



KASUBAG	TGL DOKUMEN 16-4-2019
PERATURAN PER-	PARAF
UNDANG-UNDANGAN	

**BUPATI LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

**PERATURAN BUPATI LAMANDAU
NOMOR 10 TAHUN 2019**

TENTANG

**KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKSI DAN KEPEGAWAIAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN LAMANDAU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMANDAU,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamandau dalam pelayanan kepada masyarakat, perlu dilakukan penataan sehingga bersesuaian dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum dan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamandau;
- b. bahwa Peraturan Bupati Lamandau Nomor 36 Tahun 2009 tentang Pengangkatan, Pemberhentian Dan Ketentuan-Ketentuan Pokok Pembayaran Uang Jasa Dan Jasa Produksi Badan Pengawas, Gaji Dan Penghasilan Bagi Direktur Dan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamandau sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan dan perkembangan sehingga perlu diganti;
- c. bahwa keadaan dan perkembangan sebagaimana huruf a, diatas terkait dengan uang jasa Badan Pengawas dan Sekretariat Badan Pengawas, Penghasilan direksi serta Penghasilan Pegawai PDAM Kabupaten Lamandau;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi Dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamandau.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya, Kabupaten Barito Timur Di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 02 Tahun 2007 tentang Organ Dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Anggota Dewan Pengawas Atau Anggota Komisaris Dan Anggota Direksi Badan Usaha Milik Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 700);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Lamandau Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamandau (Lembaran Daerah Kabupaten Lamandau Tahun 2005 Nomor 06 Seri D).

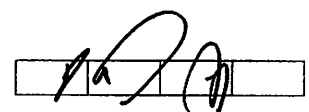
MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG KETENTUAN POKOK BADAN PENGAWAS, DIREKSI DAN KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN LAMANDAU

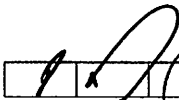
BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Lamandau.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam system dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Kepala Bupati adalah Bupati Lamandau.



5. Kepala Daerah Yang Mewakili Pemerintah Daerah Dalam Kepemilikan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan Pada Perusahaan Umum Daerah yang selanjutnya disebut KPM adalah organ perusahaan umum Daerah yang memegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan umum Daerah dan memegang segala kewenangan yang tidak diserahkan kepada Direksi atau Dewan Pengawas.
6. Direksi adalah Direktur PDAM Kabupaten Lamandau.
7. Badan Pengawas adalah Badan Pengawas PDAM Kabupaten Lamandau.
8. PDAM adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamandau.
9. Kontrak Kinerja adalah pernyataan kesepakatan dengan perusahaan yang memuat antara lain janji atau pernyataan Anggota Badan Pengawas dan Direksi untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh KPM.
10. Uji Kelayakan dan Kepatutan yang selanjutnya disingkat UKK adalah proses untuk menentukan kelayakan dan kepatutan seseorang untuk menjabat sebagai Anggota Badan Pengawas dan Direksi PDAM.
11. Lembaga profesional adalah Badan Hukum yang memiliki fungsi dan keahlian untuk melakukan proses penilaian, mempunyai lisensi atau sertifikasi apabila dipersyaratkan untuk menjalankan profesinya, mempunyai reputasi baik, untuk melakukan proses penilaian terhadap Bakal Calon Anggota Badan Pengawas dan Direksi PDAM yang ditetapkan oleh Kepala Daerah.
12. Bakal Calon Anggota Badan Pengawas dan Bakal Calon Direksi adalah seseorang yang sadar mendaftar Calon Anggota Badan Pengawas dan Bakal Calon Direksi dan mengikuti proses penjurangan.
13. Calon Anggota Badan Pengawas dan Calon Direksi adalah nama-nama yang telah mengikuti UKK.
14. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk untuk melaksanakan seleksi terhadap Calon Anggota Badan Pengawas dan Calon Direksi yang ditetapkan oleh Kepala Daerah.
15. Pegawai adalah Pegawai PDAM yang diangkat dan diberhentikan oleh Direksi.
16. Istri/Suami adalah seorang istri/suami dari pegawai berdasarkan perkawinan yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
17. Anak adalah anak kandung pegawai yang lahir dari perkawinan yang sah, anak tiri, dan anak angkat yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
18. Gaji adalah gaji pokok ditambah dengan tunjangan.
19. Gaji pokok adalah gaji pokok yang ditentukan dalam skala Gaji Pokok Pegawai PDAM.
20. Penghasilan adalah Gaji ditambah dengan tunjangan dan tunjangan lainnya.
21. Tunjangan lainnya adalah Penghasilan Pegawai, Tenaga Honorer/Tenaga Kontrak yang pelaksanaannya ditetapkan melalui Keputusan Direksi.
22. Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai adalah Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai yang dinilai oleh atasan langsung.
23. Ijasah adalah Tanda Tamat Belajar dari Sekolah Negeri atau Swasta yang statusnya disamakan.
24. Peraturan PDAM adalah Peraturan yang ditetapkan oleh Direksi dan atas persetujuan Badan Pengawas.
25. Tenaga honorer adalah tenaga yang bekerja di PDAM yang penetapannya melalui Keputusan Direksi.
26. Tenaga kontrak adalah tenaga yang bekerja di PDAM berdasarkan Perjanjian Kerja antara Direksi dengan yang bersangkutan dengan sistem kerja jangka pendek 1 (satu) tahun dapat diperpanjang kembali apabila masih diperlukan dan ketersediaan anggaran yang cukup.
27. Honorarium adalah penghasilan yang diberikan kepada Tenaga Honorer /Tenaga Kontrak.
28. Jasa Produksi adalah bagian dari laba bersih PDAM yang ditetapkan sebagai jasa produksi.



--	--	--	--	--	--

29. Pejabat Daerah adalah Pejabat yang tugas dan fungsinya membina Perusahaan Daerah.
30. Perorangan adalah tenaga profesional yang memenuhi kompetensi bidang air minum.
31. Masyarakat konsumen adalah masyarakat pelanggan air minum, yang mampu menjembatani antara PDAM dengan masyarakat pelanggan air minum lainnya.
32. Penghasilan Badan Pengawas adalah uang jasa yang diberikan atas pelaksanaan tugasnya dan dapat ditambah dengan tunjangan-tunjangan serta penghasilan lainnya yang sah;
33. Penghasilan Direktur dan Pegawai adalah Gaji Pokok ditambah tunjangan-tunjangan dan penghasilan lainnya yang sah;
34. Penghasilan Sekretariat Badan Pengawas adalah uang jasa yang diberikan atas pelaksanaan tugasnya dan dapat ditambah dengan tunjangan-tunjangan serta penghasilan lainnya yang sah.

BAB II

ORGAN PDAM

Pasal 2

Organ PDAM adalah :

- a. KPM;
- b. Badan Pengawas; dan
- c. Direksi.

BAB III

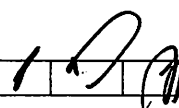
BADAN PENGAWAS

Pasal 3

- (1) Anggota Badan Pengawas diangkat oleh KPM.
- (2) Anggota Badan Pengawas terdiri dari :
 - a. unsur pejabat daerah;
 - b. profesional; dan
 - c. masyarakat konsumen/pelanggan.
- (3) Anggota Badan Pengawas maksimum 3 (tiga) orang dengan komposisi seorang Ketua merangkap anggota, Sekretaris merangkap anggota dan seorang anggota;
- (4) Anggota Badan Pengawas sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a, merupakan pejabat Daerah yang tugas dan fungsinya membina BUMD;
- (5) Anggota Badan Pengawas sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, adalah tenaga profesional di bidang PDAM termasuk didalamnya mantan Direksi PDAM; dan
- (6) Anggota Badan Pengawas sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c, adalah tokoh masyarakat yang mengetahui manajemen Perusahaan dan mampu menjembatani antara perusahaan dengan masyarakat konsumen.

Pasal 4

- (1) Masa jabatan Anggota Badan Pengawas paling lama 4 (empat) tahun dan apabila masa jabatannya berakhir dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan oleh KPM.
- (2) Pengangkatan kembali dilakukan sebagaimana ayat (1), apabila Badan Pengawas terbukti mampu melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengelolaan PDAM dan memberikan pendapat dan saran kepada Direksi sehingga PDAM mampu meningkatkan kinerja serta pelayanan air minum kepada masyarakat.



--	--	--	--	--

Pasal 5

- (1) Proses pemilihan Anggota Badan Pengawas dilakukan melalui seleksi;
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud ayat (1), paling sedikit melalui tahapan:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. UKK; dan
 - c. wawancara akhir.

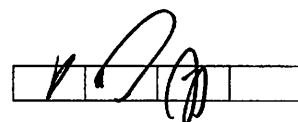
Pasal 6

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

Pasal 7

Untuk dapat diangkat sebagai Badan Pengawas, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. memiliki keahlian, integritas, kepemimpinan, pengalaman, jujur, berperilaku yang baik, dan dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan;
- c. memahami penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- d. memahami manajemen perusahaan dibidang perair minuman;
- e. menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya;
- f. berijazah paling rendah S-1 (strata satu);
- g. berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun pada saat mendaftar pertama kali;
- h. tidak pernah dinyatakan pailit;
- i. tidak pernah menjadi Direksi dan Badan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan badan usaha yang dipimpin dinyatakan pailit;
- j. tidak sedang menjalankan sanksi pidana;
- k. tidak sebagai calon Kepala Daerah atau calon wakil Kepala Daerah, dan/atau calon anggota legislatif;
- l. tidak terikat hubungan keluarga dengan Kepala Daerah atau dengan Anggota Badan Pengawas yang lain atau dengan Anggota Direksi sampai derajat ketiga baik menurut garis lurus vertikal maupun kesamping termasuk menantu dan ipar.



BAB IV
PANITIA SELEKSI, KETENTUAN
PEMILIHAN DAN TATA CARA PEMBERHENTIAN SERTA PENGHASILAN
BADAN PENGAWAS

Bagian Kesatu
Panitia Seleksi pemilihan Badan Pengawas
Pasal 8

- (1) Untuk melaksanakan seleksi Anggota Badan Pengawas sebagaimana dimaksud Pasal 4 ayat (1), dilakukan oleh Panitia Seleksi dengan keanggotaan berjumlah ganjil dan paling sedikit terdiri dari:
 - a. Perangkat Daerah; dan
 - b. unsur independen dan/atau perguruan tinggi.
- (2) Panitia seleksi bertugas:
 - a. menentukan jadwal waktu pelaksanaan;
 - b. melakukan penjangkaran Bakal Calon Badan Pengawas;
 - c. membentuk tim atau menunjuk Lembaga Profesional untuk melakukan UKK;
 - d. menentukan formulasi penilaian UKK;
 - e. menetapkan hasil penilaian;
 - f. menetapkan calon Badan Pengawas; dan
 - g. menindaklanjuti Calon Anggota Badan Pengawas untuk diproses lebih lanjut menurut ketentuan peraturan perundangan-undangan dan/atau kebijakan Pemerintah.
- (3) Panitia seleksi ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 9

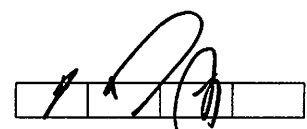
- (1) Penunjukan Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c, oleh Panitia Seleksi mempertimbangkan paling sedikit:
 - a. kemampuan keuangan PDAM;
 - b. ketersediaan Lembaga Profesional; dan
- (2) Proses penunjukan Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Ketentuan Pemilihan Anggota Badan Pengawas
Pasal 10

Dalam melakukan seleksi, Panitia Seleksi melakukan penjangkaran Bakal Calon Anggota Badan Pengawas.

Pasal 11

- (1) Panitia Seleksi melakukan seleksi administrasi berdasarkan hasil penjangkaran sebagaimana dimaksud Pasal 10;
- (2) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap unsur independen dan Pejabat Daerah dengan memenuhi paling sedikit persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf f, sampai dengan huruf l;
- (3) Panitia Seleksi menetapkan Bakal Calon Anggota Badan Pengawas berdasarkan hasil seleksi administrasi sebagaimana dimaksud ayat (2).



Pasal 12

- (1) Panitia Seleksi melaksanakan UKK berdasarkan hasil seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3);
- (2) UKK sebagaimana dimaksud ayat (1), dilaksanakan oleh:
 - a. tim; atau
 - b. Lembaga profesional.

Pasal 13

- (1) UKK yang dilaksanakan oleh tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a, melibatkan konsultan perorangan;
- (2) Tim atau Lembaga Profesional sebagaimana Pasal 12 ayat (2), bertugas:
 - a. melaksanakan proses UKK sesuai dengan indikator penilaian UKK;
 - b. menetapkan hasil penilaian UKK; dan
 - c. menyampaikan hasil penilaian kepada Panitia Seleksi.
- (3) Tim atau Lembaga Profesional sebagaimana ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 14

Indikator penilaian UKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a, paling sedikit meliputi:

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

Pasal 15

UKK Calon Anggota Badan Pengawas paling sedikit melalui tahapan:

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

Pasal 16

- (1) Penilaian indikator UKK terhadap Calon Anggota Badan Pengawas dilakukan dengan memberikan pembobotan yang terdiri atas:
 - a. pengalaman;
 - b. keahlian;
 - c. integritas dan etika;
 - d. kepemimpinan;
 - e. pemahaman atas penyelenggaraan pemerintahan daerah; dan
 - f. memiliki kemauan yang kuat dan dedikasi tinggi.
- (2) Setiap indikator UKK sebagaimana dimaksud ayat (1), dirinci sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan Panitia Seleksi.
- (3) Bobot Penilaian indikator UKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, sampai dengan huruf d dan huruf f ditentukan oleh Panitia Seleksi.



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

Pasal 17

Bakal Calon Anggota Badan Pengawas yang diangkat menjadi Calon Anggota Dewan Pengawas yaitu Bakal Calon yang memenuhi klasifikasi penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (6) huruf a, sampai dengan huruf c.

Pasal 18

- (1) Pelaksanaan seleksi administrasi dan UKK menghasilkan paling sedikit 3 (tiga) atau paling banyak 5 (lima) Calon Anggota Badan Pengawas.
- (2) Panitia Seleksi menyampaikan nama Calon Anggota Badan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepada Bupati.

Pasal 19

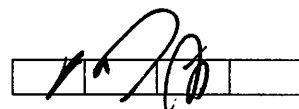
- (1) Bupati melaksanakan seleksi tahapan wawancara akhir terhadap Calon Anggota Badan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2);
- (2) Bupati menetapkan Calon Anggota Badan Pengawas terpilih, setelah melakukan wawancara akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 20

- (1) Bupati menyerahkan Calon Anggota Badan Pengawas kepada KPM;
- (2) Calon Anggota Badan Pengawas terpilih melakukan penandatanganan kontrak kinerja sebelum diangkat sebagai anggota Badan Pengawas;
- (3) Selain menandatangani kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Calon Anggota Badan Pengawas terpilih menandatangani surat pernyataan yang berisi kesanggupan untuk menjalankan tugas dengan baik, bersedia diberhentikan sewaktu-waktu, dan tidak akan menggugat atau mengajukan proses hukum sehubungan dengan pemberhentian tersebut.

Pasal 21

Pengangkatan Calon Anggota Badan Pengawas terpilih dilakukan dengan keputusan KPM;



Pasal 22

- (1) Pengangkatan anggota Badan Pengawas tidak bersamaan waktunya dengan pengangkatan Direksi, kecuali untuk pengangkatan pertama kali pada saat pendirian;
- (2) Pengangkatan anggota Badan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kekosongan kepengurusan di PDAM.

Pasal 23

- (1) Anggota Badan Pengawas diangkat untuk masa jabatan paling lama 4 (empat) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.
- (2) Ketentuan mengenai seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, tidak berlaku bagi pengangkatan kembali anggota Badan Pengawas yang dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik selama masa jabatannya.
- (3) Penilaian kemampuan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit terhadap:
 - a. pelaksanaan pengawasan PDAM;
 - b. pemberian masukan dan saran atas pengelolaan PDAM;
 - b. penerapan tata kelola perusahaan yang baik;
 - c. antisipasi dan/atau minimalisasi terjadinya kecurangan; dan
 - d. pemenuhan target dalam kontrak kinerja.
- (4) Dalam melakukan penilaian kemampuan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3), berdasarkan dokumen paling sedikit terdiri atas:
 - a. rencana bisnis;
 - b. rencana kerja dan anggaran PDAM;
 - c. laporan keuangan;
 - d. laporan hasil pengawasan;
 - e. kontrak kinerja; dan
 - f. risalah rapat dan kertas kerja.
- (5) Dalam hal anggota Badan Pengawas diangkat kembali, anggota Badan Pengawas wajib menandatangani kontrak kinerja.
- (6) Penandatanganan kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dilakukan sebelum pengangkatan kembali sebagai anggota Badan Pengawas.

Bagian Ketiga

Tugas Dan Wewenang Badan Pengawas

Pasal 24

- (1) Badan Pengawas selain mempunyai tugas dan wewenang sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga memiliki tugas membantu KPM dalam :
 - a. merumuskan kebijakan di bidang pengelolaan perusahaan;
 - b. melakukan pengawasan sehari-hari atas jalannya perusahaan dan Direksi dalam menggunakan kebijaksanaan anggaran dan keuangan perusahaan; dan
 - c. membantu dan mendorong usaha pembinaan dan pengembangan perusahaan berupa:
 1. memberikan pertimbangan dan saran kepada KPM untuk perbaikan dan perkembangan perusahaan;
 2. memberikan petunjuk dan pengarahan berdasarkan kebijakan KPM kepada Direksi;
 3. meneliti rancangan anggaran perusahaan dan menyiapkan persetujuan KPM sebelum tahun buku mulai berlaku; dan



4. meneliti Neraca Perusahaan pada akhir tahun buku dan menyarankan saran tindak lanjut.
- (2) Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling lama 6 (enam) bulan sebelum masa jabatan Direksi berakhir Badan Pengawas wajib meneliti dan menilai hasil pekerjaan dan pertanggungjawaban Direksi untuk disampaikan kepada KPM.

Pasal 25

- (1) Badan Pengawas wajib menyelenggarakan pertemuan/rapat secara berkala 6 (enam) bulan sekali untuk membahas dan menilai pelaksanaan tugas Direksi.
- (2) Ketua Badan Pengawas wajib menyelenggarakan pertemuan baik dalam lingkungan Badan Pengawas maupun dalam hubungannya dengan Direksi, termasuk dalam hal apabila Badan Pengawas memandang perlu untuk mengadakan perubahan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh KPM untuk mendapatkan keputusan.

Bagian Kelima Pemberhentian Badan Pengawas Pasal 26

- (1) Jabatan Badan Pengawas berakhir apabila :
 - a. meninggal dunia;
 - b. masa jabatannya berakhir; dan/atau;
 - c. diberhentikan sewaktu-waktu.
- (2) Anggota Badan Pengawas yang berakhir jabatannya dikarenakan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a, wajib dilaporkan secara tertulis oleh keluarganya kepada KPM, yang dilampiri dengan surat keterangan kematian dari instansi yang berwenang.
- (3) Dalam hal Anggota Badan Pengawas yang berakhir jabatannya karena masa jabatannya telah berakhir sebagaimana ayat (1) huruf b, :
 - a. wajib menyampaikan laporan pengawasan tugas akhir masa jabatan paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum berakhir masa jabatan tersebut;
 - b. wajib melaporkan sisa pelaksanaan tugas pengawasan yang belum dilaporkan paling lambat 1 (satu) bulan setelah berakhir masa jabatan;
 - c. laporan pengurusan tugas akhir sebagaimana huruf a, sebagai dasar pertimbangan bagi Bupati untuk memperpanjang atau memberhentikan anggota Badan Pengawas;
 - d. laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan anggota Badan Pengawas yang berakhir masa jabatannya dilaksanakan setelah hasil audit dengan tujuan tertentu atau audit tahunan dari kantor akuntan publik kepada Bupati;
 - e. Dalam hal terjadi kekosongan jabatan seluruh anggota Badan Pengawas pelaksanaan tugas pengawasan dilaksanakan oleh KPM.
- (4) Dalam hal Anggota Badan Pengawas diberhentikan sewaktu-waktu sebagaimana ayat (1) huruf c, wajib disertai alasan pemberhentian didasarkan pada data dan informasi yang dapat dibuktikan secara sah, karena:
 - a. tidak dapat melaksanakan tugas;
 - b. tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan anggaran dasar;
 - c. terlibat dalam tindakan kecurangan yang mengakibatkan kerugian pada PDAM, negara, dan/atau daerah;
 - d. dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - e. mengundurkan diri;



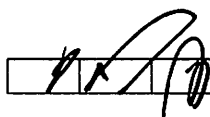
- f. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota Badan Pengawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
- g. tidak terpilih lagi dalam hal adanya perubahan kebijakan Pemerintah Daerah seperti restrukturisasi, likuidasi, akuisisi, dan pembubaran PDAM.

Bagian Keenam
Tata Cara Pemberhentian Badan Pengawas
Pasal 27

- (1) Apabila Anggota Badan Pengawas diduga melakukan salah satu perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (4) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d dan huruf f, Dinas/Badan teknis segera meminta Inspektorat untuk melakukan pemeriksaan terhadap yang bersangkutan.
- (2) Hasil Pemeriksaan sebagaimana ayat (1), disampaikan kepada Badan/Dinas teknis dan ditindaklanjuti dengan ketentuan:
 - a. Apabila dalam hasil pemeriksaan Anggota Badan Pengawas terbukti, melakukan Perbuatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 26 ayat (4) huruf b, huruf c, huruf d dan huruf f, maka Dinas/Badan teknis menyampaikan usulan pemberhentian Anggota Badan Pengawas yang disertai alasannya kepada KPM untuk mendapatkan penetapan;
 - b. Apabila dalam hasil pemeriksaan Anggota Badan Pengawas terbukti melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 26 ayat (4) huruf a, maka Dinas/Badan teknis menyampaikan usulan pemberhentian sementara Anggota Badan Pengawas yang disertai alasannya kepada KPM untuk mendapatkan penetapan
- (3) KPM paling lama 12 (dua belas) hari kerja sejak menerima usul pemberhentian sebagaimana ayat (2) huruf a dan huruf b, wajib menerbitkan penetapan Pemberhentian/atau Pemberhentian Sementara Anggota Badan Pengawas.

Pasal 28

- (1) Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, Badan Pengawas dibantu Sekretariat Badan Pengawas.
- (2) Sekretariat Badan Pengawas maksimum 2 (dua) orang berasal dari Pegawai Pemerintah Daerah, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. berijazah paling rendah D-III (diploma tiga);
 - b. warga Negara Indonesia;
 - c. memiliki pengalaman dan pengetahuan terkait administrasi tugas dan wewenang Badan Pengawas;
 - d. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;
 - e. tidak pernah terlibat dalam gerakan yang menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah;
 - f. tidak pernah diberikan atau sedang melaksanakan hukum disiplin di Instansinya;
 - g. bisa menjembatani kepentingan antara Badan Pengawas dengan PDAM.



--	--	--	--	--

Bagian Keempat
Penghasilan Badan Pengawas Dan
Sekretariat Badan Pengawas
Pasal 29

- (1) Badan Pengawas dan Sekretariat Badan Pengawas diberikan uang jasa dan jasa Produksi yang dibebankan pada anggaran Perusahaan.
- (2) Besaran uang jasa sebagaimana dimaksud ayat (1), sebagai berikut:
 - a. Ketua Badan Pengawas maksimum 45% dari penghasilan direktur.
 - b. Sekretaris Badan Pengawas maksimum 40 % dari penghasilan direktur.
 - c. Anggota Badan Pengawas maksimum 35 % dari penghasilan direktur.
 - d. Ketua Sekretariat Badan Pengawas maksimum 60 % dari penghasilan ketua Badan Pengawas.
 - e. Anggota Sekretariat Badan Pengawas maksimum 58% dari penghasilan Ketua Badan Pengawas.
- (3) Selain diberikan uang jasa sebagaimana ayat (2), Badan Pengawas dan Sekretariat Badan Pengawas juga dapat diberikan tunjangan-tunjangan dan penghasilan lainnya yang sah.

BAB V
DIREKSI

Bagian Kesatu
Pengangkatan
Pasal 30

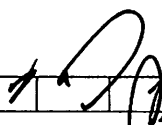
- (1) Direksi diangkat oleh KPM atas usul Badan Pengawas berdasarkan hasil seleksi.
- (2) Seleksi sebagaimana ayat (1), paling sedikit melalui tahapan:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. UKK; dan
 - c. wawancara akhir.

Pasal 31

- (1) Bupati menugaskan Dinas/Badan teknis untuk melaporkan kekosongan jabatan Direksi yang masa jabatannya berakhir;
- (2) Penyusunan jabatan Direksi yang masa jabatannya berakhir sebagaimana ayat (1), dilakukan paling lambat 6 (enam) bulan sebelum masa jabatan Direksi berakhir;
- (3) Bupati melaporkan kekosongan jabatan Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kepada Menteri melalui Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak laporan diterima oleh Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1);
- (4) Dalam hal Direksi meninggal dunia atau diberhentikan sewaktu-waktu, Dinas/Badan teknis melaporkan kekosongan jabatan, kepada KPM;
- (5) Bupati melaporkan kekosongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), kepada Menteri Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak terjadinya kekosongan.

Pasal 32

- (1) Untuk dapat diangkat sebagai Direksi, harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. berijazah paling rendah S-1 (strata satu);



--	--	--	--	--

- b. berusia paling rendah 35 (tiga puluh lima) tahun dan paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat mendaftar pertama kali;
 - c. pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun di bidang manjeria perusahaan berbadan hukum dan pernah memimpin tim
 - d. tidak pernah menjadi Direksi dan Badan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan badan usaha yang dipimpin dinyatakan pailit;
 - e. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara atau keuangan daerah
 - f. tidak sedang menjalankan sanksi pidana;
 - g. tidak sedang menjadi pengurus partai politik, calon Kepala Daerah atau calon Wakil Kepala Daerah, dan/atau calon anggota legislatif;
 - h. sehat jasmani dan rohani;
 - i. memahami penyelenggaraan pemerintah Daerah;
 - j. memahami manajemen perusahaan;
 - k. memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha perusahaan;
 - l. memiliki keahlian, integritas, kepemimpinan, pengalaman, jujur, berperilaku yang baik, dan dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan;
- (2) Pengangkatan Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan KPM;
- (3) KPM melakukan Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan direksi, dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 33

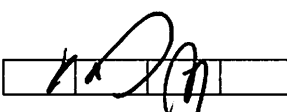
- (1) Panitia seleksi berjumlah ganjil dan paling sedikit beranggotakan :
- a. Perangkat Daerah; dan
 - b. unsur independen dan/atau perguruan tinggi
- (2) Panitia seleksi bertugas:
- a. menentukan jadwal pelaksanaan;
 - b. melakukan penjaringan bakal calon direksi;
 - c. membentuk tim atau menunjuk Lembaga Profesional untuk melakukan UKK;
 - d. menentukan formulasi penilaian UKK;
 - e. menetapkan hasil penilaian;
 - f. menetapkan calon direksi; dan
 - g. menindaklanjuti calon direksi terpilih untuk diproses lebih lanjut dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan /atau kebijakan pemerintah.
- (3) Panitia seleksi ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 34

- (1) Penunjukan Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud Pasal 33 ayat (2) huruf c, oleh Panitia seleksi mempertimbangkan paling sedikit:
- a. kemampuan keuangan PDAM;
 - b. ketersediaan Lembaga Profesional; dan
 - c. ketersediaan Sumber Daya Manusia;
- (2) Proses penunjukan Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

Dalam melakukan seleksi, Panitia seleksi melakukan penjaringan Bakal Calon Direksi.



Pasal 36

- (1) Panitia Seleksi melakukan seleksi Administrasi berdasarkan hasil penjurangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35;
- (2) Panitia Seleksi melakukan seleksi Administrasi sesuai persyaratan sebagaimana dimaksud Pasal 32 ayat (1) huruf a sampai dengan huruf g;
- (3) Panitia seleksi menetapkan Bakal Calon Direksi yang telah lulus persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk mengikuti UKK.

Pasal 37

- (1) UKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3), dilaksanakan oleh:
 - a. tim; atau
 - b. Lembaga Profesional.
- (2) UKK yang dilaksanakan oleh tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, melibatkan konsultan perorangan.
- (3) Tim atau Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertugas:
 - a. melaksanakan proses UKK sesuai dengan indikator penilaian UKK;
 - b. menetapkan hasil penilaian UKK; dan
 - c. menyampaikan hasil penilaian kepada Panitia seleksi.
- (4) Tim atau Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 38

Indikator penilaian UKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (3) huruf a, paling sedikit meliputi:

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

Pasal 39

UKK calon Direksi paling sedikit melalui tahap:

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

Pasal 40

- (1) Penilaian indikator UKK terhadap calon Direksi dilakukan dengan memberikan pembobotan meliputi:
 - a. pengalaman;
 - b. keahlian;
 - c. integritas dan etika;
 - d. kepemimpinan;
 - e. pemahaman atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah; dan
 - f. memiliki kemauan yang kuat dan dedikasi yang tinggi.
- (2) Setiap indikator dan bobot penilaian UKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dirinci sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan Panitia seleksi;



- (3) Total bobot penilaian indikator sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebesar 100% (seratus persen);
- (4) Klasifikasi nilai akhir UKK meliputi:
 - a. di atas 8,5 (delapan koma lima) direkomendasikan sangat disarankan;
 - b. di atas 7,5 (tujuh koma lima) direkomendasikan disarankan; dan
 - c. 7,0 (tujuh koma nol) direkomendasikan disarankan dengan pengembangan; dan
 - d. di bawah 7,0 (tujuh koma nol) direkomendasikan tidak disarankan.

Pasal 41

- (1) Pengalaman sebagaimana Pasal 40 ayat (1) huruf a, yaitu Bakal Calon Direksi memiliki rekam jejak keberhasilan dalam pengurusan organisasi;
- (2) Dalam melaksanakan rekam jejak sebagaimana pada ayat (1), melibatkan paling sedikit:
 - a. Komunitas Intelijen Daerah; dan/atau
 - b. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi keuangan.

Pasal 42

Bakal Calon Direksi yang diangkat menjadi Calon Direksi yaitu Bakal Calon yang memenuhi klasifikasi penilaian sebagaimana dimaksud pada Pasal 40 ayat (4) huruf a sampai dengan huruf c.

Pasal 43

- (1) Pelaksanaan seleksi administrasi dan UKK menghasilkan paling sedikit 3 (tiga) atau paling banyak 5 (lima) Calon Direksi;
- (2) Panitia seleksi menyampaikan nama Calon Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati.

Pasal 44

- (1) Bupati melaksanakan seleksi tahapan wawancara akhir terhadap Calon Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2);
- (2) Bupati menetapkan 1 (satu) Calon Direksi setelah melakukan wawancara akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 45

- (1) Bupati menyerahkan Calon Direksi terpilih kepada KPM;
- (2) Pengangkatan Calon Direksi ditetapkan dengan Keputusan KPM;
- (3) Calon Direksi terpilih melakukan penandatanganan kontrak kinerja sebelum diangkat sebagai Direksi;
- (4) Selain menandatangani kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Calon Direksi terpilih menandatangani surat pernyataan yang berisi kesanggupan untuk menjalankan tugas dengan baik, bersedia diberhentikan sewaktu-waktu atau mengajukan proses hukum sehubungan dengan pemberhentian tersebut.



Pasal 46

- (1) Ketentuan mengenai seleksi sebagaimana dalam Pasal 30, tidak berlaku bagi pengangkatan kembali Direksi yang dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik selama masa jabatannya;
- (2) Penilaian kemampuan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memenuhi kriteria:
 - a. melampaui target realisasi terhadap rencana bisnis serta rencana kerja dan anggaran perusahaan;
 - b. meningkatkan opini audit atas laporan keuangan perusahaan atau mampu mempertahankan opini audit Wajar Tanpa Pengecualian;
 - c. seluruh hasil pengawasan sudah ditindaklanjuti sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan; dan
 - d. terpenuhinya target dalam kontrak kinerja.
- (3) Dalam melakukan penilaian kemampuan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), berdasarkan dokumen paling sedikit terdiri atas:
 - a. rencana bisnis;
 - b. rencana kerja dan anggaran perusahaan;
 - c. laporan keuangan;
 - d. laporan hasil pengawasan; dan
 - e. kontrak kinerja.
- (4) Dalam hal Direksi diangkat kembali, wajib menandatangani kontrak kinerja;
- (5) Penandatanganan kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan sebelum pengangkatan kembali sebagai Direksi.

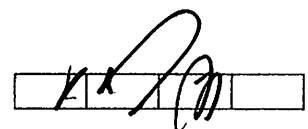
Pasal 47

- (1) Direksi diangkat untuk masa jabatan paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan kecuali:
 - a. ditentukan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan; dan
 - b. dalam hal Direksi memiliki keahlian khusus dan/atau prestasi yang sangat baik, dapat diangkat untuk masa jabatan yang ketiga.
- (2) Keahlian khusus dan prestasi yang sangat baik sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b, paling sedikit memenuhi kriteria:
 - a. melampaui target realisasi terhadap rencana bisnis serta rencana kerja dan anggaran perusahaan;
 - b. opini audit atas laporan keuangan perusahaan minimal Wajar Tanpa pengecualian selama 3 (tiga) tahun berturut-turut di akhir periode kepemimpinan;
 - c. seluruh hasil pengawasan sudah ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. terpenuhi target dalam kontrak kinerja sebesar 100% (seratus persen) selama 2 (dua) periode kepemimpinan.

Pasal 48

Jabatan Direksi berakhir apabila:

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



Pasal 49

- (1) Dalam hal masa jabatannya berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf b, Direksi wajib menyampaikan laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum berakhir jabatannya;
- (2) Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melaporkan sisa pelaksanaan tugas pengurusan setelah berakhir masa jabatannya;
- (3) Berdasarkan laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Badan Pengawas menyampaikan penilaian dan rekomendasi atas kinerja kepada pemegang saham;
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2,) serta penilaian dan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sebagai dasar pertimbangan KPM untuk memperpanjang atau memberhentikan Direksi;
- (5) Laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan Direksi yang berakhir masa jabatannya dilaksanakan setelah audit dengan tujuan tertentu atau audit tahunan dari kantor akuntan publik dan disampaikan kepada KPM.

Pasal 50

- (1) Dalam hal jabatan Direksi berakhir karena diberhentikan sewaktu-waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf c, pemberhentian dimaksud wajib disertai alasan pemberhentian.
- (2) Pemberhentian Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan apabila berdasarkan data dan informasi yang dapat dibuktikan secara sah, Direksi yang bersangkutan:
 - a. tidak dapat melaksanakan tugas;
 - b. tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan anggaran dasar;
 - c. terlibat dalam tindakan kecurangan yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan, Negara dan/atau Daerah;
 - d. dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai berkekuatan hukum tetap;
 - e. mengundurkan diri;
 - f. tidak lagi memenuhi syarat sebagai Direksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
 - g. tidak terpilih lagi disebabkan adanya perubahan kebijakan Pemerintah Daerah dalam hal restrukturisasi, likuidasi, akusisi dan pembubaran perusahaan.

Pasal 51

- (1) Direksi diberhentikan oleh KPM;
- (2) KPM mengatur teknis pelaksanaan pemberhentian sebagaimana ayat (1), paling sedikit memuat materi:
 - a. usulan pengunduran diri dari yang bersangkutan;
 - b. jangka waktu persetujuan pemberhentian; dan
 - c. tata cara pemberhentian.

BAB VI

INFORMASI PELAKSANAAN SELEKSI

Pasal 52

- (1) Pemerintah Daerah menginformasikan pelaksanaan setiap tahapan seleksi Calon Anggota Badan Pengawas dan Direksi melalui media masa lokal/nasional dan/atau elektronik;



- (2) Media elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), di muat dalam laman Pemerintah Daerah dan/atau laman perusahaan;
- (3) Tahapan seleksi yang diinformasikan sebagaimana dimaksud pada ayat(1), paling sedikit:
 - a. penjangkaran;
 - b. hasil seleksi administrasi; dan
 - c. hasil UKK.

Pasal 53

Biaya penyelenggaraan seleksi Anggota Badan Pengawas dan Direksi dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Lamandau.

Bagian Kedua

Tugas, Wewenang Dan Pelaksana Tugas Direksi

Pasal 54

Direksi dalam mengelola PDAM mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. memimpin dan mengendalikan semua kegiatan PDAM;
- b. menyampaikan rencana kerja 5 (lima) tahunan dan rencana kerja anggaran PDAM tahunan kepada Badan Pengawas untuk mendapatkan pengesahan;
- c. dapat melakukan perubahan terhadap program kerja setelah mendapatkan persetujuan Badan Pengawas;
- d. membina pegawai;
- e. mengurus dan mengelola kekayaan PDAM;
- f. menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan;
- g. mewakili PDAM baik didalam dan diluar pengadilan; dan
- h. menyampaikan laporan berkala mengenai seluruh kegiatan termasuk Neraca dan Perhitungan Laba/Rugi.

Pasal 55

Direksi dalam mengelola PDAM mempunyai wewenang sebagai berikut :

- a. mengangkat dan memberhentikan pegawai;
- b. memindahkan tugaskan pegawai dari jabatan di bawah Direksi;
- c. menandatangani neraca dan perhitungan laba/rugi PDAM;
- d. menandatangani ikatan hukum dengan pihak lain; dan
- e. menandatangani pinjaman yang tidak membebani APBD setelah mendapat persetujuan Bupati.

Pasal 56

- (1) Apabila Direksi yang diberhentikan sebelum masa jabatannya berakhir, KPM mengangkat Pelaksana Tugas yang ditetapkan dengan Keputusan KPM.
- (2) Masa jabatan pelaksana tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), paling lama 6 (enam) bulan.

Pasal 57

- (1) Setiap tahun buku, Direksi wajib mengirim perhitungan tahunan laba/rugi Neraca kepada Badan Pengawas selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sesudah tahun buku.



- (2) Tata cara pembuatan, penyampaian dan pengesahan Neraca dan Perhitungan Laba/Rugi Tahunan PDAM diatur sesuai dengan Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 58

Tahun Buku PDAM adalah Tahun Takwim.

Bagian Ketiga Penghasilan dan Hak Direksi Pasal 59

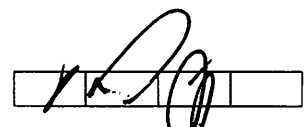
- (1) Penghasilan Direksi terdiri dari Gaji, tunjangan dan Jasa produksi.
- (2) Besarnya gaji Direksi ditetapkan oleh KPM maksimal 2,5 kali penghasilan tertinggi pegawai PDAM dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan perusahaan.

Pasal 60

- (1) Tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), terdiri atas :
 - a. tunjangan Kesehatan;
 - b. tunjangan Representasi;
 - c. perumahan dinas atau uang sewa rumah yang pantas serta Kendaraan Dinas; dan
 - d. tunjangan-tunjangan lain yang sah.
- (2) Jasa Produksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ditetapkan berdasarkan Keputusan Direksi.
- (3) Jasa Produksi sebagaimana dimaksud ayat (2), disesuaikan dengan memperhatikan keuntungan dan kemampuan keuangan PDAM.
- (4) Jumlah seluruh biaya untuk penghasilan Direksi, jasa Badan Pengawas, penghasilan pegawai dan biaya tenaga kerja lainnya tidak boleh melebihi 40% (empat puluh per seratus) dari seluruh realisasi Anggaran Perusahaan Tahun Anggaran yang berjalan.

Bagian Keempat Cuti Pasal 61

- (1) Direksi memperoleh hak cuti sebagai berikut :
 - a. cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja;
 - b. cuti besar / cuti panjang selama 3 (tiga) bulan untuk setiap satu kali masa jabatan;
 - c. cuti bersalin selama 3 (tiga) bulan bagi Direktris;
 - d. cuti alasan penting; dan
 - e. cuti sakit.
- (2) Pelaksanaan hak cuti sebagaimana dimaksud ayat (1), dilaksanakan setelah mendapat persetujuan KPM atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Direksi selama melaksanakan cuti mendapatkan penghasilan penuh dari PDAM.

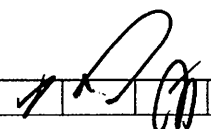


**Bagian Kelima
Pemberhentian
Pasal 62**

- (1) Jabatan anggota Direksi berakhir apabila:
 - a. meninggal dunia;
 - b. masa jabatannya berakhir; dan/atau
 - c. diberhentikan sewaktu-waktu.
- (2) Dalam hal masa jabatannya berakhir sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, Direksi wajib menyampaikan laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum berakhir jabatannya.
- (3) Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib melaporkan sisa pelaksanaan tugas pengurusan yang belum dilaporkan paling lambat 1 (satu) bulan setelah berakhir masa jabatannya.
- (4) Berdasarkan laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Badan Pengawas wajib menyampaikan penilaian dan rekomendasi atas kinerja Direksi kepada pemegang saham.
- (5) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) serta penilaian dan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), sebagai dasar pertimbangan KPM untuk memperpanjang atau memberhentikan Direksi.
- (6) Laporan pengurusan tugas akhir masa jabatan Direksi yang berakhir masa jabatannya dilaksanakan setelah hasil audit dengan tujuan tertentu atau audit tahunan dari kantor akuntan publik dan disampaikan kepada KPM.

Pasal 63

- (1) Dalam hal jabatan Direksi berakhir karena diberhentikan sewaktu-waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 huruf c, pemberhentian dimaksud wajib disertai alasan pemberhentian.
- (2) Pemberhentian anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan apabila berdasarkan data dan informasi yang dapat dibuktikan secara sah, Direksi yang bersangkutan:
 - a. tidak dapat melaksanakan tugas karena alasan kesehatan;
 - b. tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan anggaran dasar;
 - c. terlibat dalam tindakan kecurangan yang mengakibatkan kerugian pada BUMD, negara, dan/atau Daerah;
 - d. dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - e. mengundurkan diri;
 - f. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota Direksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau tidak terpilih lagi disebabkan adanya perubahan kebijakan Pemerintah Daerah dalam hal restrukturisasi, likuidasi, akuisisi, dan pembubaran PDAM.
- (3) Data dan informasi yang sah, setelah sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a, huruf b, huruf c dan huruf g, setelah dilakukan pemeriksaan oleh Badan Pengawas;
- (4) Terhadap ayat (2) huruf d dan huruf e, tanpa dilakukan pemeriksaan dan dapat langsung dilaporkan kepada KPM;
- (5) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), terbukti, maka Badan Pengawas segera melaporkan kepada KPM.



--	--	--	--

Pasal 64

KPM paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima laporan dari Badan Pengawas sebagaimana dimaksud 63 ayat (4) dan ayat (5), segera mengeluarkan Keputusan tentang pemberhentian Direksi.

Pasal 65

- (1) Direksi yang berhenti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) huruf a, huruf b dan ayat (2) huruf a, huruf e serta huruf g, diberhentikan dengan hormat.
- (2) Direksi yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (2) huruf b, huruf c, dan huruf d, diberhentikan tidak dengan hormat.

Bagian Keenam Pesangon Pasal 66

- (1) Direksi berhenti sebagaimana dimaksud pada Pasal 62 ayat (1), berhak atas pesangon yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan;
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud ayat (1), ditetapkan dengan keputusan KPM;

Pasal 67

Bagi Direksi yang diangkat dari karyawan PDAM dan diberhentikan karena masa jabatan berakhir, tapi belum memasuki usia Pensiun Pegawai, dapat kembali menjadi karyawan/Pegawai PDAM dan diberikan pangkat yang sama dengan pangkat pegawai yang tertinggi di PDAM.

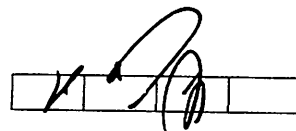
BAB VII PENGADAAN, PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI

Bagian Kesatu Pengadaan Pasal 68

- (1) Direksi berwenang menerima, mengangkat dan memberhentikan pegawai;
- (2) Pengadaan Pegawai dilakukan hanya untuk mengisi formasi yang telah ditentukan.

Pasal 69

- (1) Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi pegawai adalah :
 - a. warga Negara Indonesia;
 - b. berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun;
 - c. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - d. tidak pernah terlibat dalam gerakan yang menentang Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah;



- e. tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai suatu instansi, baik Instansi Pemerintah/Swasta;
 - f. mempunyai pendidikan, kecakapan atau keahlian yang diperlukan;
 - g. berkelakuan baik yang dibuktikan dengan Surat keterangan Polisi Republik Indonesia setempat;
 - h. berbadan sehat yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter;
 - i. tidak boleh merangkap menjadi pegawai dari Instansi/Perusahaan lain; dan
 - j. syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Direksi.
- (2) Syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, tidak berlaku untuk pengangkatan Pegawai dari tenaga honorer.
 - (3) Calon pegawai dapat diangkat menjadi pegawai tetap setelah melalui masa percobaan paling singkat 3 (tiga) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan.
 - (4) Selama masa percobaan terhadap calon pegawai dilakukan penilaian meliputi :
 - a. kesetiaan;
 - b. prestasi kerja;
 - c. kerjasama;
 - d. ketaatan;
 - e. kejujuran;
 - f. tanggung jawab; dan
 - g. prakarsa.
 - (5) Calon pegawai yang memenuhi persyaratan penilaian sebagaimana dimaksud ayat (3), dapat diangkat menjadi pegawai tetap.
 - (6) Calon pegawai yang dinyatakan tidak memenuhi persyaratan penilaian sebagaimana dimaksud ayat (4), diberhentikan tanpa mendapat uang pesangon.
 - (7) Selama menjalani masa percobaan, calon pegawai tidak diperkenankan menduduki jabatan.

Bagian Kedua
Kepangkatan
Pasal 70

- (1) Pegawai diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu.
- (2) Pengangkatan Pegawai dalam suatu jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan jenjang pangkat dan persyaratan lain yang ditetapkan untuk jabatan itu.

Pasal 71

- (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 kenaikan pangkat pilihan merupakan penghargaan atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Pasal 72

Pangkat dan Golongan Pegawai ditentukan sebagai berikut :

- 1. Pegawai Dasar Muda : Golongan A ruang 1
- 2. Pegawai Dasar Muda I : Golongan A ruang 2
- 3. Pegawai Dasar : Golongan A ruang 3



- (2) Kenaikan pangkat biasa dapat diberikan setiap kali setingkat lebih tinggi apabila pegawai dimaksud memenuhi salah satu persyaratan sebagai berikut :
 - a. Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam satu tahun terakhir;
 - 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.
- (3) Maksimal kenaikan pangkat biasa yang dapat dicapai oleh seorang pegawai PDAM setinggi-tingginya adalah sebagai berikut :
 - a. berijazah Sekolah Dasar sampai dengan Golongan ruang B/1;
 - b. berijazah Sekolah Lanjutan Tingkatan Pertama sampai dengan Golongan ruang B/2;
 - c. berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas sampai dengan golongan ruang C/1;
 - d. berijazah D III sampai dengan Golongan ruang C/2;
 - e. berijazah Sarjana sampai dengan Golongan ruang D/1.

Pasal 76

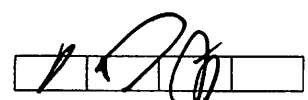
- (1) Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai PDAM yang memangku jabatan dan telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud ayat (1), dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila Pegawai dimaksud memenuhi salah satu persyaratan sebagai berikut :
 - a. telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimiliki dan hasil penilaian prestasi kerja setiap unsur sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - b. telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan hasil penilaian prestasi kerja rata-rata bernilai baik tanpa nilai kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - c. telah 6 (enam) tahun atau lebih dalam pangkat yang dimilikinya dengan hasil penilaian prestasi kerja rata-rata bernilai baik tanpa nilai kurang dalam 1(satu) tahun terakhir.
- (3) Kenaikan pangkat pilihan diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

Pasal 77

Kenaikan pangkat penyesuaian diberikan kepada pegawai karena memperoleh Tanda Tamat Belajar atau Ijasah yang lebih tinggi dan dibutuhkan sesuai formasi.

Pasal 78

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



Pasal 79

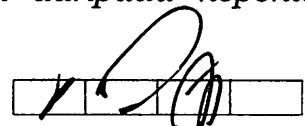
Kenaikan pangkat pengabdian diberikan kepada pegawai yang akan memasuki masa pensiun setingkat lebih tinggi dari pangkatnya dengan ketentuan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir.

Pasal 80

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

Bagian Kelima **Pengangkatan Dalam Jabatan** **Pasal 81**

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (2) Syarat untuk Jabatan Kepala Bagian sebagai berikut:
 - a. Mempunyai Pendidikan Sarjana (S-1), atau serendah-rendahnya Sarjana Muda, atau Diploma III dan pangkat dan golongan dalam Perusahaan minimal Pelaksanaan (B/4) atau Pegawai Negeri Sipil golongan II/d.
 - b. Mempunyai pengalaman kerja minimal 5 (lima) Tahun dalam mengelola Perusahaan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan (refrensi) dari Perusahaan dengan penilaian baik.
 - c. Pernah mengikuti Diklat manajemen air minum bidang Administrasi dan keuangan atau Bidang Teknik baik didalam Negeri maupun diluar Negeri.
 - d. Batas usia saat diangkat pertama kali berumur paling tinggi 52 (lima puluh dua) Tahun.
 - e. Tidak terkait hubungan keluarga dengan Bupati atau dengan anggota Badan Pengawas atau dengan Kepala Bagian pada perusahaan tersebut sampai derajat ketiga baik menurut garis lurus maupun kesamping termasuk menantu dan ipar.
- (3) Syarat untuk Jabatan Kepala Sub. Bagian sebagai berikut:
 - a. Mempunyai Pendidikan Sarjana Muda, atau Diploma III dan pangkat dan golongan dalam Perusahaan minimal Pelaksanaan (B/1) atau Pegawai Negeri Sipil golongan II/a.
 - b. Mempunyai pengalaman kerja dan memiliki daftar penilaian dengan hasil baik.
 - c. Batas usia saat diangkat pertama kali berumur paling tinggi 52 (lima puluh dua) Tahun.
 - d. Tidak terkait hubungan keluarga dengan Bupati atau dengan anggota Badan Pengawas atau dengan Kepala Bagian pada perusahaan tersebut sampai derajat ketiga baik menurut garis lurus maupun kesamping termasuk menantu dan ipar.
- (4) Direksi melakukan Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan kepada Pejabat sebagaimana ayat (1) dan ayat (2), sebelum menjalankan tugasnya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku
- (5) Sumpah Jabatan sebagaimana ayat (4), berbunyi sebagai berikut "*Demi Allah/Atas Nama Tuhan Yang Maha Esa (disesuaikan dengan agama pejabat yang akan dilantik), saya bersumpah/berjanji: bahwa saya, untuk diangkat menjadi Kepala Bagian/Kepala Sub Bagian, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara, dan pemerintah; bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pegawai PDAM Kabupaten Lamandau, serta akan senantiasa mengutamakan 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 negara".

Pasal 82

- (1) Pegawai yang memangku jabatan sebagaimana dimaksud pasal 81 ayat (2) dan ayat (3), tidak diperkenankan membawahi pegawai yang pangkat dan golongannya lebih tinggi;
- (2) Pegawai yang memangku jabatan, namun masih berada 1 (satu) tingkat dibawah pangkat dasar untuk jabatan tersebut, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, dengan persyaratan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun memangku jabatan dan minimal telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir dengan hasil penilaian kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- (3) Kenaikan pangkat sebagaimana yang dimaksud ayat (1), dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali selama menjadi pegawai.

Bagian Keenam Pembinaan Karier Pegawai Pasal 83

Untuk pembinaan karier pegawai dan peningkatan pengetahuan pegawai dapat diadakan pemindahan Pegawai dilingkungan PDAM sesuai dengan formasi.

Pasal 84

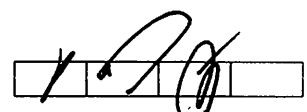
Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dilaksanakan sistem karier PDAM, melalui penjenjangan yang dilakukan secara terarah sesuai dengan klasifikasi kebutuhan.

Bagian Ketujuh Hak-hak, Penghasilan dan Penghargaan Pasal 85

- (1) Pegawai yang diangkat dalam pangkat sesuai dengan ketentuan Pasal 72, diberikan gaji yang terdiri dari :
 - a. gaji pokok;
 - b. tunjangan keluarga; dan
 - c. tunjangan lainnya.
- (2) Pengaturan gaji pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan PDAM;
- (3) Peraturan sebagaimana dimaksud ayat (2), harus mendapat persetujuan KPM melalui Badan Pengawas.

Pasal 86

- (1) Tunjangan keluarga terdiri dari :
 - a. tunjangan istri/suami;
 - b. tunjangan anak.



- (2) Tunjangan Istri/Suami sebagaimana dimaksud huruf a ayat (1), diberikan kepada:
 - a. pegawai Pria yang mempunyai Istri yang sah;
 - b. pegawai Wanita yang mempunyai suami yang sah.
- (3) Tunjangan anak diberikan kepada pegawai Pria/Wanita yang mempunyai anak dan berstatus Suami/Istri yang sah.
- (4) Tunjangan keluarga sebagaimana dimaksud ayat (1), hanya diberikan kepada salah satu bagi suami/istri yang bekerja di PDAM.

Pasal 87

- (1) Besarnya tunjangan istri/suami adalah 10% dari gaji pokok.
- (2) Besarnya tunjangan setiap anak adalah 5% (lima per seratus) dari gaji pokok dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. jumlah anak sebanyak-banyaknya 2 (dua) orang;
 - b. batas umur sampai dengan 21 (dua puluh satu) tahun;
 - c. tidak mempunyai penghasilan sendiri;
 - d. tidak kawin atau belum pernah kawin.
- (3) Batas umur sebagaimana dimaksud ayat (2), dapat diperpanjang sampai mencapai umur 25 (dua puluh lima) tahun apabila anak dimaksud bersekolah/kuliah yang dibuktikan dengan surat keterangan dari Kepala sekolah/Dekan.

Pasal 88

Pegawai berhak mendapat cuti tahunan, cuti besar, cuti hamil/bersalin, cuti sakit dan cuti karena alasan penting atau cuti untuk menunaikan ibadah haji serta cuti diluar tanggungan Perusahaan.

Pasal 89

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

Pasal 90

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



Pasal 91

Setiap Pegawai yang menderita sakit berhak atas cuti sakit.

Pasal 92

- (1) Pegawai yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit selama 5 (lima) hari kerja, dengan ketentuan bahwa ia harus memberitahukan kepada atasannya;
- (2) Pegawai yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit selama 19 (Sembilan belas) hari kerja, dengan ketentuan bahwa pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter;
- (3) Pegawai yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit selama 24 (dua puluh empat) hari kerja, dengan ketentuan bahwa pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk oleh PDAM dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter;
- (4) Pegawai yang menderita sakit, yang berdasarkan keterangan dokter memerlukan perawatan dan pengobatan secara intensif di rumah Sakit dalam jangka waktu lebih dari 4 (empat) bulan berhak atas cuti sakit paling lama 6 (enam) bulan;
- (5) Lamanya waktu cuti sebagaimana ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), diberikan terhitung mulai pegawai yang bersangkutan menderita sakit;
- (6) Pegawai yang tidak sembuh dari sakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), harus diuji kembali kesehatannya oleh Dokter yang ditunjuk oleh PDAM;
- (7) Apabila berdasarkan hasil pengujian sebagaimana dimaksud ayat 5 pegawai yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dan mendapat uang Pesangon dan/atau Hak Pensiun berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 93

- (1) Pegawai Wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1,5 (satu setengah) bulan.
- (2) Untuk mendapatkan cuti sakit, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter atau bidan.

Pasal 94

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

Pasal 95

Selama menjalankan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91, Pasal 92, Pasal 93 dan Pasal 94 pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular official stamp. The stamp has a grid-like structure with several small squares, some of which contain illegible text or marks.

Pasal 96

- (1) Untuk persalinan anak yang pertama dan kedua Pegawai Wanita berhak atas cuti bersalin.
- (2) Waktu persalinan anak yang ketiga dan seterusnya, pegawai wanita diberikan cuti diluar tanggungan PDAM.
- (3) Lamanya cuti Bersalin tersebut dalam ayat (1) dan ayat (2) , adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.

Pasal 97

- (1) Untuk mendapatkan cuti Bersalin Pegawai Wanita bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Cuti bersalin diberikan secara tertulis oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 98

Selama menjalankan cuti Bersalin Pegawai Wanita sebagaimana pasal 96 ayat (1), yang bersangkutan menerima penghasilan penuh dan apabila persalinan tersebut sebagaimana dimaksud pasal 96 ayat (2), maka penghasilan yang diterima hanya berupa gaji pokok, tunjangan suami, tunjangan pangan dan tunjangan pengobatan saja.

Pasal 99

Yang dimaksud dengan cuti karena alasan penting adalah cuti karena:

- a. ibu, bapak, istri/Suami, anak, adik, kakak, mertua atau menantu sakit atau karena meninggal dunia;
- b. melangsungkan perkawinan yang pertama; dan
- c. alasan lainnya yang ditetapkan kemudian oleh Direksi.

Pasal 100

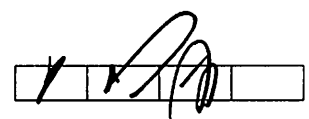
- (1) Pegawai berhak atas cuti karena alasan penting.
- (2) Lamanya cuti karena alasan penting ditentukan oleh Direksi atau pejabat yang ditunjuk memberikan cuti untuk paling lama 2 (dua) bulan.

Pasal 101

- (1) Untuk mendapatkan cuti karena Alasan Penting, Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan mengajukan alasan-alasan kepada Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Cuti karena alasan penting diberikan secara tertulis oleh Direksi atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 102

Selama menjalankan cuti karena alasan penting, pegawai yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.



Pasal 103

Pegawai beserta keluarganya yang menjadi tanggungan perusahaan, diberikan tunjangan/biaya pengobatan, perawatan di rumah sakit, klinik dan lain-lain yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 104

- (1) Setiap pegawai berhak atas pensiun yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (2) Pegawai yang pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1), berhak atas uang pesangon dan hak Pensiun, yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (3) Selain selain sebagaimana dimaksud ayat (2), pegawai juga berhak atas Jaminan Hari Tua yang dananya dihimpun dari usaha Perusahaan dan Iuran Pegawai yang ditetapkan dengan Peraturan Direksi/Peraturan lain yang mengatur tentang hal tersebut.

Pasal 105

Sumbangan kematian, bencana alam dan kecelakaan diberikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dengan Peraturan Direksi.

Pasal 106

- (1) Selain tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86, Pegawai Perusahaan dan Calon Pegawai Perusahaan dapat diberikan tunjangan lainnya.
- (2) Tunjangan lainnya sebagaimana dimaksud ayat (1), sebagai berikut:
 - a. tunjangan perumahan;
 - b. tunjangan pangan;
 - c. tunjangan jabatan;
 - d. tunjangan pelaksana;
 - e. tunjangan pengobatan;
 - f. tunjangan transportasi;
 - g. tunjangan prestasi;
 - h. tunjangan lauk-pauk;
 - i. tunjangan kinerja; dan
 - j. tunjangan pendidikan.
- (3) Jenis dan besaran serta peruntukan tunjangan lainnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 107

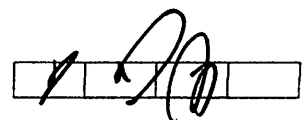
Pegawai membayar pajak penghasilan, atas beban PDAM.

Pasal 108

Pegawai yang memenuhi syarat-syarat kecakapan, kerajinan dan pengabdian/ketaatan dalam melaksanakan kewajiban di PDAM, diberikan kenaikan gaji berkala.

Pasal 109

- (1) Kenaikan gaji berkala sebagaimana Pasal 108, diberikan 2 (dua) tahun sekali jika memenuhi syarat-syarat :



- a. hasil penilaian prestasi kerja rata-rata baik tanpa nilai kurang dalam tahun terakhir;
 - b. masih dalam batas masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala.
- (2) Apabila penilaian prestasi kerja pegawai belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a, maka kenaikan gaji berkala ditunda paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) Apabila sampai dengan batas waktu penundaan, pegawai yang bersangkutan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (2), maka kenaikan gaji berkalanya ditunda lagi tiap-tiap kali paling lama untuk 1 (satu) tahun.

Pasal 110

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

Pasal 111

- (1) Calon pegawai dalam masa percobaan diberikan gaji sebesar 80% dari gaji pegawai.
- (2) Selain gaji sebagaimana dimaksud ayat (1), yang bersangkutan diberikan tunjangan-tunjangan yang jenis dan besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

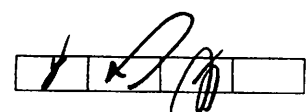
Pasal 112

Direksi memberikan penghargaan dan tanda jasa kepada :

- a. pegawai yang mempunyai masa kerja terus menerus selama 15 (lima belas) tahun dan hasil penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, diberikan penghargaan berupa uang yang besarnya diatur dengan keputusan Direksi;
- b. pegawai yang mempunyai masa kerja terus menerus selama 25 (dua puluh lima) tahun dan hasil penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, diberikan penghargaan maksimal 5 kali penghasilan;
- c. pegawai yang mempunyai masa kerja terus menerus selama 30 (tiga puluh) tahun dan hasil penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik, diberikan penghargaan maksimal 6 (enam) kali penghasilan;
- d. pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja dan atau berjasa dalam pengembangan PDAM sehingga dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya, diberikan penghargaan yang nilai dan bentuknya ditetapkan dengan Keputusan Direksi; dan
- e. pegawai yang akan memasuki masa pensiun normal diberikan penghargaan yang nilai dan bentuknya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 113

Setiap tahun setelah tutup buku kepada pegawai dapat diberikan jasa produksi, yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular official stamp. The stamp is divided into several small squares, some of which contain small, illegible markings or characters.

Bagian Kedelapan
Kewajiban dan Larangan
Pasal 114

Setiap pegawai wajib :

- a. mendukung dan membela serta mengamalkan ideologi Negara berdasarkan Pancasila dan Undang-undang dasar 1945;
- b. mendahulukan kepentingan PDAM diatas kepentingan pribadi dan golongan;
- c. mematuhi/mentaati segala peraturan dan menjauhi semua larangan PDAM;
- d. memegang teguh rahasia PDAM dan rahasia jabatan;
- e. mengangkat sumpah pegawai dan atau sumpah jabatan sesuai dengan peraturan; dan
- f. mematuhi/mentaati semua peraturan PDAM dan perundang-undangan kepegawaian.

Pasal 115

Setiap Pegawai dilarang :

- a. melakukan kegiatan-kegiatan yang langsung atau tidak langsung merugikan kepentingan PDAM, Daerah dan atau Negara;
- b. menggunakan kedudukannya dalam PDAM untuk memberikan keuntungan diri sendiri atau orang lain baik langsung ataupun tidak langsung yang merugikan PDAM;
- c. melakukan hal-hal yang mencemarkan nama baik PDAM, Daerah dan atau Negara; dan
- d. memberikan keterangan tertulis maupun lisan tentang PDAM kepada pihak lain diluar wewenangnya tanpa izin tertulis dari Direksi.

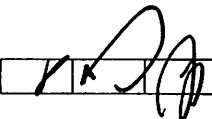
Bagian Kesembilan
Hukuman Disiplin
Pasal 116

- (1) Seorang pegawai dapat dikenakan hukuman disiplin karena melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 114 dan Pasal 115.
- (2) Jenis hukuman yang dapat dikenakan kepada pegawai terdiri dari :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penundaan kenaikan gaji berkala;
 - d. penundaan kenaikan pangkat;
 - e. penurunan pangkat;
 - f. penurunan jabatan;
 - g. pembebasan jabatan;
 - h. pemberhentian sementara;
 - i. pemberhentian dengan hormat; dan
 - j. pemberhentian tidak dengan hormat.
- (3) Pelaksanaan penjatuhan hukuman sebagaimana dimaksud ayat (2), ditetapkan oleh Direksi.

Pasal 117

Direksi berwenang memberhentikan sementara pegawai karena :

- a. sesuai dengan bukti disangka telah melakukan tindakan merugikan PDAM;
- b. ditahan oleh yang berwajib karena cukup bukti melakukan perbuatan pidana.



Pasal 118

Pegawai yang diberhentikan sementara mulai bulan berikutnya diberikan gaji sebesar 50% (lima puluh persen) dari gaji.

Pasal 119

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

Pasal 120

- (1) Direksi berwenang memberhentikan dengan hormat pegawai karena :
 - a. telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun (usia pensiun normal);
 - b. permintaan sendiri;
 - c. kesehatan tidak mengijinkan, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
 - d. meninggal dunia; dan
 - e. pengurangan pegawai.
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud ayat (1), mendapat uang Pesangon dan Hak Pensiun serta Jaminan Hari Tua yang ditetapkan dengan keputusan Direksi atau keputusan pejabat yang berwenang;
- (3) Bagi pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, pemberhentiannya ditetapkan 1 (satu) bulan sejak diterimanya permohonan berhenti.

Pasal 121

Direksi berwenang memberhentikan tidak dengan hormat pegawai karena :

- a. Melanggar kewajiban dan larangan serta sumpah janji pegawai dan/atau sumpah/janji jabatan; dan
- b. dihukum berdasarkan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

BAB VIII PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN

Bagian Kesatu Penilaian Pasal 122

Terhadap setiap pegawai dilakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan secara terus menerus oleh Pejabat Penilai.



Pasal 123

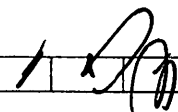
- (1) Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan pegawai dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sekali setahun oleh pejabat penilai.
- (2) Dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan unsur-unsur yang dinilai adalah :
 - a. kesetiaan;
 - b. prestasi Kerja;
 - c. tanggung Jawab;
 - d. ketaatan;
 - e. kejujuran;
 - f. kerjasama;
 - 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 adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah kedinasan;
 - e. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya;
 - f. Kerja Sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan;
 - g. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan; dan
 - h. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- (4) Unsur Kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf h, hanya dinilai bagi pegawai yang berpangkat Pelaksana Muda Golongan B/1 ke atas yang memangku suatu jabatan.

Pasal 124

- (1) Nilai Pelaksanaan Pekerjaan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :
 - a. Amat baik = 91 - 100
 - b. Baik = 76 - 90
 - c. Cukup = 61 - 75
 - d. Sedang = 51 - 60
 - e. Kurang = 50 - ke bawah
- (2) Daftar Penilaian Pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1), adalah bersifat rahasia.

Pasal 125

- (1) Pejabat Penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai.
- (2) Pejabat Penilai wajib melakukan penilaian Pelaksanaan Pekerjaan terhadap pegawai yang berada di dalam lingkungannya.



--	--	--	--	--	--

- (3) Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sebagaimana yang dimaksud ayat (2), dilakukan pada tiap-tiap akhir tahun.

Pasal 126

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

Pasal 127

- (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 yang dinilai, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut disampaikan dengan catatan tentang tanggapan Pejabat Penilai atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai.
- (2) Atasan Pejabat Penilai memeriksa dengan seksama Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang disampaikan kepadanya.
- (3) Apabila terdapat alasan-alasan yang cukup, atasan Pejabat Penilai dapat mengadakan perubahan nilai yang tercantum dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2).
- (4) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan baru berlaku sesudah ada pengesahan dari Atas Pejabat Penilai.

Bagian Kedua

Daftar Urut Kepangkatan

Pasal 128

Daftar urut Kepangkatan dibuat sekali setahun, setiap akhir tahun.

Pasal 129

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

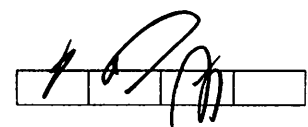
Pasal 130

Apabila ada lowongan maka pegawai yang menduduki Daftar Urut Kepangkatan yang lebih tinggi wajib dapat dipertimbangkan terlebih dahulu untuk menduduki Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

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; dan
- f. usia.

Pasal 132

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

Pasal 133

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

BAB IX

PENSIUN PEGAWAI DAN JANDA/DUDA PEGAWAI

Pasal 134

Pensiun Direksi dan pensiun Pegawai diatur dengan keputusan Direksi.

BAB X

PENGADAAN TENAGA HONORER/TENAGA KONTRAK

Pasal 135

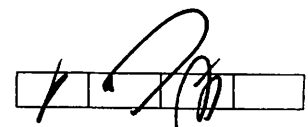
- (1) Untuk kepentingan Perusahaan Direksi dapat mengangkat tenaga honorer atau tenaga kontrak yang penetapannya melalui Keputusan direksi.
- (2) Tenaga honorer atau tenaga kontrak diberikan honorarium dan dapat diberikan tunjangan lainnya yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan serta hak – hak lain sebagaimana diwajibkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Hak-hak lain sebagaimana ayat (2), dibebankan kepada anggaran Perusahaan.
- (4) Pemberian honorarium sebagaimana ayat (1), ditetapkan melalui Keputusan Direksi;
- (5) Sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerja sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ketenagakerjaan tenaga honorer atau tenaga kontrak dapat diberikan cuti hari raya, cuti tahun, cuti bersalin dan cuti karena alasan penting yang diberikan oleh direksi setelah mendapat pertimbangan/persetujuan dari atasan langsungnya.

BAB XI

KERJA LEMBUR

Pasal 136

- (1) Pekerjaan lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan diluar jam dinas dan pada hari libur kerja dan dapat diakui apabila kerja tersebut dilaksanakan lebih dari 1 (satu) jam;
- (2) Pekerjaan lembur hanya dapat dilakukan pada pekerjaan yang bersifat sangat penting dan mendesak/penyelesaiannya tidak dapat ditangguhkan.



- (3) Pegawai yang melaksanakan pekerjaan lembur sebagaimana ayat (1) dan ayat (2), diberikan uang lembur yang besarnya ditetapkan dengan peraturan direksi.

BAB XII
PERJALANAN DINAS PEGAWAI
Pasal 137

- (1) Perjalanan Dinas hanya dapat diberikan untuk kepentingan perusahaan, dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Perjalanan dinas dalam daerah maksimal 2 (dua) hari.
 - b. Perjalan dinas antar Kabupaten dalam Provinsi maksimal 3 (tiga) hari.
 - c. Perjalanan dinas antar Provinsi dan ke Ibu Kota Negara maksimal 4 (empat) hari.
 - d. Perjalanan dinas mengikuti pendidikan dan latihan, seminar, lokakarya dan bimbingan teknis disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan oleh lembaga/instansi penyelenggara dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan.
- (2) Besaran biaya perjalanan dinas sebagaimana dimaksud ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan direksi, dengan perhitungan yang wajar.

BAB XIII
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 138

- (1) Apabila dalam 1 (satu) tahun berturut-turut Direksi tidak mampu meningkatkan kinerja dan pelayanan air minum kepada masyarakat, Bupati dapat mengganti Direksi.
- (2) Penyesuaian Peraturan ini paling lama 6 (enam) bulan wajib dilakukan oleh direksi.

Pasal 139

PDAM yang kegiatan usahanya selain dibidang air minum, dapat mengangkat Manager.

Pasal 140

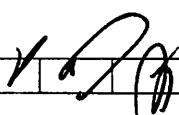
Dana representatif setinggi-tingginya 75% (tujuh puluh lima per seratus) dari jumlah penghasilan direksi yang diterima dalam 1(satu) tahun.

Pasal 141

Pensiun Direksi dan Pegawai dapat diikut sertakan pada Lembaga Penyelenggara Pensiun.

Pasal 142

Direksi yang akan melakukan perjalanan dinas keluar daerah atau keluar negeri harus mendapatkan ijin dari KPM.



BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 143

Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Lamandau Nomor 36 Tahun 2009 tentang Pengangkatan, Pemberberhentian Dan Ketentuan-Ketentuan Pokok Pembayaran Uang Jasa Dan Jasa Produksi Badan Pengawas, Gaji Dan Penghasilan Bagi Direktur Dan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamandau Berita Daerah Kabupaten Lamandau ahun 2009 Nomor 115, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 144

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lamandau

Ditetapkan di Nanga Bulik
pada tanggal 1 April 2019

BUPATI LAMANDAU,



HENDRA LESMANA

Diundangkan di Nanga Bulik
pada tanggal 1 April 2019

Pj.SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LAMANDAU,


MASRUN

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMANDAU
TAHUN 2019 NOMOR 587

KASUBAG PERATURAN PER- UNDANG-UNDANGAN	TGL DOKUMEN 18-4-2019
	PARAF 