



BUPATI CILACAP
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI CILACAP
NOMOR 133 TAHUN 2020

TENTANG

ORGAN, KEPEGAWAIAN, DAN PENGGUNAAN LABA PERUSAHAAN UMUM
DAERAH CAHAYA HUSADA KABUPATEN CILACAP

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CILACAP,

- Menimbang:
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 67 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Daerah Cahaya Husada Cilacap Kabupaten Cilacap, menyebutkan bahwa pengurusan Perumda Cahaya Husada dilakukan oleh Organ Perumda Cahaya Husada dengan tata kelola perusahaan yang baik terdiri atas prinsip transparasi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kewajaran;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu diatur mengenai Organ, Kepegawaian dan Penggunaan Laba Perusahaan Umum Daerah Cahaya Husada Kabupaten Cilacap;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Cilacap tentang Organ, Kepegawaian, dan Penggunaan Laba Perusahaan Umum Daerah Cahaya Husada Cilacap Kabupaten Cilacap;
- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 305, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6173);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2018 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 159);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Daerah Cahaya Husada Cilacap Kabupaten Cilacap (Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2019 Nomor 172, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 172);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG ORGAN, KEPEGAWAIAN, DAN PENGGUNAAN LABA PERUSAHAAN UMUM DAERAH CAHAYA HUSADA CILACAP KABUPATEN CILACAP.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Cilacap.
2. Bupati adalah Bupati Cilacap.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Usaha Milik Daerah, yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah.
6. Kepala Daerah Yang Mewakili Pemerintah Daerah Dalam Kepemilikan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan Pada Perusahaan Umum Daerah, yang selanjutnya disingkat KPM adalah organ perusahaan umum Daerah yang memegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan umum Daerah dan memegang segala kewenangan yang tidak diserahkan kepada Direksi atau Dewan Pengawas.
7. Perusahaan Umum Daerah Cahaya Husada Cilacap Kabupaten Cilacap, yang selanjutnya disebut Perumda Cahaya Husada Cilacap, adalah Badan Usaha Milik Daerah yang seluruh modalnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah.
8. Dewan Pengawas adalah organ Perumda Cahaya Husada Cilacap yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan Perusahaan Umum Daerah.
9. Direksi adalah organ Perumda Cahaya Husada Cilacap yang bertanggung jawab atas pengurusan Perumda Cahaya Husada Cilacap untuk kepentingan dan tujuan Perumda Cahaya Husada Cilacap serta mewakili Perumda Cahaya Husada Cilacap baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai ketentuan anggaran dasar.
10. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, yang selanjutnya disingkat APBD, adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan daerah.

11. Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan, yang selanjutnya disingkat RKAP adalah rencana kerja dan anggaran perusahaan tahunan Perusahaan Umum Daerah Cahaya Husada Kabupaten Cilacap.
12. Pegawai adalah pegawai Perumda Cahaya Husada Cilacap.
13. Pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PPKWT adalah Pegawai Perumda Cahaya Husada Cilacap yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
14. Pejabat Struktural adalah Pegawai pemangku jabatan struktural di bawah Direksi.
15. Kontrak Kinerja adalah pernyataan kesepakatan dengan perusahaan yang memuat antara lain janji atau pernyataan anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh KPM.
16. Uji Kelayakan dan Kepatutan yang selanjutnya disingkat UKK, adalah proses untuk menentukan kelayakan dan kepatutan seseorang untuk menjabat sebagai anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.
17. Lembaga Profesional adalah Badan Hukum yang memiliki fungsi dan keahlian untuk melakukan proses penilaian, mempunyai lisensi atau sertifikasi apabila dipersyaratkan untuk menjalankan profesinya, mempunyai reputasi baik, untuk melakukan proses penilaian terhadap Bakal Calon Anggota Dewan Pengawas dan Bakal Calon Anggota Direksi Perumda Cahaya Husada Cilacap yang ditetapkan oleh Bupati.
18. Bakal Calon Anggota Dewan Pengawas adalah seseorang yang dengan sadar mendaftar menjadi Calon Anggota Dewan Pengawas dan mengikuti proses penjurangan.
19. Bakal Calon Anggota Direksi adalah seseorang yang dengan sadar mendaftar menjadi Calon Anggota Direksi dan mengikuti proses penjurangan.
20. Calon Anggota Dewan Pengawas adalah nama-nama yang telah mengikuti UKK.
21. Calon Anggota Direksi adalah nama-nama yang telah mengikuti UKK.
22. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk untuk melakukan seleksi Bakal Calon Anggota Dewan Pengawas dan Bakal Calon Anggota Direksi sampai pengangkatan oleh KPM.
23. Penghasilan adalah imbalan/balas jasa yang diberikan kepada anggota Dewan Pengawas, anggota Direksi, dan Pegawai karena kedudukan dan peran yang diberikan kepada Perumda Cahaya Husada Cilacap sesuai dengan tugas, wewenang, kewajiban, dan tanggung jawab berdasarkan peraturan perundang-undangan.
24. Gaji adalah Penghasilan tetap berupa uang yang diterima setiap bulan oleh seseorang karena kedudukannya sebagai anggota Direksi dan Pegawai.
25. Honorarium adalah Penghasilan tetap berupa uang yang diterima setiap bulan oleh seseorang karena kedudukannya sebagai anggota Dewan Pengawas.
26. Tunjangan adalah Penghasilan berupa uang atau yang dapat dinilai dengan uang yang diterima pada waktu tertentu oleh anggota Dewan Pengawas, anggota Direksi, dan Pegawai selain Gaji/Honorarium.
27. Fasilitas adalah Penghasilan berupa sarana, kemanfaatan, dan/atau penjaminan yang digunakan/dimanfaatkan oleh anggota Dewan Pengawas, anggota Direksi, dan Pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab berdasarkan peraturan perundang-undangan.
28. Tantiem adalah Penghasilan yang merupakan penghargaan yang diberikan kepada anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi apabila Perumda Cahaya Husada Cilacap memperoleh laba dan tidak mengalami akumulasi kerugian.

29. Insentif Kinerja adalah Penghasilan yang merupakan penghargaan yang diberikan kepada anggota Dewan Pengawas atas pencapaian kinerja tertentu yang ditentukan dalam rencana kinerja anggota Dewan Pengawas.
30. Insentif Pekerjaan adalah Penghasilan yang merupakan penghargaan yang diberikan kepada anggota Direksi dan Pegawai atas pencapaian kinerja tertentu yang ditentukan dalam rencana kinerja Direksi atau Pegawai.
31. Bonus adalah Penghasilan yang diberikan kepada Pegawai sebagai penghargaan dalam hal Perumda Cahaya Husada Cilacap memperoleh laba bersih setelah pajak, yang berasal dari pembagian laba yang besarnya ditetapkan oleh Direksi dalam pengesahan Laporan Keuangan.

BAB II ORGAN PERUMDA CAHAYA HUSADA CILACAP

Pasal 2

- (1) Pengurusan Perumda Cahaya Husada Cilacap dilakukan oleh Organ Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Organ Perumda Cahaya Husada Cilacap sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
 - a. KPM;
 - b. Dewan Pengawas; dan
 - c. Direksi.
- (3) Setiap orang dalam Organ Perumda Cahaya Husada Cilacap dilarang memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga berdasarkan garis lurus ke atas, ke bawah, atau ke samping termasuk hubungan yang timbul karena perkawinan.

Pasal 3

- (1) KPM, Dewan Pengawas, dan Direksi melakukan rapat dalam pengembangan usaha Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Rapat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. rapat tahunan;
 - b. rapat persetujuan RKAP; dan
 - c. rapat luar biasa.

BAB III KPM

Pasal 4

- (1) Bupati sebagai KPM mempunyai kewenangan mengambil keputusan untuk :
 - a. perubahan anggaran dasar;
 - b. pengalihan aset tetap;
 - c. kerja sama;
 - d. investasi dan pembiayaan, termasuk pembentukan anak perusahaan dan/atau penyertaan modal;
 - e. penyertaan modal Pemerintah Daerah bersumber dari modal kapitalisasi cadangan, keuntungan revaluasi aset, dan agio saham;
 - f. pengangkatan dan pemberhentian Dewan Pengawas dan Direksi;
 - g. penetapan penghasilan Dewan Pengawas dan Direksi;
 - h. penetapan besaran penggunaan laba;

- i. pengesahan laporan tahunan;
 - j. penggabungan, pemisahan, peleburan, pengambilalihan, dan pembubaran Perumda Cahaya Husada Cilacap;
 - k. memberikan jaminan aset berjumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah kekayaan bersih Perumda Cahaya Husada Cilacap dalam 1 (satu) kali transaksi atau lebih; dan
 - l. keputusan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilimpahkan kepada pejabat Perangkat Daerah yang ditunjuk dengan Keputusan Bupati.
 - (3) Pejabat pelaksana kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan insentif yang bersumber dari hasil pengelolaan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan sesuai kemampuan keuangan Daerah dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (4) Besaran insentif bagi pejabat pelaksana kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Bupati berdasarkan:
 - a. target kinerja Perumda Cahaya Husada Cilacap;
 - b. klasifikasi hasil pengelolaan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan sesuai jenis bidang usaha; dan
 - c. laporan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap.

Pasal 5

KPM tidak bertanggung jawab atas kerugian Perumda Cahaya Husada Cilacap apabila dapat membuktikan:

- a. tidak mempunyai kepentingan pribadi baik langsung maupun tidak langsung;
- b. tidak terlibat dalam perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Perumda Cahaya Husada Cilacap; dan/atau
- c. tidak terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung menggunakan kekayaan Perumda Cahaya Husada Cilacap secara melawan hukum.

BAB IV DEWAN PENGAWAS

Bagian Kesatu Pengangkatan

Pasal 6

- (1) Anggota Dewan Pengawas diangkat oleh KPM, berjumlah 1 (satu) orang berasal dari pejabat Pemerintah Daerah.
- (2) Jumlah anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan asas efisiensi dan efektivitas keputusan, pengawasan, dan pembiayaan bagi kepentingan Perumda Cahaya Husada Cilacap.

Pasal 7

- (1) Anggota Dewan Pengawas berasal dari unsur pejabat Pemerintah Daerah yang tidak bertugas melaksanakan pelayanan publik.
- (2) Pejabat Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diprioritaskan pejabat yang melakukan evaluasi, pembinaan, dan pengawasan BUMD.
- (3) Pelayanan publik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

Anggota Dewan Pengawas diangkat untuk masa jabatan 4 (empat) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Bagian Kedua Pemilihan Anggota Dewan Pengawas

Pasal 9

- (1) Proses pemilihan anggota Dewan Pengawas dilakukan melalui seleksi.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melalui tahapan :
 - a. seleksi administrasi;
 - b. UKK; dan
 - c. wawancara akhir.
- (3) Biaya penyelenggaraan proses pemilihan anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada APBD atau RKAP.

Pasal 10

- (1) Bupati menugaskan Unit Kerja/Perangkat Daerah yang membidangi pembinaan terhadap pengurusan BUMD untuk melaporkan kekosongan jabatan anggota Dewan Pengawas yang masa jabatannya berakhir.
- (2) Pengisian kekosongan jabatan anggota Dewan Pengawas yang masa jabatannya berakhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 6 (enam) bulan sebelum masa jabatan anggota Dewan Pengawas berakhir.
- (3) Bupati melaporkan kekosongan jabatan anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Menteri Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak laporan diterima oleh Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Dalam hal anggota Dewan Pengawas meninggal dunia atau diberhentikan sewaktu-waktu, Unit Kerja/Perangkat Daerah yang membidangi pembinaan terhadap pengurusan BUMD melaporkan kekosongan jabatan kepada Bupati.
- (5) Bupati melaporkan kekosongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kepada Menteri Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak terjadi kekosongan.

Pasal 11

Untuk dapat diangkat sebagai anggota Dewan Pengawas yang bersangkutan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. memiliki keahlian, integritas, kepemimpinan, pengalaman, jujur, perilaku yang baik, dan dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan;
- c. memahami penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- d. memahami manajemen perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen;
- e. menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya;
- f. berijazah paling rendah Strata I (S-1);
- g. berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun pada saat mendaftar pertama kali;
- h. tidak pernah dinyatakan pailit;
- i. tidak pernah menjadi anggota Direksi, Dewan Pengawas, atau Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan badan usaha yang dipimpin dinyatakan pailit;

- j. tidak sedang menjalani sanksi pidana; dan
- k. tidak sedang menjadi pengurus partai politik, calon kepala daerah atau calon wakil kepala daerah, dan/atau calon anggota legislatif.

Pasal 12

- (1) Panitia Seleksi berjumlah ganjil dan paling sedikit beranggotakan:
 - a. unsur dari Perangkat Daerah; dan
 - b. unsur independen dan/atau perguruan tinggi.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. menentukan jadwal waktu pelaksanaan;
 - b. melakukan penjaringan Bakal Calon Anggota Dewan Pengawas;
 - c. membentuk tim atau menunjuk Lembaga Profesional untuk melakukan UKK;
 - d. menentukan formulasi penilaian UKK;
 - e. menetapkan hasil penilaian;
 - f. menetapkan Calon Anggota Dewan Pengawas; dan
 - g. menindaklanjuti Calon Anggota Dewan Pengawas terpilih untuk diproses lebih lanjut sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau kebijakan Pemerintah.
- (3) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 13

- (1) Penunjukan Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf c, oleh Panitia Seleksi mempertimbangkan paling sedikit:
 - a. kemampuan keuangan BUMD;
 - b. ketersediaan Lembaga Profesional; dan
 - c. ketersediaan Sumber Daya Manusia.
- (2) Proses penunjukan Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Dalam melakukan seleksi, Panitia Seleksi melakukan penjaringan Bakal Calon Anggota Dewan Pengawas.
- (2) Panitia Seleksi mengumumkan kepada masyarakat mengenai penjaringan Bakal Calon Anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melalui:
 - a. papan pengumuman;
 - b. media massa cetak dan/atau elektronik;
 - c. laman (*website*) Pemerintah Daerah;
 - d. laman (*website*) Perumda Cahaya Husada Cilacap; dan/atau
 - e. akun resmi media sosial milik Pemerintah Daerah dan/atau Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat persyaratan administrasi, tata cara, dan batas waktu pendaftaran Bakal Calon Anggota Dewan Pengawas.

Pasal 15

- (1) Berdasarkan hasil penjaringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), Panitia Seleksi melakukan Seleksi Administrasi.
- (2) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap pejabat Pemerintah Daerah dengan memenuhi paling sedikit persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf f sampai dengan huruf k.

- (3) Bakal Calon Anggota Dewan Pengawas yang lolos tahap Seleksi Administrasi mengikuti UKK dan diumumkan oleh Panitia Seleksi melalui :
 - a. papan pengumuman;
 - b. media massa cetak dan/atau elektronik;
 - c. laman (*website*) Pemerintah Daerah;
 - d. laman (*website*) Perumda Cahaya Husada Cilacap;
 - e. akun resmi media sosial milik Pemerintah Daerah dan/atau Perumda Cahaya Husada Cilacap; dan/atau
 - f. surat elektronik Bakal Calon Anggota Dewan Pengawas yang bersangkutan.

Pasal 16

- (1) Berdasarkan hasil Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) Panitia Seleksi melaksanakan UKK.
- (2) UKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. tim; atau
 - b. Lembaga Profesional.

Pasal 17

- (1) UKK yang dilaksanakan oleh tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a, melibatkan konsultan perorangan.
- (2) Tim atau Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) bertugas:
 - a. melaksanakan proses UKK sesuai dengan indikator penilaian UKK;
 - b. menetapkan hasil penilaian UKK; dan
 - c. menyampaikan hasil penilaian kepada Panitia Seleksi.
- (3) Tim atau Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 18

Indikator penilaian UKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf a paling sedikit meliputi:

- a. keahlian;
- b. integritas dan etika;
- c. kepemimpinan;
- d. pemahaman atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah; dan
- e. memiliki kemauan yang kuat dan dedikasi tinggi.

Pasal 19

UKK Calon Anggota Dewan Pengawas paling sedikit melalui tahapan:

- a. psikotes;
- b. ujian tertulis keahlian;
- c. penulisan makalah strategi pengawasan;
- d. presentasi makalah strategi pengawasan; dan
- e. wawancara.

Pasal 20

- (1) Penilaian indikator UKK terhadap Calon Anggota Dewan Pengawas dilakukan dengan memberikan pembobotan yang terdiri atas:
 - a. pengalaman;
 - b. keahlian;
 - c. integritas dan etika;
 - d. kepemimpinan;
 - e. pemahaman atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah; dan
 - f. memiliki kemauan yang kuat dan dedikasi tinggi.

- (2) Setiap indikator dan bobot penilaian UKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirinci sesuai kebutuhan yang ditetapkan Panitia Seleksi.
- (3) Bobot penilaian indikator UKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf f ditentukan oleh Panitia Seleksi.
- (4) Bobot penilaian indikator pemahaman atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, sebesar 20% (dua puluh perseratus).
- (5) Total bobot penilaian indikator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) sebesar 100% (seratus perseratus).
- (6) Klasifikasi nilai akhir UKK, meliputi:
 - a. di atas 8,5 (delapan koma lima) direkomendasikan sangat disarankan;
 - b. di atas 7,5 (tujuh koma lima) sampai dengan 8,5 (delapan koma lima) direkomendasikan disarankan;
 - c. 7,0 (tujuh koma nol) sampai dengan 7,5 (tujuh koma lima) direkomendasikan disarankan dengan pengembangan; dan
 - d. di bawah 7,0 (tujuh koma nol) direkomendasikan tidak disarankan.

Pasal 21

- (1) Pelaksanaan Seleksi Administrasi dan UKK menghasilkan paling banyak 3 (tiga) Calon Anggota Dewan Pengawas.
- (2) Panitia Seleksi menyampaikan nama Calon Anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati.

Pasal 22

- (1) Terhadap Calon Anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), Bupati melaksanakan seleksi tahapan Wawancara Akhir.
- (2) Setelah melakukan Wawancara Akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati menetapkan 1 (satu) orang Calon Anggota Dewan Pengawas terpilih.

Pasal 23

- (1) Calon Anggota Dewan Pengawas terpilih wajib menandatangani kontrak kinerja sebelum diangkat sebagai anggota Dewan Pengawas.
- (2) Selain menandatangani kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Calon Anggota Dewan Pengawas terpilih menandatangani surat pernyataan yang berisi kesanggupan untuk menjalankan tugas dengan baik, bersedia diberhentikan sewaktu-waktu, dan tidak akan menggugat atau mengajukan proses hukum sehubungan dengan pemberhentian tersebut.
- (3) Pengangkatan anggota Dewan Pengawas dilakukan dengan Keputusan KPM tidak bersamaan waktunya dengan pengangkatan anggota Direksi, kecuali untuk pengangkatan pertama kali pada saat pendirian.

Pasal 24

- (1) Ketentuan mengenai seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2), tidak berlaku bagi pengangkatan kembali anggota Dewan Pengawas yang dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik selama masa jabatannya.
- (2) Penilaian kemampuan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit terhadap:
 - a. pelaksanaan pengawasan Perumda Cahaya Husada Cilacap;
 - b. pemberian masukan dan saran atas pengelolaan Perumda Cahaya Husada Cilacap;
 - c. penerapan tata kelola perusahaan yang baik;
 - d. antisipasi dan/atau minimalisasi terjadinya kekurangan; dan
 - e. pemenuhan target dalam kontrak kinerja.

- (3) Dalam melakukan penilaian kemampuan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan dokumen paling sedikit terdiri atas:
 - a. rencana bisnis;
 - b. RKAP;
 - c. laporan keuangan;
 - d. laporan hasil pengawasan;
 - e. kontrak kinerja; dan
 - f. risalah rapat dan kertas kerja.
- (4) Dalam hal anggota Dewan Pengawas diangkat kembali, anggota Dewan Pengawas wajib menandatangani kontrak kinerja.
- (5) Penandatanganan kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan sebelum pengangkatan kembali sebagai anggota Dewan Pengawas.

Bagian Ketiga Tugas, Kewajiban, Pelaporan, Larangan

Pasal 25

- (1) Dewan Pengawas bertugas :
 - a. melakukan pengawasan terhadap Perumda Cahaya Husada Cilacap; dan
 - b. mengawasi kinerja dan memberi nasihat kepada Direksi dalam menjalankan pengurusan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Dewan Pengawas wajib :
 - a. melaporkan hasil pengawasan kepada KPM; dan
 - b. membuat dan memelihara risalah rapat.
- (3) Laporan hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, terdiri dari :
 - a. laporan triwulan; dan
 - b. laporan tahunan.
- (4) Laporan triwulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, ditandatangani oleh anggota Dewan Pengawas dan disampaikan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah akhir triwulan berkenaan.
- (5) Laporan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, ditandatangani oleh anggota Dewan Pengawas dan disampaikan paling lambat 90 (sembilan puluh) hari kerja setelah tahun buku BUMD ditutup untuk disahkan oleh KPM.
- (6) Laporan tahunan yang telah disahkan oleh KPM sebagaimana dimaksud pada ayat (5), disebarluaskan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

- (1) Anggota Dewan Pengawas dilarang memegang jabatan lebih dari 2 (dua) jabatan anggota Dewan Pengawas.
- (2) Pelanggaran ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa diberhentikan sewaktu-waktu dari jabatan sebagai anggota Dewan Pengawas.
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dilaksanakan oleh KPM paling lama 20 (dua puluh) hari kerja sejak yang bersangkutan diangkat memegang jabatan baru sebagai anggota Dewan Pengawas, semua jabatan yang bersangkutan sebagai anggota Dewan Pengawas dinyatakan berakhir.

Bagian Keempat Pemberhentian

Pasal 27

Jabatan anggota Dewan Pengawas berakhir apabila:

- a. meninggal dunia;
- b. masa jabatannya berakhir; dan/atau
- c. diberhentikan sewaktu-waktu.

Pasal 28

- (1) Dalam hal jabatan anggota Dewan Pengawas berakhir karena masa jabatannya berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b, anggota Dewan Pengawas wajib menyampaikan laporan pengawasan tugas akhir masa jabatan paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum berakhir masa jabatannya.
- (2) Anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan sisa pelaksanaan tugas pengawasan yang belum dilaporkan paling lambat 1 (satu) bulan setelah berakhir masa jabatannya.
- (3) Laporan pengawasan tugas akhir masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai dasar pertimbangan bagi KPM untuk memperpanjang atau memberhentikan anggota Dewan Pengawas.
- (4) Laporan pengawasan tugas akhir masa jabatan Dewan Pengawas yang berakhir masa jabatannya dilaksanakan setelah hasil audit dengan tujuan tertentu atau audit tahunan dari kantor akuntan publik kepada KPM.

Pasal 29

- (1) Dalam hal jabatan anggota Dewan Pengawas berakhir karena diberhentikan sewaktu-waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf c, wajib disertai dengan alasan pemberhentian.
- (2) Pemberhentian anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan apabila berdasarkan data dan informasi yang dapat dibuktikan secara sah, anggota Dewan Pengawas yang bersangkutan:
 - a. tidak dapat melaksanakan tugas;
 - b. tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan Anggaran Dasar Perumda Cahaya Husada Cilacap;
 - c. terlibat dalam tindakan kecurangan yang mengakibatkan kerugian pada Perumda Cahaya Husada Cilacap, Negara, dan/atau Daerah;
 - d. dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - e. mengundurkan diri;
 - f. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota Dewan Pengawas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
 - g. tidak terpilih lagi dalam hal adanya perubahan kebijakan Pemerintah Daerah seperti restrukturisasi, likuidasi, akuisisi, dan pembubaran Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (3) Dalam hal anggota Dewan Pengawas mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, yang bersangkutan wajib menyampaikan secara tertulis kepada KPM disertai dengan alasan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum tanggal pengunduran diri.
- (4) KPM dapat menerima atau menolak pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dengan mempertimbangkan alasan pengunduran diri, serta asas efisiensi dan efektivitas pengawasan.

Pasal 30

Anggota Dewan Pengawas diberhentikan dengan Keputusan KPM.

Bagian Kelima Penghasilan

Pasal 31

Penghasilan anggota Dewan Pengawas ditetapkan oleh KPM, paling banyak terdiri atas:

- a. honorarium;
- b. tunjangan;
- c. fasilitas; dan/atau
- d. tantiem atau insentif kinerja.

Pasal 32

Honorarium untuk anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf a, diberikan setiap bulan paling banyak sebesar 45% (empat puluh lima perseratus) dari gaji Direktur.

Pasal 33

Tunjangan untuk anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf b, dapat berupa:

- a. tunjangan hari raya, yang diberikan setiap tahun paling banyak 1 (satu) kali honorarium per bulan; dan/atau
- b. tunjangan transportasi, diberikan setiap bulan yang besarnya ditetapkan oleh Direksi sesuai kemampuan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap berdasarkan laporan keuangan hasil audit oleh kantor akuntan publik.

Pasal 34

- (1) Fasilitas untuk anggota Dewan Pengawas, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf c, dapat berupa :
 - a. pendidikan dan pelatihan; dan/atau
 - b. biaya perjalanan dinas dalam melaksanakan tugas kedinasan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Selain fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), anggota Dewan Pengawas dapat diberikan fasilitas kendaraan dinas guna menjalankan fungsi operasional, pengurusan, pengawasan, dan penasehatan perusahaan, dengan mempertimbangkan prinsip efisiensi serta kemampuan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (3) Kendaraan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib dikembalikan kepada Perumda Cahaya Husada Cilacap paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak diberhentikan sebagai anggota Dewan Pengawas.
- (4) Anggota Dewan Pengawas dilarang menyalahgunakan fasilitas yang diterimanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk kepentingan di luar tugas kedinasan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (5) Dalam hal terjadi pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), KPM dapat menuntut secara hukum.

Pasal 35

- (1) Tantiem sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf d, setiap tahun dapat diberikan kepada anggota Dewan Pengawas dengan besaran berdasarkan perhitungan laba Perumda Cahaya Husada Cilacap sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Insentif kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf d, dapat diberikan kepada anggota Dewan Pengawas dengan besaran berdasarkan perhitungan pencapaian Kinerja Perumda Cahaya Husada Cilacap sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal masa jabatan Dewan Pengawas tidak sampai 12 (dua belas) bulan dalam tahun buku yang berkenaan, besaran tantiem atau insentif kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disesuaikan dengan masa jabatan yang bersangkutan dalam tahun buku dimaksud.
- (4) Tata cara perhitungan, besaran, dan pemberian tantiem atau insentif kinerja diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Pasal 36

- (1) Pajak atas honorarium, tunjangan, dan tantiem atau insentif kinerja anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf a, huruf b, dan huruf d, ditanggung dan menjadi beban masing-masing anggota Dewan Pengawas.
- (2) Pajak atas fasilitas anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf c, ditanggung dan menjadi beban Perumda Cahaya Husada Cilacap.

Bagian Keenam Jasa Pengabdian

Pasal 37

- (1) Anggota Dewan Pengawas mendapat uang jasa pengabdian setelah masa jabatan berakhir dengan memperhatikan kemampuan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap berdasarkan laporan keuangan hasil audit oleh kantor akuntan publik.
- (2) Anggota Dewan Pengawas yang diberhentikan dengan hormat sebelum masa jabatannya berakhir, mendapat uang jasa pengabdian dengan syarat telah menjalankan tugasnya paling sedikit 1 (satu) tahun, yang diperhitungkan secara proporsional.
- (3) Besarnya uang jasa pengabdian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diperhitungkan dengan formula lamanya bertugas (n tahun), dibagi masa jabatan (4 tahun), dikalikan honorarium bulan terakhir.
- (4) Bagi anggota Dewan Pengawas yang terpilih kembali untuk masa jabatan kedua dan berhenti sebelum masa jabatan kedua berakhir maka uang jasa pengabdian diberikan berdasarkan masa jabatan terlama.
- (5) Bagi Anggota Dewan Pengawas yang melaksanakan masa jabatan dalam 2 (dua) periode yang berbeda, maka uang jasa pengabdian diberikan berdasarkan lamanya bertugas pada masa jabatan terlama.
- (6) Pemberian uang jasa pengabdian ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB V DIREKSI

Bagian Kesatu Pengangkatan

Pasal 38

- (1) Direksi melakukan pengurusan terhadap Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari 1 (satu) orang Direktur yang diangkat dengan Keputusan KPM.
- (3) Anggota Direksi diangkat untuk masa jabatan paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan, kecuali :
 - a. ditentukan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - b. dalam hal anggota Direksi memiliki keahlian khusus dan/atau prestasi yang sangat baik terhadap Kinerja Perumda Cahaya Husada Cilacap, maka yang bersangkutan dapat diangkat untuk masa jabatan yang ketiga.
- (4) Keahlian khusus dan prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, paling sedikit memenuhi kriteria:
 - a. melampaui target realisasi terhadap rencana bisnis serta RKAP;
 - b. opini audit atas laporan keuangan perusahaan minimal Wajar Tanpa Pengecualian selama 3 (tiga) tahun berturut-turut di akhir periode kepemimpinan;
 - c. seluruh hasil pengawasan sudah ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. terpenuhinya target dalam kontrak kinerja sebesar 100% (seratus perseratus) selama 2 (dua) periode kepemimpinan.

Bagian Kedua Pemilihan Anggota Direksi

Pasal 39

- (1) Proses pemilihan anggota Direksi dilakukan melalui seleksi.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melalui tahapan :
 - a. seleksi administrasi;
 - b. UKK; dan
 - c. wawancara akhir.
- (3) Biaya penyelenggaraan proses pemilihan anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada APBD atau RKAP.

Pasal 40

- (1) Bupati selaku KPM, menugaskan Unit Kerja/Perangkat Daerah yang membidangi pembinaan terhadap pengurusan BUMD untuk melaporkan kekosongan jabatan anggota Direksi yang masa jabatannya berakhir.
- (2) Pengisian kekosongan jabatan anggota Direksi yang masa jabatannya berakhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 6 (enam) bulan sebelum masa jabatan anggota Direksi berakhir.
- (3) Bupati melaporkan kekosongan jabatan anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Menteri Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak laporan diterima oleh Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Dalam hal anggota Direksi meninggal dunia atau diberhentikan sewaktu-waktu, Unit Kerja/Perangkat Daerah yang membidangi pembinaan terhadap pengurusan BUMD melaporkan kekosongan jabatan kepada Bupati.

- (5) Bupati melaporkan kekosongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kepada Menteri Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak terjadi kekosongan.

Pasal 41

Untuk dapat diangkat sebagai anggota Direksi yang bersangkutan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. memiliki keahlian, integritas, kepemimpinan, pengalaman, jujur, perilaku yang baik, dan dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan;
- c. memahami penyelenggaraan pemerintahan Daerah;
- d. memahami manajemen perusahaan;
- e. memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha Perumda Cahaya Husada Cilacap;
- f. berijazah paling rendah Strata I (S-1);
- g. pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun di bidang manajerial perusahaan berbadan hukum dan pernah memimpin tim;
- h. berusia paling rendah 35 (tiga puluh lima) tahun dan paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat mendaftar pertama kali;
- i. tidak pernah menjadi anggota Direksi, anggota Dewan Pengawas, atau anggota Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan badan usaha yang dipimpin dinyatakan pailit;
- j. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara atau keuangan Daerah;
- k. tidak sedang menjalani sanksi pidana; dan
- l. tidak sedang menjadi pengurus partai politik, calon kepala daerah atau calon wakil kepala daerah, dan/atau calon anggota legislatif.

Pasal 42

- (1) Panitia Seleksi berjumlah ganjil dan paling sedikit beranggotakan:
 - a. unsur dari Perangkat Daerah; dan
 - b. unsur independen dan/atau perguruan tinggi.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. menentukan jadwal waktu pelaksanaan;
 - b. melakukan penjurangan Bakal Calon Anggota Direksi;
 - c. membentuk tim atau menunjuk Lembaga Profesional untuk melakukan UKK;
 - d. menentukan formulasi penilaian UKK;
 - e. menetapkan hasil penilaian;
 - f. menetapkan Calon Anggota Direksi; dan
 - g. menindaklanjuti Calon Anggota Direksi terpilih untuk diproses lebih lanjut sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau kebijakan Pemerintah.
- (3) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 43

- (1) Penunjukan Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) huruf c, oleh Panitia Seleksi mempertimbangkan paling sedikit:
 - a. kemampuan keuangan BUMD;
 - b. ketersediaan Lembaga Profesional; dan
 - c. ketersediaan Sumber Daya Manusia.
- (2) Proses penunjukan Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Dalam melakukan seleksi, Panitia Seleksi melakukan penjurangan Bakal Calon Anggota Direksi.
- (2) Panitia Seleksi mengumumkan kepada masyarakat mengenai penjurangan Bakal Calon Anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melalui :
 - a. papan pengumuman;
 - b. media massa cetak dan/atau elektronik;
 - c. laman (*website*) Pemerintah Daerah;
 - d. laman (*website*) Perumda Cahaya Husada Cilacap; dan/atau
 - e. akun resmi media sosial milik Pemerintah Daerah dan/atau Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat persyaratan administrasi, tata cara, dan batas waktu pendaftaran Bakal Calon Anggota Direksi.

Pasal 45

- (1) Berdasarkan hasil penjurangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1), Panitia Seleksi melakukan Seleksi Administrasi sesuai persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf f sampai dengan huruf l.
- (2) Bakal Calon Anggota Direksi yang dinyatakan lolos tahap Seleksi Administrasi mengikuti UKK dan diumumkan oleh Panitia Seleksi melalui :
 - a. papan pengumuman;
 - b. media massa cetak dan/atau elektronik;
 - c. laman (*website*) Pemerintah Daerah;
 - d. laman (*website*) Perumda Cahaya Husada Cilacap;
 - e. akun resmi media sosial milik Pemerintah Daerah dan/atau Perumda Cahaya Husada Cilacap; dan/atau
 - f. surat elektronik Bakal Calon Anggota Direksi yang bersangkutan.

Pasal 46

- (1) Berdasarkan hasil Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) Panitia Seleksi melaksanakan UKK.
- (2) UKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Tim; atau
 - b. Lembaga Profesional.
- (3) UKK yang dilaksanakan oleh tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, melibatkan konsultan perorangan.
- (4) Tim atau Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertugas:
 - a. melaksanakan proses UKK sesuai dengan indikator penilaian UKK;
 - b. menetapkan hasil penilaian UKK; dan
 - c. menyampaikan hasil penilaian kepada Panitia Seleksi.
- (5) Tim atau Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 47

Indikator penilaian UKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (4) huruf a paling sedikit meliputi:

- a. pengalaman mengelola perusahaan;
- b. keahlian;
- c. integritas dan etika;
- d. kepemimpinan;
- e. pemahaman atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah; dan
- f. memiliki kemauan yang kuat dan dedikasi tinggi.

Pasal 48

UKK Bakal Calon Anggota Direksi paling sedikit melalui tahapan:

- a. psikotes;
- b. ujian tertulis keahlian;
- c. penulisan makalah dan rencana bisnis;
- d. presentasi makalah dan rencana bisnis; dan
- e. wawancara.

Pasal 49

- (1) Penilaian indikator UKK terhadap Bakal Calon Anggota Direksi dilakukan dengan memberikan pembobotan yang terdiri atas:
 - a. pengalaman;
 - b. keahlian;
 - c. integritas dan etika;
 - d. kepemimpinan;
 - e. pemahaman atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah; dan
 - f. memiliki kemauan yang kuat dan dedikasi tinggi.
- (2) Pengalaman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu Bakal Calon Anggota Direksi memiliki rekam jejak keberhasilan pengurusan organisasi.
- (3) Dalam melaksanakan rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), melibatkan paling sedikit :
 - a. Forum Kewaspadaan Dini Daerah; dan/atau
 - b. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.
- (4) Setiap indikator dan bobot penilaian UKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirinci sesuai kebutuhan yang ditetapkan Panitia Seleksi.
- (5) Total bobot penilaian indikator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) sebesar 100% (seratus perseratus).
- (6) Klasifikasi nilai akhir UKK, meliputi:
 - a. di atas 8,5 (delapan koma lima) direkomendasikan sangat disarankan;
 - b. di atas 7,5 (tujuh koma lima) sampai dengan 8,5 (delapan koma lima) direkomendasikan disarankan;
 - c. 7,0 (tujuh koma nol) sampai dengan 7,5 (tujuh koma lima) direkomendasikan disarankan dengan pengembangan; dan
 - d. di bawah 7,0 (tujuh koma nol) direkomendasikan tidak disarankan.

Pasal 50

Bakal Calon Anggota Direksi yang memenuhi klasifikasi penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (6) huruf a sampai dengan huruf c, ditetapkan menjadi Calon Anggota Direksi.

Pasal 51

- (1) Pelaksanaan Seleksi Administrasi dan UKK menghasilkan paling banyak 3 (tiga) Calon Anggota Direksi.
- (2) Panitia Seleksi menyampaikan nama Calon Anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati.

Pasal 52

- (1) Terhadap Calon Anggota Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2), Bupati melaksanakan seleksi tahapan Wawancara Akhir.
- (2) Setelah melakukan Wawancara Akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati menetapkan 1 (satu) orang Calon Anggota Direksi terpilih.

Pasal 53

- (1) Calon Anggota Direksi terpilih wajib menandatangani kontrak kinerja sebelum diangkat sebagai anggota Direksi.
- (2) Selain menandatangani kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Calon Anggota Direksi terpilih menandatangani surat pernyataan yang berisi kesanggupan untuk menjalankan tugas dengan baik, bersedia diberhentikan sewaktu-waktu, dan tidak akan menggugat atau mengajukan proses hukum sehubungan dengan pemberhentian tersebut.
- (3) Pengangkatan anggota Direksi dilakukan dengan Keputusan KPM tidak bersamaan waktunya dengan pengangkatan anggota Dewan Pengawas, kecuali untuk pengangkatan pertama kali pada saat pendirian.

Pasal 54

- (1) Ketentuan mengenai seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (2) tidak berlaku bagi pengangkatan kembali anggota Direksi yang dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik selama masa jabatannya.
- (2) Penilaian kemampuan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memenuhi kriteria:
 - a. melampaui target realisasi terhadap rencana bisnis serta RKAP;
 - b. meningkatnya opini audit atas laporan keuangan perusahaan atau mampu mempertahankan opini audit Wajar Tanpa Pengecualian;
 - c. seluruh hasil pengawasan sudah ditindaklanjuti sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. terpenuhinya target dalam kontrak kinerja.
- (3) Dalam melakukan penilaian kemampuan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan dokumen paling sedikit terdiri atas:
 - a. rencana bisnis;
 - b. RKAP;
 - c. laporan keuangan;
 - d. laporan hasil pengawasan; dan
 - e. kontrak kinerja.
- (4) Dalam hal anggota Direksi diangkat kembali, anggota Direksi wajib menandatangani kontrak kinerja.
- (5) Penandatanganan kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan sebelum pengangkatan kembali sebagai anggota Direksi.

Bagian Ketiga Tugas dan Wewenang Direksi

Pasal 55

- (1) Direksi mempunyai tugas :
 - a. memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan;
 - b. menyusun program kerja 5 (lima) tahunan dan program kerja tahunan yang merupakan rencana strategis yang memuat sasaran dan tujuan perusahaan yang hendak dicapai;
 - c. menyusun dan mengumpulkan rencana kerja dan anggaran perusahaan tahunan beserta perubahannya kepada Bupati melalui Dewan Pengawas untuk mendapatkan pengesahan;
 - d. menyelenggarakan administrasi keuangan dan umum serta kepegawaian perusahaan;
 - e. mengurus dan mengelola kekayaan perusahaan;
 - f. membina pegawai Perumda Cahaya Husada Cilacap;
 - g. mengadakan kerja sama dengan pihak ketiga untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun setelah mendapat persetujuan Dewan Pengawas;

- h. menyampaikan laporan keuangan secara berkala setiap bulan dan tahunan kepada Bupati melalui Dewan Pengawas;
 - i. memimpin rapat perusahaan;
 - j. membuat dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan Perumda Cahaya Husada Cilacap kepada Dewan Pengawas; dan
 - k. tugas lainnya yang diberikan oleh KPM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Direksi dalam melaksanakan tugasnya, memiliki wewenang :
- a. mengangkat, membina dan memberhentikan pegawai berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. mengangkat pegawai untuk menduduki jabatan dibawah direktur;
 - c. menetapkan susunan organisasi dan tata kerja dengan persetujuan Dewan Pengawas;
 - d. mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan;
 - e. menunjuk kuasa untuk melakukan perbuatan hukum untuk mewakili perusahaan setelah mendapatkan persetujuan Dewan Pengawas;
 - f. menandatangani laporan bulanan dan laporan tahunan; dan
 - g. wewenang lain yang diberikan oleh KPM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Pemberhentian

Pasal 56

Jabatan anggota Direksi berakhir apabila:

- a. meninggal dunia;
- b. masa jabatannya berakhir; dan/atau
- c. diberhentikan sewaktu-waktu.

Pasal 57

- (1) Dalam hal jabatan anggota Direksi berakhir karena masa jabatannya berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 huruf b, anggota Direksi wajib menyampaikan laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum berakhir masa jabatannya.
- (2) Anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan sisa pelaksanaan tugas pengurusan yang belum dilaporkan paling lambat 1 (satu) bulan setelah berakhir masa jabatannya.
- (3) Berdasarkan laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dewan Pengawas wajib menyampaikan penilaian dan rekomendasi atas kinerja Direksi kepada KPM.
- (4) Laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagai dasar pertimbangan bagi KPM untuk memperpanjang atau memberhentikan anggota Direksi.
- (5) Laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan Direksi yang berakhir masa jabatannya dilaksanakan setelah hasil audit dengan tujuan tertentu atau audit tahunan dari kantor akuntan publik diserahkan kepada KPM.

Pasal 58

- (1) Dalam hal jabatan anggota Direksi berakhir karena diberhentikan sewaktu-waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 huruf c, wajib disertai dengan alasan pemberhentian.

- (2) Pemberhentian anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan apabila berdasarkan data dan informasi yang dapat dibuktikan secara sah, anggota Direksi yang bersangkutan:
 - a. tidak dapat melaksanakan tugas;
 - b. tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan Anggaran Dasar Perumda Cahaya Husada Cilacap;
 - c. terlibat dalam tindakan kecurangan yang mengakibatkan kerugian pada Perumda Cahaya Husada Cilacap, Negara, dan/atau Daerah;
 - d. dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - e. mengundurkan diri;
 - f. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota Direksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
 - g. tidak terpilih lagi dalam hal adanya perubahan kebijakan Pemerintah Daerah seperti restrukturisasi, likuidasi, akuisisi, dan pembubaran Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (3) Dalam hal anggota Direksi mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, yang bersangkutan wajib menyampaikan secara tertulis kepada KPM disertai dengan alasan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum tanggal pengunduran diri.
- (4) KPM dapat menerima atau menolak pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dengan mempertimbangkan alasan pengunduran diri, serta asas efisiensi dan efektivitas pengurusan.

Pasal 59

Anggota Direksi diberhentikan dengan Keputusan KPM.

Bagian Kelima Penunjukan Pejabat Sementara Anggota Direksi

Pasal 60

- (1) Apabila sampai berakhirnya masa jabatan Direksi, pengangkatan anggota Direksi belum dapat dilakukan, maka KPM dapat menunjuk/mengangkat Direksi yang lama atau seorang pejabat struktural Perumda Cahaya Husada Cilacap sebagai pejabat sementara.
- (2) Pengangkatan pejabat sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan KPM.
- (3) Keputusan KPM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (4) Pengangkatan pejabat sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dilakukan pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan.
- (5) Pejabat sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas melaksanakan tugas sehari-hari jabatan Direksi definitif dan tidak berwenang melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai.

Bagian Keenam Penghasilan

Pasal 61

Penghasilan anggota Direksi terdiri atas:

- a. gaji;
- b. tunjangan;
- c. fasilitas; dan/atau
- d. tantiem atau insentif pekerjaan.

Pasal 62

Gaji anggota Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf a, ditetapkan setinggi-tingginya sebesar 2,5 (dua koma lima) kali penghasilan tertinggi Pegawai yang menduduki jabatan struktural.

Pasal 63

- (1) Tunjangan bagi anggota Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf b, dapat berupa:
 - a. tunjangan hari raya;
 - b. tunjangan jabatan;
 - c. tunjangan asuransi purna jabatan; dan/atau
 - d. tunjangan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan disesuaikan dengan kemampuan Perumda Cahaya Husada Cilacap berdasarkan laporan keuangan hasil audit oleh kantor akuntan publik.
- (2) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diberikan setiap tahun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan kemampuan Perumda Cahaya Husada Cilacap berdasarkan laporan keuangan hasil audit oleh kantor akuntan publik.
- (3) Tunjangan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, diberikan setiap bulan yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan Perumda Cahaya Husada Cilacap berdasarkan laporan keuangan hasil audit oleh kantor akuntan publik.
- (4) Tunjangan asuransi purna jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, merupakan dana pensiun bagi anggota Direksi yang diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. asuransi purna jabatan diberikan selama menjabat, terhitung mulai diangkat sebagai anggota Direksi sampai dengan berakhir masa jabatannya;
 - b. besarnya premi asuransi purna jabatan sebagaimana dimaksud pada huruf a, sebesar 5% (lima perseratus) dari gaji per bulan selama menjabat, menjadi beban Perumda Cahaya Husada Cilacap; dan
 - c. pemilihan program asuransi purna jabatan ditetapkan oleh Perumda Cahaya Husada Cilacap.

Pasal 64

Fasilitas untuk anggota Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf c, dapat berupa :

- a. kesehatan;
- b. kendaraan; dan/atau
- c. bantuan hukum.

Pasal 65

- (1) Fasilitas kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 huruf a, diberikan dalam bentuk asuransi kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Pelaksana Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan).
- (2) Asuransi kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada anggota Direksi beserta keluarganya sesuai ketentuan yang berlaku pada BPJS Kesehatan.
- (3) Selain asuransi kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kepada anggota Direksi juga diberikan asuransi kesehatan lain yang diberikan dengan menggunakan dasar pengobatan dan perawatan di dalam negeri, yang meliputi:
 - a. rawat jalan dan obat;
 - b. rawat Inap dan obat;
 - c. *medical check-up* hanya diberikan 1 (satu) kali setiap tahun.

- (4) Asuransi kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak berlaku/ diberikan kepada istri/suami dan anak dari anggota Direksi.

Pasal 66

- (1) Fasilitas kendaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 huruf b, diberikan sebanyak 1 (satu) unit kendaraan dinas beserta biaya pemeliharaan dan operasional untuk anggota Direksi.
- (2) Penetapan jenis, model, dan merek kendaraan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan prinsip efisiensi dan kemampuan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap berdasarkan laporan keuangan hasil audit oleh kantor akuntan publik.
- (3) Dalam hal anggota Direksi tidak lagi menjabat, kendaraan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dikembalikan kepada Perumda Cahaya Husada Cilacap paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penetapan pemberhentian.

Pasal 67

- (1) Fasilitas bantuan hukum bagi anggota Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 huruf c, dapat diberikan dalam hal terjadi tindakan/perbuatan untuk dan atas nama jabatannya, yang berkaitan dengan maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Fasilitas bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk pembiayaan jasa kantor pengacara/konsultan hukum untuk penanganan perkara pidana, perdata, dan tata usaha negara baik litigasi maupun non litigasi sampai dengan mendapatkan putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap.
- (3) Pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), hanya untuk 1 (satu) kantor pengacara/konsultan hukum untuk 1 (satu) kasus tertentu dengan memperhatikan prinsip kewajaran, transparansi, dan akuntabilitas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan serta kemampuan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (4) Penunjukan kantor pengacara/konsultan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perumda Cahaya Husada Cilacap tidak dapat membiayai kantor pengacara/konsultan hukum yang ditunjuk/dipilih sendiri oleh anggota Direksi.
- (6) Perumda Cahaya Husada Cilacap tidak dapat membiayai jasa kantor pengacara/konsultan hukum dalam hal anggota Direksi menjadi saksi, tersangka, atau terdakwa dalam perkara pidana yang tidak ada kaitannya dengan tugas/pekerjaan.
- (7) Perumda Cahaya Husada Cilacap tidak dapat membiayai jasa kantor pengacara/konsultan hukum dalam perkara perdata dan tata usaha negara apabila anggota Direksi berkedudukan sebagai penggugat atau tergugat dalam perkara melawan Perumda Cahaya Husada Cilacap.

Pasal 68

Anggota Direksi yang menerima fasilitas bantuan hukum wajib membuat surat pernyataan bermeterai cukup yang menyatakan bahwa yang bersangkutan bersedia menjadikan asuransi purna jabatannya sebagai jaminan atas biaya perkara yang dikeluarkan Perumda Cahaya Husada Cilacap.

Pasal 69

- (1) Perumda Cahaya Husada Cilacap dapat memberikan fasilitas bantuan hukum kepada mantan anggota Direksi, dalam hal terjadi permasalahan hukum yang timbul karena yang bersangkutan melakukan tindakan/perbuatan untuk dan atas nama jabatannya berkaitan dengan maksud dan tujuan serta kegiatan Perumda Cahaya Husada Cilacap yang dilakukannya selama menjabat sebagai anggota Direksi.
- (2) Ketentuan mengenai pemberian fasilitas bantuan hukum bagi anggota Direksi, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 dan Pasal 68 berlaku mutatis mutandis terhadap pemberian fasilitas bantuan hukum bagi mantan anggota Direksi.

Pasal 70

- (1) Tantiem sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf d, dapat diberikan kepada anggota Direksi setiap tahun dengan besaran berdasarkan perhitungan laba Perumda Cahaya Husada Cilacap sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Insentif pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf d, dapat diberikan kepada Direksi berdasarkan perhitungan pencapaian kinerja anggota Direksi yang ditetapkan dalam rencana kinerja anggota Direksi.
- (3) Dalam hal masa jabatan anggota Direksi tidak sampai 12 (dua belas) bulan dalam tahun buku yang berkenaan, maka besaran tantiem atau insentif pekerjaan disesuaikan dengan masa jabatan yang bersangkutan dalam tahun buku dimaksud.
- (4) Tata cara perhitungan, besaran, dan pemberian tantiem atau insentif pekerjaan bagi anggota Direksi diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Perosedur Perusahaan.

Pasal 71

- (1) Pajak atas gaji dan fasilitas bagi anggota Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf a dan huruf c, ditanggung dan menjadi beban Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Pajak atas tunjangan dan tantiem atau insentif pekerjaan bagi anggota Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf b dan huruf d, ditanggung dan menjadi beban anggota Direksi.

Bagian Ketujuh Jasa Pengabdian

Pasal 72

- (1) Anggota Direksi yang diberhentikan dengan hormat setelah masa jabatannya berakhir mendapat uang jasa pengabdian sesuai kemampuan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Anggota Direksi yang diberhentikan dengan hormat sebelum masa jabatannya berakhir, mendapat uang jasa pengabdian dengan syarat telah menjalankan tugasnya paling sedikit 1 (satu) tahun yang diperhitungkan secara proposional.
- (3) Besarnya uang jasa pengabdian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas perhitungan lamanya bertugas dibagi masa jabatan dikalikan penghasilan bulan terakhir.
- (4) Anggota Direksi yang diberhentikan dengan tidak hormat, tidak berhak mendapatkan uang jasa pengabdian.
- (5) Bagi anggota Direksi yang sebelum diangkat sebagai anggota Direksi merupakan Pegawai, apabila diberhentikan dengan hormat setelah masa jabatannya berakhir, selain mendapatkan uang jasa pengabdian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang bersangkutan berhak mendapatkan uang penghargaan purna tugas.

Bagian Kedelapan Cuti

Pasal 73

- (1) Anggota Direksi memperoleh hak cuti meliputi :
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti sakit;
 - c. cuti karena alasan penting; dan
 - d. cuti bersalin bagi anggota Direksi perempuan, selama 3 (tiga) bulan.
- (2) Anggota Direksi yang akan menggunakan hak cuti tahunan dan cuti alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf c, wajib mengajukan permohonan kepada KPM melalui Dewan Pengawas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal cuti.
- (3) Anggota Direksi yang akan menggunakan hak cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, wajib memberitahukan KPM melalui Dewan Pengawas disertai dengan surat keterangan dokter.
- (4) Selama menjalankan hak cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) anggota Direksi tetap berhak atas penghasilan sebagai anggota Direksi.

BAB VI ORGAN DI BAWAH DIREKSI

Pasal 74

- (1) Organ di bawah Direksi, terdiri dari sedikitnya 2 organ di bawah ini disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kemampuan perusahaan :
 - a. Bagian Umum dan Keuangan;
 - b. Bagian Pengembangan dan Pemasaran; dan
 - c. Satuan Pengawas Intern.
- (2) Bagan organ di bawah Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.

Pasal 75

- (1) Bagian Umum dan Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) huruf a, dipimpin seorang Manajer yang diangkat oleh Direksi dari Pegawai.
- (2) Bagian Umum dan Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai tugas :
 - a. merencanakan dan mengoordinasikan urusan administrasi umum, ketatausahaan, kerumahtanggaan, pencatatan dan pemeliharaan aset, serta pengelolaan kearsipan;
 - b. merencanakan dan mengoordinasikan arus kas, anggaran, akuntansi, piutang dan penagihan, serta perpajakan;
 - c. merencanakan dan mengoordinasikan urusan personalia/kepegawaian dan hukum; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Direktur sesuai bidang tugasnya;
 - e. tugas fungsi hukum dan personalia.
- (3) Tata kerja Bagian Umum dan Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Pasal 76

- (1) Bagian Pengembangan dan Pemasaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) huruf b, dipimpin seorang Manajer yang diangkat oleh Direksi dari Pegawai.

- (2) Bagian Pengembangan dan Pemasaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai tugas :
 - a. melaksanakan perencanaan serta pengembangan bisnis dan investasi;
 - b. melaksanakan pengembangan dan pemasaran produk serta hubungan masyarakat;
 - c. menggali sumber-sumber pendapatan dan pencapaian target keuangan perusahaan;
 - d. pembangunan, pengembangan, serta pemanfaatan sistem informasi dan teknologi informasi;
 - e. melaksanakan urusan teknis serta pengaturan unit klinik dan unit apotik; dan
 - f. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Direksi sesuai bidang tugasnya.
- (3) Tata kerja Bagian Pengembangan dan Pemasaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Pasal 77

- (1) Direksi dapat mengangkat koordinator di bawah kepala bagian pada setiap Bagian untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Pengangkatan koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (3) Koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam melaksanakan tugasnya, bertanggung jawab kepada Manajer yang menjadi atasannya masing-masing.
- (4) Uraian tugas dan tata kerja Koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Pasal 78

- (1) Satuan Pengawas Intern sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) huruf d, merupakan aparat pengawas intern Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Satuan Pengawas Intern sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipimpin oleh Kepala Satuan yang bertanggung jawab kepada Direktur.
- (3) Kepala Satuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat oleh Direksi dari Pegawai setelah mendapatkan pertimbangan dari Dewan Pengawas.
- (4) Persyaratan dan tata cara pengangkatan Pegawai pada Satuan Pengawas Intern sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Pasal 79

Satuan Pengawas Intern mempunyai tugas :

- a. membantu Direksi dalam melaksanakan pemeriksaan operasional dan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap, menilai pengendalian, pengelolaan, dan pelaksanaannya pada Perumda Cahaya Husada Cilacap dan memberikan saran perbaikan;
- b. memberikan keterangan tentang hasil pemeriksaan atau hasil pelaksanaan tugas Satuan Pengawas Intern sebagaimana dimaksud pada huruf a kepada Direksi; dan
- c. memonitor tindak lanjut atas hasil pemeriksaan yang telah dilaporkan.

Pasal 80

- (1) Satuan Pengawas Intern memberikan laporan atas hasil pelaksanaan tugas kepada Direksi dengan tembusan kepada Dewan Pengawas.
- (2) Satuan Pengawas Intern dapat memberikan keterangan secara langsung kepada Dewan Pengawas atas laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 81

Direksi wajib memperhatikan dan segera mengambil langkah yang diperlukan atas segala sesuatu yang dikemukakan dalam setiap laporan hasil pemeriksaan yang dibuat oleh Satuan Pengawas Intern.

Pasal 82

Dalam melaksanakan tugasnya, Satuan Pengawas Intern wajib menjaga kelancaran tugas satuan organisasi lainnya dalam Perumda Cahaya Husada Cilacap sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

BAB VII PEGAWAI

Bagian Kesatu Jenis Pegawai

Pasal 83

- (1) Pegawai terdiri dari :
 - a. PPKWT;
 - b. Calon Pegawai; dan
 - c. Pegawai Tetap.
- (2) Untuk dapat diangkat sebagai Pegawai, yang bersangkutan harus memenuhi persyaratan:
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. berkelakuan baik dan belum pernah dihukum berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
 - c. tidak pernah diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil atau karyawan di perusahaan lain bukan atas permohonan sendiri;
 - d. mempunyai pendidikan, kecakapan, dan keahlian sesuai dengan posisi yang diperlukan;
 - e. bukan merupakan anggota partai politik dan/atau organisasi terlarang;
 - f. tidak berstatus sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil;
 - g. dinyatakan sehat oleh rumah sakit umum yang ditunjuk oleh Direksi;
 - h. usia paling tinggi 30 (tiga puluh) tahun saat mendaftar bagi pelamar dari lulusan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan dan sederajat;
 - i. usia paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun saat mendaftar bagi pelamar dari lulusan Diploma III, Diploma IV, Sarjana (S1), dan sederajat;
 - j. lulus seleksi; dan
 - k. persyaratan lain yang ditetapkan sesuai kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

Bagian Kedua Formasi dan Pengadaan Pegawai

Pasal 84

- (1) Formasi Pegawai disusun melalui analisis jabatan untuk mengetahui jumlah Pegawai dan jabatan yang dibutuhkan guna mendukung pelaksanaan operasional dan pencapaian tujuan Perumda Cahaya Husada Cilacap.

- (2) Analisis jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan :
 - a. uraian tugas jabatan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. sifat pekerjaan;
 - d. analisis beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang Pegawai dalam jangka waktu tertentu;
 - e. prinsip pelaksanaan pekerjaan;
 - f. peralatan yang tersedia; dan
 - g. kemampuan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (3) Analisis jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan tujuan:
 - a. menetapkan formasi jabatan dan jenis Pegawai yang dibutuhkan;
 - b. menentukan pola rekrutmen dan standar gaji;
 - c. menetapkan persyaratan minimum meliputi pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja;
 - d. menetapkan pola orientasi, pendidikan, dan pelatihan yang dibutuhkan.

Pasal 85

- (1) Pengadaan Pegawai hanya dapat dilakukan apabila terdapat formasi Pegawai yang belum terisi.
- (2) Manajer Umum dan Keuangan melaporkan kepada Direksi mengenai kebutuhan pegawai dengan melampirkan analisis jabatan untuk formasi Pegawai dimaksud.
- (3) Berdasarkan laporan Manajer Umum dan Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Direksi meminta pertimbangan dari Dewan Pengawas.
- (4) Direksi dapat melaksanakan pengadaan Pegawai setelah mendapatkan persetujuan KPM.
- (5) Pengadaan Pegawai dilaksanakan paling banyak 2 (dua) kali dalam satu tahun.

Pasal 86

- (1) Direksi membentuk Panitia Pengadaan Pegawai yang diketuai oleh Manajer Umum dan Keuangan.
- (2) Direksi dapat menunjuk pejabat Pemerintah Daerah dalam keanggotaan Panitia Pengadaan Pegawai.
- (3) Panitia Pengadaan Pegawai bertugas melakukan perencanaan, pengumuman, seleksi, dan penetapan peserta seleksi yang dinyatakan lolos.
- (4) Proses seleksi calon Pegawai, paling sedikit meliputi:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. tes tertulis;
 - c. tes keterampilan dan kompetensi sesuai jabatan yang dibutuhkan; dan
 - d. wawancara.
- (5) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d, paling sedikit dilakukan oleh Pejabat Struktural pengguna.
- (6) Dalam melakukan wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d, Panitia Pengadaan Pegawai dapat melibatkan Dewan Pengawas atau pejabat Pemerintah Daerah sesuai bidangnya.

Bagian Ketiga
Pengangkatan PPKWT

Pasal 87

- (1) Pengangkatan PPKWT hanya untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.
- (2) PPKWT ditetapkan oleh Direksi dengan jangka waktu perjanjian kerja paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) PPKWT mendapatkan hak-hak sebagai tenaga kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) PPKWT tidak berhak menuntut untuk diangkat sebagai Pegawai tetap dan/atau menduduki jabatan struktural Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (5) Tata cara pengadaan PPKWT melalui seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86.
- (6) Ketentuan mengenai posisi yang dapat diisi oleh PPKWT dan format Perjanjian Waktu Tertentu diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Bagian Keempat
Pengangkatan Calon Pegawai dan Pegawai Tetap

Pasal 88

- (1) Pengangkatan Calon Pegawai, dapat berasal dari :
 - a. pengadaan umum; atau
 - b. pengangkatan PPKWT.
- (2) Pengadaan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan untuk mengisi formasi Pegawai berdasarkan analisis jabatan dengan jumlah kebutuhan paling sedikit 5 (lima) formasi.
- (3) Pengangkatan PPKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan dalam hal terdapat formasi Pegawai yang kosong dan dapat diisi oleh PPKWT melalui proses seleksi.
- (4) Untuk dapat mengikuti proses seleksi, PPKWT harus memenuhi penilaian dengan nilai minimum baik untuk setiap unsur, meliputi:
 - a. loyalitas;
 - b. kecakapan;
 - c. kesehatan;
 - d. kerjasama;
 - e. kerajinan;
 - f. prestasi kerja; dan
 - g. kejujuran.
- (5) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan kertas kerja oleh Manajer Umum dan Keuangan.
- (6) Tata cara pengadaan umum dan pengangkatan PPKWT sebagai Calon Pegawai melalui seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86.

Pasal 89

- (1) Setiap orang yang memenuhi persyaratan dan dinyatakan lulus sebagai Calon Pegawai melaksanakan kerja dengan masa percobaan paling singkat 3 (tiga) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan.
- (2) Selama masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan penilaian terhadap calon Pegawai, meliputi :
 - a. loyalitas;
 - b. kecakapan;
 - c. kesehatan;
 - d. kerjasama;
 - e. kerajinan;
 - f. prestasi kerja; dan
 - g. kejujuran.
- (3) Setiap Calon Pegawai yang telah melalui masa percobaan dengan ketentuan memenuhi penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dengan nilai masing-masing unsur paling sedikit baik dapat diangkat sebagai Pegawai Tetap dalam pangkat tertentu.
- (4) Penilaian kinerja selama masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan.
- (5) Apabila pada akhir masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) calon Pegawai tidak memenuhi ketentuan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat diberhentikan tanpa mendapatkan uang pesangon.
- (6) Pengangkatan Calon Pegawai ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (7) Ketentuan mengenai tata cara penilaian serta hak dan kewajiban Calon Pegawai diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Bagian Kelima Kepangkatan

Pasal 90

- (1) Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai dalam susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian dan strukturisasi jabatan.
- (2) Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya diberikan kepada Pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Tetap.
- (3) Pangkat Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dalam golongan dan ruang dengan susunan sebagai berikut :
 - a. Pegawai Dasar Muda, golongan A ruang 1;
 - b. Pegawai Dasar Muda Tingkat I, golongan A ruang 2;
 - c. Pegawai Dasar, golongan A ruang 3;
 - d. Pegawai Dasar Tingkat I, golongan A ruang 4;
 - e. Pelaksana Muda, golongan B ruang 1;
 - f. Pelaksana Muda Tingkat I, golongan B ruang 2;
 - g. Pelaksana, golongan B ruang 3;
 - h. Pelaksana Tingkat I, golongan B ruang 4;
 - i. Staf Muda, golongan C ruang 1;
 - j. Staf Muda Tingkat I, golongan C ruang 2;
 - k. Staf, golongan C ruang 3;
 - l. Staf Tingkat I, golongan C ruang 4;
 - m. Staf Madya, golongan D ruang 1;
 - n. Staf Madya Tingkat I, golongan D ruang 2;
 - o. Staf Madya Utama, golongan D ruang 3; dan
 - p. Staf Utama, golongan D ruang 4.

- (4) Kepangkatan yang diberikan untuk pengangkatan Calon Pegawai sebagai Pegawai Tetap, sebagai berikut :
- a. Pegawai Dasar Muda golongan A ruang 1, bagi Pegawai yang pada saat melamar memiliki dan menggunakan ijazah Sekolah Dasar atau sederajat;
 - b. Pegawai Dasar Muda Tingkat I golongan A ruang 2, bagi Pegawai yang pada saat melamar memiliki dan menggunakan ijazah Sekolah Menengah Pertama atau sederajat;
 - c. Pelaksana Muda golongan B ruang 1, bagi Pegawai yang pada saat melamar memiliki dan menggunakan ijazah Sekolah Menengah Atas/Kejuruan atau sederajat dan Diploma I;
 - d. Pelaksana Muda Tingkat I golongan B ruang 2, bagi Pegawai yang pada saat melamar memiliki dan menggunakan Ijazah Diploma II dan Diploma III;
 - e. Staf Muda golongan C ruang 1, bagi Pegawai yang pada saat melamar memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana (S1) dan Diploma IV;
 - f. Staf Muda Tingkat I golongan C ruang 2, bagi Pegawai yang pada saat melamar memiliki dan menggunakan ijazah Magister (S2).

Bagian Keenam
Kenaikan Pangkat

Pasal 91

Kenaikan pangkat merupakan kenaikan jenjang kepangkatan sebagai penghargaan yang diberikan atas pengabdian yang bersangkutan terhadap Perumda Cahaya Husada Cilacap.

Pasal 92

- (1) Kenaikan pangkat Pegawai dilakukan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober.
- (2) Jenis kenaikan pangkat Pegawai terdiri dari :
 - a. kenaikan pangkat reguler;
 - b. kenaikan pangkat pilihan; dan
 - c. kenaikan pangkat istimewa.

Pasal 93

- (1) Kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (2) huruf a, diberikan kepada Pegawai setingkat lebih tinggi tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya, apabila yang bersangkutan :
 - a. telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimiliki dan nilai setiap unsur penilaian prestasi kerja tahunan paling sedikit baik; atau
 - b. telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimiliki dan nilai setiap unsur penilaian prestasi kerja tahunan paling sedikit cukup baik.
- (2) Kenaikan Pangkat reguler bagi pegawai diberikan sampai dengan :
 - a. Pelaksana Muda, golongan B ruang 1 bagi Pegawai yang memiliki ijazah Sekolah Dasar atau sederajat;
 - b. Pelaksana, golongan B ruang 2, bagi Pegawai yang memiliki ijazah Sekolah Menengah Pertama atau sederajat ;
 - c. Staf Muda, golongan C ruang 1, bagi Pegawai yang memiliki ijazah Sekolah Menengah Atas/Kejuruan atau sederajat dan Diploma I ;
 - d. Staf Muda Tingkat I, golongan C ruang 2, bagi Pegawai yang memiliki Ijazah Diploma II dan Diploma III ;
 - e. Staf Tingkat I, golongan C ruang 4, bagi Pegawai yang memiliki Ijazah Sarjana (S1) dan Diploma IV; dan
 - f. Staf Madya, golongan D ruang 1, bagi Pegawai yang memiliki Ijazah Magister (S2).
- (3) Kenaikan Pangkat Reguler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

Pasal 94

- (1) Kenaikan Pangkat pilihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (2) huruf b, diberikan kepada Pegawai dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. menduduki jabatan struktural tertentu dan pangkatnya masih dalam jenjang pangkat terendah untuk jabatan itu; atau
 - b. memperoleh ijazah dan/atau telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar.
- (2) Pegawai yang memangku jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila :
 - a. telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan telah 1 (satu) tahun memangku jabatan yang bersangkutan dengan nilai setiap unsur penilaian prestasi kerja tahunan paling sedikit baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; atau
 - b. telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan telah 1 (satu) tahun memangku jabatan yang bersangkutan dengan nilai rata-rata penilaian prestasi kerja tahunan paling sedikit cukup baik dalam 2 (dua) tahun terakhir serta tidak ada unsur penilaian prestasi kerja tahunan yang bernilai kurang.
- (3) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali selama menjadi Pegawai.

Pasal 95

Kenaikan pangkat istimewa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (2) huruf c, diberikan kepada Pegawai yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa dan bermanfaat bagi Perumda Cahaya Husada Cilacap dengan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya secara terus menerus selama 2 (dua) tahun terakhir, sehingga dapat menjadi teladan bagi lingkungan kerjanya yang dinyatakan dengan surat Keputusan Direksi;
- b. telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya;
- c. nilai setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan amat baik selama 2 (dua) tahun terakhir; dan
- d. masih dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan bagi jabatan yang dipangku oleh Pegawai yang bersangkutan.

Bagian Ketujuh Pangkat Dalam Jabatan Struktural

Pasal 96

- (1) Pengisian jabatan struktural diutamakan berasal dari Pegawai.
- (2) Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural, Pegawai yang bersangkutan memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. menduduki pangkat paling rendah 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
 - b. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
 - d. pendidikan terakhir pada saat akan diangkat paling rendah Sarjana (S1); dan
 - e. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Pengangkatan Pegawai dalam jabatan struktural ditetapkan dengan Keputusan Direksi atas persetujuan Dewan Pengawas.
- (4) Pegawai yang diangkat dalam jabatan struktural dilantik dan mengucapkan sumpah jabatan dihadapan Direksi.

Pasal 97

- (1) Apabila tidak ada Pegawai yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (2), Direksi dapat melakukan pengadaan Pegawai untuk diangkat dalam jabatan struktural yang diperlukan setelah mendapatkan rekomendasi dari Dewan Pengawas dan persetujuan KPM.
- (2) Dalam melakukan pengadaan Pegawai untuk diangkat dalam jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Direksi dapat melibatkan Lembaga Profesional yang ditunjuk sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tata cara pengadaan Pegawai untuk diangkat dalam jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Bagian Kedelapan Penunjukan Pejabat Sementara Jabatan Struktural

Pasal 98

- (1) Dalam hal terdapat jabatan struktural yang kosong dan tidak ada Pegawai yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (2), serta pengadaan Pegawai untuk diangkat dalam jabatan struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 belum selesai, maka Direksi dapat menunjuk/mengangkat Pegawai sebagai pejabat sementara setelah mendapatkan pertimbangan dari Dewan Pengawas.
- (2) Penunjukan/pengangkatan Pegawai sebagai pejabat sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, kemampuan, usia, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki.
- (3) Pejabat sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertugas melaksanakan tugas sehari-hari jabatan struktural definitif dan tidak berwenang mengambil keputusan yang bersifat strategis berdasarkan Standar Operasional Prosedur Perusahaan.
- (4) Pejabat sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berhak atas gaji jabatan struktural definitif yang dijabat sementara.
- (5) Pejabat sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mendapat tunjangan jabatan 20% (dua puluh perseratus) dari tunjangan jabatan sementara yg diduduki.
- (6) Pengangkatan pejabat sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (7) Keputusan Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6), berlaku paling lama 6 (enam) bulan dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali.
- (8) Pengangkatan pejabat sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (6), tidak dilakukan pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan.
- (9) Pejabat sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat sebagai pejabat definitif dalam hal tidak ada Pegawai yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (2), serta pengadaan Pegawai untuk diangkat dalam jabatan struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 tidak menghasilkan calon Pegawai yang memenuhi persyaratan untuk diangkat dalam jabatan struktural.
- (10) Pengangkatan pejabat sementara sebagai pejabat definitif sebagaimana dimaksud pada ayat (8), dilakukan oleh Direksi setelah mendapatkan pertimbangan dari Dewan Pengawas dan persetujuan KPM.
- (11) Pengangkatan pejabat sementara sebagai pejabat definitif sebagaimana dimaksud pada ayat (8), dengan Keputusan Direksi dan terhadap yang bersangkutan dilakukan pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan.

Bagian Kesembilan

Pensiun Pegawai

Pasal 99

- (1) Batas usia pensiun Pegawai Tetap 56 (lima puluh enam) tahun.
- (2) Pegawai Tetap yang memasuki usia pensiun dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi dari pangkatnya dengan ketentuan paling sedikit telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.

Bagian Kesepuluh

Penghasilan dan Cuti

Paragraf 1

Penghasilan Pegawai

Pasal 100

Pegawai berhak atas penghasilan yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan, tanggung jawab, dan kinerja, meliputi :

- a. gaji;
- b. tunjangan;
- c. fasilitas; dan/atau
- d. bonus atau insentif pekerjaan.

Pasal 101

- (1) Besaran gaji setiap Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 huruf a, ditetapkan dengan Keputusan Direksi berdasarkan standar skala gaji Pegawai.
- (2) Penyusunan standar skala gaji Pegawai dapat mengacu pada prinsip-prinsip skala gaji Aparatur Sipil Negara yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (3) Ketentuan lebih lanjut tentang penetapan standar skala gaji Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Pasal 102

- (1) Tunjangan bagi Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 huruf b, meliputi :
 - a. tunjangan istri/suami;
 - b. tunjangan anak;
 - c. tunjangan asuransi kesehatan;
 - d. tunjangan asuransi ketenagakerjaan;
 - e. tunjangan pangan;
 - f. tunjangan lainnya yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Tunjangan istri/suami sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diberikan kepada Pegawai yang telah mempunyai istri/suami sah berdasarkan hukum dengan besaran paling tinggi sebesar 10% (sepuluh perseratus) dari gaji.
- (3) Tunjangan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, diberikan kepada Pegawai yang mempunyai anak sah berdasarkan hukum berusia sampai dengan 21 (dua puluh satu) tahun, belum kawin, dan belum memiliki penghasilan sendiri dengan besaran paling banyak sebesar 5% (lima perseratus) dari gaji untuk setiap anak paling banyak 2 (dua) anak.
- (4) Pemberian tunjangan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diperpanjang sampai dengan usia 25 (dua puluh lima) tahun, dalam hal anak masih bersekolah/kuliah yang dibuktikan dengan surat keterangan dari sekolah/perguruan tinggi.

- (5) Dalam hal suami atau istri merupakan Pegawai, maka tunjangan istri dan tunjangan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diberikan kepada suami.
- (6) Tunjangan asuransi kesehatan bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, diberikan sesuai ketentuan yang berlaku pada BPJS Kesehatan.
- (7) Tunjangan asuransi ketenagakerjaan bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, paling sedikit meliputi jaminan hari tua dan jaminan sosial tenaga kerja, diberikan sesuai ketentuan yang berlaku pada BPJS Ketenagakerjaan.
- (8) Besaran tunjangan pangan, dan tunjangan lainnya yang sah bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dan huruf f, ditetapkan dengan Keputusan Direksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Tata cara pemberian tunjangan pangan, dan tunjangan lainnya yang sah bagi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dan huruf f, diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Pasal 103

- (1) Pegawai dapat diberikan fasilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 huruf c, berupa :
 - a. kendaraan operasional;
 - b. bantuan hukum yang berkaitan dengan pekerjaan; dan/atau
 - c. fasilitas lainnya yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kemampuan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai fasilitas bagi Pegawai diatur dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Pasal 104

- (1) Bonus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 huruf d, diberikan kepada Pegawai dalam hal Perumda Cahaya Husada Cilacap memperoleh laba bersih setelah pajak dikurangi dana cadangan, yang besarnya ditetapkan oleh Direksi.
- (2) Insentif pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 huruf d, diberikan kepada Pegawai dengan besaran berdasarkan perhitungan pencapaian kinerja Pegawai yang ditetapkan dalam Rencana Kerja Pegawai dan indikator penilaian lain.
- (3) Insentif pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan secara bulanan atau tahunan yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (4) Dalam hal Pegawai telah menerima Bonus, maka yang bersangkutan tidak berhak mendapatkan Insentif Pekerjaan.

Paragraf 2

Kenaikan Gaji Berkala

Pasal 105

- (1) Pegawai yang memiliki nilai rata-rata baik dalam penilaian kerja tahunan diberikan kenaikan gaji berkala.
- (2) Apabila yang bersangkutan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kenaikan gaji berkala ditunda paling lama 2 (dua) tahun.

- (3) Pemberian kenaikan gaji berkala ditetapkan dengan Keputusan Direksi dengan memperhatikan kemampuan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap.

Bagian Kesebelas Cuti

Pasal 106

- (1) Pegawai memperoleh hak cuti, meliputi:
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti besar;
 - c. cuti sakit;
 - d. cuti karena alasan penting atau cuti untuk menunaikan ibadah haji;
 - e. cuti nikah;
 - f. cuti bersalin; dan
 - g. cuti di luar tanggungan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Pegawai yang menjalankan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan penghasilan penuh, kecuali cuti di luar tanggungan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (3) Pelaksanaan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan setelah memperoleh izin Direksi.
- (4) Tata cara pemberian hak cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

Bagian Kedua Belas Penghargaan

Pasal 107

- (1) Direksi memberikan penghargaan kepada :
 - a. Pegawai yang mempunyai masa kerja 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun, dan 30 (tiga puluh) tahun;
 - b. Pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja atau berjasa dalam pengembangan Perumda Cahaya Husada Cilacap sehingga dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya; dan
 - c. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat atau mengakhiri masa pengabdian secara normal atau pensiun.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diberikan kepada Pegawai yang masa kerjanya secara terus menerus dan dari hasil penilaian prestasi kerja selama 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan rata-rata baik.
- (3) Tata cara pemberian, jenis, dan besarnya penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Bagian Ketiga Belas Kewajiban dan Larangan

Pasal 108

Setiap Pegawai wajib:

- a. memegang teguh dan mengamalkan Pancasila dan melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. mendahulukan kepentingan Perumda Cahaya Husada Cilacap di atas kepentingan pribadi dan golongan;

- c. mematuhi dan menaati segala kewajiban dan larangan yang ditetapkan oleh Perumda Cahaya Husada Cilacap serta ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- d. memegang teguh rahasia perusahaan dan rahasia jabatan.

Pasal 109

Pegawai dilarang:

- a. menjadi pengurus partai politik;
- b. melakukan kegiatan yang merugikan Perumda Cahaya Husada Cilacap, Pemerintah Daerah, dan/atau Negara;
- c. menggunakan kedudukannya untuk memberikan keuntungan bagi diri sendiri dan/atau orang lain yang merugikan Perumda Cahaya Husada Cilacap, Pemerintah Daerah, dan/atau Negara; dan
- d. mencemarkan nama baik Perumda Cahaya Husada Cilacap, Pemerintah Daerah, dan/atau Negara.

Bagian Keempat Belas Sanksi Pegawai

Pasal 110

- (1) Setiap Pegawai yang melanggar ketentuan dalam Pasal 108 dan Pasal 109 diberikan sanksi.
- (2) Jenis sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penundaan kenaikan gaji berkala;
 - d. penundaan kenaikan pangkat;
 - e. penurunan pangkat;
 - f. pembebasan jabatan;
 - g. pemberhentian sementara;
 - h. pemberhentian dengan hormat; dan
 - i. pemberhentian dengan tidak hormat.
- (3) Pelaksanaan penjatuhan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Pasal 111

- (1) Pegawai ditetapkan sebagai tersangka karena disangka melakukan perbuatan pidana oleh Kepolisian, diberhentikan sementara.
- (2) Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan.
- (3) Pegawai yang terbukti melakukan perbuatan pidana berdasarkan putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap, diberhentikan dengan tidak hormat.
- (4) Pegawai yang ditetapkan sebagai tersangka karena disangka melakukan perbuatan pidana oleh Kepolisian karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap dan/atau keuangan Daerah/Negara, diberhentikan dengan tidak hormat.

Pasal 112

- (1) Pegawai yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1), diberikan gaji sebesar 50% (lima puluh per seratus) dari gaji pada bulan berikutnya dan tidak berhak atas tunjangan dan fasilitas.

- (2) Dalam hal Pegawai yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terbukti bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, yang bersangkutan harus dipekerjakan kembali dalam jabatan yang sama dan berhak menerima sisa penghasilan yang belum diterima.

Bagian Kelima Belas Pemberhentian Pegawai

Pasal 113

- (1) Pegawai diberhentikan dengan hormat, karena:
- meninggal dunia;
 - permintaan sendiri;
 - tidak dapat melaksanakan tugas;
 - tidak sehat yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
 - telah mencapai usia pensiun; dan/atau
 - reorganisasi.
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat diberikan pesangon yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pegawai yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, pelaksanaannya berlaku pada akhir bulan berikutnya.
- (4) Ketentuan pemberhentian dengan hormat bagi Pegawai diatur lebih lanjut dengan Standar Operasional Prosedur Perusahaan.

Pasal 114

Pegawai diberhentikan dengan tidak hormat, karena:

- melanggar sumpah pegawai dan/atau sumpah Jabatan;
- dihukum berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap; dan/atau
- merugikan keuangan Perumda Cahaya Husada Cilacap, Daerah, dan/atau Negara.

BAB VIII PENGUNAAN LABA

Pasal 115

- (1) Penggunaan laba bersih setelah dipotong pajak dan disahkan oleh KPM, digunakan untuk :
- pemenuhan dana cadangan;
 - peningkatan kuantitas, kualitas, dan kontinuitas pelayanan umum, pelayanan dasar, dan usaha perintisan Perumda Cahaya Husada Cilacap;
 - deviden yang menjadi hak Daerah;
 - tantiem untuk anggota Dewan Pengawas dan Direksi;
 - bonus untuk Pegawai; dan/atau
 - penggunaan laba lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) KPM memprioritaskan penggunaan laba perusahaan umum Daerah untuk peningkatan kuantitas, kualitas, dan kontinuitas pelayanan umum, pelayanan dasar, dan usaha perintisan Perusahaan Umum Daerah yang bersangkutan setelah dana cadangan dipenuhi.
- (3) Besaran penggunaan laba perusahaan ditetapkan setiap tahun oleh KPM.

Pasal 116

- (1) Perumda Cahaya Husada Cilacap wajib menyisihkan 5% (lima perseratus) dari laba bersih setiap tahun buku untuk dana cadangan.
- (2) Penyisihan laba bersih sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dilakukan sampai dengan dana cadangan mencapai paling sedikit 20% (dua puluh perseratus) dari modal Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (3) Kewajiban penyisihan dana cadangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berlaku apabila Perumda Cahaya Husada Cilacap mempunyai saldo laba yang positif.
- (4) Dana cadangan sampai dengan jumlah 20% (dua puluh perseratus) dari modal Perumda Cahaya Husada Cilacap hanya dapat digunakan untuk menutup kerugian Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (5) Apabila dana cadangan telah melebihi jumlah 20% (dua puluh perseratus), KPM dapat memutuskan agar kelebihan dari dana cadangan tersebut digunakan untuk keperluan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (6) Direksi harus mengelola dana cadangan agar dana cadangan tersebut memperoleh laba dengan cara yang baik dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Laba yang diperoleh dari pengelolaan dana cadangan dimasukkan dalam perhitungan laba rugi.

Pasal 117

- (1) Dividen yang menjadi hak Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 ayat (1) huruf c, ditetapkan sebesar 55% (lima puluh lima perseratus) dari laba bersih.
- (2) Deviden yang menjadi hak Daerah sebagaimana ayat (1), merupakan penerimaan Daerah setelah disahkan KPM.

Pasal 118

- (1) Tantiem untuk Dewan Pengawas dan Direksi serta bonus untuk Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 ayat (1) huruf d dan huruf e, ditetapkan 5% (lima perseratus) dari laba bersih setelah dikurangi dana cadangan.
- (2) Pemberian tantiem dan bonus yang dikaitkan dengan kinerja Perumda Cahaya Husada Cilacap dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya dalam RKAP pada tahun anggaran berikutnya
- (3) Besaran tantiem untuk Dewan Pengawas dan Direksi serta bonus untuk Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 119

- (1) Penggunaan laba lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 ayat (1) huruf f, digunakan untuk :
 - a. Tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) 2% (dua perseratus) dari laba bersih;
 - b. dana pensiun Direksi dan Pegawai 25% (dua puluh lima perseratus) dari laba bersih; dan
 - c. dana pendidikan dan pembinaan 8% (delapan perseratus) dari laba bersih.
- (2) Tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, penggunaannya ditetapkan oleh Direksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX PEMBINAAN

Pasal 120

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pengurusan Perumda Cahaya Husada Cilacap.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh :
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. pejabat pada Pemerintah Daerah yang melakukan fungsi pembinaan teknis Perumda Cahaya Husada Cilacap; dan
 - c. pejabat pada Pemerintah Daerah yang melaksanakan fungsi pengawasan atas permintaan Sekretaris Daerah.
- (3) Sekretaris Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, melaksanakan pembinaan terhadap pengurusan Perumda Cahaya Husada Cilacap pada kebijakan yang bersifat strategis.
- (4) Pejabat pada Pemerintah Daerah yang melakukan fungsi pembinaan teknis Perumda Cahaya Husada Cilacap sebagaimana dimaksud pada ayat (2), mempunyai tugas melakukan:
 - a. pembinaan organisasi, manajemen, dan keuangan;
 - b. pembinaan kepengurusan;
 - a. pembinaan pendayagunaan aset;
 - b. pembinaan pengembangan bisnis;
 - c. monitoring dan evaluasi;
 - d. administrasi pembinaan; dan
 - e. tugas lain yang diberikan oleh Bupati.
- (5) Segala biaya yang timbul sebagai akibat pelaksanaan pembinaan pengurusan Perumda Cahaya Husada Cilacap sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dibebankan pada RKAP.

BAB X KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 121

Seluruh biaya untuk penghasilan anggota Dewan Pengawas, anggota Direksi, dan Pegawai dituangkan dalam RKAP tahun berjalan yang disahkan oleh KPM.

Pasal 122

- (1) Dalam hal Perumda Cahaya Husada Cilacap tidak mampu membayar honorarium/gaji anggota Dewan Pengawas, anggota Direksi, dan Pegawai, maka honorarium/gaji tersebut menjadi hutang Perumda Cahaya Husada Cilacap kepada masing-masing anggota Dewan Pengawas, anggota Direksi, dan Pegawai bersangkutan terhitung sejak Perumda Cahaya Husada Cilacap tidak mampu membayar, tanpa dikenakan bunga dan denda.
- (2) Pembayaran honorarium/gaji anggota Dewan Pengawas, anggota Direksi, dan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 123

- (1) Dewan Pengawas dan Direksi yang diangkat sebelum Peraturan Bupati ini ditetapkan, tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya sampai dengan masa jabatannya berakhir.
- (2) Hak, tugas, dan kewajiban anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi yang diangkat sebelum Peraturan Bupati ini ditetapkan, menyesuaikan ketentuan Peraturan Bupati ini.

Pasal 124

- (1) Kontrak Kerja Waktu Tertentu bagi tenaga kontrak yang ditandatangani sebelum Peraturan Bupati ini ditetapkan, tetap berlaku sampai berakhirnya kontrak dimaksud.
- (2) Hak, tugas, dan kewajiban bagi tenaga kontrak yang diangkat sebelum Peraturan Bupati ini ditetapkan, menyesuaikan ketentuan Peraturan Bupati ini.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 125

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Cilacap
pada tanggal 1 SEP 2020

BUPATI CILACAP,

TATTO SUWARTO PAMUJI

Diundangkan di Cilacap,
pada tanggal 1 SEP 2020

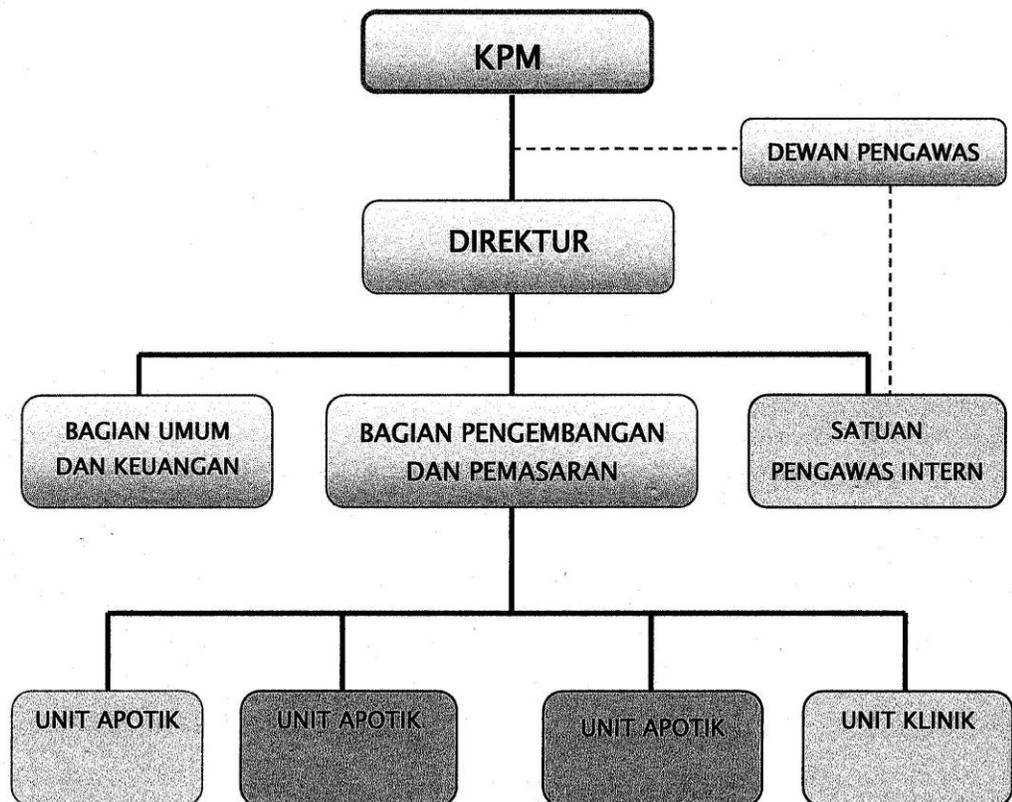
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN CILACAP,

FARID MA'RUF

BERITA DAERAH KABUPATEN CILACAP TAHUN 2020 NOMOR 133

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI CILACAP
NOMOR 933 TAHUN 2020
TENTANG ORGAN, KEPEGAWAIAN, DAN
PENGUNAAN LABA PERUSAHAAN UMUM
DAERAH CAHAYA HUSADA KABUPATEN
CILACAP

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
PERUSAHAAN UMUM DAERAH CAHAYA HUSADA
KABUPATEN CILACAP**



BUPATI CILACAP,

TATTO SUWARTO PAMUJI