



BUPATI GARUT
PERATURAN BUPATI GARUT
NOMOR 191 TAHUN 2010

TENTANG

**PEDOMAN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH
BANK PERKREDITAN RAKYAT (PD. BPR) GARUT**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GARUT,

- Menimbang** :
- a. bahwa dengan ditetapkannya 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, maka untuk memberikan jaminan dan ketenangan bekerja bagi seluruh pegawai di 9 (sembilan) PD. BPR yang dikonsolidasi menjadi PD. BPR Garut, dipandang perlu adanya pedoman kepegawaian Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) Garut;
 - b. bahwa untuk maksud tersebut pada huruf a di atas, perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati Garut.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi 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 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);
6. 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);
7. 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 Bagi Hasil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3842);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 22 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat Milik Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/26/PBI/2006 tentang Bank Perkreditan Rakyat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 87);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 14 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2008 Nomor 27);
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 Tahun 2008 Nomor 17).

Menetapkan: **PERATURAN BUPATI TENTANG PERATURAN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT (PD. BPR) GARUT.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksudkan dengan :

1. Bupati adalah Bupati Garut.
2. Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat 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.
3. Pemilik adalah Bupati sebagai representasi Pemerintah Daerah.
4. ~~Pengurus adalah Dewan Pengawas dan Direksi PD. BPR Garut~~

6. Direksi adalah Direksi PD. BPR Garut, yang terdiri dari Direktur Utama, Direktur Umum dan Direktur Operasional.
7. Direktur Utama adalah Direktur Utama PD. BPR Garut.
8. Direktur adalah Direktur Umum dan Direktur Operasional PD. BPR Garut.
9. Pejabat Bank adalah pejabat eksekutif bank dan pejabat fungsional bank PD. BPR Garut.
10. Pejabat Eksekutif adalah pejabat yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi bank atau perusahaan atau mempunyai pengaruh terhadap kebijakan dan operasional bank atau perusahaan.
11. Pejabat Fungsional adalah Satuan Pengawas Intern yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi atau perusahaan serta mempunyai pengaruh terhadap pengawasan intern dalam hal kebijakan dan operasional bank atau perusahaan.
12. Pegawai adalah pegawai PD. BPR Garut.
13. Penghasilan adalah gaji ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sah.
14. Gaji adalah penerimaan gaji pokok, tunjangan isteri/suami dan anak.
15. Gaji Pokok adalah gaji pokok yang ditentukan dalam daftar skala gaji pegawai PD. BPR Garut.
16. Ijazah adalah surat tanda tamat belajar sekolah/pendidikan negeri/swasta yang disamakan atau ditetapkan sederajat oleh Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
17. Daftar Penilaian Kerja adalah daftar penilaian prestasi kerja pegawai yang ditetapkan oleh Direksi.
18. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang pegawai dalam rangkaian susunan kepegawaian.

BAB II

JENIS-JENIS PEGAWAI

Pasal 2

- (1) Pegawai PD. BPR Garut, terdiri dari :
 - a. pegawai tetap;
 - b. pegawai kontrak;
 - c. pegawai harian lepas atau honorer; dan
 - d. pegawai bulanan.
- (2) Pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah pegawai yang diangkat melalui proses seleksi yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dan lulus masa percobaan serta mendapatkan penghasilan berdasarkan pangkat/golongan ruang tertentu, jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- (3) Pegawai kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah seseorang yang karena keahlian dan keterampilannya dibutuhkan PD. BPR Garut, ditunjuk dan dipekerjakan serta diberikan honorarium berdasarkan perjanjian (kontrak kerja).
- (4) Pegawai harian lepas atau honorer sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah pegawai yang diangkat dari orang perseorangan untuk melaksanakan tugas secara harian di PD. BPR Garut sesuai yang diperintahkan dalam surat perintah kerja harian yang upah/honorariumnya diberikan dan dihitung secara harian.
- (5) Pegawai bulanan adalah pegawai yang diangkat dari mantan/pensiunan pegawai tetap PD. BPR Garut atas dasar keahlian, kemampuan dan tenaganya masih diperlukan untuk melakukan tugas di PD. BPR Garut sesuai yang diperintahkan dalam surat perintah kerja yang gaji pokok/bulanannya diberikan setiap 1 (satu) bulan sekali.

BAB III
PENGANGKATAN PEGAWAI

Bagian Kesatu

Pegawai Tetap

Paragraf 1

Persyaratan

Pasal 3

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat menjadi pegawai tetap adalah :
- a. warga negara Indonesia;
 - b. berkelakuan baik dan belum pernah dihukum penjara berdasarkan keputusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;
 - c. memenuhi kualifikasi pendidikan, kecakapan dan keahlian yang diperlukan;
 - d. dinyatakan sehat oleh dokter yang ditunjuk oleh Direksi;
 - e. usia paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun, kecuali pengangkatan pegawai untuk calon pejabat eksekutif;
 - f. lulus ujian saringan/seleksi;
 - g. bukan anggota dari organisasi terlarang;
 - h. bukan sebagai pengurus partai politik/LSM/ormas serta bersedia untuk tidak menjadi pengurus partai politik/LSM/ormas selama menjadi pegawai;
 - i. tidak memiliki hubungan keluarga di lingkungan PD. BPR Garut sebagai suami/isteri, orang tua kandung/tiri termasuk mertua, anak kandung/tiri termasuk menantu, saudara kandung/tiri termasuk ipar; dan
 - j. persyaratan dan ketentuan lain yang ditetapkan oleh Direksi.
- (2) Apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seseorang dapat diangkat menjadi calon pegawai tetap.
- (3) Calon pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib menjalani masa percobaan paling singkat 3 (tiga) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan.
- (4) Seseorang yang telah diangkat menjadi calon pegawai tetap serta dikemudian hari diketahui dan terbukti melanggar atau tidak memenuhi persyaratan untuk diangkat sebagai calon pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Direksi wajib membatalkan pengangkatan tersebut.

Paragraf 2

**Pangangkatan Calon Pegawai Tetap
Menjadi Pegawai Tetap**

Pasal 4

- (1) Pangangkatan Calon Pegawai Tetap menjadi Pegawai Tetap dapat dilakukan setelah menjalani masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) dengan ketentuan memenuhi Daftar Penilaian Kerja setiap unsur paling sedikit bernilai rata-rata baik.
- (2) Apabila pada akhir masa percobaan, calon pegawai tetap tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka harus diberhentikan tanpa mendapat uang pesangon.

Bagian Kedua**Pegawai Kontrak dan Pegawai Harian Lepas/Honoror****Pasal 5**

- (1) Direksi PD. BPR Garut dapat mengangkat pegawai kontrak atau pegawai harian lepas/honoror sesuai kebutuhan.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat menjadi pegawai kontrak dan pegawai harian lepas/honoror ditetapkan dengan Keputusan Direksi yang disesuaikan dengan kualifikasi tugas/pekerjaan yang diperlukan.
- (3) Pegawai kontrak dan pegawai harian lepas/honoror sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diperkenankan menduduki jabatan.

Pasal 6

- (1) Pegawai kontrak/harian lepas (honoror) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 bukan calon pegawai tetap.
- (2) Masa kontrak kerja bagi pegawai kontrak paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kembali paling banyak 1 (satu) kali.
- (3) Masa kontrak kerja bagi pegawai harian lepas/honoror paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kembali paling banyak 1 (satu) kali.

Pasal 7

Pegawai kontrak dan pegawai harian lepas/honoror diberikan upah/honorarium paling sedikit sebesar Upah Minimum yang berlaku di Kabupaten Garut.

Bagian Ketiga**Pegawai Bulanan****Pasal 8**

- (1) Mantan atau pensiunan pegawai tetap PD. BPR Garut yang mempunyai keahlian khusus dan sangat diperlukan dapat diangkat menjadi pegawai bulanan untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang kembali paling banyak 2 (dua) kali masing-masing 1 (satu) tahun.
- (2) Pegawai bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan gaji bulanan paling sedikit sebesar gaji pokok pada saat berhenti atau pensiun sebagai pegawai.
- (3) Pegawai bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diperkenankan menduduki jabatan.

BAB IV**PANGKAT DAN GOLONGAN RUANG****Bagian Kesatu****Pangkat dan Golongan****Pasal 9**

- (1) Pegawai tetap diangkat dalam pangkat dan golongan/ruang tertentu.

(2) Pangkat pegawai tetap diatur dalam golongan dan ruang yang susunannya sebagai berikut :

| NO | PANGKAT | GOLONGAN | RUANG |
|-----|----------------------|----------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 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 Madya Utama | D | 3 |
| 16. | Staf Utama | D | 4 |

Pasal 10

Pangkat yang diberikan untuk pengangkatan pertama, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. berijazah Sekolah Dasar dimulai dengan golongan ruang A/1;
- b. berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dimulai dengan golongan ruang A/2;
- c. berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas/ sederajat atau Diploma I/II dimulai dengan golongan ruang B/1;
- d. berijazah Diploma III/IV dimulai dengan golongan ruang B/2;
- e. berijazah Strata1 dimulai dengan golongan ruang C/1; dan
- f. berijazah Pasca Sarjana/ S2 dimulai dengan golongan ruang C/2.

Paragraf Kedua

Kenaikan Pangkat

Pasal 11

- (1) Kenaikan pangkat ditetapkan setiap periode Januari dan Juli pada setiap tahunnya, yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan sistem:
 - a. kenaikan pangkat reguler;
 - b. kenaikan pangkat penyesuaian;
 - c. kenaikan pangkat istimewa;
 - d. kenaikan pangkat pengabdian; dan
 - e. kenaikan pangkat anumerta.

- (3) Paling tinggi kenaikan pangkat reguler, penyesuaian, istimewa, pengabdian dan anumerta yang dicapai seorang pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditentukan sebagai berikut :
- a. berijazah Sekolah Dasar sampai dengan golongan ruang B/1;
 - b. berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama sampai dengan golongan ruang B/2;
 - c. berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau sederajat sampai dengan golongan ruang C/1;
 - d. berijazah Sarjana Muda sampai dengan golongan ruang C/2;
 - e. berijazah Sarjana/S1 sampai dengan golongan ruang D/1; dan
 - f. berijazah Pasca Sarjana/ S2 sampai dengan golongan ruang D/2.

Pasal12

- (1) Kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a diberikan kepada pegawai tetap yang mempunyai syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan.
- (2) Kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setingkat lebih tinggi, apabila :
 - a. telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimiliki dan setiap unsur penilaian kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - b. telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimiliki dan setiap unsur penilaian kerja paling rendah bernilai cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal13

- (1) Pegawai tetap yang memiliki Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Kejuruan menduduki pangkat Pelaksana golongan ruang B/1, diberikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi menjadi Pelaksana Muda I dengan golongan ruang B/2.
- (2) Pegawai tetap yang memiliki Ijazah Sarjana Muda/D-3 Akademi menduduki pangkat Pelaksana Muda I golongan ruang B/2, diberikan pangkat setingkat lebih tinggi menjadi Pelaksana dengan golongan ruang B/3.
- (3) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan apabila :
 - a. telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan unsur penilaian kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - b. telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan unsur penilaian kerja rata-rata bernilai baik dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian kerja yang bernilai kurang.
- (4) Apabila memiliki Ijazah SLTA kejuruan dan/atau Ijazah Diploma III jurusan perbankan, akuntansi, ekonomi atau keuangan diberikan kenaikan pangkat biasa setingkat lebih tinggi setelah pengangkatan pertamanya dengan memenuhi ketentuan :
 - a. telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan dalam 1 (satu) tahun terakhir setiap unsur penilaian kerja paling sedikit bernilai baik serta; atau
 - b. telah 3 (tiga) tahun atau lebih dalam pangkat yang dimilikinya dan dalam 2 (dua) tahun terakhir setiap unsur penilaian kerja paling sedikit bernilai cukup baik.

Pasal14

- (1) Kenaikan pangkat penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b dapat diberikan kepada pegawai tetap yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.

- (2) Kenaikan pangkat penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan/diberikan dengan ketentuan :
- a. pegawai tetap yang bersangkutan diberi tugas belajar yang memerlukan pengetahuan keahlian yang diperolehnya dalam pendidikan itu dan disesuaikan dengan kebutuhan atau atas inisiatif sendiri melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan ketentuan telah memperoleh izin belajar dari atasan; dan
 - b. telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian kerja paling sedikit bernilai baik.
- (3) Penyesuaian pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan apabila :
- a. keahlian pegawai tetap yang bersangkutan diperlukan dan disesuaikan dengan kebutuhan PD. BPR Garut; dan
 - b. paling singkat 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir dengan hasil penilaian kerja rata-rata bernilai baik.

Pasal 15

- (1) Kenaikan pangkat istimewa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c diberikan kepada pegawai tetap yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi PD. BPR Garut.
- (2) Pegawai tetap yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila:
 - a. menunjukkan prestasi kerja yang meyakinkan secara terus menerus selama 2 (dua) tahun terakhir;
 - b. telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
 - c. hasil penilaian kerja setiap unsur amat baik selama 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - d. masih dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk pegawai yang bersangkutan.
- (3) Pegawai tetap yang menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi PD. BPR Garut sebagaimana dimaksud pada ayat (1); dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir dan hasil kerja rata-rata bernilai baik tanpa nilai kurang.
- (4) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tidak terikat pada jabatan.

Pasal 16

- (1) Kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d diberikan kepada pegawai tetap yang akan memasuki masa pensiun.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setingkat lebih tinggi dari pangkat terakhir.

Pasal 17

Pegawai yang meninggal dunia dalam melaksanakan tugas diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi dari pangkat yang terakhir.

Pasal 18

Direksi memiliki wewenang untuk menetapkan kenaikan, penundaan dan penurunan pangkat bagi pegawai tetap, baik yang menjabat sebagai pejabat eksekutif bank dan pejabat fungsional bank maupun bagi pegawai tetap yang tidak menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan dan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Bupati ini.

BABV
HAKPEGAWAI
Bagian Kesatu
Jenis Hak
Pasal19

Setiap pegawai mempunyai hak sebagai berikut :

- a. penghasilan;
- b. cuti;
- c. jasa pengabdian/penghargaan;
- d. jasa produksi;
- e. jaminan hari tua; dan
- f. santunan.

Bagian Kedua
Penghasilan
Paragraf 1
Umum
Pasal20

- (1) Penghasilan pegawai terdiri dari gaji ditambah tunjangan-tunjangan yang meliputi tunjangan pangan, kesehatan, kemahalan dan tunjangan lainnya yang sah.
- (2) Besarnya penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang berlaku di Kabupaten Garut.

Paragraf 2
Gaji
Pasal21

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1), terdiri dari:
 - a. gaji pokok;
 - b. tunjangan istri/suami; dan
 - c. tunjangan anak.
- (2) Besaran gaji pokok diberikan berdasarkan pangkat dan golongan ruang.
- (3) Penyusunan skala gaji pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengacu pada prinsip-prinsip skala gaji yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan PD. BPR Garut.
- (4) Skala gaji pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Direksi atas pertimbangan dan persetujuan Dewan Pengawas.

Pasal22

- (1) Pegawai yang beristri/bersuami diberikan tunjangan istri/suami paling tinggi 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok, dengan ketentuan apabila istri/suami tersebut berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, Pegawai BUMN/BUMD, POLRI/TNI atau berstatus sebagai pegawai/bekerja pada instansi non pemerintah (swasta)/lembaga/badan/kantor yang memiliki badan hukum, tunjangan istri/suami diberikan kepada salah satu diantara mereka.
- (2) Pegawai yang mempunyai anak berumur kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun dan belum memiliki penghasilan sendiri, dan belum atau tidak menikah diberikan tunjangan anak sebesar 5% (lima persen) dari gaji pokok untuk setiap anak.

- (3) Tunjangan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diperpanjang sampai umur 25 (dua puluh lima) tahun, apabila anak tersebut masih bersekolah yang dibuktikan dengan surat keterangan dari sekolah.
- (4) Tunjangan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan paling banyak untuk 2 (dua) orang anak.

Pasal 23

Calon Pegawai Tetap dalam masa percobaan mendapatkan gaji sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok.

Pasal 24

- (1) Pegawai yang memiliki nilai rata-rata baik dalam Daftar Penilaian Kerja, diberikan kenaikan gaji berkala yang disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Apabila yang bersangkutan belum memenuhi persyaratan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), maka kenaikan gaji pokok berkala ditunda paling lama 2 (dua) tahun.

Paragraf 3

Tunjangan

Pasal 25

Pegawai beserta keluarga yang menjadi tanggungannya diberikan tunjangan pangan sebesar 10 (sepuluh) kg beras yang diberikan dalam bentuk uang atas dasar harga yang berlaku di pasaran untuk setiap anggota keluarga paling banyak untuk 4 (empat) orang anggota keluarga yang terdiri dari yang bersangkutan, istri/suami dan maksimal 2 (dua) orang anak, dengan ketentuan :

- a. apabila istri/suami yang bersangkutan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, Pegawai BUMN/BUMD, POLRI/TNI atau berstatus sebagai pegawai/bekerja pada instansi non pemerintah/lembaga/badan/kantor yang memiliki badan hukum, tunjangan pangan diberikan kepada salah satu diantara mereka; dan
- b. anak berumur kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun dan belum memiliki penghasilan sendiri serta belum/tidak pernah menikah.

Pasal 26

Pegawai beserta keluarganya yang menjadi tanggungan diberikan tunjangan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), meliputi pengobatan dan/atau perawatan di rumah sakit, klinik atau sarana kesehatan lainnya yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 27

Pegawai diberikan tunjangan kemahalan yang diberikan berdasarkan hasil angka perkalian prosentase tertentu dengan jumlah gaji untuk menyesuaikan dengan tingkat harga yang berlaku disesuaikan berdasarkan Keputusan Direksi.

Pasal 28

Tunjangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) diberikan berdasarkan kemampuan PD. BPR yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi berdasarkan persetujuan Dewan Pengawas.

Pasal29

- (1) Pegawai yang diangkat dalam jabatan eksekutif dan jabatan fungsional, disamping mendapat tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), diberikan tunjangan jabatan dan perumahan.
- (2) Disamping tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Direksi dapat menetapkan tunjangan lainnya.

Bagian Ketiga**Hak Cuti****Pasal30**

- (1) Hak cuti meliputi :
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti besar;
 - c. cuti nikah;
 - d. cuti bersalin;
 - e. cuti sakit;
 - f. cuti karena alasan penting atau cuti menunaikan ibadah haji; dan
 - g. cuti diluar tanggungan PD. BPR.
- (2) Bagi yang menjalankan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan penghasilan penuh, kecuali cuti di luar tanggungan PD. BPR.
- (3) Yang berhak dan memiliki wewenang untuk menandatangani surat cuti adalah sebagai berikut:
 - a. Direksi untuk pejabat eksekutif dan pejabat fungsional; dan
 - b. Direktur atau pejabat eksekutif yang mendapatkan pendelegasian wewenang dari Direksi untuk staf.

Pasal31

- (1) Cuti tahunan diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja.
- (2) Cuti besar diberikan selama 40 (empat puluh) hari kerja bagi yang akan memasuki masa pensiun dengan ketentuan apabila permohonan cuti besar tersebut tidak dikabulkan, diberikan penggantian dalam bentuk uang sebesar 2 (dua) kali gaji.
- (3) Cuti nikah diberikan selama 6 (enam) hari kerja.
- (4) Cuti bersalin diberikan selama 60 (enam puluh) hari kerja dan diberikan penggantian biaya bersalin paling tinggi 1/2 (setengah) kali gaji pokok dengan ketentuan penggantian tersebut diberikan maksimal untuk 2 (dua) kali persalinan.
- (5) Cuti sakit diberikan paling lama 60 (enam puluh) hari kerja sesuai dengan permohonan cuti sakit dari yang bersangkutan yang dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter.
- (6) Masa cuti sakit dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali masing-masing 3 (tiga) bulan dan 2 (dua) bulan dengan ketentuan apabila setelah diberikan 2 (dua) kali masa perpanjangan cuti, yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan hormat karena kesehatan tidak mengizinkan untuk menjalankan tugasnya yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter yang menanganinya.
- (7) Cuti karena alasan penting atau menunaikan ibadah haji diberikan paling lama 60 (enam puluh) hari kerja.
- (8) Cuti di luar tanggungan PD. BPR diberikan paling lama 5 (lima) tahun.

Bagian Keempat
Jasa Pengabdian/Penghargaan

Pasal 32

- (1) Direksi memberikan jasa pengabdian/penghargaan kepada pegawai yang memiliki masa kerja secara terus menerus selama 10 tahun, 15 tahun, 25 tahun serta menunjukkan prestasi kinerja baik yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan PD. BPR.
- (2) Direksi memberikan tanda jasa kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi luar biasa dan/atau berjasa dalam pengembangan PD. BPR.
- (3) Pemberian jasa pengabdian/penghargaan dan bentuk tanda jasa kepada pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direksi setelah mendapat persetujuan Dewan Pengawas.

Bagian Kelima

Jasa Produksi

Pasal 33

Setelah tutup buku, pegawai diberikan jasa produksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan ditetapkan berdasarkan Keputusan Direksi.

Bagian Keenam

Jaminan Hari Tua

Pasal 34

- (1) Pegawai berhak atas jaminan hari tua yang dananya dihimpun dari usaha PD. BPR atau iuran pegawai yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (2) Besarnya tunjangan hari tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas perhitungan gaji.
- (3) Jaminan hari tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kekayaan PD. BPR yang dipisahkan.

Bagian Ketujuh

Santunan

Pasal 35

Pegawai diberikan santunan kematian, kecelakaan kerja dan bantuan bencana alam yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi setelah mendapat persetujuan Dewan Pengawas.

BAB VI

KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Pasal 36

Setiap pegawai wajib:

- a. mendukung dan membela serta mengamalkan ideologi Negara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945;
- b. mendahulukan kepentingan PD. BPR Garut di atas kepentingan lainnya;
- c. mematuhi dan mentaati segala kewajiban dan menjauhi segala larangan;
- d. memegang teguh rahasia PD. BPR Garut dan jabatan;
- e. mengangkat sumpah pegawai dan sumpah jabatan sesuai dengan peratufan pefundang-undangan;

- f. mentaati sumpah dan larangan jabatan; dan
- g. memegang teguh rahasia bank.

Pasal37

Setiap pegawai dilarang :

- a. melakukan kegiatan-kegiatan yang merugikan kepentingan PD. BPR Garut dan/atau Negara;
- b. memanfaatkan kedudukan dan jabatannya untuk memberikan keuntungan bagi diri sendiri, keluarga atau orang lain baik langsung maupun tidak langsung sehingga merugikan PD. BPR;
- c. melakukan hal-hal yang mencemarkan nama baik PD. BPR Garut atau Negara;
- d. memberikan keterangan tertulis atau lisan mengenai rahasia PD. BPR Garut atau rahasia jabatan kepada pihak lain; dan
- e. memberikan keterangan tertulis atau lisan mengenai rahasia bank kepada pihak lain.

BAB VII

HUKUMAN DISIPLIN

Pasal38

- (1) Pegawai dapat dikenakan sanksi hukuman disiplin karena melanggar kewajiban dan larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 dan Pasal 37.
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penundaan kenaikan gaji berkala;
 - d. penundaan kenaikan pangkat;
 - e. penurunan pangkat;
 - f. pembebasan dari jabatan;
 - g. pemberhentian sementara; dan
 - h. pemberhentian dengan tidak hormat.
- (2) Penjatuhan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan berat atau ringannya pelanggaran.
- (3) Pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf g ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (4) Pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h ditetapkan oleh Direksi dengan persetujuan Pemilik atas rekomendasi Dewan Pengawas.

BAB VIII

PEMBERHENTIAN

Bagian Kesatu

Pemberhentian Sementara

Pasal 39

- (1) Pegawai yang disangka melakukan tindakan merugikan PD. BPR Garut atau kejahatan/tindak pidana, maka guna kepentingan kelancaran pemeriksaan diberhentikan sementara.
- (2) Jangka waktu pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan.

- (3) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan pegawai yang bersangkutan telah merugikan PD. BPR Garut, maka terhadap yang bersangkutan dapat dikenakan sanksi keperdataan berupa tuntutan ganti rugi dan/atau hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1).
- (4) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan pegawai yang bersangkutan telah merugikan PD. BPR Garut dan dikategorisasikan sebagai tindak pidana, maka wajib ditindaklanjuti dengan laporan kepada kepolisian atau kejaksaan.
- (5) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pegawai yang diberhentikan sementara dinyatakan tidak terbukti bersalah, maka terhadap yang bersangkutan dipulihkan nama baiknya dan dipekerjakan kembali dalam jabatan semula dan berhak menerima sisa penghasilan yang belum diterimanya.

Pasal40

- (1) Dalam hal pegawai disangka melakukan tindak pidana dan dilakukan penahanan oleh aparat yang berwenang, maka terhadap yang bersangkutan diberhentikan sementara.
- (2) Apabila pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) terbukti bersalah dan dipidana penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka terhadap yang bersangkutan diberhentikan dengan tidak hormat.
- (3) Apabila berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terbukti bersalah, maka terhadap yang bersangkutan dipulihkan nama baiknya dan dipekerjakan kembali dalam jabatan semula dan berhak menerima sisa penghasilan yang belum diterimanya.

Pasal41

- (1) Pegawai yang disangka melakukan tindakan merugikan PD. BPR Garut atau kejahatan/tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) tidak diberikan penghasilan mulai bulan berikutnya, kecuali tindakan yang tidak berkaitan dengan tindak pidana perbankan.
- (2) Pegawai yang dikecualikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 50 % (lima puluh persen) dari gaji.

Bagian Kedua

Pemberhentian Dengan Hormat

Pasal42

- (1) Pegawai diberhentikan dengan hormat karena :
 - a. meninggal dunia;
 - b. telah mencapai usia dan masa kerja untuk memperoleh pensiun;
 - c. kesehatan tidak mengijinkan yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter Tim Penguji tersendiri;
 - d. permintaan sendiri;
 - e. habis masa kontrak kerja; dan
 - f. pengurangan pegawai.
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diberikan dana santunan kematian dan penghargaan yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (3) Pegawai tetap yang telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun dan telah memiliki masa kerja paling sedikit 21 (dua puluh satu) tahun, diberhentikan dengan hormat dan mendapat jaminan tunjangan hari tua yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

- (4) Pegawai tetap yang diberhentikan dengan hormat dengan tidak mempunyai tunjangan hari tua, diberikan pesangon yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (5) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, pelaksanaan pemberhentian berlaku pada akhir bulan berikutnya.
- (6) Pegawai kontrak, pegawai harian lepas/honorer dan pegawai bulanan yang telah habis masa kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, tidak diberikan pesangon dan jaminan tunjangan hari tua.

Bagian Ketiga

Pemberhentian Dengan Tidak Hormat

Pasal 43

- (1) Pegawai diberhentikan dengan tidak hormat karena:
 - a. melanggar sumpah pegawai atau sumpah jabatan;
 - b. dihukum berdasarkan keputusan pengadilan dalam perkara pidana yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
 - c. dihukum karena melakukan penyelewengan terhadap ideologi negara;
 - d. melakukan penyelewengan di bidang keuangan; dan
 - e. melakukan tindakan-tindakan yang merugikan PD. BPR Garut.
- (2) Dalam hal pegawai diberhentikan dengan tidak hormat, maka kepada pegawai yang bersangkutan tidak diberikan hak atas tunjangan hari tua.

BAB IX

TANGGUNG JAWAB DAN GANTI RUGI

Pasal 44

Pegawai dan mantan pegawai wajib bertanggung jawab penuh dan mengganti kerugian yang ditimbulkan karena kelalaiannya atau dengan sengaja :

- a. mengubah, mengaburkan, menyembunyikan, menghapus, menghilangkan atau merusak suatu pencatatan dalam pembukuan atau laporan, dokumen atau laporan kegiatan usaha, laporan transaksi atau rekening bank, penyimpanan data, surat-surat berharga dan barang-barang inventaris atau persediaan kantor, uang yang disimpan dalam brankas atau tempat penyimpanan yang khusus dipergunakan untuk keperluan itu; atau
- b. mengurangi atas perbendaharaan uang dan/atau barang di bawah kepengurusannya.

Pasal 45

- (1) Dalam hal pegawai yang disangka melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 tidak dapat membuktikan bahwa yang bersangkutan bebas dari kelalaian atau kesengajaan, dapat langsung diberikan jenis hukuman disiplin dan diberhentikan sementara.
- (2) Pengaturan mengenai pemberhentian sementara berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40 dan Pasal 41.

Pasal 46

Ketentuan tentang tanggung jawab dan ganti rugi terhadap pegawai berlaku sepenuhnya yang dalam pelaksanaannya diatur tersendiri oleh Direksi dan disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

BAB X**WEWENANG PENGANGKATAN, PEMINDAHAN
DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI****Bagian Kesatu****Kewenangan Direksi****Pasal 47**

- (1) Direksi memiliki wewenang untuk menetapkan pemindahan/mutasi/rotasi pegawai di lingkungan PD. BPR Garut.
- (2) Setelah mendapat pertimbangan dan persetujuan tertulis dari Dewan Pengawas, Direksi memiliki wewenang untuk menetapkan :
 - a. pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai tetap dalam dan dari jabatannya sebagai pejabat eksekutif bank atau pejabat fungsional bank;
 - b. pemberhentian sementara bagi pegawai tetap dari jabatannya sebagai pejabat eksekutif bank dan pejabat fungsional bank.
- (3) Setelah mendapat pertimbangan Dewan Pengawas dan persetujuan Pemilik, Direksi memiliki wewenang untuk menetapkan pemberhentian dengan hormat seseorang sebagai pegawai tetap tanpa memperhatikan jabatan yang dimilikinya, yang disebabkan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1).
- (4) Setelah mendapat pertimbangan Dewan Pengawas dan persetujuan Pemilik, Direksi memiliki wewenang untuk menetapkan pemberhentian dengan tidak hormat seseorang sebagai pegawai tetap tanpa memperhatikan jabatan yang dimilikinya, yang disebabkan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1).

Bagian Kedua**Kewenangan Pimpinan Kantor Cabang****Pasal 48**

- (1) Pimpinan Kantor Cabang memiliki wewenang untuk menetapkan rotasi pegawai di lingkungannya masing-masing.
- (2) Pimpinan Kantor Cabang memiliki wewenang untuk mengusulkan :
 - a. pengangkatan dan pemindahan pegawai tetap dalam dan dari jabatannya sebagai pejabat eksekutif bank;
 - b. pemberhentian pegawai tetap dalam dan dari jabatannya sebagai pejabat eksekutif bank di lingkungannya masing-masing;
 - c. pengangkatan calon pegawai tetap menjadi pegawai tetap;
 - d. pemberhentian pegawai; dan
 - e. perpanjangan kontrak kerja bagi pegawai kontrak, pegawai harian lepas/honorar dan pegawai bulanan.

Bagian Ketiga**Pendelegasian Wewenang****Pasal 49**

Direksi dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat eksekutif bank yang membidangi kepegawaian untuk menetapkan pengangkatan dan pemberhentian pegawai kontrak dan pegawai harian lepas, kecuali pengangkatan dan pemberhentian pegawai tetap dan pegawai bulanan.

BAB XI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 50

Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini :

- a. bagi pegawai yang memiliki hubungan keluarga dengan pegawai lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf i sebelum Peraturan Bupati ini berlaku, tetap diakui sebagai pegawai PD. BPR Garut;
- b. pegawai kontrak, pegawai harian lepas/honorer dan pegawai bulanan PD. BPR Garut yang diangkat sebelum Peraturan Bupati ini berlaku, masih tetap berlaku sampai dengan masa kontrak kerja berakhir;
- c. pangkat dan golongan yang dimiliki masing-masing pegawai tetap PD. BPR Garut akan dilakukan peninjauan kembali dan disesuaikan dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Bupati ini; dan
- d. pemberian gaji pokok kepada pegawai tetap akan dilakukan penyesuaian berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Bupati ini.

BAB XII

KETENTUAN LAIN DAN PENUTUP

Pasal 51

- (1) Pegawai PD. BPR Garut membayar pajak penghasilan atas beban PD. BPR Garut.
- (2) PD. BPR Garut wajib membayar iuran jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Jumlah seluruh biaya tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini dan biaya untuk pengurus bank tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen) dari total pendapatan atau 40 % (empat puluh persen) dari total biaya berdasarkan realisasi tahun anggaran yang lalu.
- (2) Dalam keadaan tertentu, jumlah seluruh biaya tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini didasarkan pada jumlah honorarium/tunjangan jabatan untuk Dewan Pengawas, gaji Direksi, gaji Pegawai dan biaya tenaga kerja lainnya serta seluruh jumlah biaya operasional bank tidak melebihi 93,52% (sembilan puluh tiga koma lima puluh dua persen) dalam perhitungan rasio jumlah biaya operasional bank terhadap jumlah pendapatan operasional berdasarkan periode dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (3) Kriteria keadaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 53

- (1) Pegawai tetap PD. BPR Garut yang diangkat menjadi pengurus PD. BPR Garut, status kepegawaiannya diberhentikan sementara atau diperlakukan sedang menjalani cuti di luar tanggungan PD. BPR Garut selama yang bersangkutan menjadi pengurus dengan segala hak, penghasilan dan penghargaan yang melekat pada status kepegawaiannya dihentikan dan beralih ke dalam hak penghasilan dan penghargaan sebagai pengurus PD. BPR Garut.
- (2) Dalam hal untuk memenuhi kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud Pasal 2 di lingkungan PD. BPR Garut yang pelaksanaan pengangkatannya diatur dalam Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5 dan Pasal 6, wajib dituangkan terlebih dahulu dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) yang disahkan dan disetujui oleh Bupati.

Pasal54

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

Pasal55

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 17 - 3 - 2010
BUPATI GARUT,**

t t d

ACENG H.M. FIKRI

**Diundangkan di Garut
pada tanggal 19 - 3 - 2010
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GARUT,**

t t d

**H. HILMAN FARIDZ, SE, MSi
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19541105 198003 1 004**

**BERITA DAERAH KABUPATEN GARUT
TAHUN 2010 NOMOR 7**