PERATURAN DAERAH KABUPATEN TEBO

NOMOR 10 TAHUN 2003

TENTANG

KETENTUAN-KETENTUAN POKOK KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MUARO

PEMERINTAH KABUPATEN TEBO
TAHUN 2003

PEMERINTAH KABUPATEN TEBO

PERATURAN DAERAH KABUPATEN TEBO

NOMOR 10 TAHUN 2003

TENTANG

KETENTUAN-KETENTUAN POKOK KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MUARO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TEBO,

Menimbang :

a. bahwa dalam usaha meningkatkan kelancaran tugas Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tebo secara berdaya guna dan berhasil guna untuk menjamin terselenggaranya kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan yang sehat dalam menunjang kehidupan serta perkembangan daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah yang nyata dinamis dan bertanggung jawab maka diperlukan adanya Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum;

b. bahwa untuk memenuhi maksud pada huruf a diatas dipandang perlu untuk membentuk Peraturan Daerah tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum ;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muara Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3903);

2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);

3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3848);

4. Undang-undang.....

4. Undang-undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1962 Nomor 10);

5. Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil;

7. Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1999 tentang Tehnik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Bentuk Rancangan Undang-undang, Rancangan Peraturan Pemerintah dan Rancangan Keputusan Presiden (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 70);

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 620 – 1572 tanggal 8 Nopember 1985 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum;

Dengan persetujuan

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KABUPATEN TEBO

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH KABUPATEN TEBO TENTANG KETENTUAN-KETENTUAN POKOK KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MUARO**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

a. Daerah adalah Kabupaten Tebo
b. Pemerintah Daerah adalah Bupati beserta Perangkat Daerah Otonom yang lain sebagai Badan Eksekutif Daerah.
c. Bupati adalah Bupati Tebo.
d. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Tebo
e. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah DPRD Kabupaten Tebo;
f. Perusahaan Daerah Air Minum adalah Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
g. Direksi adalah Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Nuaro.
h. Badan Pengawas adalah Badan Pengawas Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro.
i. Pegawai adalah Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro;
j. STTB adalah Surat Tanda Tamat Belajar.
k. P 3 adalah Panitia Pelaksanaan Pekerjaan.
l. DP3 adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.
m. DUK adalah Daftar Urutan Kepangkatan.

BAB II.....

BAB II

PENGANGKATAN PEGAWAI

Pasal 2

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

Pasal 3

Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan daerah ini mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai baru Perusahaan Daerah Air Minum.

Pasal 4

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah :

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

Pasal 5

(1) Pengadaan Pegawai diumumkan seluas -luasnya pada masyarakat oleh Direksi paling lambat 1 (satu) bulan sebelum penerimaan Pegawai.
(2) Dalam Pengumuman yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dicantumkan antara lain :
    a. Jumlah dan jenis lowongan atau tingkat pendidikan.
    b. Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.
    c. Alamat tempat lamaran diajukan.
    d. Batas waktu pengajuan surat lamaran.

Pasal 6

(1) Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran ditulis dengan tulisan tangan sendiri kepada Direksi dengan disertai :
    a. Daftar riwayat hidup.
    b. Salinan Ijazah atau STTB yang diperlukan.
    c. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari yang berwajib.
    d. Surat Keterangan Kesehatan dari Dokter.
    e. Surat Pernyataan Pelamar, bahwa ia tidak pernah terlibat dalam gerakan yang menentang Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

f. Surat.....

f. Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hokum yang tetap.
g. Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai dari suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta.
h. Surat pernyatan pelamar, bahwa ia tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil atau Calon Pegawai Negeri Sipil.
i. Pas Photo menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan.
j. Salinan sah Keputusan atau Keterangan Pengalaman kerja pelamar yang telah mempunyai pengalaman kerja.
k. Surat ketentuan lain-lain yang diminta dalam pengumuman.

(2) Surat Lamaran yang tidak memenuhi syarat dikembalikan kepada yang bersangkutan disertai alas an-alasan.

Pasal 7

(1) pelamar yang surat lamarannya memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti ujian.
(2) Ujian diselenggarakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Direksi.
(3) Ujian meliputi :
   a. Pengetahuan Umum.
   b. Pengetahuan Teknis.
   c. Kepribadian.
(4) Pelamar yang diterima, diangkat oleh Direksi menjadi Pegawai dengan masa percobaan dan dipekerjakan serta digaji berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 9

(1) Pegawai yang telah menjalankan masa percobaan paling lama 6(enam) bulan, diangkat oleh Direksi menjadi pegawai penuh dalam pangkat tertentu menurut peraturan yang berlaku apabila memenuhi syarat-syarat :
   a. Telah menunjukan kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945 Negara dan Pemerintah.
   b. Telah menunjukan sikap dan budi pekerti yang baik.
   c. Telah menunjukan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
   d. Telah Memenuhi syarat-syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi pegawa.

(2) Syarat-syarat yang dimaksud dalam ayat (1) huruf a,b dan c dinyatakan secara tertulis oleh atasan yang bersangkutan yang berwenang membuat P 3 sedangsyarat yang dimaksud dalam huruf d dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh Dokter.

Pasal 10

(1) Setiap calon pegawai pada saat pengangkatan menjadi pegawai wajib mengangkat sumpah /janji pegawai menurut agama / kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

(2) Susunan kata-kata sumpah / janji yang dimaksud ayat (1) pasal ini adalah :

Demi Allah saya bersumpah / janji
Bahwa saya, untuk diangkat menjadi pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tebo, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

Bahwa .....

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

Bahwa saya akan senantisa menunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan Martabat pegawai, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan Perusahaan Daerah Air Minum dari kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan.

Pasal 11

Dalam rangka kepentingan pekerjaan di Perusahaan Daerah Air Minum, Direksi dapat mengangkat pegawai honorer yang jumlahnya diatur dalam peraturan Direksi.

BAB III

KEPANGKATAN

Pasal 12

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

Pasal 13

(1) Pegawai diangkat dalam pangkat tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 Peraturan Daerah ini.
(2) Pengangkatan dalam pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dilakukan berdasarkan Peraturan yang diatur oleh Direksi.

Pasal 14

(1) Pangkat-pangkat yang dapat diberikan untuk kepangkatan pertama adalah :
   a. Pegawai Dasar Muda golongan Ruang A/1 bagi mereka yang memiliki STTB Sekolah Dasar.
   b. Pegawai Dasar Muda Tingkat I Golongan Ruang A/2 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki STTB Sekolah Menengah Tingkat Pertama 3 tahun, Sekolah Menengah Kejuruan Tingkat Pertama 3 Tahun.
   c. Pegawai Pelaksana Muda Golongan Ruang B/1 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki STTB Sekolah Menengah Tingkat Atas 3 Tahun, Sekolah Menengah Kejuruan Tingkat Atas Non Guru 3 Tahun.
   d. Pegawai Pelaksana Muda Tingkat I Golongan Ruang B/2 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki ijazah Sarjana Muda, Ijazah Diploma III Politeknik.
   e. Staf Muda Golongan Ruang C/1 bagi mereka yang memiliki ijazah Sarjana, ijazah Apoteker, ijazah Paska Sarjana, Ijazah Spesialis.
(2) Disamping syarat-syarat pendidikan sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini harus pula dipenuhi syarat-syarat lain yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 15

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

Pasal 16

(1) Kenaikan pangkat reguler adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memberhentikan jabatan yang dipangkunya.

(2) Kenaikan.....

(2) Kenaikan pangkat reguler bagi yang memiliki :
   a. STTB Sekolah Dasar adalah sampai dengan pangkat Pelaksana Muda Golongan Ruang B/1
   b. STTB Sekolah Umum Tingkat Pertama, Sekolah Kejuruan Tingkat Pertama 3 Tahun adalah sampai dengan pangkat Pelaksana Golongan Ruang B/3
   c. STTB Sekolah Menengah Tingkat Atas, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas Non Guru 3 Tahun adalah sampai dengan Pangkat Staf Muda Golongan Ruang C/1
   d. Ijazah Sarjana Muda, Akademi atau Diploma III Politeknik adalah sampai dengan pangkat Staf Muda Tingkat I Golongan Ruang C/2
   e. Ijazah Sarjana, Dokter, Ijazah Apoteker adalah sampai dengan Pangkat Staf Tingkat I Golongan Ruang C/4.

Pasal 17

Kenaikan pangkat reguler dapat diberikan setiap kali setingkat lebih tinggi apabila pegawai yang bersangkutan :

a. Telah 4 (empat) tahun pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur P3 sekurang-kurangnya bernilai baik tahun terakhir.
b. Telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimiliki dan setiap Unsur P3 sekurang-kurangnya bernilai cukup dalam tahun terakhir.

Pasal 18

(1) Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang memangku jabatan struktur tertentu dan telah memenuhi syarat-syarat ditentukan.
(2) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dinaikan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi.
(3) Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan jabatan yang bersangkutan.

Pasal 19

(1) Pegawai yang memangku jabatan sebagaimana dimaksud pasal 18 Peraturan Daerah ini tetapi pangkatnya masih dibawah pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikan pangkatnya setiap kali lebih tinggi apabila :
   a. Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya setelah 1(satu) tahun memangku jabatan yang bersangkutan dalam setiap P.3 sekurang-kurangnya baik dalam 2(dua) tahun terakhir.
   b. Sekurang-kurangnya telah 3(tiga) tahun dalam pangkat yang dimiliki telah 1(satu) Tahun memangku jabatan yang bersangkutan dalam setiap P.3 sekurang-kurangnya baik dalam 2(dua) tahun terakhir, dengan ketentuan tidak dan unsure P.3 yang bernilai kurang.
(2) Kenaikan Pangkat Pilihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal in dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 3(tiga) kali selam menjadi pegawai..

Pasal 20

Pegawai yang menunjukan prestasi luar biasa, dapat diberikan kenaikan pangkat istimewa setingkat lebih tinggi apablla :
   a. menunjukan prestasi kerja luar biasa baiknya secara terus menerus selama 2 (dua) tahun terakhir, sehingga ia nyata-nyata menjadi teladan bagi lingkungannya yang dinyatakan dengan surat keputusan Direksi.
   b. Sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat yang dimiliki.
   c. Setiap unsur P.3 bernilai amat Baik selama 2 (dua) tahun.

Pasal 21.....

Pasal 21

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

Pasal 22

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

Pasal 23

(1) Pegawai yang tewas dalam melaksanakan tugas dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi secara anumerta.
(2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) pasal ini mulai berlaku pada tanggal tewasnya yang bersangkutan.

Pasal 24

(1) Pengangkatan dalam suatu jabatan dilaksanakan untuk mengisi formasi yang lowong dengan memperhatikan jenjang kepangkatan yang ditetapkan untuk jabatan itu.
(2) Jenjang pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) pasal ini adalah sebagai berikut :

    a. Direktur Utama, pangkat terendah Staf Muda Tingkat I (C/2) dan pangkat tertinggi Staf Tingkat I (C/4)
    b. Direktur, Pangkat terendah adalah Staf Muda (C/1), dan pangkat tertinggi Staf Tingkat I (C/4).
    c. Kepala Bagian, pangkat terendah adalah Pelaksana (B/3) dan pangkat tertinggi Staf Muda (C/1).
    d. Kepala Seksi, kepala Sub Seksi, pangkat terendah adalah Pelaksana Muda (B/1) dan pangkat tertinggi Pelaksana (B/3).

(3) Syarat-syarat lain yang diperlukan untuk melaksanakan pengangkatan dalam suatu jabatan adalah sebagai berikut :
    a. Kesetiaan.
    b. Pangabdian.
    c. Kepangkatan
    d. Prestasi Kerja
    e. Kecakapan.
    f. Displin
    g. Pengalaman.
    h. Pendidikan.
    i. Kepribadian.
(4) Tanpa mengurangi maksud ayat 3 (tiga) pasal ini DP3 yang bersangkutan dalam 2 (dua) tahun terakhir sekurang-kurangnya setiap unsure bernilai baik.

(5) setiap.....

(5) Setiap pegawai yang diangkat dalam suatu jabatan wajib mengangkat sumpah/janji jabatan sesuai dengan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
(6) Sesuai kata-kata sumpah/janji jabatan dimaksud dalam ayat 5 (lima) pasal ini adalah sebagai berikut :

Demi Allah, saya bersumpah/janji :

Bahwa saya untuk diangkat pada jabatan ini, baik langsung maupun tidak langsung dengan rupa atau dalih apapun juga, tidak memberi atau menyanggupi sesuatu kepada siapapun juga.
Bahwa saya akan setia dan taat kepada Negara Republik Indonesia.
Bahwa saya , akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
Bahwa saya, tidak akan menerima hadiah ataupun sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga, yang saya tahu atau patut dapat mengira bahwa ia mempunyai hak yang bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan saya.
Bahwa dalam menjalankan jabatan atau pekerjaan saya akan senantiasa meningkatkan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tebo dan kepentingan saya, seseorang atau golongan .
Bahwa saya, senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tebo dan pegawai.
Bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, cermat dan bersangkutan untuk kepentingan Perusahaan Daerah Air Minum dan Kepentingan Negara.

Pasal 25

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

BAB IV

PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJA DAN DAFTAR URUT KEPANGKATAN

Pasal 26

Terhadap setiap pegawai dilakukan P.3 sekali setahun oleh Pejabat Penilai.

Pasal 27

(1) hasil P.3 pegawai dituangkan dalam DP3

(2) Dalam DP3 unsur-unsur yang dinilai adalah :
   a. Kesetiaan.
   b. Prestasi Kerja
   c. Tanggung jawab
   d. Ketaatan
   e. Kejujuran
   f. Kerja sama
   g. Prakarsa
   h. Kepemimpinan.

(3) yang.....

(3) yang dimaksud dengan :
   a. Kesetiaan adalah Kesetiaan, Ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
   b. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
   c. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
   d. Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku dan perintah kedinasan.
   e. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan suatu tugas yang ditentukan.
   f. Kerjasama 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 melaksanakan tugas pokok.

(4) Unsur kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 (dua) huruf h pasal ini hanya dinilai bagi pegawai yang berpangkat Pelasana Muda Golongan B/1 keatas yang memangku suatu jabatan.

Pasal 28

(1) Nilai pelaksanakan pekerjaan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :
   a. Amat Baik : 91 – 100
   b. Baik : 76 – 90
   c. Cukup : 61 – 75
   d. Sedang : 51 – 60
   e. Kurang : 50 – kebawah

(2) D P 3 adalah bersifat rahasia.

Pasal 29

(1) Pejabat Penilai adalah atasan langsung pegawai yang berada dalam lingkungannya.
(2) Pejabat Penilai wajib melaksanakan P3 terhadap pegawai yang berada dalam lingkungannya.
(3) P 3 sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) pasal ini dilakukan pada tiap-tiap akhir tahun.

Pasal 30

(1) D P 3 diberikan pejabat penilai kepada pegawai yang dinilai.
(2) Apabila pegawai yang dinilai berkeberatan atas nilai dalam DP3, maka ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alas an-alasan kepada atasan pejabat penilai melalui hirarki dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya DP3 tersebut.

Pasal 31

(1) Pejabat Penilai menyampaikan DP3 kepada atasan pejabat penilai dengan ketentuan sebagai berikut :
   a. Apabila tidak ada keberatan dari yang dinilai DP3 tersebut disampaikan tanpa catatan.

b. Apabila.....

b. Apabila ada keberatan dari pegawai yang dinilai, DP3 tersebut yang diajukan oleh pegawai.

(2) Atasan Pejabat Penilai memeriksa dengan seksama DP3 yang disampaikan kepadanya.

(3) Apabila terdapat alasan-alasan yang cukup, Atasan Pejabat Penilai dapat merubah nilai DP3 yang diberikan Pejabat Penilai yang tercantum dalam ayat (2) pasal ini.

(4) DP3 baru berlaku sesudah ada pengesahan dari Atasan Pejabat Penilai.

Pasal 32

(1) DUK dibuat sekali setahun, setiap akhir tahun.

(2) DUK digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan obyektif dalam melaksanakan pembinaan karier pegawai.

(3) Apabila ada lowongan, maka pegawai yang menduduki DUK yang lebih tinggi dipertimbangkan lebih dahulu.

Pasal 33

(1) Urutan yang digunakan menetapkan nomor urut dalam DUK secara berturut-turut, adalah :
   a. Pangkat.
   b. Jabatan
   c. Masa Kerja
   d. Latihan Jabatan
   e. Pendidikan
   f. Usia.

(2) DUK adalah bersifat terbuka dan diumumkan oleh dan menurut cara yang ditentukan.

Pasal 34

(1) Pegawai yang merasa keberatan atas nomor urutnya dalam DUK dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada direksi atau pejabat yang ditunjuk.

(2) Dalam surat keberatan sebagaimana dimaksud ayat (1) harus dimuat alas an-alasan keberatan itu.

(3) Keberatan yang dimaksudkan ayat (1) harus diajukan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak pengumuman.

BAB V

PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 35

Pegawai berhak memperoleh gaji, tunjangan dan penghasilan lainya yang sah.

Pasal 36

(1) Kepada pegawai yang diangkat dalam suatu pangkat menurut lampiran 1 peraturan daerah ini diberikan gaji menurut golongan/ruang gaji yang telah ditentukan untuk pangkat itu.

(2) Seseorang yang diangkat menjadi pegawai percobaan, diberikan gaji pokok sebesar delapan puluh perseratus dari gaji pokok sebagaimana ayat (1) pasal ini.

Pasal 37.....

Pasal 37

Penentuan gaji pokok pegawai yang ditetapkan dalam suatu pangkat dimaksud golongan/ruang baru yang lebih tinggi dari pada golongan/ruang gaji menurut pangkat lama, diberikan gaji pokok dan masa kerja golongan/ruang gaji baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja dalam pangkat lama menurut lampiran peraturan daerah.

Pasal 38

Penentuan gaji pokok pegawai yang ditetapkan dalam suatu pangkat dimaksud golongan/ruang baru yang lebih rendah dari pada golongan/ruang gaji menurut pangkat lama, diberikan gaji pokok dan masa kerja golongan/ruang baru yang akan diperoleh apabila yang bersangkutan terus menjabat pangkat baru itu.

Pasal 39

(1) Kepada pegawai diberikan kenaikan gaji berkala apabila dipenuhi syarat-syarat :
   a. Menurut DP3 yang bersangkutan telah menunjukan kemampuan kerja, kejujuran, kepatuhan kerja dan kepemimpinan (bagi yang memegang jabatan) dengan baik.
   b. Telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala yakni 2 tahun.

(2) Apabila yang bersangkutan belum memenuhi syarat tersebut pada ayat (1) huruf a pasal ini, maka kenaikan gaji berkala itu ditunda paling lama 1 tahun dan apabila sehabis waktu penundaan tersebut yang bersangkutan belum juga memenuhi syarat-syarat maka kenaikan gaji berkala ditunda tiap-tiap kali paling lama 1 (satu) tahun.

(3) Kenaikan gaji berkala sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini ditetapkan dengan surat pemberitahuan direksi.

Pasal 40

(1) Kepada Pegawai yang menurut DP3 menunjukan kemampuan kerja, kejujuran, kepatuahan dan prakarsa yang baik, sehingga patut dijadikan teladan dapat diberikan kenaikan gaji istimewa dengan mengajukan saat kenaikan gaji yang akan dating dan saat-saat kenaikan gaji berkala selanjutnya pangkat yang dijabatnya pada saat pemberian penghargaan.
(2) Pemberian kenaikan gaji istimewa sebagaimana dimaksud ayat (1) diatas, ditetapakan dengan surat Keputusan Direksi.

Pasal 41

(1) Disamping gaji pokok pegawai juga dapat diberikan tunjangan-tunjangan sebagai berikut :
   a. Tunjangan Isteri/suami dan anak
   b. Tunjangan Kemahalan.
   c. Tunjangan Pengobatan.
   d. Tunjangan Perumahan/pengganti sewa rumah
   e. Tunjangan sandang pangan.
   f. Tunjangan Perusahaan.
   g. Tunjangan Jabatan.
   h. Tunjangan Pelaksana.
   i. Tunjangan Keahlian.
   j. Tunjangan representasi.
   k. Tunjangan Hari Tua.
   l. Tunjangan Cuti.

m. Tunjangan.....

m. Tunjangan Transfortasi.
n. Tunjangan Kematian.
o. Tunjangan Cacat.
p. Tunjangan Pajak Penghasilan.

(3) Pelaksanaan pemberian tunjangan dan besarnya tunjangan sebagaimana dimaksud didalam ayat (1) pasal ini disesuaikan dengan kepangkatan dan PDAM yang ditetapkan oleh Direksi setelah mendapat persetujuan Badan Pengawas.

Pasal 42

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

Pasal 43

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

Pasal 44

(1) Pegawai yang meninggal dunia, kepada isteri/suami/anaknya diberikan uang duka berupa :
   a. 3 bulan gaji bersih.
   b. Uang perawatan jenazah sebesar Rp.150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah).

Pasal 45

Pegawai yang dinyatakan oleh Dokter tidak dapat bekerja lagi dalam semua tugas pekerjaan disebabkan cacat jasmani/rohani dalam dan menjalankan tugas, diberikan bantuan cacat sebesar 6 x gaji bersih sebulan dengan ketentuan serendah-rendahnya Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah).

BAB VI

C U T I

Pasal 46

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

Pasal 47

Cuti terdiri dari :
a. Cuti Tahunan.
b. Cuti Besar.
c. Cuti Sakit.
d. Cuti Bersalin dan
e. Cuti karena alasan penting.

Pasal 48.....

m. Tunjangan Transfortasi.
n. Tunjangan Kematian.
o. Tunjangan Cacat.
p. Tunjangan Pajak Penghasilan.

(3) Pelaksanaan pemberian tunjangan dan besarnya tunjangan sebagaimana dimaksud didalam ayat (1) pasal ini disesuaikan dengan kepangkatan dan PDAM yang ditetapkan oleh Direksi setelah mendapat persetujuan Badan Pengawas.

Pasal 42

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

Pasal 43

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

Pasal 44

(1) Pegawai yang meninggal dunia, kepada isteri/suami/anaknya diberikan uang duka berupa :
a. 3 bulan gaji bersih.
b. Uang perawatan jenazah sebesar Rp.150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah).

Pasal 45

Pegawai yang dinyatakan oleh Dokter tidak dapat bekerja lagi dalam semua tugas pekerjaan disebabkan cacat jasmani/rohani dalam dan menjalankan tugas, diberikan bantuan cacat sebesar 6 x gaji bersih sebulan dengan ketentuan serendah-rendahnya Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah).

BAB VI

C U T I

Pasal 46

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

Pasal 47

Cuti terdiri dari :
a. Cuti Tahunan.
b. Cuti Besar.
c. Cuti Sakit.
d. Cuti Bersalin dan
e. Cuti karena alasan penting.

Pasal 48.....

Pasal 48

(1) Pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun secara terus menerus berhak atas cuti.
(2) Lamanya cuti tahunan 12 (dua belas) hari kerja.
(3) Cuti tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu yang kurang dari 3 (tiga0 hari.
(4) Untuk mendapatkan cuti tahunan pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau pejabat yang ditunjuk.
(5) Cuti tahunan yang diberikan secara tertulis oleh Direksi atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 49

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

Pasal 50

(1) Pegawai yang sakit 1 atau 2 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 Direksi 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 Direksi atau pejabat yang ditunjuk PDAM.
(4) Cuti sakit sebagaimana dimaksud ayat (3) diberikan paling lama 1(satu) tahun.
(5) Pegawai yang tidak sembuh dari sakit dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud ayat (4) pasal ini harus diuji kembali kesehatannya oleh Dokter yang ditunjuk oleh PDAM.
(6) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud ayat (5) pasal ini pegawai yang bersangkutan belum sembuh dari sakitnya, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan mendapatkan uang tunggu berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 51

(1) Pegawai wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak atas cuti sakit paling lama 1 ½ (satu setengah) bulan.
(2) Untuk mendapatkan cuti sakit sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter atau Bidan.

Pasal 52

(1) Pegawai yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga ia perlu perawatan berhak atas cuti sakit samapai ia sembuh dari penyakitnya.

(2) Selama.....

(2) Selama menjalani cuti sebagaimana dimaksud pasal 50 sampai dengan pasal 52 dalam Peraturan Daerah ini, pegawai bersangkutan menerima penghasilan penuh.
(3) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pasal 50 sampai dengan pasal 52 Peraturan Daerah ini kecuali yang dimaksud pasal 51 diberikan secara tertulis oleh Direksi.

Pasal 53

(1) Untuk persalinan yang pertama, kedua dan ketiga pegawai wanita cuti atas cuti bersalin.
(2) Waktu persalinan anak yang keempat dan seterusnya pegawai wanita cuti diluar tanggungan perusahaan.
(3) Lamanya cuti bersalin tersebut dalam ayat 1 dan 2 adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.

Pasal 54

(1) Untuk mendapatkan cuti bersalin, pegawai wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis.
(2) Cuti bersalin diberikan secara tertulis oleh Direksi.

Pasal 55

Selama menjalankan cuti bersalin pegawai wanita yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Pasal 56

(1) Pegawai berhak cuti karena alasan penting.
(2) Lama cuti karena alas an penting ditentukan oleh Direksi untuk paling lama 2 (dua) bulan.

Pasal 57

Yang dimaksud cuti karena alas an penting adalah cuti karena :
a. Ibu, Bapak, Isteri/Suami, Anak, Adik, Kakak, Mertua atau Menantu sakit atau karena meninggal dunia.
b. Melangsungkan pernikahan yang pertama.
c. Alasan penting yang ditetapkan kemudian oleh Direksi.

Pasal 58

(1) Untuk mendapatkan cuti karena alasan penting, pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyebutkan alasan-alasan kepada Direksi.
(2) Cuti karena alas an penting diberikan secara tertulis oleh Direksi.

Pasal 59

Selama menjalankan cuti alas an penting, pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Pasal 60

Setiap pegawai wajib :
a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
b. Mematuhi dan mentaati peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku.

c. Mengutamakan.....

c. Mengutamakan kepentingan negara, pemerintah dan PDAM diatas kepentingan golongan atau kepentingan sendiri.
d. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat PDAM.
e. Menyimpan rahasia PDAM atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.
f. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
g. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan PDAM.
h. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kerjasama antar pegawai PDAM.
i. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
j. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik PDAM sebaik-baiknya.
k. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidangnya masing-masing.
l. Bertindak dan bersikap tegas tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahan.
m. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas.
n. Menjadi dan memberi contoh serta teladan yang baik terhadap bawahan.
o. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Pasal 61

Pegawai dilarang :
a. Menyalahgunakan wewenang.
b. Melakukan kegiatan-kegiatan yang langsung atau tidak langsung merugikan PDAM atau Negara.
c. Menyalahgunakan barang-barang atau uang, surat-surat berharga milik PDAM.
d. Memiliki, menjual, membeli, mengadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang milik PDAM secara syah.
e. Melakukan kejahatan bersama atasan, temat sejawat, bawahan atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung merugikan PDAM.
f. Menerima hadiah atau suatu pemerian berupa apa saja dan siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau merugikan bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan pegawai yang bersangkutan.
g. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan.
h. Melakukan perbuatan yang tercela yang dapat mencemarkan nama baik PDAM atau Negara.
i. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
j. Bertindak selaku perantara bagi suatu perusahaan atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari PDAM.
k. Memiliki saham/modal dalam PDAM.
l. Melakukan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

Pasal 62

Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pasal 60 dan 61 Peraturan Daerah ini dalam pelanggaran disiplin.

Pasal 63

(1) Dengan tidak mengurangi ketentuan Peraturan Perundang-undangan Pidana, pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin oleh Direksi.

(2) Tindakan hukuman disiplin terdiri dari :
a. Hukuman Disiplin Ringan.
b. Hukuman Disiplin Sedang.
c. Hukuman Disiplin Berat.

(3) Jenis.....

(3) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
   a. Teguran Lisan
   b. Teguran Tertulis
   c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

(4) Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
   a. Penundaan kenaikan gaji berkala, untuk paling lama 1 (satu) tahun.
   b. Penurunan gaji berkala sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
   c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.

(5) Jenis Hukuman disiplin berat terdiri dari :
   a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
   b. Pembebasan dari jabatan.
   c. Memberhentikan dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai
   d. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai.

BAB VIII

PEMBERHENTIAN

Pasal 64

Pemberhentian pegawai terdiri dari :
a. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
b. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun
c. Pemberhentian karena ada penyederhanaan organisasi.
d. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran tindak pidana penyelewengan.
e. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani.
f. Pemberhentian karena meninggalkan tugas.
g. Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang.
h. Pemberhentian karena hal-hal lain.

Pasal 65

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

Pasal 66

(1) Pegawai yang telah mencapai batas usia pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai
(2) Batas usia pensiun sebagaimana ayat 1 pasal ini adalah 55 (lima puluh lima) tahun.
(3) Batas usia pensiun bagi pegawai yang memangku jabatan sebagai Direksi adalah 60 (enam puluh) tahun.

Pasal 67

Apabila ada penyederhanaan organisasi PDAM, yang mengakibatkan kelebihan pegawai, maka pegawai dapat diberhentikan dengan hormat setelah mendapatkan persetujuan Badan Pengawas.

Pasal 68.....

Pasal 68

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

Pasal 69

Seorang pegawai harus diberhentikan jika ia terbukti melakukan penyelewengan terhadap ideology dan haluan negara atau ia terbukti dengan sadar dan sengaja melakukan suatu yang merugikan kepentingan dan keselamatan Bangsa dan Negara.

Pasal 70

(1) Kepada seorang pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 68 ayat 1 Peraturan Daerah ini :
    a. Jika belum terdapat petunjuk-petunjuk yang jelas dilakukannya pelanggaran yang didakwakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan sementara diberikan gaji 75 (tujuh puluh lima) % dari gaji pokok yang terakhir.
    b. Jika terdapat petunjuk-petunjuk yang meyakinkan bahwa ia telah melakukan pelanggaran yang didakwakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan sementara diberikan gaji sebesar 50(lima puluh) % dari gaji pokok yan diterima terakhir.

Pasal 71

Untuk menghindari kerugian bagi keuangan PDAM maka perkara yang menyebabkan seorang pegawai dikenakan pemberhentian sementara harus diperiksa dalam waktu yang sesingkat-singkatnya agar dapat diambil keputusan yang tepat terhadap pegawai yang bersangkutan.

Pasal 72

(1) Jika hasil pemeriksaan oleh pihak yang berwajib seorang pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara ternyata tidak bersalah, maka pegawai itu harus segera diangkat dan dipekerjakan kembali pada jabatannya semula, dalam hal demikian maka selama masa diberhentikan untuk sementara ia berhak dapat gaji penuh serta penghasilan yang berhubungan dengan jabatannya.
(2) Terhadap pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 68 ayat 2 Peraturan Daerah ini jika perlu diambil tindakan, harus diambil tindakan sesuai dengan pertimbangan/keputusan hakim yang mengambil keputusan dalam perkara yang menyangkut diri pegawai yang bersangkutan. Dalam hal ini maka mengenai gaji serta penghasilan-penghasilan lain diperlukan ketentuan seperti tertera dalam ayat 1 dan ayat 2 sub a pasal ini.

Pasal 73

Pemberhentian seorang pegawai berdasarkan Peraturan Daerah ini ditetapkan mulai akhir bulan keputusan pengadilan atas perkaranya mendapat kekuatan hokum yang tetap.

Pasal 74.....

Pasal 74

Pegawai diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan yang berlaku apabila berdasarkan surat Keterangan Dokter dinyatakan :

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

Pasal 75

(1) Pegawai yang meninggalkan tugas secara tidak sah dalam waktu 1 (satu) bulan terus-menerus diberhentikan pembayaran gajinya mulai bulan depan.
(2) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pasal ini yang dalam waktu kurang dari 3 (tiga) bulan melaporkan diri kepada Direksi, dapat :
    a. Ditugaskan kembali apabila ketidak hadirannya itu karena ada alas an-alasan yang dapat diterima.
    b. Diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai apabila ketidakhadiranya itu kelalaian pegawai yang bersangkutan dan menurut pendapat Direksi akan mengganggu suasana kerja, jika ditugaskan kembali.
(3) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pasal ini dalam jangka 3 (tiga)bulan terus-menerus meninggalkan tugasnya secara tidak syah, diberhentikan tidak hormat sebagai pegawai.

Pasal 76

(1) Pegawai yang hilang, dianggap telah meninggal dunia pada ahir ke bulan 12 (dua belas) sejak dinyatakan hilang.
(2) Pernyataan hilang sebagaimana dimaksud ayat 1 pasal ini, dibuat oleh yang berwenang berdasarkan surat keterangan atau berita acara dari pejabat yang berwajib.
(3) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pasal ini yang kemudian ditemukan kembali dan masih hidup diangkat kembali sebagai pegawai dan gajinya dibayar penuh terhitung sejak dianggap meninggal dunia dengan memperhitungakan hak-hak kepegawaian yang telah diterim oleh keluarganya.

Pasal 77

Kepada pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai diberikan hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 78

(1) Pegawai sebagaimana dimaskud dalam pasal 67, pasal 74 huruf b dan c Peraturan Daerah ini :
    a. Diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun, apabila telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.
    b. Diberhentikan dengan hormat dari jabatan dengan mendapat uang tunggu, apabila belum memenuhi syarat-syarat usia dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat a dalam ayat ini.

(2) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 74 dalam huruf a Peraturan Daerah ini, diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dengan hak pensiun :
    a. Tanpa terikat pada masa kerja pensiun apabila oleh Dokter dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan karena kesehatan yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan.

b. Jika.....

b. Jika telah memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, apabila oleh dokter dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan, karena kesehatannya yang bukan disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan.

Pasal 79

Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai karena mencapai batas pensiun apabila ia memiliki masa kerja pensiun kekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.

Pasal 80

(1) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena penyederhanaan organisasi atau cacat jasmani/rohani sehingga tidak dapat lagi menjalankan tugas pekerjaannya kepadanya diberikan uang pesangon yang diatur sebagai berikut :
   - Masa kerja sampai 1 (satu) tahun, sebesar 1 (satu) bulan gajl bersih.
   - Masa kerja lebih dari 1 (satu) sampai 2 (dua) tahun sebesar 2 (dua) bulan gaji bersih.
   - Masa kerja lebih dari 2 (dua) tahun sampai 3 (tiga) tahun sebesar 3 (tiga) tahun sebesar 3 (tiga) bulan gaji bersih.
   - Masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun sebesar 4 (empat) bulan gaji bersih.

(2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan atau karena meninggal dunia kepada yang bersangkutan/ahli warisnya diberikan uang jasa yang diatur sebagai berikut :
   - Masa kerja 5 (lima) tahun sampai dengan 10 (sepuluh) tahun sebesar 1 (satu) bulan gaji bersih.
   - Masa kerja 10 (sepuluh) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun sebesar 2 (dua) bulan gaji bersih.
   - Masa kerja 15 (lima belas) tahun sampai dengan 20 (dua puluh) tahun sebesar 3 (tiga) bulan gaji penuh.
   - Masa kerja 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 25 (dua puluh lima) tahun sebesar 4 (empat) bulan gaji bersih.
   - Masa kerja lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun sebesar 5 (lima) bulan gaji bersih.

Pasal 81

(1) Pegawai dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai karena :
   a. Melanggar sumpah /janji pegawai atau peraturan disiplin pegawai.
   b. Dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hokum yang tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindakan pidana kejahatan yang diancam dengan pidana setinggi-tingginya 4 (empat) tahun atau diancam pidana yan berat.

(2) Pegawai diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai, apabila dipidana atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena :
   a. Melakukan tindakan pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungan dengan jabatan atau.

   b. Melakukan suatu tindakan pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 104 sampai dengan pasal 161 Kitab Undang-undang Hukum Pidana.

BAB IX.....

BAB IX

PENSIUN PEGAWAI

Pasal 82

Pensiun pegawai dan pensiun janda/duda menurut Peraturan Daerah ini diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai selama bertahun-tahun bekerja pada PDAM.

Pasal 83

Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan sebarnya pensiun ialah gaji poko (termasuk gaji pokok tambahan dan atau gaji pokok peralihan) terakhir sebulan yang berhak diterima oleh pegawai yang bersangkutan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku.

Pasal 84

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

Pasal 85

Pemberian pensiun pegawai, pensiun janda/duda dan gajian pensiun janda ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 86

Disamping pensiun pegawai, pensiun janda/duda atau gajian pensiun janda diberikan tunjangan keluarga, tunjangan kemahalan dan tunjangan-tunjangan umum lainya menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi pegawai.

Pasal 87

(1) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai berhak menerima pensiun pegawai jikalau ia pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai.
   a. Telah memcapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun.
   b. Oleh Dokter berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan pegawai, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani yang disertakan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatan, atau
   c. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun dan oleh Dokter berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan pegawai, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani dan rohani yang tidak disebabkan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatan.

(2) Pegawai.....

(2) Pegawai yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaan karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, pemberhentian aparatur PDAM atau karena alasan-alasan dinas lainya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai, berhak menerima pensiun apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai itu telah berusia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang – kurangnya 10 (sepuluh) tahun.

(3) Pegawai yang telah menjalankan tugas PDAM tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai, ia telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.

(4) Apabila pegawai yang dimaksud dalam ayat 1 dan 2 pasal ini pada saat ia diberhentikan sebagai pegawai telah memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun akan tetapi pada saat itu belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun, maka pemberian pensiun kepadanya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.

Pasal 88

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

Pasal 89

(1) Besarnya pensiun sebulan adalah dua setengah perseratus (2,5 %) dari dasar pensiun untuk tiap-tiap masa kerja dengan ketentua :
   a. Pensiun pegawai sebulan adalah sebanyak-banyaknya tujuh puluh lima persen (75 %) sekurang-kurangnya empat puluh lima (45 %) dari dasar pensiun.
   b. Pensiun Pegawai sebulan dalam pasal 87 ayat 1 huruf b Peraturan Daerah ini adalah sebesar tujuh puluh lima perseratus (75 %) dari dasar pensiun.
   c. Pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan PDAM tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi pegawai yang bersangkutan.

(2) Pensiun pegawai tersebut pada ayat 1 huruf b pasal ini diperbesar dengan suatu jumlah tertentu dalam hal pegawai yang bersangkutan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena cacat jasmani/rohani yang terjadi didalam dan atau oleh karena ia menjalankan jabatannya, kententuan-ketentuan tentang pemberian tambahan atau pensiun pegawai ini diatur dengan Peraturan PDAM.

Pasal 90

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

   a. Salinan syah dari keputusan tentang pemberhentian ia sebagai pegawai.
   b. Daftar Riwayat Pekerjaan yang disusun/disyahkan oleh Direksi.
   c. Daftar Susunan Keluarga yang disyahkan oleh yang berwajib yang memuat nama, tanggal kelahiran dan alamat isteri dan suami dan anak-anaknya.

d. Surat.....

d. Surat keterangan dari pegawai yang berkepentingan yang dinyatakan bahwa surat-surat baik yang asli maupun yang turunan atau kutipan dan barang-barang lainya milik PDAM yang ada padanya telah diserahkan kembali kepada PDAM.

Pasal 91

(1) Pensiun pegawai yang berhak diterima diberikan mulai bulan berikutnya, pegawai yang bersangkutan diberhentikan sebagai pegawai PDAM.
(2) Dalam hal yang dimaksud dalam pasal 87 ayat 4 Peraturan Daerah ini pensiun pegawai diberikan mulai bulan berikutnya bekas pegawai yang bersangkutan mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.

Pasal 92

Hak pensiun pegawai terkahir pada penghabisan bulan penerimaan pensiun pegawai yang bersangkutan meninggal dunia.

Pasal 93

(1) Pembayaran pensiun pegawai dihentikan dengan surat keputusan tentang pemberian pensiun pegawai dibatalkan apabila penerima pensiun diangkat kembali menjadi pegawai perusahaan atau diangkat dalam jabatan PDAM dengan hak untuk kemudian setelah diberhentikan lagi, memperoleh pensiun menurut Peraturan Daerah ini.
(2) Jika pegawai PDAM yang dimaksud dalam ayat 1 pasal ini kemudian diberhentikan dari kedudukannya terakhir maka kepadanya diberikan lagi pensiun pegawai termaksud ayat 1 pasal ini atas pensiun berdasarkan peraturan pensiun yang berlaku dalam kedudukan terakhir itu, yang ditetapkan dengan mengingat jumlah masa kerja dan gaji yang lama dan baru, apabila perhitungan ini lebih menguntungkan.

Pasal 94

(1) Apabila pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, maka isterinya untuk pegawai pria atau suaminya untuk pegawai wanita yang sebelumnya telah terdaftar, berhak menerima pensiun janda atau duda.

(2) Apabila pegawai atau penerima pensiun pegawai yang beristeri/bersuami meninggal dunia, sedangkan tak ada isteri/suami yang terdaftar sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda maka dengan menyimpang ketentuan ayat 1 pasal ini, pensiun janda/duda diberikan kepada isteri/suami yang ada pada saat ia meninggal dunia.
(3) Dalam hal pegawai atau penerima pensiun pegawai pria termaksud diatas beristeri lebih dari seorang maka pensiun janda diberikan kepada isteri yang ada pada waktu itu paling lama dan tidak putus-putus dinikahinya.

Pasal 95

(1) Besarnya pensiun janda/duda sebulan adalah tiga puluh enam perseratus (36 %) dari dasar pensiun, dengan ketentuan apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun janda, maka besarnya pensiun janda masing-masing isteri adalah tiga puluh enam perseratus (36 %) dibagi rata antara isteri-isteri itu.
(2) Jumlah tiga puluh enam perseratus dari dasar pensiun yang dimaksud ayat (1) pasal ini tidak boleh kurang dari tujuh puluh lima perseratus (75 %) dari gaji pokok terendah menurut peraturan PDAM tentang gaji dan pangkat pegawai yang berlaku bagi almarhum suami/isteri.

(3) Apabila.....

(3) Apabila pegawai tewas, maka besarnya pensiun janda/duda adalah tujuh puluh dua perseratus (72 %) dari dasar pensiun, dengan ketentuan apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun janda maka besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri adalah tujuh puluh dua perseratus (72 %) dibagi antara isteri-isteri itu.

(4) Jumlah tujuh puluh dua perseratus dari dasar dimaksud ayat (3) pasal ini tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan PDAM tentang gaji dan pangkat bagi almarhum suami/isteri.

Pasal 96

(1) Apabila pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, sedangkan ia tidak mempunyai isteri/suami lagi yang berhak menerima pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda/duda atau pensiun janda termaksud pasal pada 94 Peraturan Daerah maka ini :
   a. Pensiun janda diberikan kepada anak-anaknya, apabila hanya terdapat satu golongan anak yang sah seibu.
   b. Satu bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing golongan anak yang sah seibu, pensiun duda diberikan kepada anak-anaknya.

(2) Kepada anak (anak-anaknya) yangseibu dan ayahnya berkedudukan sebagai pegawai negeri dan kedua-duanya meninggal dunia diberikan satu pensiun janda, bagian pensiun janda atau pensiun duda atau bagian pensiun duda atas dasar yang lebih menguntungkan.

(3) Anak yang berhak menerima pensiun janda atau bagian pensiun janda menurut ketentuan-ketentuan ayat (1) pasal ini ialah anak yang ada waktu menerima pensiun pegawai meninggal dunia :

   a. Belum mencapai usia 25 tahun, atau
   b. Tidak mempunyai penghasilan sendiri, atau
   c. Belum menikah atau belum pernah menikah.

Pasal 97

(1) Pendaftaran isteri/suami/anak sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda yang dimaksud dalam pasal 87 Peraturan Daerah ini harus dilakukan oleh pegawai atau penerima pensiun pegawai yang bersangkutan.

(2) Pendaftaran lebih dari seorang isteri sebagai yang berhak menerima pensiun harus dilakukan dengan sepengetahuan tiap-tiap isteri yang didaftarkan.

(3) Jikalau hubungan perkawinan dengan isteri/suami yang telah terdaftar terputus, terhitung mulai perceraian berlaku syah isteri/suami itu dihapuskan dari daftar isteri/suami yang berhak menerima pensiun janda/duda.

(4) Anak yang dapat didaftarkan sebagai anak yang berhak menerima pensiun janda dimaksud pasal 96 Peraturan Daerah ini adalah :
   a. Anak-anak pegawai atau penerima pensiun pegawai dari perkawinan isteri/suami yang didaftarkan sebagai yang menerima pensiun janda/duda.
   b. Anak-anak pegawai wanita atau penerima pensiun pegawai wanita.

(5) Yang dianggap dilahirkan dari perkawinan ayah ialah kecuali anak-anak dilahirkan selama perkawinan itu juga anak dilahirkan selambat-lambatnya 300 hari sesudah perkawinan terputus.

(6)Pendaftaran.....

(6) Pendaftaran isteri, anak sebagai yang menerima pensiun janda harus dilakukan waktu 1 (satu) tahun sesudah saat terjadinya kemungkinan lain untuk melakukan pendaftaran isteri/suami/anak yang sudah melampaui batas waktu itu, tidak diterima lagi.

Pasal 98

(1) Apabila pegawai tewas dan tidak meninggalkan isteri/suami atau anak, maka dua puluh perseratus dari pensiun janda/duda termaksud pasal 95 ayat (3) Peraturan Daerah ini diberikan kepada orang tuannya.

(2) Jika Kedua orang tua telah bercerai , maka kepada mereka masing-masing diberikan separoh dari jumlah termaksud pada ayat (1) pasal ini.

Pasal 99

Untuk memperoleh pensiun janda/duda atau bagian dari pensiun janda menurut Peraturan Daerah ini janda/duda yang bersangkutan mengajukan surat permintaan kepada Direksi dengan disertai :

a. Surat keterangan kematian atau salinannya yang disyahkan yang berwajib.
b. Salinan Surat Nikah yang disyahkan oleh yang berwajib.
c. Daftar susunan keluarga yang disyahkan oleh yang berwajib yang memuat nama, tanggal kelahiran dan alamat yang berkepentingan.
d. Surat keputusan yang menetapkan pangkat dan gaji pegawai yang meninggal dunia.

Pasal 100

(1) Kepala unit dimana pegawai yang meninggal dunia berakhir bekerja berkewajiban untuk membantu agar pengiriman surat-surat permintaan beserta lampiran-lampirannya.
(2) Isteri/suami atau anak dari penerima pensiun pegawai atau penerima pensiun janda/duda yang meninggal dunia dapat mengajukan permintaan beserta lampiran-lampirannya termaksud dalam pasal 99 dan 100 ayat (2) langsung kepada Direksi disertai salinan dari surat keputusan tentang pemberian pensiun janda/duda kepada penerima pensiun yang bersangkutan.

Pasal 101

Pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda menurut Peraturan Daerah ini diberikan mulai bulan berikutnya pegawai yang bersangkutan meninggal dunia atau bulan berikutnya hak atas pensiun janda/duda, bagian pensiun janda itu didapat oleh yang bersangkutan. Bagi anak yang dilahirkan dalam batas waktu 300 (tiga ratus) hari setelah pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, pensiun janda/duda bagian pensiun janda diberikan bulan berikutnya tanggal kelahiran anak itu.

Pasal 102

Pemberian pensiun janda/duda bagian pensiun janda berakhir pada bulan :
a. Janda/duda yang bersangkutan meninggal dunia.
b. Tidak lagi terdapat anak yang memenuhi syarat-syarat untuk menerimanya.

Pasal 103

Jikalau syarat-syarat yang tersebut dalam pasal 91, pasal 99 atau pasal 100 Peraturan Daerah ini belum dipenuhi atau jika karena hal penetapan pemberian pensiun pegawai atau pensiun janda/duda bekas pegawai PDAM atau janda/duda atau anak-anak yang bersangkutan dapat diberikan untuk sementara uang muka atas pensiun pegawai atau pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda menurut petunjuk yang ditentukan.

Pasal .....

Pasal 104

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

Pasal 105

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

(2) Apabila kemudian khususnya dalam hal janda perkawinan termaksud pada ayat (1) pasal ini terputus, maka terhitung bulan berikutnya kepada janda atau bagian pensiun janda yang telah dibatalkan jika menguntungkan kepadanya dinerikan pensiun janda yang menurut Peraturan Daerah ini dapat diperoleh karena perkawinan terakhir.

Pasal 106

Dihapusnya pensiun pegawai/pensiun janda/duda :

(1) Hak untuk menerima pensiun pegawai atau pensiun janda/duda dihapus jika :

a. Jika penerima pensiun pegawai tidak seizing PDAM menjadi anggota TNI atau pegawai negeri suatu Negara Asing.
b. Jika penerima pensiun/pensiun janda/duda bagian pensiun janda menurut keputusan pejabat yang berwenang dinyatakan salah melakukan tindakan atau terlibat dalam suatu gerakan yang bertentangan dengan kesetiaan terhadap Negara dan Haluan Negara yang berdasarkan Pancasila.
c. Jika ternyata keterangan-keterangan yang diajukan bahan untuk menetapkan pemberian pensiun pegawai/pensiun janda/duda bagian pensiun janda, tidak benar dan berkas pegawai atau janda/duda/anak yang seharusnya tidak berhak diberikan pensiun.

(2) Dalam hal-hal tersebut dalam ayat (1) huruf (1) a dab b pasal ini, maka surat keputusan pemberian pensiun dibatalkan, sedangkan dalam hal-hal tersebut dalam ayat (1) huruf c surat keputusan itu dicabut.

BAB XI

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 107

(1) Untuk dapat mencapai sehingga dapat berdaya guna dan berhasil guna terhadap pegawai secara selektif diberikan pendidikan dan latihan.

(2) Pengaturan tentang pendidikan dan latihan sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini ditetapkan oleh Direksi.

Pasal 108.....

Pasal 108

Penyelenggara pendidikan dan latihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 108 Peraturan Daerah ini, dilaksanakan bekerja sama dengan Pemerintah Kabupaten Tebo atau yang ditetapak oleh Gubernur Jambi sesuai dengan pendidikan dan latihan yang diperlukan.

Pasal 109

(1) Pengaturan lebih lanjut mengenai kebutuhan dan jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan ditetapkan oleh Direksi.

(2) Segala biaya yang diperlukan dalam penyelenggaraan pendidikan dan latihan dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja PDAM.

Pasal 110

(1) Apabila terjadi perselisihan antara pegawai dengan PDAM Kabupaten Tebo yang dalam hal syarat-syarat dan pelaksanaan peraturan, pegawai akan diselesaikan melalui Panitia Pertimbangan Pegawai.

(2) Panitia Pertimbangan Pegawai terdiri dari :

Ketua	:	Sekretaris Daerah Kabupaten Tebo
Wakil Ketua I	:	Kepala Badan Pengawas Kabupaten Tebo
Wakil Ketua II	:	Kabag Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tebo.
Sekretaris	:	Kabag Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Tebo.
Anggota	:	a.Kepala Bagian Perekonomian Setda Kabupaten Tebo
		b.Kepala Bagian Hukum Setda Kabupaten Tebo.
		c.Ketua Kopri sub Unit PDAM Yang bersangkutan.

Pasal 111

(1) Panitia Pertimbangan Pegawai mengambil keputusan secara musyawarah dan mufakat.

(2) Apabila keputusan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini tidak dapat dicapai maka keputusan diambil dengan suara terbanyak.
(3) Keputusan Panitian Pertimbangan Pegawai adalah mengikat dan dilaksanakan oleh semua pihak.
(4) Keputusan Panitia Pertimbangan Pegawai ditandatangani oleh Ketua dan Sekretaris.

Pasal 112

(1) Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dibentuk Sekretariat Panitia Pertimbangan Pegawai.

(2) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dipimpin oleh Sekretariat Panitia Pertimbangan Pegawai.

(3) Susunan Sekretariat Pertimbangan Pegawai ditetapkan lebih lanjut dengan keputusan Ketua Panitia.

Pasal 113.....

Pasal 113

PDAM Kabupaten Tebo diwajibkan menyediakan peralatan keselamatan kerja pegawai sesuai dengan Peraturan-peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 114

Untuk lebih meningkatkan pembinaan, keutuhan dan kekompakan serta dalam rangka usaha menjamin kesetiakawanan pegawai PDAM Kabupaten Tebo perlu ditumbuh kembangkan jiwa korp yang bulat melalui KORPRI sub unit Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tebo sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB XII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 115

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

Pasal 116

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan menetapkan dalam lembaran Daerah Kabupaten Tebo.

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Ditetapkan di Muara Tebo
pada tanggal 8 September 2003

BUPATI TEBO,

H. A. MADJID MU'AZ

Diundangkan di Muara Tebo
pada tanggal 15 September 2003

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TEBO

H.DARKUTNI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TEBO
TAHUN 2003 NOMOR 10