeure*), dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik; dan
- d. pegawai diberhentikan dengan alasan PD. BPR Garut dilikuidasi karena dinyatakan pailit oleh otoritas perbankan di Indonesia dan/atau berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Pasal 10

Uang pesangon diberikan kepada pegawai sebesar 2 (dua) kali dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), dengan ketentuan :

- a. pegawai meninggal dunia;
- b. pegawai memasuki masa pensiun;
- c. pegawai yang diberhentikan karena mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;

- d. pegawai yang diberhentikan karena PD. BPR Garut melakukan pengurangan pegawai dalam rangka efisiensi;
- e. pegawai diberhentikan karena PD. BPR Garut tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, disebabkan terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan;
- f. pegawai yang diberhentikan karena PD. BPR Garut menutup kantor cabang/kantor kas dalam rangka melakukan efisiensi.

Pasal 11

Pegawai tidak berhak mendapatkan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), dengan alasan :

- a. pegawai yang diberhentikan dengan tidak hormat;
- b. pegawai yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- c. pegawai yang diberhentikan karena dikualifikasikan mengundurkan diri dengan alasan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh PD. BPR Garut 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- d. pegawai yang diberhentikan dengan alasan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya lebih dari 6 (enam) bulan karena menjalani proses perkara pidana, baik karena pengaduan atau bukan pengaduan PD. BPR Garut; dan
- e. pegawai yang dinyatakan bersalah karena melakukan tindak pidana oleh pengadilan dan telah memiliki kekuatan hukum tetap sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir, baik atas pengaduan atau bukan pengaduan PD. BPR Garut.

BAB IV

UANG PENGHARGAAN MASA KERJA

Bagian Kesatu

Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja

Pasal 12

- (1) Setiap pegawai yang berhenti atau diberhentikan, berhak menerima uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Besaran uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling tinggi ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali gaji;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 3 (tiga) kali gaji;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 4 (empat) kali gaji;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 5 (lima) kali gaji;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 6 (enam) kali gaji;

- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 7 (tujuh) kali gaji;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 8 (delapan) kali gaji; dan
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 10 (sepuluh) kali gaji.

Bagian Kedua

Hak Uang Penghargaan Masa Kerja

Pasal 13

Uang penghargaan masa kerja diberikan kepada pegawai sebesar 1 (satu) kali dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2), dengan ketentuan:

- a. pegawai meninggal dunia;
- b. pegawai memasuki masa pensiun;
- c. pegawai berhenti dengan alasan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan PD. BPR Garut;
- d. pegawai yang diberhentikan karena PD. BPR Garut tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, disebabkan terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan;
- e. pegawai yang diberhentikan karena PD. BPR Garut menutup kantor cabang/kantor kas dalam rangka melakukan efisiensi;
- f. pegawai diberhentikan dengan alasan PD. BPR Garut ditutup kegiatan usahanya oleh pemilik, karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun berturut-turut atau keadaan memaksa (*force majeure*), dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik;
- g. pegawai diberhentikan dengan alasan PD. BPR Garut dilikuidasi karena dinyatakan pailit oleh otoritas perbankan di Indonesia dan/atau berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
- h. pegawai yang telah dijatuhkan hukuman disiplin dan diberhentikan karena melakukan pelanggaran kewajiban serta larangan yang berlaku di PD. BPR Garut;
- i. pegawai yang diberhentikan dengan alasan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya lebih dari 6 (enam) bulan karena menjalani proses perkara pidana, bukan atas pengaduan PD. BPR Garut; dan
- j. pegawai yang dinyatakan bersalah karena melakukan tindak pidana oleh pengadilan dan telah memiliki kekuatan hukum tetap sebelum atau sesudah masa 6 (enam) bulan berakhir, bukan atas pengaduan PD. BPR Garut.

Pasal 14

Uang penghargaan masa kerja diberikan kepada pegawai sebesar 2 (dua) kali dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2), bagi pegawai yang diberhentikan karena mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Pasal 15

Pegawai tidak berhak mendapatkan uang masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), dengan alasan :

- a. pegawai yang diberhentikan dengan tidak hormat;
- b. pegawai yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- c. pegawai yang diberhentikan karena dikualifikasikan mengundurkan diri dengan alasan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh PD. BPR Garut 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- d. pegawai yang diberhentikan dengan alasan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya lebih dari 6 (enam) bulan karena menjalani proses perkara pidana, atas pengaduan PD. BPR Garut; dan
- e. Pegawai yang dinyatakan bersalah karena melakukan tindak pidana oleh pengadilan dan telah memiliki kekuatan hukum tetap sebelum atau sesudah masa 6 (enam) bulan berakhir, atas pengaduan PD. BPR Garut.

BAB V

UANG KEHORMATAN

Pasal 16

- (1) Setiap pejabat eksekutif bank atau pejabat fungsional bank yang diberhentikan karena memasuki usia pensiun dan meninggal dunia, berhak atas uang kehormatan.
- (2) Uang kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pejabat eksekutif bank dan pejabat fungsional bank yang telah menduduki jabatan paling sedikit 1 (satu) tahun.
- (3) Uang kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan kepada pejabat eksekutif bank dan pejabat fungsional bank, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. diberhentikan sementara dalam jabatannya pada saat memasuki usia pensiun atau meninggal dunia;
 - b. dinyatakan terlibat dalam tindakan yang mengakibatkan PD. BPR Garut berstatus dalam pengawasan khusus/dinyatakan sebagai bank gagal atau sejenisnya oleh otoritas perbankan, pada saat memasuki usia pensiun atau meninggal dunia; dan/atau
 - c. terbukti menyalahgunakan kewenangan atau tindakan lainnya yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan PD. BPR Garut, pada saat memasuki usia pensiun atau meninggal dunia.

Pasal 17

- (1) Besaran uang kehormatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa jabatan 1 (satu) tahun kurang dari 2 (dua) tahun, diberikan 1 (satu) kali tunjangan jabatan;
 - b. masa jabatan 2 (dua) tahun kurang dari 4 (empat) tahun, diberikan 3 (tiga) kali tunjangan jabatan;
 - c. masa jabatan 4 (empat) tahun kurang dari 6 (enam) tahun, diberikan 5 (lima) kali tunjangan jabatan;

- d. masa jabatan 6 (enam) tahun kurang dari 8 (delapan) tahun, diberikan 7 (tujuh) kali tunjangan jabatan;
 - e. masa jabatan 8 (delapan) tahun kurang dari 10 (sepuluh) tahun, diberikan 9 (sembilan) kali tunjangan jabatan; dan
 - f. masa jabatan 10 (sepuluh) tahun atau lebih diberikan 10 (sepuluh) kali tunjangan jabatan.
- (2) Jika besaran uang kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih besar dari jumlah akumulatif hak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diterima oleh pejabat eksekutif bank atau pejabat fungsional bank, maka uang kehormatan diberikan paling tinggi 25 % (dua puluh lima persen) dari jumlah hak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

BAB VI

DANA HARI TUA

Pasal 18

- (1) PD. BPR Garut dapat memberikan dana hari tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf d bagi pegawai yang telah memasuki usia pensiun atau meninggal dunia.
- (2) Dana hari tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihimpun dalam bentuk iuran/premi program pensiun atau sejenisnya yang dikelola oleh perusahaan/badan penyelenggara program pensiun/jaminan hari tua.
- (3) Pembayaran iuran/premi program pensiun atau sejenisnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditanggung sepenuhnya oleh PD. BPR Garut.

Pasal 19

- (1) Dalam hal PD. BPR Garut telah mengikutsertakan pegawai dalam program pensiun atau sejenisnya sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 ayat (2), Pegawai tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dan huruf b.
- (2) Jika jumlah uang manfaat program pensiun atau sejenisnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) yang diterima sekaligus oleh pegawai lebih kecil daripada hak atas uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 10, serta hak atas uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan Pasal 14, maka selisihnya dibayar oleh PD. BPR Garut.

BAB VII

KETENTUAN LAIN

Pasal 20

Hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang kehormatan dan/atau dana hari tua yang diterima pegawai, tidak menghilangkan hak pegawai atas jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat wajib sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang kehormatan dan/atau dana hari tua serta hak atas klaim jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat wajib dikenakan pajak sesuai ketentuan yang berlaku dan dibebankan kepada pegawai.

- (2) Pengurus berhak dan wajib mengurangi jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang kehormatan dan/atau dana hari tua serta hak atas klaim jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat wajib, jika pegawai memiliki tanggungan utang dan/atau kewajiban keuangan lainnya di lingkungan PD. BPR Garut.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku pula terhadap pemberian hak-hak keuangan bagi Dewan Pengawas dan Pengurus PD. BPR Garut pada saat berakhir masa jabatannya.

Pasal 22

Ketentuan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau dana hari tua tidak berlaku bagi calon pegawai tetap, pegawai kontrak/harian lepas dan pegawai bulanan.

Pasal 23

- (1) Ketentuan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau dana hari tua berlaku pula untuk Dewan Pengawas dan Direksi yang berasal dari pegawai PD. BPR Garut.
- (2) Komponen yang digunakan sebagai dasar perhitungan besaran hak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan/atau dana hari tua untuk Dewan Pengawas dan Dewan Direksi yang berasal dari pegawai PD. BPR Garut sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:
 - a. Gaji Pokok yang ditetapkan paling tinggi:
 - 1) 2,5 (dua koma lima) kali gaji pokok tertinggi pada daftar skala gaji pokok pegawai yang berlaku di lingkungan PD. BPR Garut, untuk pegawai yang diangkat sebagai Direktur Utama;
 - 2) 80 % (delapan puluh persen) dari gaji pokok yang menjadi dasar perhitungan bagi Direktur Utama, untuk pegawai yang diangkat sebagai Direktur;
 - 3) 40 % (empat puluh persen) dari gaji pokok yang menjadi dasar perhitungan bagi Direktur Utama, untuk pegawai yang diangkat sebagai Ketua Dewan Pengawas; dan
 - 4) 80 % (delapan puluh persen) dari gaji pokok yang menjadi dasar perhitungan bagi Ketua Dewan Pengawas, untuk pegawai yang diangkat sebagai Anggota Dewan Pengawas.
 - b. Tunjangan anak dan tunjangan istri/suami yang berlaku bagi Dewan Pengawas dan Direksi.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dan Pasal 12 ayat (2) berlaku pula dalam pemberian uang pesangon dan dan uang penghargaan masa kerja untuk Dewan Pengawas dan Direksi yang berasal dari pegawai PD. BPR Garut sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka segala ketentuan yang telah ada dan mengatur hal yang sama serta bertentangan dengan Peraturan Bupati ini, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 25

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Garut.

**Ditetapkan di Garut
pada tanggal 10 - 4 - 2012**

B U P A T I G A R U T,

t t d

ACENG H.M. FIKRI

**Diundangkan di Garut
pada tanggal 10 - 4 - 2012**

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GARUT,

t t d

**H. IMAN ALIRAHMAN, SH, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19590613 198503 1 008**

**BERITA DAERAH KABUPATEN GARUT
TAHUN 2012 NOMOR 23**

**Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM
SETDA KABUPATEN GARUT**



**BUDI GAN GAN GUMILAR
PEMBINA/ IVa
NIP. 19690520 199603 1 005**