



Bag. Umum.
Jef

BUPATI LAMONGAN

SALINAN

KEPUTUSAN BUPATI LAMONGAN
NOMOR 04 TAHUN 2004
TENTANG
KETENTUAN-KETENTUAN KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT
BANK PASAR KABUPATEN LAMONGAN

BUPATI LAMONGAN,

Menimbang : Bahwa sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 26 Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 09 Tahun 2001 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kabupaten Lamongan, maka dipandang perlu mengatur ketentuan-ketentuan kepegawaian Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kabupaten Lamongan dengan menetapkan dalam Keputusan Bupati.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Lingkungan Propinsi Jawa Timur;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998;
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1997 tentang Dana Pensiun;
6. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Undang-undang Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom;

9. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 221/KMK.019/1993 tentang Bank Perkreditan Rakyat;
10. Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 30 Tahun 2000 tentang Pedoman Pengelolaan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat;
11. Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 44 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat;
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 45 Tahun 2000 tentang Direksi dan Dewan Pengawas Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat;
13. Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 46 Tahun 2000 tentang Pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 09 Tahun 2001 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kabupaten Lamongan.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN BUPATI LAMONGAN TENTANG KETENTUAN-KETENTUAN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT BANK PASAR KABUPATEN LAMONGAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

- Dalam keputusan ini yang dimaksud dengan :
- a. Pemerintah Daerah, adalah Pemerintah Kabupaten Lamongan;
 - b. Kepala Daerah, adalah Bupati Lamongan;
 - c. Perusahaan, adalah Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kabupaten Lamongan;
 - d. Dewan Pengawas, adalah Dewan Pengawas Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kabupaten Lamongan;

- e. Direksi, adalah Direksi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kabupaten Lamongan;
- f. Pegawai Perusahaan, adalah Pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kabupaten Lamongan;
- g. Gaji pokok, adalah gaji pokok yang ditentukan dalam daftar skala gaji Pegawai Perusahaan;
- h. Gaji, adalah jumlah penerimaan dari gaji pokok, tunjangan isteri/suami dan anak;
- i. Penghasilan, adalah gaji ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya yang sah;
- j. Upah Minimum Regional, adalah ketentuan upah minimum bagi tenaga kerja yang ditetapkan Pemerintah untuk wilayah Kabupaten Lamongan;
- k. Daftar Penilaian Kerja, adalah Daftar Penilaian Prestasi Kerja pegawai perusahaan yang ditetapkan oleh Direksi;
- l. Ijazah, adalah ijazah atau surat tanda tamat belajar yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi negeri atau swasta yang telah diakreditasikan oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan;
- m. Formasi, adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat Pegawai Perusahaan yang diperlukan untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh Direksi;
- n. Pangkat, adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai perusahaan dalam rangkaian susunan kepegawaian
- o. Jabatan, adalah kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Perusahaan dalam suatu satuan organisasi Perusahaan;
- p. Jabatan struktural, adalah jabatan yang secara tegas ada dan ditentukan dalam struktur organisasi Perusahaan;
- q. Jabatan fungsional, adalah jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dan ditentukan dalam struktur organisasi Perusahaan, tetapi dari sudut fungsinya diperlukan oleh organisasi Perusahaan;

- r. Pegawai Negeri, adalah Pegawai Negeri Sipil atau Anggota Tentara Nasional Indonesia atau Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.

BAB II

KEDUDUKAN, KEWAJIBAN, DAN LARANGAN

PEGAWAI PERUSAHAAN

Bagian Pertama

Kedudukan

Pasal 2

Pegawai Perusahaan adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh Direksi, dan disertai tugas dalam suatu jabatan perusahaan, dan digaji menurut peraturan Perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 3

Pegawai Perusahaan, berkedudukan sebagai unsur aparatur Perusahaan yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan adil dalam penyelenggaraan perusahaan yang secara hirarkhi bertanggung jawab kepada Direksi;

Bagian Kedua

Kewajiban dan Larangan

Pasal 4

Setiap Pegawai Perusahaan, wajib :

- a. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, Pemerintah dan Pemerintah Daerah;
- b. mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab, serta menjaga kelangsungan hidup Perusahaan;

- d. menyimpan rahasia Perusahaan dan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang;
- e. mendahulukan kepentingan Perusahaan di atas kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya;
- f. mematuhi segala peraturan dan menjahui segala larangan Perusahaan;
- g. mengangkat sumpah pegawai perusahaan dan atau sumpah jabatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- h. menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan demokrasi keadilan, persatuan dan kesatuan.

Pasal 5

Setiap Pegawai Perusahaan dilarang :

- a. melakukan kegiatan-kegiatan yang langsung atau tidak langsung merugikan kepentingan Perusahaan dan atau Negara;
- b. menggunakan kedudukannya dalam Perusahaan untuk memberikan kepentingan diri sendiri atau orang lain baik langsung ataupun tidak langsung yang merugikan Perusahaan;
- c. melakukan hal-hal yang dapat mencemarkan nama baik Perusahaan, Pemerintah Daerah/Pusat dan atau Negara;
- d. memberikan keterangan tertulis dan atau lisan tentang Perusahaan kepada pihak lain di luar wewenangnya tanpa ijin tertulis dari Direktur;
- e. menjadi anggota dan atau pengurus partai politik ;
- f. menjadi pimpinan di Perusahaan lain ;

BAB III

HAK-HAK DAN PENGHASILAN PEGAWAI PERUSAHAAN

Bagian Kesatu

Hak-hak

Pasal 6

- (1) Setiap Pegawai Perusahaan berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya;
- (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Perusahaan harus mampu memacu produktifitas dan menjamin kesejahteraan;

- (3) Besarnya gaji Pegawai Perusahaan yang adil dan layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 7

- (1) Setiap Pegawai Perusahaan berhak atas cuti;
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, meliputi :
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti besar;
 - c. cuti kawin;
 - d. cuti bersalin;
 - e. cuti sakit;
 - f. cuti karena menunaikan ibadah;
 - g. cuti diluar tanggungan Perusahaan;
- (3) Pegawai yang melaksanakan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini, tetap diberikan penghasilan penuh dari Perusahaan kecuali cuti diluar tanggungan Perusahaan.
- (4) Pelaksanaan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini, ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 8

- (1) Setiap Pegawai Perusahaan yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan;
- (2) Setiap Pegawai Perusahaan yang menderita cacad jasmani atau cacad rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh santunan;
- (3) Pegawai Perusahaan yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh bantuan atau uang duka sesuai dengan kemampuan Perusahaan Daerah.

Pasal 9

Setiap Pegawai Perusahaan yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas jaminan hari tua dan atau pensiun yang dananya dihimpun dari usaha Perusahaan dan simpanan pegawai perusahaan yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Bagian Kedua
Penghasilan

Pasal 10

- (1) Penghasilan Pegawai Perusahaan terdiri atas gaji dan tunjangan;
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini terdiri atas :
 - a. Gaji pokok;
 - b. Tunjangan keluarga;

Pasal 11

- (1) Gaji pokok sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (2) huruf a Keputusan ini, merupakan dasar perhitungan besarnya pensiun atau jaminan hari tua Pegawai Perusahaan;
- (2) Kepada Pegawai Perusahaan yang diangkat dalam suatu pangkat menurut Keputusan ini, diberikan gaji pokok menurut golongan ruang gaji yang ditentukan untuk pangkat tersebut;
- (3) Skala dan besarnya gaji pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, ditetapkan dengan Keputusan Direksi, mengacu pada skalagaji Pegawai Negeri Sipil, dengan memperhatikan kemampuan keuangan Perusahaan;
- (4) Calon Pegawai Perusahaan diberikan gaji sebesar 80 % (delapan puluh persen) dari gaji pokok sebagai dimaksud ayat (1).

Pasal 12

- (1) Tunjangan keluarga sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (2) huruf b Keputusan ini, terdiri atas :
 - a. Tunjangan isteri/suami, yang besarnya 10 % (sepuluh per seratus) dari gaji pokok;
 - b. Tunjangan anak, yang besarnya 5 % (lima per seratus) dari gaji pokok;
- (2) Tunjangan isteri/suami sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a Pasal ini, diberikan untuk sebanyak-banyaknya 1 (satu) orang isteri/suami, dengan ketentuan bagi isteri/suami yang berstatus Pegawai Negeri/Pegawai BUMN/Pegawai BUMD, maka tunjangan isteri/suami diberikan kepada salah satu diantara isteri atau suami;

- (3) Tunjangan anak sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b Pasal ini, diberikan dengan ketentuan :
- a. batas usia sampai 21 tahun atau dapat diperpanjang sampai dengan usia 25 tahun apabila anak dimaksud masih sekolah/kuliah yang dibuktikan dengan surat keterangan dari Sekolah/Perguruan Tinggi yang bersangkutan;
 - b. tidak mempunyai penghasilan sendiri;
 - c. tidak kawin atau belum pernah kawin;
 - d. jumlah anak sebanyak-banyaknya 2 (dua) orang.

Pasal 13

- (1) Tunjangan Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (1) Keputusan ini, terdiri atas :
- a. Tunjangan Pangan;
 - b. Tunjangan Kesehatan;
 - c. Tunjangan Kemahalan;
 - d. Tunjangan Pajak;
 - e. Tunjangan Hari Raya;
 - f. Tunjangan Jabatan;
 - g. Tunjangan perumahan.
- (2) Tunjangan Pangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a Pasal ini, diberikan dalam bentuk beras kepada Pegawai Perusahaan dan istri/suami dan anaknya;
- (3) Tunjangan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b Pasal ini, diberikan kepada Pegawai Perusahaan dan istri/suami dan anaknya;
- (4) Ketentuan jumlah istri/suami dan anak dalam pemberian tunjangan keluarga, berlaku untuk pemberian tunjangan pangan dan tunjangan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) pasal ini;
- (5) Tunjangan Kemahalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c Pasal ini, diberikan berdasarkan hasil angka perkalian persentase tertentu dengan jumlah gaji untuk menyesuaikan dengan tingkat harga yang berlaku;
- (6) Tunjangan Pajak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d Pasal ini, diberikan kepada Pegawai Perusahaan yang memenuhi penghasilan kena pajak;

- (7) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e Pasal ini, diberikan kepada Pegawai Perusahaan setahun sekali untuk bantuan merayakan hari raya keagamaan;
- (8) Tunjangan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f Pasal ini, diberikan kepada Pegawai Perusahaan yang menduduki jabatan struktural;
- (9) Tunjangan Perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g Pasal ini, diberikan kepada Pegawai Perusahaan yang menduduki jabatan struktural;

Pasal 14

Besarnya tunjangan sebagaimana dimaksud Pasal 13 Keputusan ini, ditetapkan dengan Keputusan Direksi sesuai dengan kemampuan Perusahaan.

BAB IV

MANAJEMEN PEGAWAI PERUSAHAAN

Bagian Pertama

Tujuan dan Kebijaksanaan Manajemen

Pasal 15

- (1) Manajemen Pegawai Perusahaan bertujuan untuk menjamin penyelenggaraan tugas perusahaan berjalan secara berdayaguna dan berhasilguna dalam rangka kelangsungan hidup Perusahaan;
- (2) Untuk mewujudkan tujuan manajemen Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, diperlukan Pegawai Perusahaan yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasar sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Pasal 16

- (1) Kebijaksanaan manajemen Pegawai Perusahaan mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengadaan, kepangkatan, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Perusahaan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum;

- (2) Kebijakan manajemen Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, berada pada Direksi;
- (3) Untuk membantu Direksi dalam merumuskan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini, dan guna memberikan pertimbangan tertentu, dibentuk Komisi Kepegawaian Perusahaan yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi;
- (4) Komisi Kepegawaian Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pasal ini, dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direksi.

Pasal 17

- (1) Untuk lebih meningkatkan pembinaan, keutuhan dan kekompakan serta dalam rangka usaha menjamin kesetiaan dan ketaatan seluruh Pegawai Perusahaan terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta Perusahaan, perlu dipupuk dan dikembangkan jiwa korps Pegawai Perusahaan yang bulat dan utuh;
- (2) Pemupukan dan pengembangan jiwa korps Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, mengikuti kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.

Bagian Kedua

Formasi dan Pengadaan

Pasal 18

- (1) Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Perusahaan yang diperlukan ditetapkan dalam formasi;
- (2) Formasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, ditetapkan oleh Direksi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

Pasal 19

- (1) Pengadaan Pegawai Perusahaan, dilaksanakan untuk mengisi formasi;

- (2) Setiap warga negara Republik Indonesia setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Perusahaan;
- (3) Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini, adalah :
 - a. warga Negara Indonesia;
 - b. berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
 - c. berkelakuan baik;
 - d. tidak pernah dihukum penjara berdasarkan putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - e. mempunyai pendidikan, kecakapan dan keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan;
 - f. sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh Direksi;
 - g. bukan pengurus/anggota dari partai dan atau organisasi terlarang;
 - h. tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai Instansi Pemerintah atau swasta;
 - i. tidak berkedudukan sebagai calon/Pegawai Negeri;
 - j. lulus ujian saringan dan syarat-syarat lain yang ditentukan oleh Direksi.
- (4) Apabila pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini diterima, maka ia harus melalui masa percobaan dan selama masa percobaan berstatus sebagai calon Pegawai Perusahaan;
- (5) Calon Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) Pasal ini, diangkat menjadi Pegawai Perusahaan setelah melalui masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun, dengan ketentuan memenuhi Daftar Penilaian Kerja setiap unsur sekurang-kurangnya bernilai baik;
- (6) Apabila pada akhir masa percobaan calon Pegawai Perusahaan tidak memenuhi persyaratan penilaian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diberhentikan tanpa mendapat uang pesangon;
- (7) Apabila pada akhir masa percobaan calon Pegawai Perusahaan memenuhi persyaratan penilaian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) Pasal ini, diangkat sebagai Pegawai Perusahaan.

Pasal 20

- (1) Untuk memperlancar pelaksanaan tugas perusahaan, Direksi dapat mengangkat Pegawai Perusahaan dari Pegawai Negeri yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dalam pangkat dan persyaratan usia yang menyimpang dari ketentuan;
- (2) Pengadaan dan pemberian pangkat Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini, ditetapkan oleh Direksi dengan persetujuan Dewan Pengawas;
- (3) Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini, wajib menjalani masa percobaan selama-lamanya 6 (enam) bulan.

Pasal 21

- (1) Apabila dipandang perlu, Direksi dapat mengadakan Pegawai Perusahaan tidak tetap dengan mengangkat tenaga honorer atau tenaga kontrak dengan diberikan honorarium yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi dengan berpedoman pada Upah Minimum Regional;
- (2) Pegawai Perusahaan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, tidak dapat menduduki jabatan struktural.

Pasal 22

- (1) Pensiunan Pegawai Perusahaan yang mempunyai keahlian yang sangat diperlukan oleh Perusahaan, dapat diangkat menjadi pegawai honorer untuk selama-lamanya 5 (lima) tahun;
- (2) Pegawai honorer sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, diberikan gaji bulanan minimal sebesar gaji pokok pada saat pensiun;
- (3) Pengangkatan pegawai honorer sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, ditetapkan dengan Keputusan Direksi setelah mendapat persetujuan Dewan Pengawas.

Bagian Ketiga
Kepangkatan, Kenaikan Pangkat dan
Pengangkatan Dalam Jabatan

Pasal 23

- (1) Pegawai Perusahaan diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu dengan Keputusan Direksi;
- (2) Setiap calon Pegawai Perusahaan diberikan nomor identitas;
- (3) Pengangkatan calon Pegawai Perusahaan dilakukan dalam tahun anggaran berjalan dan penetapannya tidak boleh berlaku surut;

Pasal 24

- (1) Pangkat Pegawai Perusahaan diatur dalam golongan dan ruang yang susunannya ditentukan sebagai berikut :
 - a. Pegawai Dasar Muda : Golongan A Ruang 1
 - b. Pegawai Dasar Muda I : Golongan A Ruang 2
 - c. Pegawai Dasar : Golongan A Ruang 3
 - d. Pegawai Dasar I : Golongan A Ruang 4
 - e. Pelaksana Muda : Golongan B Ruang 1
 - f. Pelaksana Muda I : Golongan B Ruang 2
 - g. Pelaksana : Golongan B Ruang 3
 - h. Pelaksana I : Golongan B Ruang 4
 - i. Staf Muda : Golongan C Ruang 1
 - j. Staf Muda I : Golongan C Ruang 2
 - k. Staf : Golongan C Ruang 3
 - l. Staf I : Golongan C Ruang 4
 - m. Staf Madya : Golongan D Ruang 1
 - n. Staf Madya I : Golongan D Ruang 2
 - o. Staf Utama Madya : Golongan D Ruang 3
 - p. Staf Utama : Golongan D Ruang 4

- (2) Pengangkatan Pegawai Perusahaan dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal;
- (3) Pangkat dan golongan ruang yang diberikan untuk pengangkatan pertama bagi calon Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini, adalah sebagai berikut :
 - a. Berijazah Sekolah Dasar diberikan pangkat Dasar Muda dan golongan ruang A / 1.
 - b. Berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama diberikan pangkat Dasar Muda I dan golongan ruang A / 2.
 - c. Berijazah Sekolah Menengah Umum atau yang sederajat diberikan pangkat Pelaksana Muda dan golongan ruang B / 1.
 - d. Berijazah Sarjana Muda/Diploma III diberikan pangkat Pelaksana Muda I dan golongan ruang B / 2.
 - e. Berijazah Sarjana (S-1) diberikan pangkat Staf Muda dan golongan ruang C / 1.
 - f. Berijazah Pasca Sarjana (S-2) / Magister, diberikan pangkat Staf Muda I dan golongan ruang C / 2.
 - g. Berijazah Doctor (S-3), diberikan pangkat Staf dan golongan ruang C / 3.

Pasal 25

Masa kerja yang diperhitungkan penuh untuk penetapan gaji pokok pengangkatan pertama adalah :

- a. selama menjadi Pegawai Perusahaan, kecuali selama menjalankan cuti diluar tanggungan perusahaan;
- b. selama menjalankan tugas pemerintahan, bagi calon Pegawai Perusahaan yang diangkat dari Pegawai Negeri yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada Pasal 20 Keputusan ini.

Pasal 26

- (1) Pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan oleh Direksi berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan.
- (2) Setiap pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan berhak atas kenaikan pangkat reguler.

- (3) Pemberian pangkat pilihan merupakan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Perusahaan yang bersangkutan;
- (4) Periode kenaikan pangkat Pegawai Perusahaan ditetapkan pada tanggal 1 Januari dan 1 Juli setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam Keputusan ini.

Pasal 27

- (1) Kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud Pasal 26 ayat (1), adalah kenaikan pangkat biasa yang diberikan kepada Pegawai Perusahaan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya dan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
- (2) Syarat-syarat kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, adalah prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman dan syarat-syarat obyektif lain yang ditetapkan Direksi;
- (3) Kenaikan pangkat biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, diberikan setiap kali setingkat lebih tinggi apabila Pegawai Perusahaan memenuhi salah satu persyaratan sebagai berikut :
 - a. Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir, atau
 - b. Telah 5 (lima) tahun atau lebih dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai cukup dalam satu tahun terakhir.
- (4) Maksimum pangkat yang dapat dicapai oleh Pegawai Perusahaan melalui kenaikan pangkat biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, adalah sebagai berikut :
 - a. Berijazah Sekolah Dasar sampai dengan pangkat Pelaksana Muda, golongan ruang B/1;
 - b. Berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama sampai dengan pangkat Pelaksana, golongan ruang B/3;
 - c. Berijazah Sekolah Menengah Umum sampai dengan pangkat Staf Muda I, golongan ruang C/2;
 - d. Berijazah Sarjana Muda/Diploma III sampai dengan pangkat Staf, golongan ruang C/3;

- e. Berijazah Sarjana (S-1)/Diploma IV sampai dengan pangkat Staf I, golongan ruang C /4;
- f. Berijazah Pasca Sarjana (S-2)/Magister sampai dengan pangkat Staf Madya, golongan ruang D/1.
- g. Berijazah Doctor (S-3) sampai dengan pangkat Staf Madya I, golongan ruang D/2

Pasal 28

- (1) Kenaikan pangkat pilihan sebagaimana dimaksud Pasal 26 ayat (1), diberikan kepada Pegawai Perusahaan yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dan :
 - a. menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
 - b. memperoleh ijazah;
 - c. menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya;
 - d. menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara atau Perusahaan;
 - e. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
 - f. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar.
- (2) Kenaikan pangkat pilihan sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini, disamping harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud Pasal 27 ayat (2) Keputusan ini, harus pula didasarkan atas jabatan yang dipangku;
- (3) Kenaikan pangkat pilihan diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan dan dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali selama menjadi Pegawai Perusahaan.

Pasal 29

- (1) Pegawai Perusahaan yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah dari yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila :
 - a. telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
 - b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya, dan

- c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik selama 2 (dua) tahun terakhir,
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 3 kali selama menjadi pegawai.

Pasal 30

- (1) Pegawai Perusahaan yang memperoleh :
- a. Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat dan masih berpangkat Dasar Muda I, golongan ruang A/2 ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Dasar, golongan ruang A/3.
 - b. Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau yang setingkat dan masih berpangkat Dasar I, golongan ruang A/4 ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda, golongan ruang B/1.
 - c. Ijazah Diploma II dan masih berpangkat Pelaksana Muda, golongan ruang B/1 ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda I, golongan ruang B/2.
 - d. Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Diploma III dan masih berpangkat Pelaksana Muda I, golongan ruang B/2 ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pelaksana, golongan ruang B/3.
 - e. Ijazah Sarjana (S-1) atau Ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pelaksana I, golongan ruang B/4 ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda, golongan ruang C/1.
 - f. Ijazah Magister (S-2) dan masih berpangkat Staf Muda, golongan ruang C/1 ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Staf Muda I, golongan ruang C/2.
 - g. Ijazah Doktor (S-3) dan masih berpangkat Staf Muda I, golongan ruang C/2 ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Staf, golongan ruang C/3.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, baru dapat diberikan apabila :
- a. yang bersangkutan diangkat dalam jabatan atau diberikan tugas yang memerlukan pengetahuan atau keahlian yang sesuai dengan ijazah yang diperoleh;
 - b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;

- c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat.

Pasal 31

- (1) Pegawai Perusahaan yang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu atau telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar dan memperoleh :
 - a. Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau yang setingkat dan masih berpangkat Dasar I, golongan ruang A/4 ke bawah dapat dinaikan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda, golongan ruang B/1.
 - b. Ijazah Diploma II dan masih berpangkat Pelaksana Muda, golongan ruang B/1 ke bawah, dapat dinaikan pangkatnya menjadi Pelaksana Muda I, golongan ruang B/2.
 - c. Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Diploma III dan masih berpangkat Pelaksana Muda I, golongan ruang B/2 ke bawah, dapat dinaikan pangkatnya menjadi Pelaksana, golongan ruang B/3.
 - d. Ijazah Sarjana (S-1) atau Ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pelaksana I, golongan ruang B/4 ke bawah, dapat dinaikan pangkatnya menjadi Staf Muda, golongan ruang C/1.
 - e. Ijazah Magister (S-2) dan masih berpangkat Staf Muda, golongan ruang C/1 ke bawah dapat dinaikan pangkatnya menjadi Staf Muda I, golongan ruang C/2.
 - f. Ijazah Doktor (S-3) dan masih berpangkat Staf Muda I, golongan ruang C/2 ke bawah dapat dinaikan pangkatnya menjadi Staf, golongan ruang C/3.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, baru dapat diberikan apabila :
 - a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;

Pasal 32

- (1) Pegawai Perusahaan yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara dan atau Perusahaan, setiap kali dapat dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat dengan jenjang jabatan;
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, diberikan apabila :
 - a. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya yang meyakinkan secara terus menerus selama 2 (dua) tahun terakhir, sehingganyatanya ia menjadi teladan bagi Pegawai Perusahaan lainnya;
 - b. yang bersangkutan telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir, dan
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir rata-rata bernilai amat baik;
 - d. setinggi-tingginya 2 (dua) tingkat di atas batas jenjang pangkat yang ditentukan bagi pegawai yang bersangkutan.

Pasal 33

- (1) Pegawai Perusahaan yang akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun, karena mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi dari pangkat terakhir;
- (2) Penetapan kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini, ditetapkan sekaligus dalam keputusan pemberhentian dengan hak pensiun Pegawai Perusahaan tersebut;
- (3) Kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, dapat diberikan apabila :
 - a. Memiliki masa kerja sebagai Pegawai Perusahaan selama :
 - 1) sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir, atau
 - 2) sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir, atau

- b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- c. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 34

- (1) Pegawai Perusahaan yang meninggal dunia, dapat diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi dari pangkat terakhir;
- (2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku mulai tanggal pegawai yang bersangkutan meninggal dunia.
- (3) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diberikan apabila memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pasal 33.

Pasal 35

- (1) Pengangkatan Pegawai Perusahaan dalam suatu jabatan struktural atau jabatan fungsional dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dapat dipercaya dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan;
- (2) Persyaratan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini, adalah :
 - a. berstatus pegawai tetap.
 - b. serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah pangkat yang ditentukan.
 - c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
 - d. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
 - f. sehat jasmani dan rokhani.

Pasal 36

Disamping persyaratan sebagaimana dimaksud pada Pasal 36 Keputusan ini, pengangkatan dalam jabatan struktural juga perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan serta pengetahuan yang dimiliki.

Pasal 37

Jenjang jabatan struktural tertinggi sampai dengan terendah dan jenjang pangkat untuk setiap jenjang jabatan adalah sebagai berikut :

- a. Jenjang jabatan struktural I, dengan pangkat terendah Staf Madya, golongan ruang D/1 dan pangkat tertinggi Staf Utama, golongan ruang D/4;
- b. Jenjang jabatan struktural II, dengan pangkat terendah Staf, golongan ruang C/3 dan pangkat tertinggi Staf Madya, golongan ruang D/1 ;
- c. Jenjang jabatan struktural III, dengan pangkat terendah Staf Muda I, golongan ruang C/2 dan pangkat tertinggi Staf I, golongan ruang C/4;
- d. Jenjang jabatan struktural IV, dengan pangkat terendah Staf Muda, golongan ruang C/1 dan pangkat tertinggi Staf, golongan ruang C/3.

Pasal 38

Jenjang jabatan fungsional tertinggi sampai dengan terendah dan jenjang pangkat untuk jenjang jabatan adalah sebagai berikut :

- a. Jenjang jabatan fungsional Utama dengan pangkat terendah Staf Utama Madya, golongan ruang D/3 dan pangkat tertinggi Staf Utama, golongan ruang D/4 ;
- b. Jenjang jabatan fungsional Madya dengan pangkat terendah Staf Madya, golongan ruang D/1 dan pangkat tertinggi Staf Madya I, golongan ruang D/2 ;
- c. Jenjang jabatan fungsional Muda, dengan pangkat terendah Staf, golongan ruang C/3 dan pangkat tertinggi Staf I, golongan ruang C/4 ;

- d. Jenjang jabatan fungsional Pratama dengan pangkat terendah Staf Muda, golongan ruang C/1 dan pangkat tertinggi Staf Muda I, golongan ruang C/2.

Pasal 39

- (1) Pegawai yang diangkat dalam jabatan, diberikan tunjangan jabatan yang besarnya ditetapkan dengan keputusan Direksi dengan memperhatikan kemampuan keuangan Perusahaan;
- (2) Tunjangan jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini, diberikan sejak tanggal 1 setelah pelantikan dalam jabatan.

Bagian Keempat

Penempatan dan Pemindahan

Pasal 40

- (1) Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Perusahaan, dapat diadakan penempatan dan perpindahan jabatan, tugas dan atau perpindahan wilayah kerja sesuai dengan kebutuhan;
- (2) Penempatan, dan pemindahan Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini ditetapkan dengan keputusan Direksi.

Bagian Kelima

Penilaian Prestasi Kerja

Pasal 41

- (1) Untuk menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja;
- (2) Penilaian prestasi kerja sebagai dimaksud ayat (1) Pasal ini, dilakukan terhadap setiap Pegawai Perusahaan sekurang-kurangnya sekali dalam satu tahun oleh pejabat penilai yang dituangkan dalam Daftar Penilaian Prestasi Kerja;
- (3) Unsur-unsur penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini, meliputi :

- a. Kesetiaan
 - b. Prestasi kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Ketaatan
 - e. Kejujuran
 - f. Kerja sama
 - g. Prakarsa
 - h. Kepemimpinan
- (3) Unsur kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h Pasal ini, hanya berlaku bagi pegawai perusahaan yang memegang jabatan struktural.

Pasal 42

- (1) Pejabat penilai Pegawai Perusahaan, adalah atasan langsung masing-masing ;
- (2) Pejabat penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, wajib melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap pegawai yang berada dalam lingkungannya;
- (3) Penilaian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini, dilakukan pada setiap akhir tahun atau setiap akhir masa kontrak bagi Pegawai Perusahaan tidak tetap.

Pasal 43

- (1) Daftar Penilaian Prestasi Kerja diberikan oleh pejabat penilai kepada pegawai Perusahaan yang dinilai;
- (2) Apabila pegawai perusahaan yang dinilai berkeberatan atas nilai dalam Daftar Penilaian Prestasi Kerja, maka ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasan kepada pejabat penilai melalui hirarki dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya Daftar Penilaian Prestasi Kerja.

Pasal 44

Pejabat penilai menyampaikan Daftar Penilaian Prestasi Kerja kepada atasan pejabat penilai, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. apabila tidak ada keberatan dari yang dinilai, Daftar Penilaian Prestasi Kerja tersebut disampaikan tanpa ada catatan.
- b. apabila ada yang keberatan dari pegawai yang dinilai, Daftar Penilaian Prestasi Kerja tersebut disampaikan dengan catatan tentang tanggapan pejabat penilai atas keberatan yang diajukan oleh pegawai.

Bagian Keenam
Daftar Urut Kepangkatan
Pasal 45

- (1) Daftar Urut Kepangkatan dibuat sekali setahun setiap akhir tahun;
- (2) Daftar Urut Kepangkatan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan obyektif dalam melaksanakan pembinaan karier Pegawai Perusahaan;
- (3) Urutan yang digunakan untuk menetapkan nomor urut dalam Daftar Urut Kepangkatan secara berturut turut adalah :
 - a. Pangkat
 - b. Jabatan
 - c. Masa kerja
 - d. Latihan Jabatan
 - e. Pendidikan
 - f. Usia.

Pasal 46

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

Bagian Ketujuh
Pemberhentian
Paragraf Satu
Pemberhentian Calon Pegawai Perusahaan

Pasal 47

- (1) Calon Pegawai Perusahaan diberhentikan apabila :
 - a. mengajukan permohonan berhenti;
 - b. tidak memenuhi syarat kesehatan;

- c. tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas;
 - d. menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu lingkungan pekerjaan;
 - e. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat;
 - f. pada waktu melamar, dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar;
 - g. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan atau melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau tugasnya;
 - h. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- (2) Calon Pegawai Perusahaan yang diberhentikan karena ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, b, c, dan d Pasal ini diberhentikan dengan hormat;
- (3) Calon Pegawai Perusahaan yang diberhentikan karena ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, dan g Pasal ini, diberhentikan tidak dengan hormat;
- (4) Calon Pegawai Perusahaan yang diberhentikan karena ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dan h Pasal ini diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat.

Paragraf Dua

Pemberhentian Sementara

Pasal 48

- (1) Pegawai Perusahaan diberhentikan sementara, karena :
- a. sesuai dengan bukti disangka telah melakukan tindakan yang merugikan Perusahaan;
 - b. dikenakan penahanan oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan tindak pidana kejahatan sampai mendapat putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- (2) Pegawai Perusahaan yang diberhentikan sementara sebagaimana ayat (1), mulai bulan berikutnya diberikan penghasilan sebesar 50 % (limapuluh persen) dari gaji.

Pasal 49

- (1) Lamanya pemberhentian sementara tidak boleh lebih dari 6 (enam) bulan, kecuali jika permasalahannya menjadi urusan yang berwajib;
- (2) Selambat-lambatnya dalam waktu 6 bulan, Direksi wajib mengadakan sidang yang dihadiri oleh Pegawai Perusahaan yang diberhentikan sementara menurut ayat (1), huruf a, Pasal 48 Keputusan ini, untuk menetapkan apakah yang bersangkutan terbukti atau tidak terbukti merugikan Perusahaan;
- (3) Apabila berdasarkan hasil penyelidikan/pemeriksaan dalam sidang, Pegawai Perusahaan yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud ayat (1), Pasal 48 Keputusan ini tidak terbukti melakukan tindakan yang merugikan Perusahaan atau tidak bersalah, maka yang bersangkutan dipekerjakan kembali dalam jabatan dan berhak menerima sisa penghasilan yang belum diterima;
- (4) Apabila berdasarkan hasil penyelidikan/pemeriksaan dalam sidang yang bersangkutan terbukti melakukan perbuatan yang merugikan Perusahaan atau bersalah, sehingga menurut penilaian Direksi tidak dapat dipertahankan lebih lanjut, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan tidak hormat.

Paragraf Tiga

Pemberhentian

Pasal 50

- (1) Pegawai Perusahaan diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia;
- (2) Pegawai Perusahaan dapat diberhentikan dengan hormat karena :
 - a. atas permintaan sendiri;
 - b. telah mencapai batas usia pensiun;
 - c. perampingan organisasi perusahaan;
 - d. tidak cakap jasmani atau rohani, sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai perusahaan, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
 - e. perampingan organisasi atau pengurangan Pegawai Perusahaan.

- (3) Pegawai Perusahaan dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat karena :
- a. melanggar sumpah/janji Pegawai Perusahaan dan sumpah/janji jabatan, selain pelanggaran sumpah/janji Pegawai Perusahaan dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, atau
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun, atau
 - c. menjadi anggota dan atau pengurus Partai Politik.
- (4) Pegawai Perusahaan dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena :
- a. melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Perusahaan tingkat berat, atau
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih.
- (5) Pegawai Perusahaan diberhentikan tidak dengan hormat karena :
- a. melanggar sumpah/janji Pegawai Perusahaan dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, atau
 - b. melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah, atau
 - c. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

Pasal 51

- (1) Pegawai Perusahaan yang telah berusia 56 (lima puluh enam) tahun dan telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun, diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak pensiun dan atau jaminan hari tua yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi;

- (2) Pegawai Perusahaan yang diberhentikan dengan hormat tetapi tidak mempunyai hak pensiun dan atau jaminan hari tua, diberikan uang pesangon yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi;
- (3) Pegawai Perusahaan yang diberhentikan atas permintaannya sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a Pasal 50 Keputusan ini, pelaksanaannya berlaku pada akhir bulan berikutnya.

Paragraf Empat
Pemberhentian dari Jabatan
Pasal 52

Pegawai Perusahaan diberhentikan dari jabatan struktural, karena :

- a. meninggal dunia;
- b. mengundurkan diri dari jabatan yang didudukinya;
- c. mencapai batas usia pensiun;
- d. diberhentikan sebagai pegawai;
- e. tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- f. adanya perampangan organisasi;
- g. tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rokhani;
- h. hal-hal lain yang ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedelapan
Sumpah, Kode Etik dan Peraturan Disiplin

Paragraf Satu
Sumpah/Janji
Pasal 53

- (1) Setiap calon Pegawai Perusahaan pada saat pengangkatannya menjadi Pegawai wajib mengangkat sumpah/janji, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- (2) Susunan kata-kata sumpah/janji sebagaimana dimaksud ayat (1), adalah sebagai berikut : .. (ucapan awal) .., saya bersumpah/berjanji :

bahwa saya, untuk diangkat menjadi Pegawai Perusahaan, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, Pemerintah dan Perusahaan;

bahwa saya, akan mentaati peraturan Perusahaan dan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan Perusahaan kepada saya dengan penuh profesionalisme, pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;

bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, Perusahaan dan martabat Pegawai Perusahaan, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan Perusahaan dan kepentingan Negara daripada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan;

bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan;

bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Perusahaan dan Negara'

- (3) Pengucapan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini dilakukan menurut agama yang diakui Pemerintah, yakni :

- a. diawali dengan ucapan "Demi Allah" bagi penganut agama Islam;
- b. diakhiri dengan ucapan "Semoga Tuhan menolong saya" bagi penganut agama Kristen Protestan/Katolik;
- c. diawali dengan ucapan "Om atah Paramawisesa" bagi penganut agama Hindu;
- d. diawali dengan ucapan "Demi Sang Hyang Adi Buddha" bagi penganut agama Buddha.

- (4) Setiap Pegawai Perusahaan yang diangkat dalam jabatan struktural tertentu wajib mengangkat sumpah/janji jabatan yang susunan kata-katanya ditetapkan oleh Direksi dengan mengacu pada sumpah/janji Pegawai Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Paragraf Dua**Kode Etik****Pasal 54**

Setiap Pegawai Perusahaan wajib melaksanakan kode etik Perusahaan sebagai pedoman dalam bersikap, berperilaku dan berbuat didalam kedinasan maupun diluar kedinasan.

Paragraf Tiga**Peraturan Disiplin****Pasal 55**

- (1) Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tindak pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, Direksi dapat menetapkan dan memeberikan hukuman disiplin Pegawai.
- (2) Jenis dan tingkatan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. Hukuman disiplin ringan, dapat berupa :
 - (1) Tegoran lisan;
 - (2) Tegoran tertulis;
 - b. Hukuman disiplin sedang, dapat berupa :
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala;
 - 2) Penundaan kenaikan pangkat;
 - c. Hukuman disiplin berat, dapat berupa :
 - 1) Penurunan pangkat;
 - 2) Penurunan jabatan;
 - 3) Pembebasan jabatan;
 - 4) Pemberhentian sementara;
 - 5) Pemberhentian dengan hormat;
 - 6) Pemberhentian tidak dengan hormat.
- (3) Pelaksanaan penjatuhan hukuman sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini, ditetapkan oleh Direksi dengan mempertimbangkan jenis pelanggaran.

Bagian Kesembilan
Pendidikan dan Pelatihan

Pasal 56

- (1) Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya bagi Perusahaan, dapat diadakan pengaturan pendidikan dan latihan Pegawai Perusahaan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan ketrampilan;
- (2) Biaya pendidikan dan latihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, ditetapkan setinggi-tingginya sebesar 5 % (lima persen) dari biaya tenaga kerja.

Bagian Kesepuluh
Kesejahteraan

Pasal 57

- (1) Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Perusahaan;
- (2) Usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan dan perumahan.
- (3) Untuk penyelenggaraan usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini, Pegawai Perusahaan wajib membayar iuran setiap bulan dari penghasilannya;
- (4) Pegawai dan keluarganya pada waktu sakit atau melahirkan berhak memperoleh bantuan perawatan kesehatan;

Pasal 58

Penyelenggaraan kesejahteraan sebagaimana dimaksud Pasal 57 Keputusan ini, diatur oleh Direksi.

Bagian Kesebelas**Penghargaan****Pasal 59**

- (1) Pegawai Perusahaan yang menunjukkan kesetiaan atau berjasaterhadap Perusahaan atau telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, diberikan tanda penghargaan yang akan ditetapkan dengan Keputusan Direksi ;
- (2) Pegawai Perusahaan yang mempunyai masa kerja 15 (lima belas) tahun secara terus menerus dan hasil penilaian kerja selama 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, diberikan penghargaan berupa uang, maksimal 5 (lima) kali penghasilan terakhir Pegawai Perusahaan yang bersangkutan;
- (3) Pegawai Perusahaan yang mempunyai masa kerja 25 (dua puluh lima) tahun secara terus menerus dan hasil penilaian kerja selama 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, diberikan penghargaan berupa uang, maksimal 8 (delapan) kali penghasilan terakhir Pegawai Perusahaan yang bersangkutan;
- (4) Selain tanda penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) Pasal ini, Direksi dapat memberikan tanda penghargaan berupa tanda jasa atau penghargaan lainnya.

BAB V**KETENTUAN LAIN-LAIN****Pasal 60**

- (1) Pegawai Perusahaan yang melaksanakan perjalanan dinas atau dipindah tugaskan ke tempat lain diberikan biaya perjalanan dinas dan uang pindah tugas yang besarnya ditetapkan dengan keputusan Direksi berdasarkan kemampuan Perusahaan;
- (2) Setiap Pegawai Perusahaan mendapat fasilitas berupa pakaian dinas.

Pasal 61

Setiap Pegawai Perusahaan wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 62

Hal-hal yang belum diatur dalam Keputusan ini sepanjang mengenai pelaksanaannya diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direksi.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 63

Dengan berlakunya Keputusan ini, maka segala ketentuan yang mengatur kepegawaian Perusahaan Daerah dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 63

- (1) Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
- (2) Mengumumkan Keputusan ini dalam Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan.

Ditetapkan di Lamongan.

Pada tanggal : 10 Maret 2004

BUPATI LAMONGAN

Ttd,

MAS FUK

DI Undangkan di Lamongan
Pada Tanggal : 11 Maret 2004

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LAMONGAN
LAMONGAN

Ttd,

Drs. ENA S. SOEMARNA, SH, CN

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 2004 NOMOR : 1/D

Salinan sesuai dengan aslinya

An. BUPATI LAMONGAN

ASISTEN TATA PRAJA

Ub

KEPALA BAKSIAN HUKUM

 *[Signature]*

AGUS SUCIARTO, SH, MM

Penata Tingkat I

NIP. 010 170 358