

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS



TAHUN : 2005

NOMOR : 10

SERI : D

---

PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS

NOMOR 10 TAHUN 2005

TENTANG

KETENTUAN-KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKTUR DAN  
KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA GALUH  
KABUPATEN CIAMIS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIAMIS,

- Menimbang : a. bahwa Ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Ciamis, telah diatur dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Ciamis Nomor 12 Tahun 1988;
- b. bahwa berkenaan dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1997 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 1998 serta telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 1 Tahun 2004, tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Galuh Kabupaten Ciamis, maka Peraturan Daerah dimaksud pada huruf a perlu untuk ditinjau kembali dan disesuaikan.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1962 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2387);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851);
5. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4389);
6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4400);
7. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437);
8. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4438);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Penyediaan Air Minum (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4490);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1984, tentang Tata Cara Pembinaan Perusahaan Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1997, tentang Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 1998, tentang Kepengurusan Perusahaan Daerah Air Minum;
14. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 1999, tentang Kepengurusan Badan Usaha Milik Daerah;
15. Keputusan Menteri Negara Otonomi Daerah Nomor 8 Tahun 2000, tentang Pedoman Akuntansi Perusahaan Daerah Air Minum;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 6 Tahun 2000, tentang Tata Cara dan Teknik Penyusunan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis ( Lembaran Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2000 Nomor 3 Seri D);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 1 Tahun 2004, tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Galuh Kabupaten Ciamis sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2005.

Dengan persetujuan bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN CIAMIS  
dan  
BUPATI CIAMIS

## MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS, TENTANG KETENTUAN-KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKTUR DAN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA GALUH KABUPATEN CIAMIS

BAB I  
KETENTUAN UMUM

## Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah, adalah Kabupaten Ciamis;
2. Pemerintah Daerah, adalah Bupati beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
3. Bupati adalah Bupati Ciamis;
4. Perusahaan Daerah, adalah Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Galuh Kabupaten Ciamis;
5. Badan Pengawas, adalah Badan Pengawas Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Galuh Kabupaten Ciamis;
6. Direktur, adalah Direktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Galuh Kabupaten Ciamis;
7. Pegawai, adalah Pegawai yang bekerja di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Galuh Kabupaten Ciamis dan digaji menurut Peraturan Gaji yang berlaku pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Galuh Kabupaten Ciamis;
8. Isteri, adalah seorang isteri dari Pegawai berdasarkan perkawinan yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
9. Anak, adalah anak pegawai baik anak kandung yang lahir dari perkawinan yang sah maupun anak tiri atau anak angkat yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

10. Gaji Pokok, adalah gaji pokok yang ditentukan dalam skala gaji pokok pegawai PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis;
11. Gaji, adalah gaji pokok ditambah dengan tunjangan lainnya;
12. Penghasilan, adalah gaji ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya;
13. Daftar Penilaian Pekerjaan, adalah daftar penilaian pekerjaan yang ditetapkan oleh Direktur;
14. Ijazah, adalah Tanda Tamat Belajar dari Sekolah Negeri atau Swasta yang statusnya disamakan;
15. Peraturan Perusahaan, adalah peraturan yang ditetapkan oleh Direktur dan disetujui oleh Badan Pengawas;
16. Tenaga Honorer atau Tenaga Kontrak, adalah tenaga yang bekerja di PDAM berdasarkan sistim kerja jangka pendek;
17. Honorarium, adalah penghasilan yang diberikan kepada tenaga honorer atau tenaga kontrak;
18. Pangkat, adalah kedudukan yang menunjukkan Tingkat Pegawai dalam susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian;
19. Pengelola Perusahaan Daerah, adalah semua kegiatan yang bertujuan untuk mengelola Perusahaan Daerah yang dilakukan oleh Pengurus.

## BAB II BADAN PENGAWAS

### Bagian Pertama Pembentukan dan Pengangkatan

#### Pasal 2

- (1) Pada Perusahaan Daerah dibentuk Badan Pengawas yang bertanggung jawab kepada Bupati.

- (2) Pengangkatan, Persyaratan yang harus dipenuhi, Jumlah dan Susunan Anggota serta Masa Jabatan Badan Pengawas sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 1 Tahun 2004 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2005.

## Bagian Kedua Tugas, Wewenang dan Kewajiban

### Pasal 3

Badan Pengawas mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Mengawasi kegiatan Direktur;
- b. Memberikan pendapat dan saran kepada Bupati terhadap pengangkatan dan pemberhentian Direktur;
- c. Memberikan pendapat dan saran kepada Bupati terhadap program kerja yang diajukan oleh Direktur;
- d. Memberikan pendapat dan saran kepada Bupati terhadap rencana perubahan status kekayaan Perusahaan Daerah;
- e. Memberikan pendapat dan saran kepada Bupati terhadap rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain;
- f. Memberikan pendapat dan saran kepada Bupati terhadap Laporan Neraca dan Perhitungan Laba/Rugi.

### Pasal 4

Badan Pengawas mempunyai wewenang sebagai berikut :

- a. Memberi peringatan kepada Direktur yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan program kerja yang telah disetujui;
- b. Memeriksa Direktur yang diduga merugikan Perusahaan Daerah;

### Pasal 5

- (1) Badan Pengawas mempunyai kewajiban untuk membantu Bupati dalam hal :

- a. Merumuskan kebijaksanaan di bidang pengelolaan Perusahaan Daerah.
  - b. Melakukan pengawasan dan pembinaan atas jalannya Perusahaan Daerah.
  - c. Membantu, mendorong usaha pembinaan dan pengembangan Perusahaan Daerah berupa :
    - 1) Memberikan pertimbangan dan saran kepada Bupati untuk perbaikan dan perkembangan Perusahaan Daerah.
    - 2) Memberikan petunjuk dan pengarahannya berdasarkan kebijaksanaan Bupati kepada Direktur.
    - 3) Meneliti rancangan Anggaran Perusahaan Daerah dan menyiapkan persetujuan Bupati 3 (tiga) bulan sebelum tahun buku mulai berlaku.
    - 4) Meneliti Neraca Perusahaan Daerah pada akhir tahun buku dan memberikan saran tindak lanjut atas laporan Auditor.
- (2) 6 (enam) bulan sebelum masa jabatan Direktur berakhir, Badan Pengawas meneliti dan menilai hasil pekerjaan dan pertanggung jawaban Direktur untuk disampaikan kepada Bupati.
- (3) Hasil penilaian pekerjaan dan pertanggungjawaban Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disampaikan oleh Badan Pengawas kepada Bupati.

#### Pasal 6

Selain melaksanakan tugas, wewenang dan kewajiban sebagaimana tersebut dalam Pasal 3, 4 dan 5 Badan Pengawas mempunyai kewajiban lain sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan pertemuan rapat secara berkala 6 (enam) bulan sekali untuk membahas dan menilai pelaksanaan tugas Direktur.

- b. Menyelenggarakan koordinasi baik dalam lingkungan Badan Pengawas sendiri atau dengan Direktur.

### Bagian Ketiga Penghasilan

#### Pasal 7

Penghasilan Badan Pengawas terdiri dari :

- a. Uang Jasa;
- b. Jasa Produksi.

#### Pasal 8

- (1) Ketua Badan Pengawas menerima Uang Jasa sebesar 40 % (empat puluh per seratus) dari gaji Direktur;
- (2) Sekretaris Badan Pengawas menerima Uang Jasa sebesar 35 % (tiga puluh lima per seratus) dari gaji Direktur;
- (3) Anggota Badan Pengawas menerima Uang Jasa sebesar 30 % (tiga puluh per seratus) dari gaji Direktur.

#### Pasal 9

- (1) Selain Uang Jasa kepada Badan Pengawas setiap tahun diberikan jasa produksi;
- (2) Besarnya jasa produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan Daerah.

### Bagian Keempat Pemberhentian

#### Pasal 10

- (1) Anggota Badan Pengawas dapat diberhentikan dengan alasan :
  - a. Atas permintaan sendiri;



- b. Karena kesehatan sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya;
  - c. Terlibat dalam tindakan yang merugikan Perusahaan Daerah;
  - d. Terlibat dalam tindak pidana;
  - e. Merugikan Perusahaan Daerah.
- (2) Anggota Badan Pengawas diberhentikan karena meninggal dunia.

#### Pasal 11

- (1) Apabila anggota Badan Pengawas diduga melakukan salah satu perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf c, d dan e, Bupati segera melakukan pemeriksaan terhadap yang bersangkutan;
- (2) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap anggota Badan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terbukti melakukan perbuatan yang dituduhkan, Bupati paling lama 7 (tujuh) hari kerja mengeluarkan Keputusan tentang Pemberhentian sebagai Anggota Badan Pengawas.

### BAB III DIREKTUR

#### Bagian Pertama Pengangkatan

#### Pasal 12

- (1) Pengangkatan dan pemberhentian Direktur ditetapkan dengan Keputusan Bupati atas usulan Badan Pengawas dengan terlebih dahulu melalui uji kelayakan dan kepatutan (fit and proper test);

- (2) Untuk dapat diangkat sebagai Direktur dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan dan mekanisme yang telah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 1 Tahun 2004 sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 9 Tahun 2005 serta Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

## Bagian Kedua Tugas dan Wewenang

### Pasal 13

Direktur dalam mengelola Perusahaan Daerah mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan Perusahaan Daerah;
- b. Merencanakan dan menyusun program kerja Perusahaan Daerah 5 tahunan dan tahunan;
- c. Membina pegawai;
- d. Mengurus dan mengelola kekayaan Perusahaan Daerah;
- e. Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan;
- f. Melaksanakan kegiatan teknik Perusahaan Daerah;
- g. Mewakili Perusahaan Daerah baik didalam dan di luar Pengadilan;
- h. Menyampaikan laporan berkala mengenai seluruh kegiatan termasuk Neraca dan perhitungan Laba/Rugi.

### Pasal 14

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Direktur mempunyai wewenang sebagai berikut :

- a. Mengangkat dan memberhentikan pegawai setelah mendapat persetujuan Bupati;

- b. Mengangkat, memberhentikan dan memindah tugaskan pegawai dari jabatan dibawah Direktur setelah mendapat persetujuan Bupati;
- c. Menandatangani pinjaman setelah mendapat persetujuan Bupati;
- d. Menandatangani Neraca dan Perhitungan Laba/Rugi;
- e. Menandatangani ikatan hukum dengan pihak lain setelah mendapat persetujuan Bupati.

### Bagian Ketiga Penghasilan dan Hak-hak Direktur

#### Pasal 15

Penghasilan Direktur terdiri dari gaji, tunjangan dan jasa produksi.

#### Pasal 16

- (1) Besarnya gaji Direktur paling banyak 2,5 ( dua koma lima) kali gaji pegawai yang tertinggi di dalam Perusahaan daerah atau menerima gaji yang layak sesuai dengan kemampuan Perusahaan Daerah;
- (2) Tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 terdiri dari :
  - a. Tunjangan kesehatan;
  - b. Tunjangan kemahalan;
  - c. Perumahan Dinas atau uang sewa rumah yang pantas.
- (3) Jasa produksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 diberikan setiap tahun.
- (4) Besarnya tunjangan dan jasa produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) ditetapkan oleh Bupati setelah memperhatikan pendapat Badan Pengawas dan kemampuan Perusahaan Daerah.

- (3) Jumlah seluruh biaya untuk penghasilan Direktur, penghasilan Badan Pengawas, penghasilan pegawai dan biaya tenaga kerja lainnya tidak boleh melebihi 30 % (tiga puluh per seratus) dari seluruh realisasi anggaran Perusahaan Daerah Tahun Anggaran yang berjalan.

#### Bagian Keempat Cuti

##### Pasal 17

- (1) Direktur memperoleh hak cuti sebagai berikut :
  - a. Cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja;
  - b. Cuti besar/cuti panjang selama 2 (dua) bulan untuk setiap satu kali masa jabatan;
  - c. Cuti bersalin selama 3 (tiga) bulan bagi Direktris;
  - d. Cuti alasan penting;
  - e. Cuti sakit.
- (2) Pelaksanaan hak cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, b dan c dilaksanakan setelah mendapat persetujuan Bupati atau pejabat yang ditunjuk;
- (3) Pelaksanaan hak cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan e dilaksanakan setelah mendapat persetujuan Badan Pengawas;
- (4) Direktur selama melaksanakan cuti mendapatkan penghasilan penuh dari Perusahaan Daerah;
- (5) Apabila karena kesibukan di kantor, Direktur tidak mengambil Cuti Besar/Cuti Panjang, diberikan ganti uang sebesar 1 (satu) kali gaji yang diterima pada bulan terakhir.

#### Bagian Kelima Pemberhentian

##### Pasal 18

- (1) Direktur dapat diberhentikan dengan alasan :

- a. Atas permintaan sendiri;
  - b. Karena kesehatan tidak dapat melaksanakan tugasnya;
  - c. Tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan program kerja yang telah disetujui;
  - d. Terlibat dalam tindakan yang merugikan Perusahaan Daerah;
  - e. Terlibat dalam tindak pidana;
  - f. Merugikan Perusahaan Daerah.
- (2) Direktur diberhentikan karena meninggal dunia.

#### Pasal 19

- (1) Apabila Direktur diduga melakukan salah satu perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf c, d, e dan f, maka Badan Pengawas segera melakukan pemeriksaan terhadap yang bersangkutan.
- (2) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terbukti melakukan perbuatan yang dituduhkan, Badan Pengawas segera melaporkan kepada Bupati.

#### Pasal 20

Bupati paling lama 7 hari kerja setelah menerima laporan dari Badan Pengawas, sudah harus mengeluarkan Surat Keputusan tentang Pemberhentian sebagai Direktur.

#### Pasal 21

- (1) Direktur yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf a dan b serta Pasal 18 ayat (2), diberhentikan dengan hormat.
- (2) Direktur yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf c, d, e dan f diberhentikan tidak dengan hormat.

## Bagian Keenam Pesangon

### Pasal 22

- (1) Bagi Direktur yang diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri yang diangkat dari Pegawai Pegawai Perusahaan, menjadi pegawai kembali dengan diberi pangkat sama dengan pangkat pegawai yang tertinggi pada Perusahaan Daerah;
- (2) Direktur yang diberhentikan berdasarkan Pasal 18 ayat (1) huruf b diberikan pesangon sebesar 1 (satu) kali penghasilan yang diterima pada bulan terakhir.
- (3) Direktur yang diberhentikan berdasarkan Pasal 18 ayat (2), selain diberikan uang duka sebesar 3 (tiga) kali penghasilan yang diterima pada bulan terakhir, juga diberikan uang penghargaan yang besarnya ditetapkan secara proporsional sesuai masa jabatannya.
- (4) Direktur yang berhenti karena habis masa jabatannya dan tidak diangkat kembali, diberikan uang penghargaan sesuai dengan kemampuan Perusahaan Daerah.
- (5) Direktur tidak berhak atas pesangon apabila diberhentikan tidak dengan hormat.

### Pasal 23

Paling lama 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatan Direktur berakhir, Badan Pengawas sudah mengajukan calon Direktur kepada Bupati.

### Pasal 24

- (1) Bupati mengangkat Pelaksana Tugas (PLT), apabila Direktur diberhentikan sebelum masa jabatannya berakhir.

- (2) Pengangkatan Pelaksana Tugas (PLT) ditetapkan dengan Keputusan Bupati untuk masa jabatan paling lama 3 (tiga) bulan.

## BAB IV KEPEGAWAIAN

### Bagian Pertama Pengadaan Pegawai

#### Pasal 25

Direktur berwenang menerima, mengangkat, menaikkan pangkat, menetapkan gaji berkala, menjatuhkan hukuman disiplin dan memberhentikan pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 26

Pengadaan Pegawai dilakukan hanya untuk mengisi formasi yang telah ditentukan berdasarkan Struktur Organisasi yang ditetapkan oleh Bupati.

#### Pasal 27

Setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi pegawai baru dalam Perusahaan Daerah.

#### Pasal 28

Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi pegawai adalah :

- a. Warga Negara Indonesia ;
- b. Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 40 tahun;

- c. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang pasti;
- d. Tidak pernah terlibat dalam gerakan yang menentang Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah;
- e. Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai suatu instansi, baik instansi Pemerintah/swasta;
- f. Mempunyai pendidikan, kecakapan atau keahlian yang diperlukan;
- g. Berkelakuan baik yang dibuktikan dengan surat keterangan POLRI setempat;
- h. Berbadan sehat yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
- i. Tidak boleh merangkap menjadi pegawai dari instansi/perusahaan lain ;
- j. Syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Direktur.

#### Pasal 29

- (1) Pengadaan Pegawai Perusahaan Daerah diumumkan seluas-luasnya oleh Direktur atau Pejabat yang ditunjuk;
- (2) Dalam pengadaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipapan pengumuman dicantumkan antara lain :
  - a. Jumlah dan jenis lowongan.
  - b. Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.
  - c. Alamat tempat lamaran diajukan.
  - d. Batas waktu pengajuan surat lamaran.

#### Pasal 30

Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis tangan kepada Perusahaan Daerah dengan melampirkan persyaratan :



- a. Daftar Riwayat Hidup.
- b. Salinan Ijazah atau Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) yang telah disahkan.
- c. Surat Keterangan Berkelakuan Baik.
- d. Surat Keterangan Kesehatan dari Dokter.
- e. Surat Pernyataan Pelamar, bahwa ia tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
- f. Surat Pernyataan Pelamar, bahwa ia tidak pernah terlibat dalam suatu Gerakan yang menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- g. Surat Pernyataan Pelamar, bahwa ia tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai suatu Instansi, baik Instansi Pemerintah maupun Instansi Swasta.
- h. Surat Pernyataan Pelamar, bahwa ia tidak berkedudukan sebagai pegawai atau calon Pegawai Negeri.
- i. Pas photo menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan.
- j. Salinan sah keputusan atas keterangan tentang pengalaman bekerja bagi pelamar yang telah mempunyai pengalaman bekerja.
- k. Surat Keterangan lainnya yang diminta dalam pengumuman.

#### Pasal 31

Surat lamaran yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30, tidak akan dikembalikan kepada pelamar yang bersangkutan.

#### Pasal 32

- (1) Pelamar yang surat lamarannya memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sebagaimana tersebut dalam Pasal 30, akan dipanggil untuk mengikuti seleksi ujian;

- (2) Seleksi ujian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan oleh Panitia yang telah dibentuk oleh Direktur;
- (3) Materi seleksi ujian yang akan diuji oleh Panitia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi bidang :
  - a. Pengetahuan Umum.
  - b. Pengetahuan Teknis.
  - c. Mental dan Ideologi.
  - d. Kepribadian, apabila dipandang perlu.

### Pasal 33

Pelamar yang diterima, diangkat oleh Direktur menjadi Pegawai dengan masa percobaan dan dipekerjakan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Pasal 34

- (1) Pegawai yang telah menjalankan masa percobaan paling singkat 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dapat diangkat menjadi pegawai tetap dalam pangkat tertentu menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
  - a. Telah menunjukkan kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
  - b. Telah menunjukkan sikap dan budi pekerti yang baik.
  - c. Telah menunjukkan kecakapan dalam melakukan Tugas.
  - d. Telah memenuhi syarat-syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi pegawai.
- (2) Syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, b dan c dinyatakan secara tertulis oleh atasan yang bersangkutan yang berwenang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan, sedang syarat dimaksud pada huruf d dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh Dokter dan ahli lainnya.

- (3) Selama masa percobaan terhadap calon pegawai dilakukan penilaian meliputi :
  - a. Kesetiaan;
  - b. Prestasi kerja;
  - c. Kerjasama;
  - d. Ketaatan;
  - e. Kejujuran;
  - f. Tanggung jawab;
  - g. Prakarsa.
- (4) Selama menjalani masa percobaan, calon pegawai tidak diperkenankan menduduki jabatan.

#### Pasal 35

Calon Pegawai yang telah menjalankan masa percobaan tetapi tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34, diberhentikan tanpa mendapat uang pesangon.

#### Pasal 36

- (1) Direktur dapat mengangkat tenaga honorer atau tenaga kontrak sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Tenaga honorer atau tenaga kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan honorarium yang besarnya ditetapkan oleh Direktur.
- (3) Tenaga honorer atau tenaga kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diperkenankan menduduki jabatan.

#### Bagian Kedua

Nama dan Susunan Kepangkatan, Pengangkatan dalam Pangkat dan Kenaikan Pangkat

#### Paragraf 1

Nama dan Susunan Kepangkatan

## Pasal 37

Nama, Susunan Kepangkatan dan Golongan Pegawai Perusahaan Daerah dari yang terendah sampai dengan tertinggi adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Dasar Muda : Golongan A ruang 1
2. Pegawai Dasar Muda I : Golongan A ruang 2
3. Pegawai Dasar : Golongan A ruang 3
4. Pegawai Dasar I : Golongan A ruang 4
5. Pelaksana Muda : Golongan B ruang 1
6. Pelaksana Muda I : Golongan B ruang 2
7. Pelaksana : Golongan B ruang 3
8. Pelaksana I : Golongan B ruang 4
9. Staf. Muda : Golongan C ruang 1
10. Staf. Muda I : Golongan C ruang 2
11. Staf : Golongan C ruang 3
12. Staf. I : Golongan C ruang 4
13. Staf. Madya : Golongan D ruang 1
14. Staf. Madya I : Golongan D ruang 2
15. Staf. Utama Madya : Golongan D ruang 3
16. Staf. Utama : Golongan D ruang 4

Paragraf 2  
Pangkat

## Pasal 38

- (1) Pegawai diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan jenjang pangkat dan pengamatan lain yang ditetapkan untuk jabatan itu.

### Paragraf 3 Pengangkatan Pertama

#### Pasal 39

Calon pegawai yang diangkat sebagai pegawai diberikan pangkat dan golongan ruang permulaan sebagai berikut :

- a. Berijazah Sekolah Dasar diberikan pangkat Pegawai Dasar Muda dan Golongan Ruang A/1;
- b. Berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama diberikan Pangkat Dasar Muda I dan golongan ruang A/2
- c. Berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas diberikan pangkat Pelaksana Muda dan golongan ruang B/1
- d. Berijazah Sarjana Muda/Diploma III diberikan pangkat Pelaksana Muda I dan Golongan ruang B/2
- e. Berijazah Sarjana diberikan pangkat Staf Muda dan golongan ruang C/1.

#### Pasal 40

Pegawai dari badan usaha lain dapat diterima menjadi pegawai dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Badan Usaha sejenis :
  - 1) Tidak diberhentikan :
    - a) Dengan tidak hormat;
    - b) Dengan hormat tanpa predikat;
    - c) Dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
  - 2) Pengalaman kerjanya diakui seluruhnya;
  - 3) Diberikan pangkat setinggi-tingginya sama dengan pangkat terakhir yang dimiliki
- b. Badan Usaha tidak sejenis :
  - 1) Tidak diberhentikan :
    - a) Dengan tidak hormat;
    - b) Dengan hormat tanpa predikat;
    - c) Dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

- 2) Pengalaman kerjanya diakui 1/3 (satu per tiga);
- 3) Diberikan pangkat paling tinggi sama dengan pangkat terakhir yang dimiliki.

#### Pasal 41

- (1) Pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan oleh Direktur berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan.
- (2) Setiap pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan berhak atas kenaikan pangkat reguler.
- (3) Pemberian kenaikan pangkat pilihan merupakan penghargaan atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

#### Paragraf 4

#### Kenaikan Pangkat

#### Pasal 42

- (1) Kenaikan Pangkat Pegawai ditetapkan pada tanggal 1 Januari dan 1 Juli tiap tahun.
- (2) Kenaikan Pangkat pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
  - a. Kenaikan pangkat biasa ;
  - b. Kenaikan pangkat pilihan ;
  - c. Kenaikan pangkat penyesuaian ;
  - d. Kenaikan pangkat istimewa ;
  - e. Kenaikan pangkat pengabdian ;
  - f. Kenaikan pangkat anumerta.
- (3) Kenaikan pangkat pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan peraturan Perusahaan Daerah.

### Pasal 43

- (1) Kenaikan pangkat biasa diberikan kepada pegawai tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya dan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- (2) Kenaikan pangkat biasa dapat diberikan setiap kali setingkat lebih tinggi apabila pegawai dimaksud memenuhi salah satu persyaratan sebagai berikut :
  - a. Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja paling rendah bernilai cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  - b. Telah 5 (lima) tahun atau lebih dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja paling rendah bernilai cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (3) Maksimal kenaikan pangkat biasa yang dapat dicapai oleh seorang pegawai Perusahaan Daerah paling tinggi sebagai berikut :
  - a. Berijazah Sekolah Dasar sampai dengan Golongan ruang B/1.
  - b. Berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama sampai dengan Golongan ruang B/2.
  - c. Berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas sampai dengan Golongan ruang C/1.
  - d. Berijazah D III sampai dengan Golongan Ruang C/2.
  - e. Berijazah Sarjana sampai dengan Golongan ruang D/1.

### Pasal 44

- (1) Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada pegawai Perusahaan Daerah yang memangku jabatan dan telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- (2) Kenaikan pangkat pilihan dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila Pegawai dimaksud memenuhi salah satu persyaratan sebagai berikut :

- a. Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan hasil penilaian prestasi kerja setiap unsur paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir ;
  - b. Telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan hasil penilaian prestasi kerja rata-rata bernilai baik tanpa nilai kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir ;
  - c. Telah 6 (enam) tahun atau lebih dalam pangkat yang dimilikinya dengan hasil penilaian prestasi kerja rata-rata bernilai cukup tanpa nilai kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (3) Kenaikan pangkat pilihan diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

#### Pasal 45

- (1) Pegawai yang memegang jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 dengan pangkat lebih rendah pada jenjang tersebut, setiap kali dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila memenuhi salah satu persyaratan sebagai berikut :
- a. Paling singkat telah 1 (satu) tahun memegang jabatan dan telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir dengan hasil penilaian kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
  - b. Paling singkat telah 1 (satu) tahun memegang jabatan dan telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat terakhir dengan hasil penilaian kerja rata-rata bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) kali selama menjadi pegawai.



#### Pasal 46

Kenaikan pangkat penyesuaian diberikan kepada pegawai karena memperoleh Tanda Tamat Belajar atau Ijazah yang lebih tinggi.

#### Pasal 47

- (1) Kenaikan pangkat istimewa diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi luar biasa atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Perusahaan Daerah.
- (2) Kenaikan Pangkat dimaksud pada ayat (1) tidak terikat pada jabatan dan ketentuan ujian dinas.

#### Pasal 48

Kenaikan pangkat pengabdian diberikan kepada pegawai yang akan memasuki masa pensiun setingkat lebih tinggi dari pangkatnya dengan ketentuan paling singkat telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir.

#### Pasal 49

Kenaikan pangkat anumerta diberikan kepada pegawai yang meninggal dunia dalam melakukan tugas setingkat lebih tinggi dari pangkat terakhir.

### Bagian Ketiga

#### Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Daftar Urut Kepangkatan

#### Paragraf 1

#### Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

#### Pasal 50

- (1) Terhadap setiap Pegawai dilakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan sekali setahun oleh Pejabat Penilai.

- (2) Hasil Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.
- (3) Dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan unsur-unsur yang dinilai adalah :
  - a. Kesetiaan.
  - b. Prestasi kerja.
  - c. Tanggung jawab.
  - d. Ketaatan.
  - e. Kejujuran.
  - f. Kerja sama.
  - g. Prakarsa, dan
  - h. Kepemimpinan.
- (4) Yang dimaksud dengan :
  - a. Kesetiaan adalah Kesetiaan, Ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
  - b. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
  - c. Tanggung Jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
  - d. Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala Peraturan perundang-undangan dan Peraturan Kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah kedinasan.
  - e. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
  - f. Kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan.

- g. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.
  - h. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- (5) Unsur kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf h hanya dinilai bagi Pegawai yang berpangkat Pelaksana Muda Golongan B/1 ke atas yang memangku suatu jabatan.

#### Pasal 51

Nilai Pelaksanaan Pekerjaan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :

- |              |               |
|--------------|---------------|
| a. Amat baik | = 91 – 100    |
| b. Baik      | = 76 – 90     |
| c. Cukup     | = 61 – 75     |
| d. Sedang    | = 51 – 60     |
| e. Kurang    | = 50 ke bawah |

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan adalah bersifat rahasia.

#### Pasal 52

- (1) Pejabat Penilai adalah Atasan langsung pegawai yang dinilai;
- (2) Pejabat Penilai wajib melakukan Penilaian pelaksanaan Pekerjaan terhadap pegawai yang berada dalam lingkungannya;
- (3) Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan pada tiap-tiap akhir tahun.

#### Pasal 53

- (1) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan diberikan oleh Pejabat Penilai kepada Pegawai yang dinilai;

- (2) Apabila Pegawai yang dinilai berkeberatan atas nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, maka ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan Pejabat Penilai melalui hierarki dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut.

#### Pasal 54

- (1) Pejabat Penilai menyampaikan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Atasan Pejabat Penilai dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Apabila tidak ada keberatan dari yang dinilai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut disampaikan tanpa Catatan.
  - b. Apabila ada keberatan dari Pegawai yang dinilai, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut disampaikan dengan catatan tentang tanggapan Pejabat Penilai atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai
- (2) Atasan Pejabat Penilai memeriksa dengan seksama Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang disampaikan kepadanya;
- (3) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan baru berlaku sesudah ada pengesahan dari atasan Pejabat Penilai.

#### Paragraf 2

#### Daftar Urut Kepangkatan

#### Pasal 55

- (1) Daftar Urut Kepangkatan dibuat sekali setahun, setiap akhir tahun;
- (2) Daftar Urut Kepangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan obyektif dalam melaksanakan pembinaan karier pegawai.

### Pasal 56

Apabila ada formasi jabatan, maka pegawai yang menduduki Daftar Urut Kepangkatan yang lebih tinggi dipertimbangkan lebih dahulu untuk mengisi formasi tersebut.

### Pasal 57

- (1) Urutan yang digunakan untuk menetapkan nomor urut dalam Daftar Urut Kepangkatan, secara berurutan :
  - a. Pangkat.
  - b. Jabatan.
  - c. Masa Kerja.
  - d. Latihan Jabatan.
  - e. Pendidikan, dan
  - f. Usia.
- (2) Daftar Urut Kepangkatan adalah bersifat terbuka dan diumumkan oleh dan menurut cara yang ditentukan.

### Pasal 58

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

## Bagian Keempat Kesejahteraan Pegawai

### Paragraf 1 Gaji

## Pasal 59

- (1) Pegawai yang diangkat dalam pangkat tertentu diberikan gaji yang terdiri dari :
  - a. Gaji Pokok;
  - b. Tunjangan Keluarga;
  - c. Tunjangan Kemahalan.
- (2) Besarnya gaji pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## Pasal 60

- (1) Tunjangan keluarga terdiri dari :
  - a. Tunjangan Isteri/Suami;
  - b. Tunjangan Anak.
- (2) Tunjangan Isteri dan Tunjangan Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pegawai Pria yang mempunyai Isteri dan Anak.
- (3) Tunjangan Anak diberikan kepada pegawai Wanita yang mempunyai anak.
- (4) Tunjangan Suami diberikan apabila suaminya cacat tubuh sehingga tidak dapat mencari nafkah yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter yang ditunjuk oleh Direktur.

## Pasal 61

- (1) Besarnya tunjangan Isteri/Suami adalah 10 % dari gaji pokok.
- (2) Besarnya tunjangan setiap anak adalah 5 % dari gaji pokok dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Jumlah anak paling banyak 2 orang;
  - b. Batas umur sampai dengan 21 tahun;
  - c. Tidak mempunyai penghasilan sendiri;
  - d. Tidak kawin atau belum pernah kawin.

- (3) Batas umur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diperpanjang sampai mencapai umur 25 tahun apabila anak dimaksud bersekolah/kuliah yang dibuktikan dengan Surat Keterangan dari Kepala Sekolah/Dekan.

#### Pasal 62

- (1) Calon Pegawai dalam masa percobaan diberikan gaji sebesar 80 % (delapan puluh perseratus) dari gaji pegawai.
- (2) Selain gaji, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang bersangkutan diberikan tunjangan yang jenis dan besarnya ditetapkan dengan Peraturan Perusahaan Daerah.

#### Pasal 63

- (1) Penetapan gaji pokok pegawai yang diangkat pada suatu pangkat yang termasuk dalam golongan/ruang gaji baru yang lebih tinggi dari pada golongan /ruang gaji menurut pangkat lama, diberikan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan/ruang gaji baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja dalam pangkat lama.
- (2) Penetapan gaji pokok pegawai yang ditetapkan dalam suatu pangkat termasuk golongan/ruang gaji baru yang lebih rendah dari golongan/ruang gaji menurut pangkat lama diberikan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan/ruang gaji baru yang akan diperolehnya apabila yang bersangkutan terus menjabat pangkat baru itu.

#### Pasal 64

- (1) Pegawai yang memenuhi syarat-syarat kecakapan, kerajinan dan pengabdian/ketaatan dalam melaksanakan kewajiban di Perusahaan Daerah, diberikan kenaikan gaji berkala.

- (2) Kenaikan gaji berkala dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pegawai 2 (dua) tahun sekali apabila memenuhi syarat-syarat :
  - a. Hasil Penilaian Prestasi kerja rata-rata baik tanpa nilai kurang dalam tahun terakhir.
  - b. Masih dalam batas masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala.
- (3) Apabila penilaian prestasi kerja pegawai belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a, maka kenaikan gaji berkala ditunda paling lama 1 (satu) tahun.
- (4) Apabila sampai dengan batas waktu penundaan, pegawai yang bersangkutan belum memenuhi persyaratan dimaksud ayat (2), maka kenaikan gaji berkalanya ditunda lagi tiap-tiap kali paling lama untuk 1 (satu) tahun.

#### Pasal 65

Pegawai yang daftar penilaian prestasi kerja menunjukkan hasil yang amat baik, sehingga patut dijadikan pegawai teladan, dapat diberikan kenaikan gaji berkala istimewa yang besarnya ditetapkan dengan Peraturan Perusahaan Daerah.

#### Paragraf 2 Penghasilan

#### Pasal 66

- (1) Penghasilan Pegawai terdiri dari :
  - a. Gaji;
  - b. Tunjangan-tunjangan lainnya
- (2) Tunjangan-tunjangan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain :
  - a. Tunjangan jabatan;
  - b. Tunjangan pelaksana;



- c. Tunjangan keahlian;
  - d. Tunjangan perumahan/penggantian sewa rumah;
  - e. Tunjangan transport;
  - f. Tunjangan/biaya pengobatan, perawatan di rumah sakit;
  - g. Tunjangan sandang pangan.
- (3) Jenis dan besarnya tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Perusahaan Daerah;
- (4) Pegawai membayar pajak penghasilan atas beban perusahaan daerah.

### Paragraf 3 Masa Kerja

#### Pasal 67

- (1) Masa Kerja Pegawai termasuk masa sebelum menjadi Pegawai Perusahaan Daerah dapat diperhitungkan dengan Keputusan Direktur.
- (2) Direksi dapat memberikan masa kerja tambahan bagi Pegawai yang berhasil meningkatkan Pendidikannya berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Paragraf 4 Hak Cuti

#### Pasal 68

Pegawai berhak mendapat cuti tahunan, cuti kawin, cuti hamil, cuti sakit dan cuti karena alasan penting atau cuti untuk menunaikan ibadah Haji serta cuti diluar tanggungan Perusahaan Daerah.

#### Pasal 69

- (1) Pegawai yang telah bekerja paling singkat 1 (satu) tahun secara terus menerus berhak atas cuti tahunan.
- (2) Lamanya cuti tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja.

- (3) Cuti tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu yang kurang dari 3 (tiga) hari kerja.
- (4) Untuk mendapat cuti tahunan, Pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Cuti tahunan diberikan secara tertulis oleh Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.

#### Pasal 70

- (1) Pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (enam) tahun secara terus-menerus berhak atas cuti besar yang lamanya 3 (tiga) bulan.
- (2) Pegawai yang menjalani cuti besar tidak berhak lagi atas cuti tahunannya dalam tahun yang bersangkutan.
- (3) Untuk mendapatkan cuti besar pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan tertulis kepada Direktur atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Cuti Besar diberikan secara tertulis oleh Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.

#### Pasal 71

Setiap pegawai yang menderita sakit berhak atas cuti sakit.

#### Pasal 72

- (1) Pegawai yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit dengan ketentuan bahwa ia harus memberitahukan kepada atasannya.
- (2) Pegawai yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa Pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter.

- (3) Pegawai yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit dengan ketentuan bahwa Pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pegawai yang tidak sembuh dari sakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus diuji kembali kesehatannya oleh Dokter.
- (6) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Pegawai yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan mendapat uang tunggu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 73

- (1) Pegawai Wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk waktu paling lama 1 ½ (satu setengah) bulan.
- (2) Untuk mendapatkan cuti sakit, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter atau Bidan.

#### Pasal 73

Pegawai yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga perlu mendapat perawatan, maka yang bersangkutan berhak atas cuti sakit sampai ia sembuh dari penyakitnya.

#### Pasal 74

Selama menjalankan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 sampai dengan Pasal 73 Pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

#### Pasal 75

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 sampai dengan Pasal 73 kecuali sakit dimaksud dalam Pasal 72 ayat (1) diberikan secara tertulis oleh Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.

#### Pasal 76

- (1) Untuk persalinan anak yang pertama, kedua dan ketiga pegawai wanita berhak atas cuti bersalin.
- (2) Waktu persalinan anak yang keempat dan seterusnya pegawai wanita diberikan cuti diluar tanggungan Perusahaan Daerah.
- (3) Lamanya cuti bersalin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan setelah persalinan.

#### Pasal 77

- (1) Untuk mendapatkan cuti bersalin, Pegawai wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direktur atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Cuti bersalin diberikan secara tertulis oleh Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.

#### Pasal 78

Selama menjalankan cuti bersalin, Pegawai wanita yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

#### Pasal 79

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

- (2) Lamanya cuti karena alasan penting ditentukan oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk memberikan cuti untuk paling lama 2 (dua) bulan.

#### Pasal 80

Yang dimaksud dengan cuti karena alasan penting adalah Cuti karena :

- a. Ibu, Bapak, Istri/suami, anak, adik, kakak, mertua atau menantu sakit atau karena meninggal dunia.
- b. Melangsungkan perkawinan yang pertama.
- c. Alasan penting lainnya yang ditetapkan kemudian oleh Direktur.

#### Pasal 81

Untuk mendapatkan cuti karena alasan penting, Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyebutkan alasan-alasan kepada Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.

#### Paragraf 5 Hak Pensiun

#### Pasal 82

- (1) Setiap pegawai berhak atas pensiun yang pelaksanaannya akan diatur dan ditetapkan dengan Peraturan Perusahaan Daerah.
- (2) Pegawai yang pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak atas uang pensiun, yang besarnya ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun Pegawai PDAM (Dapenma Pamsi).
- (3) Selain uang pensiun pegawai berhak atas jaminan hari tua yang dananya dihimpun dari usaha Perusahaan Daerah dan luran Pegawai yang ditetapkan dengan Peraturan Perusahaan Daerah.

## Paragraf 6 Penghargaan

### Pasal 83

Direktur memberikan penghargaan dan tanda jasa kepada :

- a. Pegawai yang mempunyai masa kerja terus-menerus selama 15 (lima belas) tahun dan hasil penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, diberikan penghargaan minimal 3 (tiga) kali penghasilan;
- b. Pegawai yang mempunyai masa kerja terus-menerus selama 25 (dua puluh lima) tahun dan hasil penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, diberikan penghargaan minimal 5 (lima) kali penghasilan;
- c. Pegawai yang mempunyai masa kerja terus-menerus selama 30 (tiga puluh) tahun dan hasil penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, diberikan penghargaan minimal 6 (enam) kali penghasilan;
- d. Pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja dan/atau berjasa dalam pengembangan perusahaan Daerah sehingga dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya, diberikan penghargaan yang nilai dan bentuknya ditetapkan dengan Peraturan Perusahaan Daerah;
- e. Pegawai yang akan memasuki masa pensiun normal, diberikan penghargaan yang nilai dan bentuknya ditetapkan Peraturan Perusahaan Daerah.

### Pasal 84

Setiap tahun setelah tutup buku, kepada pegawai dapat diberikan jasa produksi, yang besarnya ditetapkan dengan Peraturan Perusahaan daerah.

Bagian Kelima  
Disiplin Pegawai

Paragraf 1  
Kewajiban dan Larangan

Pasal 85

Setiap Pegawai Wajib :

- a. Mendukung dan membela serta mengamalkan Ideologi Negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. Mendahulukan kepentingan Perusahaan Daerah diatas kepentingan pribadi atau golongan;
- c. Mematuhi/mentaati segala peraturan dan menjauhi semua larangan Perusahaan Daerah;
- d. Memegang teguh rahasia Perusahaan Daerah dan rahasia Jabatan;
- e. Mengangkat Sumpah Pegawai dan/atau Sumpah Jabatan sesuai dengan Peraturan;
- f. Mematuhi/mentaati semua Peraturan perundang-undangan kepegawaian.

Pasal 86

Setiap Pegawai dilarang :

- a. Melakukan kegiatan-kegiatan yang langsung atau tidak langsung merugikan kepentingan Perusahaan Daerah dan/atau Negara;
- b. Menggunakan kedudukannya dalam Perusahaan Daerah untuk memberikan keuntungan diri sendiri atau orang lain baik langsung ataupun tidak langsung yang merugikan Perusahaan Daerah;
- c. Melakukan hal-hal yang mencemarkan nama baik perusahaan dan/atau negara;

- d. Memberikan keterangan tertulis maupun lisan tentang Perusahaan Daerah kepada pihak lain diluar wewenangnya tanpa ijin tertulis dari Direktur.

## Paragraf 2 Hukuman Disiplin

### Pasal 87

Seorang pegawai dapat dikenakan hukuman disiplin karena melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 85 dan 86

### Pasal 88

- (1) Tingkat Hukuman disiplin terdiri dari :
  - a. Hukuman Disiplin ringan
  - b. Hukuman Disiplin sedang, dan
  - c. Hukuman Disiplin berat.
- (2) Jenis Hukuman disiplin ringan :
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis.
- (3) Jenis Hukuman disiplin sedang terdiri dari :
  - a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun
  - b. Penundaan Kenaikan Pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun
- (4) Jenis Hukuman disiplin berat terdiri dari :
  - a. Penurunan Pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
  - b. Penurunan Jabatan
  - c. Pembebasan dari jabatan
  - d. Pemberhentian sementara
  - e. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai, dan
  - f. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai.



### Pasal 89

Dengan tidak mengurangi ketentuan Peraturan Perundang-undangan pidana dan/atau Peraturan Perundang-undangan lainnya, Pegawai yang melakukan Pelanggaran disiplin dijatuhkan Hukuman disiplin oleh Direktur.

### Bagian Keenam Pemberhentian

### Pasal 90

- (1) Direktur berwenang memberhentikan sementara pegawai karena :
  - a. Sesuai dengan bukti disangka telah melakukan tindakan merugikan Perusahaan Daerah;
  - b. Ditahan oleh yang berwajib karena cukup bukti melakukan perbuatan pidana.
- (2) Pegawai yang diberhentikan sementara mulai bulan berikutnya diberi 50 % (lima puluh persen) dari gaji.

### Pasal 91

- (1) Selambat-lambatnya dalam waktu 6 (enam) bulan, Direktur wajib mengadakan sidang yang dihadiri oleh pegawai yang diberhentikan sementara untuk menetapkan apakah yang bersangkutan terbukti merugikan Perusahaan Daerah.
- (2) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan dalam sidang yang bersangkutan tidak terbukti melakukan tindakan yang merugikan Perusahaan Daerah, maka yang bersangkutan dipekerjakan kembali dalam jabatan dan berhak menerima sisa penghasilan yang belum diterima.
- (3) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan dalam sidang yang bersangkutan terbukti melakukan perbuatan yang merugikan Perusahaan Daerah, maka yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat.

### Pasal 92

- (1) Direktur berwenang memberhentikan dengan hormat pegawai karena :
  - a. telah mencapai usia 56 tahun (usia pensiun normal);
  - b. Permintaan sendiri;
  - c. Kesehatan yang tidak mengijinkan, yang dibuktikan dengan keterangan Dokter;
  - d. Pengurangan pegawai.
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud ayat (1) mendapatkan pensiun dan jaminan hari tua yang ditetapkan peraturan Perusahaan Daerah.
- (3) Bagi pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, pemberhentiannya ditetapkan 1 (satu) bulan sejak diterimanya permohonan berhenti.

### Pasal 93

- Direktur berwenang memberhentikan tidak dengan hormat pegawai karena :
- a. Melanggar sumpah janji pegawai dan/atau sumpah/janji jabatan.
  - b. Dihukum berdasarkan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

## BAB V KETENTUAN LAIN-LAIN

### Pasal 94

Pegawai beserta keluarga yang menjadi tanggungan perusahaan daerah, diberikan tunjangan/biaya pengobatan, perawatan di Rumah Sakit, klinik dan lain-lain yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Peraturan Perusahaan Daerah.

#### Pasal 95

- (1) Untuk membantu tugas-tugas Badan Pengawas, dibentuk Sekretariat yang terdiri dari 2 (dua) orang.
- (2) Honorarium Sekretariat ditetapkan oleh Badan Pengawas dan dibebankan kepada Perusahaan Daerah.

#### Pasal 96

- (1) Besarnya Jasa Produksi untuk Direktur, Badan Pengawas, Pegawai dan Tenaga Kerja lainnya ditetapkan paling banyak 20 % (dua puluh per seratus) dari laba bersih tahun bersangkutan setelah diaudit.
- (2) Besarnya Jasa Produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Direktur, Badan Pengawas, Pegawai dan Tenaga Kerja lainnya ditetapkan oleh Direktur.

#### Pasal 97

Direktur tidak boleh memangku Jabatan rangkap, baik di BUMD atau perusahaan lainnya.

#### Pasal 98

Apabila dalam 2 (dua) tahun berturut-turut Direktur tidak mampu meningkatkan kinerja dan pelayanan Air Minum kepada masyarakat, Bupati dapat mengganti Direktur.

#### Pasal 99

Direktur yang akan melakukan perjalanan Dinas ke Luar Daerah atau Luar Negeri harus mendapat Ijin dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

#### Pasal 100

- (1) Pensiun Direktur diatur sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun DAPENMA PAMSI.

- (2) Pemberian Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun DAPENMA PAMSI.
- (3) Sumber Dana Pensiun dapat dihimpun dari :
  - a. Prosentase dari laba untuk dana pensiun;
  - b. luran Pensiun;
  - c. Dana-dana dan penghasilan lain yang sah

#### Pasal 101

Dana Representatif disediakan dari Anggaran Perusahaan Daerah paling tinggi 75 % (tujuh puluh lima per seratus) dari jumlah penghasilan direktur yang diterima dalam 1 (satu) tahun yang diterima pada bulan terakhir dan penggunaannya diatur oleh direktur secara efisien dan efektif dalam rangka pengembangan Perusahaan Daerah

### BAB VI PENUTUP

#### Pasal 102

- (1) Ketentuan yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati dan/atau Peraturan Perusahaan Daerah yang ditetapkan oleh Direktur.
- (2) Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, maka Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Ciamis Nomor 12 Tahun 1988, tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pangawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Ciamis dan ketentuan lainnya yang bertentangan dengan Peraturan Daerah ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

**Pasal 103**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ciamis  
pada tanggal 29 Nopember 2005

**BUPATI CIAMIS**

Cap/ttd

**H. ENKON KOMARA**

Diundangkan di Ciamis  
pada tanggal 29 Nopember 2005

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,**

**H. DEDI A. RISWANDI**

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS  
TAHUN 2005 NOMOR 10 SERI D**

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS  
NOMOR 10 TAHUN 2005  
TENTANG  
KETENTUAN-KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKTUR DAN  
KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA GALUH  
KABUPATEN CIAMIS

I. UMUM

Untuk kelancaran tugas Perusahaan Daerah Air Minum secara berdaya guna dan berhasil guna diperlukan pengurus yang efektif terhadap Perusahaan Daerah Air Minum yang dilaksanakan oleh Direksi dan Badan Pengawas. Ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Ciamis telah diatur dan ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Ciamis Nomor 12 Tahun 1988.

Sehubungan dengan telah ditetapkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1997 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 1998 serta telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 1 Tahun 2004, tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Galuh Kabupaten Ciamis maka Peraturan Daerah dimaksud diatas, perlu untuk ditinjau kembali dan disesuaikan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Pasal ini menjelaskan beberapa istilah yang dipergunakan dalam Peraturan Daerah ini, dengan maksud agar terdapat pengertian yang sama sehingga kesalah pahaman dalam penafsiran dapat dihindarkan.

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Yang dimaksud Uang jasa adalah identik dengan honorarium

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Terlibat dalam tindak pidana adalah dihukum pidana berdasarkan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

Huruf e

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Terlibat dalam tindak pidana adalah dihukum pidana berdasarkan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas



Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Apabila dalam waktu 3 (tiga) bulan belum dapat ditetapkan Direktur yang definitif, maka Pelaksana Tugas dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

Cukup jelas

Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50  
Cukup jelas

Pasal 51  
Cukup jelas

Pasal 52  
Cukup jelas

Pasal 53  
Cukup jelas

Pasal 54  
Cukup jelas

Pasal 55  
Cukup jelas

Pasal 57  
Cukup jelas

Pasal 58  
Cukup jelas

Pasal 59  
Cukup jelas

Pasal 60  
Cukup jelas

Pasal 61  
Cukup jelas

Pasal 62  
Cukup jelas

Pasal 64  
Cukup jelas

Pasal 65  
Cukup jelas

Pasal 66  
Cukup jelas

Pasal 67  
Cukup jelas

Pasal 68  
Cukup jelas

Pasal 69  
Cukup jelas

Pasal 70  
Cukup jelas

Pasal 71  
Cukup jelas

Pasal 72  
Cukup jelas

Pasal 73  
Cukup jelas

Pasal 74  
Cukup jelas

Pasal 75  
Cukup jelas

Pasal 76  
Cukup jelas

Pasal 77  
Cukup jelas

Pasal 78  
Cukup jelas

Pasal 79  
Cukup jelas

Pasal 80  
Cukup jelas

Pasal 81  
Cukup jelas

Pasal 82  
Cukup jelas

Pasal 83  
Cukup jelas

Pasal 84  
Cukup jelas

Pasal 85  
Cukup jelas

Pasal 86  
Cukup jelas

Pasal 87  
Cukup jelas

Pasal 87  
Cukup jelas

Pasal 88  
Cukup jelas

Pasal 89  
Cukup jelas

Pasal 90  
Cukup jelas

Pasal 91  
Cukup jelas

Pasal 92  
Cukup jelas

Pasal 93  
Cukup jelas

Pasal 94  
Cukup jelas

Pasal 95  
Cukup jelas

Pasal 96  
Cukup jelas

Pasal 97  
Cukup jelas

Pasal 98  
Cukup jelas

Pasal 99

Cukup jelas

Pasal 100

Cukup jelas

Pasal 101

Cukup jelas

Pasal 102

Cukup jelas

Pasal 103

Cukup jelas