



**PERATURAN DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
NOMOR 28 TAHUN 2007**

TENTANG

**KETENTUAN- KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKTUR DAN
KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM WAY KOMERING**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR,**

- Menimbang :**
- a. bahwa aset dan manajemen Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berada di Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, telah dilimpahkan pada Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dengan Berita Acara penyerahan Nomor 130/340/1/2005. Tanggal 19 Maret 2005 ;
 - b. bahwa dalam rangka usaha meningkatkan kelancaran tugas Perusahaan Daerah Air Minum Ogan Komering Ulu Timur secara berdaya guna serta untuk menjamin terselenggaranya kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur maka dipandang perlu ditetapkan ketentuan-ketentuan pokok Badan Pengawas, Direktur dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur ;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b perlu diatur dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.
- mengingat :**
1. Undang - Undang RI Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1962 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2387) ;
 2. Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 1969) ;
 3. Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041 (sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI Nomor 43 tahun 1999 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890) ;

4. Undang-Undang RI Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4347);
5. Undang-Undang RI Nomor 10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4389);
6. Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 2005 (Lembaran Negara RI Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4548) ;
7. Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 tahun 1984 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Perusahaan Daerah di Lingkungan Pemerintahan Daerah ;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 690-1572 Tahun 1984 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Badan Pengawas , Direktur dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum ;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum
11. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 1999 tentang Kepengurusan Badan Usaha Milik Daerah ;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Nomor 30 Tahun 2006, tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. (Lembaran Daerah Nomor 30 Tahun 2006).

**Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR,**

dan

BUPATI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

MEMUTUSKAN :

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENTUAN - KETENTUAN
POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKTUR DAN KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM WAY KOMERING .**

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Kabupaten adalah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur .
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur .
3. Bupati adalah Bupati Ogan Komering Ulu Timur .
4. DPRD adalah DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur .
5. Perusahaan Daerah adalah Perusahaan Daerah Air Minum Way Komering Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur .
6. Direktur adalah Direktur Perusahaan Daerah.
7. Pegawai adalah Pegawai Perusahaan Air Minum Way Komering.
8. Badan Pengawas adalah Badan Pengawas Perusahaan Air Minum Way Komering
9. Gaji adalah gaji yang diberikan kepada Pegawai Perusahaan Daerah.
10. Gaji Pokok adalah Gaji Pokok yang ditentukan berdasarkan golongan atau ruang yang ditetapkan untuk kepangkatan dalam Peraturan Daerah ini.
11. Penghasilan Pegawai adalah Gaji Pokok ditambah tunjangan-tunjangan dan penghasilan lainnya.

BAB II
BADAN PENGAWAS
Bagian Pertama
Pasal 2

- (1) Anggota Badan Pengawas diangkat dan diberhentikan oleh Bupati dengan Keputusan Bupati .
- (2) Masa Jabatan anggota badan pengawas maksimal 3 (tiga) tahun.
- (3) Anggota Badan Pengawas, apabila sudah habis masa jabatannya dapat diangkat kembali, kalau terbukti mampu melakukan pengawasan terhadap kegiatan Direktur dan memberikan pendapat dan saran kepada Direksi sehingga Perusahaan Daerah mampu dapat meningkatkan Kinerja dan pelayanan kebutuhan Air Minum kepada masyarakat.
- (4) Antara sesama Badan Pengawas dengan Bupati/ Wakil Bupati tidak boleh ada hubungan keluarga sampai derajat ketiga, baik menurut garis lurus maupun garis kesamping termasuk menantu dan ipar, jika setelah pengangkatan mereka masuk dalam hubungan keluarga yang terlarang maka untuk melanjutkan jabatan diperlukan izin tertulis dari Bupati.

Pasal 3

Jumlah anggota badan pengawas paling banyak 3 (tiga) orang, terdiri dari Pejabat Daerah, Perorangan dan masyarakat konsumen yang memenuhi persyaratan.

Pasal 4

Salah seorang diantaranya dipilih menjadi ketua.

Pasal 5

Susunan Anggota Badan pengawas sebagaimana disebutkan dalam pasal 4 terdiri dari :

- a. Ketua merangkap anggota.
- b. Sekretaris merangkap Anggota
- c. Anggota

Pasal 6

- (1) Ketua, Sekretaris dan anggota badan pengawas dapat diberikan uang jasa yang diatur oleh Bupati yang dibebankan kepada Anggaran Perusahaan Daerah.
- (2) Besarnya uang jasa sebagaimana disebutkan pada ayat (1) adalah :
 - a. Setinggi-tingginya sebesar empat puluh perseratus dari gaji Direktur untuk ketua.
 - b. Setinggi-tingginya sebesar tiga puluh perseratus dari gaji Direktur untuk sekretaris.
 - c. Setinggi-tingginya sebesar delapan puluh perseratus dari uang jasa ketua untuk anggota.

Bagian Kedua Uraian Tugas Pasal 7

- (1) Badan Pengawas dalam pelaksanaan tugasnya membantu Bupati dalam :
 - a. merumuskan Kebijakan di bidang pengelolaan Perusahaan Daerah ;
 - b. melakukan pengawasan sehari-hari atas jalannya perusahaan daerah dan direktur ;
 - c. menentukan kebijakan penggunaan anggaran dan keuangan perusahaan daerah ;
 - d. membantu dan mendorong usaha pembinaan dan pengembangan perusahaan daerah berupa :
 1. memberikan pertimbangan dan saran kepada bupati kepala daerah untuk perbaikan dan perkembangan perusahaan daerah;

2. memberikan petunjuk dan pengarahan berdasarkan kebijaksanaan bupati kepada direktur;
 3. meneliti rancangan anggaran dan atau perubahan anggaran perusahaan daerah dan menyiapkan persetujuan bupati tiga bulan sebelum tahun buku mulai berlaku;
 4. meneliti neraca perusahaan daerah pada akhir tahun buku dan menyarankan tindak lanjutnya.
- (2) 6 (enam) bulan sebelum masa jabatan Direktur berakhir, Badan Pengawas meneliti dan menilai hasil pekerjaan pertanggungjawaban Direktur, untuk disampaikan kepada Bupati.

**Bagian ketiga
Tata kerja
Pasal 8**

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana disebutkan dalam pasal 8:

- a. Badan pengawas wajib menyelenggarakan pertemuan atau rapat secara berkala 3 (tiga) bulan sekali atau sewaktu-waktu bila diperlukan untuk membahas hal-hal yang berhubungan dengan Peraturan Daerah sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan hak serta kewajibannya ;
- b. Ketua Badan Pengawas wajib menyelenggarakan koordinasi baik dalam lingkungan Badan Pengawas itu sendiri maupun dalam hubungan dengan Direktur.
- c. Apabila badan pengawas memandang perlu untuk mengadakan perubahan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Bupati, maka hal tersebut harus diajukan kepada Bupati untuk mendapatkan Keputusan.

**BAB III
Direktur
Bagian Pertama
Tugas
Pasal 9**

- (1) Perusahaan daerah dipimpin oleh seorang Direktur dan dibantu 2 (dua) orang kepala Bagian.
- (2) Pengecualian ketentuan dimaksud pada ayat (1) pasal ini harus terlebih dahulu mendapatkan persetujuan Bupati atas usul Badan pengawas.
- (3) Antara sesama anggota Pimpinan tidak diperkenankan ada hubungan keluarga sampai derajat ketiga, baik menurut garis lurus maupun garis kesamping, termasuk menantu dan ipar, jika setelah pengangkatan mereka masuk dalam hubungan keluarga sebagaimana dimaksud diatas, maka untuk melanjutkan jabatannya, diperlukan izin tertulis dari Bupati setelah mendengar pertimbangan dari Badan Pengawas.

Pasal 10

Dalam melaksanakan pengurusan dan pengelolaan, Direktur bertugas :

- a. memimpin semua kegiatan Perusahaan Daerah.
- b. memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan baik ditingkat Kantor Pusat, Kantor Cabang maupun dikantor-kantor lain yang ditunjuk.
- c. merencanakan dan menetapkan program kerja Perusahaan Daerah.
- d. mengurus dan mengelola Administrasi Keuangan.
- e. melaksanakan kegiatan teknik dan pemeliharaan.
- f. menyelenggarakan administrasi umum.
- g. menyampaikan Laporan berkala kepada Bupati melalui Badan pengawas.
- h. mewakili Perusahaan Daerah baik di dalam maupun di luar Pengadilan.

Pasal 11

- (1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana disebutkan dalam pasal 11 Peraturan Daerah ini, Direktur dibantu oleh Kabag. Administrasi dan Keuangan dan Kabag .Teknik yang pembagian tugasnya sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
- (2) Pegawai Perusahaan Daerah yang memenuhi syarat diangkat menjadi Kepala Bagian.
- (3) Kepala bagian diangkat dan diberhentikan oleh Direktur, atas dasar persetujuan Badan pengawas.

Bagian Kedua Pengangkatan dan Pemberhentian Pasal 12

Direktur adalah Pimpinan Perusahaan Daerah yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati melalui Badan Pengawas.

Pasal 13

Direktur diangkat dan diberhentikan oleh Bupati, setelah mendapat pertimbangan dari Badan Pengawas untuk masa jabatan 4 (empat) tahun dan dapat diangkat kembali setelah masa jabatan tersebut berakhir jika yang bersangkutan terpilih kembali.

Pasal 14

Pengangkatan dan pemberhentian anggota pimpinan dapat bersifat seluruhnya atau sebagian.

Bagian Ketiga Penghasilan Pasal 15

Direktur perusahaan menerima :

- a. Gaji Direktur Utama menerima gaji yang wajar sesuai dengan kemampuan Perusahaan Daerah (Maksimal dua setengah kali gaji Pegawai yang tertinggi didalam Perusahaan Daerah yang bersangkutan).
- b. Jasa produksi ; sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk pegawai;
- c. Tunjangan Kesehatan ; sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk pegawai.
- d. Perumahan ; Anggota Direktur mendapat perumahan dinas yang standar atau pengganti sewa seimbang.
- e. Tunjangan lain-lain yang berlaku bagi pegawai.

Pasal 16

Pelaksanaan ketentuan tersebut dalam pasal 7 ayat (1), (2) dan pasal 16 huruf a Peraturan Daerah ini harus didasarkan atas ketentuan bahwa dasar penentuan uang jasa Badan Pengawas, gaji direktur serta gaji seluruh pegawai keseluruhannya berkisar antara sepuluh perseratus dan tiga puluh perseratus dari realisasi Anggaran Perusahaan Daerah berdasarkan Tahun Anggaran yang berlaku.

Bagian Keempat Dana Representasi Pasal 17

Dana Representasi disediakan dari anggaran Perusahaan Daerah sebanyak-banyaknya tujuh puluh lima perseratus.

Bagian Kelima Pesangon Pasal 18

- (1) Direktur berhak atas pesangon yang pengaturannya ditetapkan oleh Bupati dengan perbedaan sebagai berikut :
 - a. Bila diberhentikan dengan hormat karena masa jabatan pertama berakhir mendapat pesangon tiga puluh perseratus dari gaji bersih dari tahun terakhir.

- b. Bila diberhentikan dengan hormat karena masa jabatan kedua berakhir mendapat pesangon lima puluh perseratus dari gaji bersih dari tahun berakhir.
 - c. Bila diberhentikan dengan hormat karena masa jabatan ketiga dan seterusnya berakhir diberikan pesangon tujuh puluh lima perseratus dari penerimaan gaji bersih dari tahun terakhir.
 - d. Bila Direktur diberhentikan dengan hormat sebelum berakhir masa jabatan Pertama kedua dan atau ketiga dan seterusnya mendapat pesangon berdasarkan perhitungan yang diperhitungkan atas dasar masa jabatan sebelumnya.
- (1) Direktur tidak berhak atas pesangon apabila diberhentikan tidak dengan hormat dan tidak atas permintaan sendiri.

BAB IV
PEGAWAI
Bagian Pertama
Pengangkatan Pegawai
Pasal 19

Pegawai adalah pegawai Perusahaan Daerah yang diangkat, dibina dan diberhentikan oleh Direktur.

Pasal 20

Direktur berwenang mengangkat, membina dan memberhentikan Pegawai

Pasal 21

Jumlah pegawai yang diangkat berdasarkan pada beban kerja dan kemampuan keuangan Perusahaan Daerah.

Pasal 22

Pengangkatan pegawai Perusahaan Daerah terlebih dahulu mendapatkan persetujuan Bupati atas pertimbangan Badan Pengawas.

Pasal 23

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 hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan/tugasnya atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya.
- 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 instansi swasta.
- f. tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil atau calon pegawai negeri sipil dan bukan sebagai pegawai perusahaan daerah lainnya.
- g. mempunyai pendidikan, kecakapan atau keahlian yang diperlukan.
- h. berkelakuan baik.
- i. berbadan sehat yang dinyatakan oleh dokter yang ditunjuk oleh perusahaan Daerah.

Pasal 24

- (1) Pengadaan pegawai diumumkan seluas-luasnya oleh Direktur atau pejabat yang ditunjuk, sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelum penerimaan dilakukan.
- (2) Dalam pengumuman yang dimaksud pada ayat (1) pasal ini 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 25

Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri kepada Direktur dengan disertai :

- a. Daftar Riwayat Hidup
- b. Salinan sah Ijazah atau Surat Tanda Tamat Belajar yang diperlukan
- c. Surat Keterangan berkelakuan Baik dari pejabat yang berwajib.
- d. Surat Keterangan Kesehatan dari Dokter yang ditunjuk

- e. Surat pernyataan pelamar bahwa ia tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang karena melakukan suatu tindakan pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatannya.
- f. Surat Pernyataan pelamar bahwa ia tidak pernah terlibat dalam gerakan yang menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- g. Surat Pernyataan pelamar bahwa ia tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai suatu instansi baik instansi pemerintah atau instansi swasta.
- h. Surat Pernyataan 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 tentang pengalaman kerja bagi pelamar yang telah mempunyai pengalaman kerja.
- k. Surat keterangan lainnya yang diminta dalam pengumuman.

Pasal 26

Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dikembalikan kepada yang bersangkutan disertai alasan-alasan.

Pasal 27

- (1) Pelamar yang surat lamarannya memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti ujian.
- (2) Ujian diselenggarakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Direktur.
- (3) Materi ujian meliputi :
 - a. Pengetahuan Umum
 - b. Pengetahuan Teknis
 - c. Kepribadian apabila dipandang perlu

Pasal 28

Pelamar yang diterima, diangkat oleh Direktur menjadi calon Pegawai Perusahaan Daerah dan dipekerjakan serta digaji berdasarkan Peraturan yang berlaku setelah mendapat persetujuan Bupati melalui Badan pengawas.

Pasal 29

- (1) Bagi seseorang yang telah diangkat menjadi calon Pegawai Perusahaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan diangkat oleh Direktur menjadi Pegawai penuh dalam pangkat tertentu menurut peraturan yang berlaku jika memenuhi syarat-syarat :
 - a. Telah menunjukkan kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah
 - b. Telah menunjukkan kecakapan dalam melakukan tugas
 - c. Telah menunjukkan sikap dan budi pekerti yang baik
 - d. Telah memenuhi syarat-syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai.
- (2) Syarat-syarat yang dimaksud pada ayat (1) huruf a, b dan c pasal ini dinyatakan secara tertulis oleh atasan yang bersangkutan yang berwenang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan, sedang syarat yang dimaksud dalam huruf d dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh Dokter dan ahli lainnya yang ditunjuk oleh Direktur.
- (3) Bagi setiap calon Pegawai Perusahaan Daerah pada saat pengangkatannya menjadi Pegawai penuh harus mengangkat sumpah janji pegawai Perusahaan Daerah menurut agama dan kepercayaan masing-masing.

Pasal 30

- (1) Bagi seseorang yang telah menjadi Calon Pegawai Perusahaan Daerah tetapi tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam pasal 30 Peraturan Daerah ini, diberhentikan sebagai pegawai tanpa ganti rugi apapun.
- (2) Ketentuan sebagaimana tersebut pada ayat (1) pasal ini tidak berlaku apabila Calon Pegawai tersebut meninggal Dunia karena melaksanakan tugas.

Pasal 31

Dalam rangka kepentingan pekerjaan Perusahaan Daerah, Direktur dapat mengangkat pegawai honorer yang jumlahnya akan diatur dalam Peraturan Direktur setelah mendapat persetujuan Bupati melalui Badan pengawas.

**Bagian Kedua
Nama dan Susunan Kependidikan
Pasal 32**

Nama dan Susunan Pangkat Pegawai dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi adalah sebagaimana dalam lampiran 1 Peraturan Daerah ini.

Pasal 33

- (1) Pegawai diangkat dalam pangkat tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal 33 Peraturan Daerah ini.
- (2) Pengangkatan dalam pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini, dilakukan berdasarkan Keputusan Direktur.

**Bagian Ketiga
Penghasilan Pegawai
Paragraf 1
Gaji Pokok
Pasal 34**

Kepada Pegawai yang diangkat dalam suatu pangkat menurut lampiran 1 Peraturan Daerah ini, diberikan gaji pokok menurut golongan atau ruang gaji yang telah ditentukan dalam pangkat itu.

Pasal 35

Kepada seseorang yang diangkat menjadi calon Pegawai diberi gaji pokok sebesar delapan puluh perseratus dari gaji pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 35 .

Pasal 36

- (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 menurut lampiran II Peraturan Daerah ini.
- (2) Apabila gaji pokok pegawai negeri sipil mengalami kenaikan dan apabila keuangan Perusahaan Daerah memungkinkan, maka gaji pokok pegawai dapat dinaikkan yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Direktur setelah mendapat persetujuan Bupati melalui Badan Pengawas.

Pasal 37

Penetapan gaji pokok pegawai yang ditetapkan dalam suatu pangkat termasuk golongan/ruang gaji baru yang lebih rendah dari golongan atau ruang gaji menurut pangkat lama diberikan gaji pokok dan masa kerja golongan/dalam golongan ruang gaji baru yang akan diperolehnya.

Pasal 38

1. Kepada pegawai diberikan kenaikan gaji berkala apabila memenuhi syarat :
 - a. menurut daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan bagi yang bersangkutan telah menunjukkan kemampuan kerja, kejujuran kepatuhan kerja dan kepemimpinan (bagi staf dan pimpinan cabang) dengan baik.
 - b. telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan kenaikan gaji berkala.
2. Apabila yang bersangkutan belum memenuhi syarat tersebut pada ayat (1) huruf a pasal ini kenaikan gaji berkala itu ditunda paling lama untuk 1 (satu) tahun dan apabila sehabis waktu penundaan tersebut telah bersangkutan belum juga memenuhi syarat-syarat maka kenaikan gaji berkala itu ditunda lagi tiap-tiap kali paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 39

Kepada pegawai yang menurut daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan menunjukkan kemampuan kerja, kejujuran, kepatuhan prakarsa yang baik, sehingga patut dijadikan pegawai Teladan, dapat diberikan kenaikan gaji istimewa dengan memajukan saat kenaikan gaji yang akan datang dan sat-saat kenaikan gaji berkala selanjutnya dalam pangkat yang dijabatnya pada saat pemberian penghargaan itu.

Paragraf 2 Tunjangan-Tunjangan Pasal 40

- (1) Disamping gaji pokok pegawai Perusahaan Daerah diberikan juga tunjangan-tunjangan sebagai berikut :
 - a. Tunjangan Istri dan anak.
 - b. Tunjangan Pengobatan.
 - c. Tunjangan Sandang pangan.
 - d. Tunjangan Jabatan.

- (2) Disamping tunjangan-tunjangan sebagaimana tersebut pada ayat (1) pasal ini dapat juga diberikan tunjangan-tunjangan sebagai berikut :
 - a. Tunjangan Perumahan/Pengganti sewa rumah.
 - b. Tunjangan Perusahaan.
 - c. Tunjangan Pelaksanaan.
 - d. Tunjangan Keahlian.
 - e. Tunjangan Representasi
- (2) Pelaksanaan pembayaran atas tunjangan-tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini diberikan sesuai kemampuan Perusahaan Daerah dan diatur tersendiri dengan Keputusan Direktur.

**Paragraf 3
Masa Kerja
Pasal 41**

- (1) Masa kerja pegawai termasuk masa kerja pegawai honorer pegawai dapat diperhitungkan dengan Keputusan Direktur.
- (2) Direktur dapat memberikan kenaikan pangkat/penyesuaian bagi pegawai yang berhasil meningkatkan pendidikannya berdasarkan Keputusan Direktur.

Pasal 42

Dalam rangka pengangkatan pegawai honorer Direktur mengatur ketentuan honorer dengan Keputusan Direktur setelah mendapatkan persetujuan Bupati melalui Badan Pengawas.

**Bagian Keempat
Pengangkatan Dalam Pangkat dan Kenaikan Pangkat
Paragraf 1
Pengangkatan Dalam Pangkat
Pasal 43**

Setiap pegawai diangkat dalam pangkat tertentu berdasarkan Peraturan yang berlaku.

Pasal 44

- (1) Pangkat-Pangkat yang diberikan untuk pengangkatan pertama adalah :
 - a. Pegawai dasar Muda Golongan ruangA/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 Umum Tingkat Pertama 3 Tahun, Sekolah Kejuruan Tingkat Pertama 3 Tahun.
 - c. Pelaksana Muda Golongan Ruang B/1 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki STTB Sekolah Umum Tingkat Atas, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas Non Guru 3 Tahun.
 - d. Pelaksana Muda Tingkat I Golongan Ruang B/2 bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, Ijazah Bukulorint, Ijazah Diploma III Politeknik.
 - e. Staf Muda Golongan Ruang C/1 bagi mereka yang memiliki Ijazah Sarjana, Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Ijazah Paska Sarjana, Ijazah Spesialis I.
- (2) Disamping syarat-syarat pendidikan sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini, harus dipenuhi syarat-syarat lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2
Kenaikan Pangkat
Pasal 45

Kenaikan Pangkat Pegawai ditetapkan pada tanggal 1 Januari dan 1 Juli setiap tahun.

Pasal 46

Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas pengabdian yang bersangkutan terhadap Perusahaan Daerah.

Pasal 47

- (1) Kenaikan pangkat reguler ialah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai, yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang diembannya.
- (2) Kenaikan pangkat reguler bagi pegawai 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 B/3
 - c. STTB Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas Non Guru 3 Tahun, adalah sampai dengan pangkat Staf Golongan Ruang C/1

- d. Ijazah Sarjana Muda, Akademi atau Ijazah Diploma III Politeknik adalah sampai dengan pangkat Staf Muda Tingkat I Golongan Ruang C/2
- e. Ijazah Sarjana, Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker adalah sampai dengan Pangkat staf Tingkat I Golongan Ruang C/4.

Pasal 48

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

Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimiliki dan setiap unsur penilaian Pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai cukup.

Pasal 49

- a. Kenaikan Pangkat Pilihan adalah Kenaikan yang diberikan kepada pegawai yang memangku jabatan Struktural tertentu yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- b. Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan Jabatan yang bersangkutan.

Pasal 50

Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 50, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi jika :

- a. Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- b. Telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan penilaian pelaksanaan pekerjaan rata-rata bernilai baik, dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian pekerjaan yang bernilai kurang.

Pasal 51

(1) Pegawai yang memangku jabatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 50, tetapi pangkatnya masih dibawah pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkat setingkat lebih tinggi Jika :

- a. Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya, sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun memangku jabatan yang bersangkutan dan setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

- b. Sekurang-kurangnya telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya, sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun memegang jabatan yang bersangkutan dalam penilaian baik dalam 2 (dua) tahun terakhir dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai kurang.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (Tiga) kali selama menjadi pegawai.

Pasal 52

Kenaikan Pangkat Istimewa diberikan kepada Pegawai yang menunjukkan Prestasi luar biasa.

Pegawai yang menunjukkan prestasi yang luar biasa dapat diberikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi apabila :

- a. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya terus menerus selama 2 (dua) tahun terakhir, sehingga nyata-nyata menjadi teladan bagi lingkungannya yang dinyatakan dengan surat keputusan direktur.
- b. sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya.
- c. setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan bernilai amat baik selama 2 (dua) tahun terakhir.
- d. masih dalam batas jenjang yang ditentukan bagi jabatan yang dipangku oleh pegawai yang bersangkutan.

Bagian Kelima Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Daftar Urut Kepangkatan Paragraf 1 Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pasal 53

- (1) Terhadap Pegawai, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dilakukan setiap tanggal 1 Januari s/d 31 Desember.
- (2) Bagi calon pegawai, penilaian pelaksanaan pekerjaan dilakukan selama 3 (tiga) bulan dari saat pegawai itu dipekerjakan.

Pasal 54

- (1) Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan pegawai dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.

- (2) Daftar-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.
- (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 kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kedinasan yang berlaku dan mentaati Peraturan Kedinasan.
 - e. Kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan.
 - f. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.
 - g. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerjakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- (3) Unsur Kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h pasal ini hanya dinilai bagi pegawai yang berpangkat Pelaksanaan pada Golongan B/1 keatas yang memangku suatu Jabatan.

Pasal 55

Nilai Pelaksana 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

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan adalah bersifat rahasia.

Pasal 56

- (1) Pejabat penilaian 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 dalam ayat (2) pasal ini dilakukan pada tiap akhir tahun.

Pasal 57

- (1) Daftar penilaian Pelaksanaan Pekerjaan diberikan oleh Pejabat Penilai kepada pegawai yang dinilai.
- (2) Apabila pegawai yang dinilai berkeberatan atas nilai Daftar Penilaian Pekerjaan, ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan pejabat penilai melalui hirarki dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya daftar penilaian pelaksana pekerjaan tersebut.

Pasal 58

- (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 memberikan dengan seksama daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang disampaikan kepadanya.

- (3) Apabila terdapat alasan-alasan yang cukup, atasan pejabat penilai dapat mengadakan perubahan nilai yang tercantum dalam Daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini.
- (4) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, baru berlaku sesudah ada pengesahan dari atasan pejabat penilai.

Paragraf 2
Daftar Urut Kepangkatan
Pasal 59

Daftar Urut Kepangkatan dibuat sekali setahun, setiap akhir tahun.

Pasal 60

Daftar Urut Kepangkatan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan objektif dalam melaksanakan pembinaan karier pegawai.

Pasal 61

Apabila ada lowongan jabatan, maka pegawai yang menduduki daftar urutan kepangkatan yang lebih tinggi wajib dipertimbangkan lebih dahulu.

Pasal 62

Urutan yang digunakan untuk menetapkan nama urutan dalam Daftar Urut Kepangkatan secara berturut-turut adalah :

- a. Pangkat
- b. Jabatan
- c. Masa Kerja
- d. Latihan Jabatan
- e. Pendidikan dan
- f. Usia

Pasal 63

Daftar urut Kepangkatan adalah bersifat terbuka dan diumumkan oleh Direktur menurut cara yang ditentukan.

Pasal 64

- (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) pasal ini, harus dimuat alasan-alasan keberatan itu.
- (3) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini, harus diajukan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal pengumuman Daftar Urut Kepangkatan.

Bagian Keenam

Cuti

Pasal 65

- (1) Setiap pegawai diberi hak cuti.
- (2) Pejabat yang berwenang memberikan cuti adalah Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 66

Jenis – jenis cuti yang menjadi hak pegawai :

- a. Cuti Tahunan.
- b. Cuti Besar
- c. Cuti sakit
- d. Cuti Bersalin, dan
- e. Cuti karena alasan penting.

Pasal 67

- (1) Pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya 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 mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direktur atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) Cuti tahunan diberikan secara tertulis oleh Direktur atau pejabat yang ditunjuk.

- (6) Cuti tahunan yang ditangguhkan pelaksanaannya oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti dapat diambil oleh pegawai yang bersangkutan dalam tahun berikutnya selama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasuk cuti tahunan yang sedang berjalan.

Pasal 68

- (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 mengalami cuti besar, tidak berhak lagi atas cuti tahunnya dalam tahun yang bersangkutan.
- (3) Untuk mendapatkan cuti besar, pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat yang ditunjuk
- (4) Cuti besar diberikan secara tertulis oleh Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 69

Setiap pegawai yang menderita sakit berhak atas cuti sakit.

Pasal 70

- (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 menderita 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 dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter.
- (4) Cuti Sakit sebagaimana dimaksud ayat (3) pasal ini, diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun dan dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) bulan apabila dipandang berdasarkan hasil pemeriksaan dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan daerah.

- (5) Pegawai yang tidak sembuh dari sakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) pada pasal ini harus diuji kesehatannya oleh team penguji kesehatan.
- (6) Apabila berdasarkan hasil Team Penguji Kesehatan sebagaimana dimaksud ayat (5) pasal ini, pegawai yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya, maka diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan mendapat uang tunggu yang besarnya akan ditetapkan dengan Surat Keputusan Bupati berdasarkan Peraturan yang berlaku.

Pasal 71

- (1) Pegawai wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1½ (satu setengah) bulan.
- (2) Untuk mendapat cuti sakit, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter atau Bidan.

Pasal 72

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

Pasal 73

Selama menjalankan cuti sakit, sebagaimana dimaksud dalam pasal 70 sampai dengan pasal 73, pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Pasal 74

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam pasal 70 sampai dengan 73, kecuali yang dimaksud dalam pasal 71 ayat (1), diberikan secara tertulis oleh Direktur atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 75

- (1) Bagi pegawai wanita untuk persalinan anak pertama, kedua dan ketiga diberikan izin cuti bersalin.
- (2) Untuk persalinan anak yang keempat dan seterusnya pegawai wanita diberikan cuti bersalin diluar tanggungan Perusahaan Daerah.
- (3) Lamanya cuti bersalin tersebut pada ayat (1) dan (2) pasal ini adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.

Bagian Ketujuh
Disiplin Pegawai
Paragraf 1
Kewajiban dan Larangan
Pasal 82

Setiap pegawai wajib :

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, undang-undang dasar 1945, negara dan pemerintah.
- b. mengutamakan kepentingan negara, pemerintah dan perusahaan daerah diatas kepentingan golongan atau diri sendiri.
- c. menjunjung tinggi kehormatan atau martabat perusahaan daerah
- d. menyimpan rahasia perusahaan daerah atau rahasia jabatan sebaik-baiknya.
- e. melakukan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan.
- g. memelihara, meningkatkan keutuhan dan kerja sama dalam lingkungan perusahaan daerah.
- h. menciptakan dan memelihara suasana kerja dengan baik.
- i. menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan daerah sebaik-baiknya.
- j. memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidangnya masing-masing.
- k. bertindak dan bersikap tegas tetapi adil dan bijaksan terhadap bawahannya.
- l. membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
- m. menjadi dan memberi contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya.
- n. mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Pasal 83

Setiap pegawai dilarang :

- a. menyalah gunakan wewenang nya.
- b. melakukan kegiatan-kegiatan yang langsung atau tidak langsung merugikan kepentingan perusahaan daerah atau negara.
- c. menyalahgunakan barang-barang atau uang atau surat berharga milik perusahaan daerah.

- d. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang berharga milik perusahaan daerah secara tidak sah.
- e. melakukan kejahatan bersama atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Perusahaan Daerah.
- f. menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan yang bersangkutan.
- g. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
- h. melakukan perbuatan yang tercela yang dapat mencemarkan nama baik perusahaan daerah atau negara.
- i. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
- j. bertindak selaku perantara bagi suatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari perusahaan daerah.
- k. melakukan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

**Paragraf 2
Hukuman Disiplin
Pasal 84**

Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 83 Peraturan Daerah ini adalah pelanggaran disiplin.

Pasal 85

- (1) Dengan tidak mengurangi ketentuan Peraturan Hukum Pidana, pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman oleh Direktur berupa :
 - a. Hukuman disiplin ringan, terdiri dari :
 - 1. Teguran Tertulis
 - 2. Teguran Lisan
 - 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

- b. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari :
 - 1. Penundaan kenaikan gaji berkala, untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - 2. Penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - 3. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - c. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :
 - 1. penurunan pangkat setingkat lebih rendah dari pangkat yang dipangkunya sekarang untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - 2. pembebasan dari jabatan.
 - 3. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
 - 4. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai.
- (2) Tata cara menjatuhkan hukuman disiplin pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini akan ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur.
- (3) 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 hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai, dan
 - d. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai.

Bagian Kedelapan
Pemberhentian Sementara
Pasal 86

- (1) Untuk kepentingan peradilan seorang pegawai yang didakwa telah melakukan sesuatu kejahatan atau pelanggaran jabatan dan oleh pihak yang berwajib dikenakan tahanan sementara, mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara.
- (2) Ketentuan menurut ayat (1) pasal ini dapat diperlakukan terhadap seorang pegawai yang oleh pihak berwajib dikenakan tahanan sementara karena didakwa telah melakukan suatu pelanggaran hukum 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 pegawai itu.

Pasal 87

- (1) Kepada seorang pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 86 ayat (1) :
 - a. apabila belum terdapat petunjuk – petunjuk yang jelas tentang dilakukannya yang didakwakan atas dirinya mulai bulan berikutnya diberhentikan sementara dan diberikan gaji tujuh puluh lima perseratus dari gaji pokok yang diterima terakhir.
 - b. apabila terdapat petunjuk – petunjuk yang meyakinkan bahwa ia telah melakukan pelanggaran yang didakwakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan sementara dan diberikan gaji sebesar lima puluh perseratus dari gaji pokok yang diterimanya terakhir.

Pasal 88

- (1) Kepada seorang pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 88 ayat (2) mulai bulan berikutnya ia diberhentikan sementara, diberikan gaji sebesar tujuh puluh lima perseratus dari gaji pokok yang diterima terakhir.

Pasal 89

Untuk menghindari bagi kerugian keuangan Perusahaan Daerah, 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 90

- (1) Apabila sesudah 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, selama masa diberhentikan untuk sementara ia berhak mendapat gaji penuh serta penghasilan yang berhubungan dengan jabatannya.

- (2) Apabila sesudah pemeriksaan dimaksud pegawai yang bersangkutan ternyata bersalah :
 - a. Terhadap pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara menurut pasal 87 ayat (1), harus diambil tindakan pemberhentian, sedangkan bagian gaji berikut tunjangan yang telah dibayarkan kepadanya tidak dipungut kembali.

- b. Terhadap pegawai yang dikenakan pemberhentian menurut pasal 87 ayat (2), jika perlu diambil tindakan, harus diambil tindakan sesuai dengan pertimbangan atau 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 pada ayat (1) dan (2) huruf a pasal ini.

Pasal 91

Pemberhentian seorang pegawai berdasarkan, ditetapkan mulai akhir bulan Keputusan Pengadilan atas perkaranya mendapat ketentuan hukum yang tetap.

Bagian Kesembilan Pemberhentian Pasal 92

Pemberhentian pegawai adalah pemberhentian yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai.

Pasal 93

Pemberhentian yang antara lain terdiri dari :

- a. pemberhentian atas permintaan sendiri.
- b. pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun.
- c. pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi.
- d. pemberhentian karena melakukan pelanggaran/tindak pidana/penyelewengan.
- e. pemberhentian karena tidak sehat jasmani dan rohani.
- f. pemberhentian karena meninggalkan tugas.
- g. pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang.
- h. pemberhentian karena hal-hal lain.

Pasal 94

- (1) Pegawai yang meminta berhenti, diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai.
- (2) Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud ayat 1 (satu) pasal ini dapat ditindak untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan Perusahaan Daerah yang mendesak.

Pasal 95

- (1) Pegawai yang telah mencapai batas usia pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai.
- (2) Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini adalah 56 (lima puluh enam) tahun.
- (3) Batas usia pensiun bagi pegawai yang mengaku jabatan Direktur adalah 60 (enam puluh) tahun.

Pasal 96

- (1) Apabila ada penyederhanaan organisasi Perusahaan Daerah yang mengakibatkan kelebihan pegawai, maka pegawai yang kelebihan disalurkan ke Perusahaan Daerah lain.
- (2) Apabila penyaluran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini, tidak mungkin dilaksanakan, maka pegawai yang berlebihan diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai.

Pasal 97

- (1) Pegawai dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai karena :
 - a. melanggar sumpah / janji pegawai, atau peraturan disiplin pegawai perusahaan daerah.
 - b. dihukum penjara berdasarkan peraturan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana setinggi-tingginya 4 (empat) tahun atau diancam pidana yang lebih berat.
- (2) Pegawai diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena :
 - a. melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, atau
 - b. melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 104 sampai dengan pasal 161 kitab undang-Undang Hukum Pidana.

- (3) Pegawai diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai apabila ternyata melakukan usaha atau kegiatan yang bertujuan mengubah Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam gerakan atau melakukan kegiatan yang menentang Negara atau Pemerintah.

Pasal 98

- (1) Pegawai yang hilang dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak dinyatakan hilang.
- (2) Pernyataan hilang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) pasal ini dibuat oleh pejabat yang berwenang berdasarkan Surat Keterangan atau Berita Acara dari Pejabat yang berwajib.
- (3) Pegawai sebagaimana pada 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 memperhatikan hak-hak kepegawaian yang telah diterima oleh keluarganya.

Pasal 99

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

Pasal 100

- (1) Pegawai sebagaimana dimaksud pasal 99:
 - a. diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dengan hak pensiun apabila telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurang 10 (sepuluh) tahun.
 - b. diberhentikan dengan hormat dari jabatan perusahaan daerah dengan mendapat uang tunggu apabila belum memenuhi syarat-syarat usia dan masa kerja pensiun sebagaimana dimaksud pada huruf a ayat (1) pasal ini.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada pasal 99 diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai dengan hak pensiun :
 - a. tanpa terikat pada masa kerja pensiun, jika oleh tim penguji kesehatan dinyatakan tidak dapat kerja lagi dalam semua jabatan, karena kesehatan yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan.

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

Pasal 101

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

Pasal 102

Pensiun pegawai janda atau duda menurut Peraturan Daerah ini, diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai selama bertahun-tahun bekerja dalam Perusahaan Daerah.

Pasal 103

Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun ialah gaji pokok (termasuk gaji pokok tambahan dan atau gaji pokok tambahan peralihan), terakhir sebelum yang berhak diterima oleh pegawai yang bersangkutan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku baginya.

Pasal 104

Masa Kerja Pensiun adalah :

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

Pasal 105

Pemberian pensiun pegawai, pensiun janda/dua atau bagian pensiun janda ditetapkan oleh Direktur berdasarkan ketentuan peraturan yang berlaku.

Pasal 106

Diatas pensiun pegawai, pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda diberikan tunjangan keluarga, tunjangan kemahalan dan tunjangan-tunjangan umum atau bantuan-bantuan umum lainnya menurut ketentuan yang berlaku bagi pensiun Pegawai Perusahaan Daerah yang akan ditetapkan dengan Keputusan Direktur dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Perusahaan Daerah.

Pasal 107

- (1) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai berhak menerima pensiun pegawai, jikalau ia pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai :
 - a. telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun.
 - b. oleh Tim penguji Kesehatan berdasarkan Peraturan tentang penguji kesehatan pegawai, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani dan rohani yang disebabkan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, atau
 - c. mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun dan oleh Tim Penguji Kesehatan berdasarkan Peraturan tentang penguji kesehatan pegawai Perusahaan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rohani, yang tidak disebabkan oleh dan karena ia menjalankan tugas kewajiban jabatannya.
- (2) Pegawai yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaan karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penertiban aparatur Perusahaan Daerah atau karena alasan-alasan Dinas lainnya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai berhak menerima pensiun pegawai 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 suatu tugas Perusahaan Daerah tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai ia telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.
- (4) Apabila pegawai yang dimaksud pada ayat (2) dan (3) 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 50 (lima puluh) tahun maka pemberian pensiun kepadanya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.

Pasal 108

Usia pegawai untuk menetapkan hak atas pensiun ditentukan atas dasar tanggal kelahiran yang disebut pada pengangkatan pertama sebagai pegawai menurut bukti-bukti yang sah, maka tanggal kelahiran atas umur pegawai ditetapkan berdasarkan keterangan dari pegawai yang bersangkutan pada pengangkatan pertama itu, denganketentuan bahwa tanggal kelahiran atas umur termasuk kemudian tidak dapat diubah lagi untuk keperluan penentuan hak atas pensiun pegawai.

Pasal 109

- (1) Besarnya pensiun pegawai sebulan adalah dua setengah perseratus dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja, dengan ketentuan bahwa :
 - a. pensiun pegawai sebulan adalah sebanyak-banyaknya tujuh puluh lima perseratus dan sekurang-kurangnya empat puluh perseratus dari dasar pensiun.
 - b. pensiun pegawai sebulan dalam hal termasuk dalam pasal 111 ayat (1) huruf b adalah sebesar tujuh puluh lima perseratus dasar pensiun
 - c. pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan perusahaan daerah tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi pegawai yang bersangkutan.
- (2) Pensiun pegawai tersebut pada ayat (1) huruf b pasal ini dipertinggi dengan suatu jumlah tertentu dalam hal pegawai yang bersangkutan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena cacat jasmani dan atau rohani yang terjadi didalam dan atau ia menjalankan kewajiban jabatannya, ketentuan-ketentuan tentang pemberian tambahan atas pensiun pegawai ini daiatur dengan Peraturan Perusahaan Daerah.

Pasal 110

Untuk memperoleh pensiun pegawai menurut Peraturan Daerah ini, pegawai yang bersangkutan mengajukan Surat permintaan kepada Direktur atau Pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan :

- a. salinan sah dari surat keputusan tentang pemberhentiannya sebagai pegawai.
- b. daftar riwayat pekerjaan yang disusun/disahkan oleh pejabat perusahaan daerah yang berwenang untuk memberhentikan pegawai yang bersangkutan.
- c. daftar susunan keluarga yang disahkan oleh yang berwajib yang memuat nama, tanggal kelahiran dan alamat (isteri, suami dan anak-anak).
- d. surat keterangan dari pegawai yang berkepentingan yang menyatakan bahwa semua surat-surat baik yang asli maupun turunan atau kutipan dan barang-barang lainnya milik perusahaan daerah yang ada padanya, telah diserahkan kembali kepada Perusahaan Daerah.

Pasal 111

- (1) Uang pensiun yang berhak diterima oleh pegawai diberikan mulai bulan berikutnya sejak pegawai yang bersangkutan diberhentikan sebagai pegawai dengan hak pensiun.
- (2) Dalam hal termasuk dalam pasal 107 ayat (4) pensiun pegawai diberikan mulai bulan berikutnya bila pegawai yang bersangkutan mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.

Pasal 112

Hak pensiun pegawai berakhir pada penghabisan bulan penerima pensiun pegawai yang bersangkutan meninggal dunia.

Pasal 113

- (1) Pembayaran pensiun pegawai diberhentikan dan Surat Keputusan tentang pemberian pensiun pegawai dibatalkan, apabila penerima pensiun diangkat kembali menjadi pegawai atau diangkat kembali dalam suatu jabatan Perusahaan Daerah dengan hak untuk kemudian setelah diberhentikan lagi, memperoleh pensiun menurut Peraturan Daerah ini.
- (2) Apabila pegawai termasuk pada ayat (1) pasal ini, kemudian diberhentikan dari kedudukannya terakhir, kepadanya diberikan lagi pensiun pegawai termasuk ayat (1) pasal ini atau 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 114

- (1) Apabila pegawai atau penerima pensiun meninggal dunia istri (istri-istri) nya untuk pegawai pria atau suaminya untuk pegawai wanita, yang sebelumnya telah terdaftar berhak menerima pensiun janda/duda.
- (2) Apabila pegawai atau penerima pensiun yang beristri atau bersuami meninggal dunia, sedangkan tidak ada isteri atau suami yang terdaftar sebagai yang berhak menerima pensiun janda atau dengan menyimpang dari ketentuan dari ayat (1) pasal ini, pensiun janda atau duda diberikan kepada isteri atau suami yang ada waktu meninggal dunia.
- (3) Dalam hal pegawai atau penerima pensiun pegawai pria termasuk pada ayat (1) dan (2) ini, beristri lebih dari seorang , pensiun yang diberikan kepada istri yang ada pada waktu itu paling lama dan tidak putus-putus dinikahi.

Pasal 115

- (1) Besarnya pensiun janda atau duada sebulan adalah tiga puluh enam perseratus dari dasar pensiiun, dengan ketentuan apabila terdapat lebih dari seorang istri yang berhak menerima pensiun janda maka besarnya pensiun janda masing-masing istri adalah tiga puluh enam perseratus dibagi rata antara istri-istri itu.
- (2) Jumlah tiga puluh enam perseratus dari dasar pensiun dimaksud ayat (1) pasal ini tidak boleh kurang dari tujuh puluh lima perseratus dari gaji pokok terendah menurut peraturan Perusahaan Daerah gaji dan pangkat Pegawai yang berlaku bagi almarhum suami dan istri.
- (3) Apabila pegawai tewas, maka besarnya pensiun janda atau duda adalah tiga puluh dua perseratus dari dasar pensiun dengan ketentuan bahwa apabila terdapat lebih dari seorang istri yang berhak menerima pensiun janda maka besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing istri adalah tiga puluh dua perseratus dibagi rata-rata antara istri tersebut.
- (4) Jumlah tujuh puluh dua perseratus dari dasar pensiun dimaksud ayat (3) pasal ini tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan Perusahaan Daerah tentang gaji dan pangkat pegawai yang berlaku bagi almarhum suami/istri.

Pasal 116

- (1) Apabila pegawai atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia sedangkan ia tidak mempunyai istri atau suami lagi yang berhak untuk menerima pensiun janda atau duda atau bagian pensiun janda atau duda atau bagian pensiun dimaksud pasal 118 adalah :
 - 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.
 - c. pensiun duda diberikan kepada anak (anak-anak)
- (2) Apabila pegawai pria atau penerima pensiun pria meninggal dunia sedangkan ia mempunyai istri (istri-istri) yang berhak menerima pensiun janda atau bagian pensiun janda disamping anak (anak-anak) dari istri (istri-istri) yang telah meninggal dunia atau telah cerai, bagian pensiun diberikan kepada masing-masing istri dan golongan anak (anak-anak) seayah seibu termasuk.
- (3) Kepada anak (anak-anak) yang ibu dan ayahnya berkedudukan sebagai pegawai dan kedua-duanya meninggal dunia, diberikan satu pensiun janda, bagian pensiun janda atau pensiun duda atas dasar yang lebih menentukan.
- (4) Anak (anak-anak) yang berhak menerima pensiun janda atau bagian pensiun janda menurut ketentuan-ketentuan ayat (1) atau penerima pensiun meninggal dunia :
 - a. Belum mencapai usia 25 tahun, atau
 - b. Tidak mempunyai penghasil sendiri, atau
 - c. Belum menikah atau belum pernah menikah.

Pasal 117

- (1) Pendaftaran istri (istri-istri) atau suami atau anak (anak-anak) sebagai yang berhak menerima pensiun janda atau duda yang dimaksud dalam pasal 106 harus dilakukan oleh pegawai atau penerima pensiun pegawai yang bersangkutan.
- (2) Pendaftaran lebih dari seorang istri sebagai yang berhak menerima pensiun harus dilakukan dengan sepengetahuan tiap-tiap istri yang didaftarkan.
- (3) Jika hubungan perkawinan dengan istri / suami yang telah terdaftar terputus, maka terhitung mulai penceraian berlaku sah istri / suami itu dihapuskan dari daftar istri / suami yang berhak menerima pensiun janda / duda.