



## WALIKOTA TIDORE KEPULAUAN

PERATURAN WALIKOTA TIDORE KEPULAUAN  
NOMOR 2 TAHUN 2010

TENTANG

KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
KOTA TIDORE KEPULAUAN

WALIKOTA TIDORE KEPULAUAN,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja pegawai perusahaan daerah air minum Kota Tidore Kepulauan perlu mengatur klasifikasi dan sistim karier pegawai PDAM;
  - b. bahwa untuk melaksanakan tata cara pembinaan dan pengawasan pegawai sebagaimana dimaksud pada huruf a diatas dipandang perlu menetapkan landasan kepegawaian dilingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, dan b di atas perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah (Lambaran Negara Republik Indonesia Nomor 10, Tambah Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2387);
  2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Halmahera Utara, Kabupaten Halmahera Selatan, Kabupaten Kepulauan Sula, Kabupaten Halmahera Timur dan Kota Tidore Kepulauan di Propinsin Maluku Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4264);
  3. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);

4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum;
6. Keputusan Menteri Negara Otonomi Daerah Nomor 8 Tahun 2000 tentang Pedoman Akuntansi Perusahaan Daerah Air Minum;
7. Peraturan Daerah Kota Tidore Kepulauan Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan (Lembaran Daerah Kota Kepulauan Tahun 2008 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 57).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TIDORE KEPULAUAN TENTANG KEPEGAWAIAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA TIDORE KEPULAUAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Tidore Kepulauan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Tidore Kepulauan.
3. Walikota adalah Walikota Tidore Kepulauan.
4. DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tidore Kepulauan.
5. Perusahaan Daerah adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan yang selanjutnya disingkat PDAM.

6. Direktur adalah Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan.
7. Dewan Pengawas adalah Dewan Pengawas Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan.
8. Pegawai adalah pegawai PDAM yang diangkat dan diberhentikan oleh Direktur.
9. Istri/suami adalah seorang istri/suami dari pegawai berdasarkan perkawinan yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
10. Anak adalah anak kandung pegawai yang lahir dari perkawinan yang sah menurut Peraturan dan Perundang–Undangan yang berlaku.
11. Gaji pokok adalah gaji pokok yang ditentukan dalam skala gaji pokok pegawai PDAM.
12. Penghasilan adalah gaji ditambah dengan tunjangan–tunjangan lainnya.
13. Daftar penilaian pekerjaan adalah daftar penilaian pekerjaan yang ditetapkan oleh Direktur.

## BAB II PENGANGKATAN, PEMBINAAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI

### Pasal 2

Direktur berwenang mengangkat, membina dan memberhentikan pegawai PDAM

### Pasal 3

- (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 yang pasti.
  - d. Tidak pernah terlibat dalam gerakan yang menentang Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah.
  - e. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai Pegawai atau instansi baik instansi pemerintah / swasta.
  - f. Mempunyai pendidikan, kecakapan atau keahlian yang diperlukan.
  - g. Berkelakuan baik yang dibuktikan dengan surat keterangan POLRI setempat.
  - h. Berbadan sehat yang dibuktikan dengan surat keterangan Dokter.
  - i. Syarat-syarat lain yang ditetapkan Direktur.

- (2) Calon Pegawai dapat diangkat menjadi pegawai setelah melalui masa percobaan minimal 3 (tiga) bulan dan maksimum 1 (Satu) Tahun.
- (3) Selama masa percobaan terhadap calon pegawai dilakukan penilaian meliputi :
  - a. Loyalitas;
  - b. Kecakapan;
  - c. Kesehatan;
  - d. Kerjasama;
  - e. Disiplin;
  - f. Prestasi Kerja, dan
  - g. Kejujuran.
- (4) Calon pegawai yang memenuhi persyaratan penilaian sebagaimana dimaksud ayat (3) diangkat menjadi pegawai.
- (5) Calon pegawai yang dinyatakan tidak memenuhi persyaratan penilaian sebagaimana dimaksud ayat (3) diberhentikan tanpa mendapatkan uang pesangon.
- (6) Selama menjalani masa percobaan, calon pegawai tidak diperkenankan menduduki jabatan.

#### Pasal 4

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

### BAB III KEPANGKATAN

#### Pasal 5

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

## Pasal 6

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

## Pasal 7

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 |
| 4. Pegawai dasar I      | : | Golongan A ruang 4 |
| 5. Pelaksana muda       | : | Golongan B ruang 1 |
| 6. Pelaksana muda I     | : | Golongan B ruang 2 |
| 7. Pelaksana            | : | Golongan B ruang 3 |
| 8. Pelaksana I          | : | Golongan B ruang 4 |
| 9 . Staf muda           | : | Golongan C ruang 1 |
| 10. Staf muda I         | : | Golongan C ruang 2 |
| 11. Staf                | : | Golongan C ruang 3 |
| 12. Staf I              | : | Golongan C ruang 4 |
| 13. Staf madya          | : | Golongan D ruang 1 |
| 14. Staf madya 1        | : | Golongan D ruang 2 |
| 15. Staf utama madya    | : | Golongan D ruang 3 |
| 16. Staf Umum           | : | Golongan D ruang 4 |

## BAB IV PENGANGKATAN PERTAMA

### Pasal 8

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

- a. Berijazah Sekolah Dasar diberi pangkat Pegawai Dasar Muda dan Golongan ruang A/1.
- b. Berijazah Sekolah Lanjutan Pertama diberikan pangkat Pelaksana Muda dan Bergolongan ruang A/2.
- c. Berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas diberikan pangkat Pelaksana Muda dan Bergolongan ruang B/1.
- d. Berijazah Sarjana Muda / Diploma III diberikan pangkat Pelaksana Muda I dan bergolongan ruang B/2.
- e. Berijazah Sarjana diberikan pangkat staf muda dan golongan ruang C/1.

## BAB V KENAIKAN PANGKAT

### Pasal 9

- (1) Kenaikan pangkat pegawai ditetapkan pada tanggal 1 (satu) Januari dan 1 (satu) Juli tiap Tahun.
- (2) Kenaikan pangkat pegawai sebagaimana dimaksud ayat 1 terdiri dari :
  - a. Kenaikan pangkat biasa;
  - b. Kenaikan pangkat pilihan;
  - c. Kenaikan pangkat penyesuaian;
  - d. Kenaikan pangkat istimewa;
  - e. Kenaikan pangkat pengabdian;
  - f. Kenaikan pangkat anumerta.
- (3) Kenaikan pangkat pegawai sebagaimana dimaksud ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

### Pasal 10

- (1) Kenaikan pangkat biasa diberikan kepada pegawai tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya dan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- (2) Kenaikan pangkat biasa dapat diberikan setiap kali setingkat lebih tinggi apabila pegawai dimaksud memenuhi persyaratan sebagai berikut :
  - a. Telah 4 (Empat) Tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai cukup dalam satu tahun terakhir.
  - b. Telah 5 (Tahun) atau lebih dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur 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 Tingkat pertama sampai dengan golongan ruang B/2.
  - c. Berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas sampai dengan golongan ruang C/1.
  - d. Berijazah D III sampai dengan golongan ruang C/2.
  - e. Berijazah Sarjana sampai dengan ruang D/1.

## Pasal 11

- (1) Kenaikan pangkat pilihan diberikan pada pegawai PDAM yang memangku jabatan dan telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- (2) Kenaikan pangkat dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila pegawai yang 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 dalam tanpa nilai kurang dalam dalam 1 tahun terakhir;
  - c. Telah 6 (enam) tahun atau lebih dalam pangkat yang dimilikinya dengan hasil penilaian prestasi kerja rata-rata bernilai baik dan tanpa nilai kurang dalam 1 tahun terakhir.
- (3) Kenaikan pangkat pilihan diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang dibentuk untuk jabatan yang bersangkutan

## Pasal 12

Kenaikan pangkat penyesuaian diberikan pada pegawai karena memperoleh tanda tamat belajar atau memperoleh Ijazah yang lebih tinggi.

## Pasal 13

- (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 (satu) tidak terkait pada jabatan dan ketentuan ujian dinas.

## Pasal 14

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

## Pasal 15

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

**BAB VI**  
**PENGANGKATAN DALAM JABATAN**

**Pasal 16**

Tata cara dan pengangkatan dalam jabatan ditetapkan melalui Peraturan Perusahaan.

**Pasal 17**

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

**BAB VII**  
**HAK-HAK PENGHASILAN DAN PENGHARGAAN**

**Pasal 18**

- (1) Pegawai yang diangkat dalam pangkat sesuai dengan ketentuan Pasal 5 (lima) diberikan gaji yang terdiri dari :
  - a. Gaji pokok;
  - b. Tunjangan keluarga;
  - c. Tunjangan lainnya.
- (2) Besarnya gaji pokok dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur dan disesuaikan dengan kemampuan PDAM.

**Pasal 19**

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

- (2) Tunjangan istri/suami dan tunjangan anak sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan kepada pegawai pria/wanita yang mempunyai istri/suami dan anak.

#### Pasal 20

- (1) Besarnya tunjangan istri /suami adalah 10% dari gaji pokok.
- (2) Besarnya tunjangan setiap anak adalah 5% dari gaji pokok dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Jumlah anak sebanyak-banyaknya 2 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 21

- (1) Penghasilan pegawai terdiri dari :
  - a. Gaji;
  - b. Tunjangan-tunjangan lainnya.
- (2) Tunjangan-tunjangan lainnya sebagaimana dimaksud ayat 1 (satu) antara lain :
  - a. Tunjangan jabatan;
  - b. Tunjangan pelaksana;
  - c. Tunjangan Keahlian;
  - d. Tunjangan transportasi;
  - e. Tunjangan pengobatan;
  - f. Tunjangan sandang pangan;
  - g. Tunjangan air.
- (3) Jenis dan besarnya tunjangan sebagaimana dimaksud ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### Pasal 22

Pegawai membayar pajak penghasilan atas beban perusahaan.

#### Pasal 23

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

#### Pasal 24

- (1) Kenaikan gaji berkala diberikan 2 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 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 1 tahun.

#### Pasal 25

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

#### Pasal 26

- (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 Peraturan Perusahaan.

#### Pasal 27

Direktur memberikan penghargaan dan tanda jasa kepada :

- a. Pegawai yang mempunyai masa kerja terus-menerus selama 15 (lima belas) Tahun dan hasil penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik diberikan penghargaan minimal 3 kali penghasilan.
- b. Pegawai yang mempunyai terus-menerus selama 25 (dua puluh lima) tahun dan hasil penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik diberikan penghargaan minimal 5 (lima) kali penghasilan.
- c. Pegawai yang mempunyai masa kerja terus-menerus selama 30 (tiga puluh) tahun dan hasil penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan nilai rata-rata baik diberikan penghargaan minimal 6 (enam) kali penghasilan.
- d. Pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja dan atau berjasa dalam pengembangan perusahaan sehingga dapat dijadikan teladan bagi

pegawai lainnya, diberikan penghargaan yang nilai dan bentuknya ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

- e. Pegawai yang akan memasuki masa pensiun normal diberikan penghargaan yang nilai dan bentuknya ditetapkan dengan Keputusan Direktur dengan Persetujuan Dewan Pengawas.

## BAB VIII CUTI

### Pasal 28

- (1) Pegawai berhak mendapat cuti tahunan, cuti kawin, cuti hamil, cuti sakit, dan cuti karena alasan penting atau cuti untuk menunaikan ibadah haji serta cuti diluar tanggungan perusahaan.
- (2) Pelaksanaan cuti sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Perusahaan.

### Pasal 29

Untuk mendapatkan cuti, pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat yang ditunjuk, sedangkan yang memberikan cuti adalah Direktur atau Pejabat yang ditunjuk secara tertulis.

Adapun cuti terdiri dari :

- a. Cuti Tahunan;
- b. Cuti Besar;
- c. Cuti sakit;
- d. Cuti Bersalin;
- e. Cuti Karena Alasan Penting atau untuk menunaikan ibadah haji;
- f. Cuti Nikah;
- g. Cuti diluar tanggungan perusahaan.

### Pasal 30

Pegawai organik yang bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) Tahun secara berturut-turut atas cuti tahunan yang lamanya 12 (dua belas) hari kerja, dengan mendapat uang cuti 1 bulan Gaji Berjalan.

### Pasal 31

Pegawai organik yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (enam) Tahun secara terus menerus berhak atas cuti besar yang lamanya 3 (tiga) bulan, dengan mendapatkan uang cuti sebesar 3 (tiga) bulan Gaji Bersih.

### Pasal 32

- (1) Pegawai yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit.

- (2) Pegawai yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari, berhak atas cuti sakit dengan ketentuan harus memberitahukan dengan secara tertulis dan disampaikan surat keterangan dari Dokter Perusahaan.
- (3) Apabila sakitnya lebih dari 1 (satu) tahun dan penyakitnya belum juga sembuh, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dari jabatannya dengan mendapatkan uang tunggu sesuai peraturan yang berlaku.
- (4) Pegawai wanita yang mengalami keguguran, berhak atas cuti sakit dengan waktu paling lama 1½ (satu setengah) bulan.
- (5) Pegawai yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas berhak atas cuti sakit sampai ia sembuh dari sakitnya.

### Pasal 33

Cuti bersalin bagi pegawai wanita untuk anak pertama, kedua dan berhak atas cutinya, dan lamanya cuti rata-rata ½ (setengah) bulan sebelum dan 1½ (satu setengah) bulan sesudah melahirkan dengan mendapatkan gaji penuh.

### Pasal 34

Cuti karena alasan penting diberikan dalam jangka waktu paling lama adalah 1 (satu) bulan dengan ketentuan adalah sebagai berikut :

1. Pernikahan Pegawai yang bersangkutan untuk dalam Pulau Tidore diberikan 3 (tiga) hari, sedangkan untuk diluar Pulau Tidore diberikan cuti 7 (tujuh) hari secara berturut-turut.
2. Pernikahan dari saudara atau anak kandung karyawan, karyawan yang bersangkutan diberikan cuti 1 (satu) hari.
3. Isteri atau anak syah dari karyawan yang melahirkan, karyawan yang bersangkutan diberikan cuti 2 (dua) hari.
4. Isteri/suami/orang tua/mertua atau saudara kandung karyawan yang meninggal dunia, diberikan cuti 1 (satu) hari untuk dalam Pulau Tidore dan 3 (tiga) hari untuk diluar Pulau Tidore.
5. Khitan atau permandian anak kandung karyawan, diberikan cuti 1 (satu) hari.
6. Untuk keperluan-keperluan lainnya karyawan dapat diberikan izin khusus oleh Direktur dan akan diperhitungkan pada hak cuti tahunan.

BAB IX  
CACAT ATAU MENINGGAL DUNIA

Pasal 35

- (1) Pegawai yang cacat karena atau dalam menjalankan tugas sehingga terjadi kecelakaan yang dinyatakan oleh Dokter Perusahaan dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua tugas pekerjaan (jasmani maupun rohani).
- (2) Diberikan bantuan cacat yang besarnya diatur dengan surat keputusan Direktur dengan persetujuan Dewan Pengawas.

Pasal 36

- (1) Pegawai yang meninggal dunia bukan karena tugas, kepada ahli waris yang sah sesuai Perundang-Undangan akan diberikan uang muka berupa :
  - a. 3 (tiga) bulan gaji bersih;
  - b. Uang perawatan jenazah yang besarnya akan ditetapkan dengan surat keputusan Direktur.
- (2) Pegawai yang meninggal dunia karena tugas, kepada ahli waris diberikan uang muka berupa :
  - a. 6 (enam) bulan gaji bersih;
  - b. Uang perawatan jenazah ditetapkan oleh Direktur.
- (3) Bila isteri/suami atau anak meninggal dunia, kepada pegawai yang bersangkutan akan diberikan uang muka sebesar yang ditetapkan oleh Direktur.

BAB X  
PERAWATAN DAN PENGOBATAN

Pasal 37

Pengobatan pegawai beserta keluarganya yang menjadi tanggungan Perusahaan diberikan tunjangan biaya pengobatan yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 38

- (1) Perawatan Dirumah Sakit
  - a. Perawatan dirumah sakit untuk karyawan sendiri atau anggota keluarganya yang masuk dalam daftar tanggungan ditanggung oleh Perusahaan dengan ketentuan bahwa karyawan yang ditanggung adalah karyawan organik perusahaan (PDAM).
  - b. Bahwa karyawan atau anggota keluarga yang akan mengadakan perawatan keluar daerah, maka yang bersangkutan harus

memberitahukan/mendapat persetujuan Direktur untuk memperoleh surat keterangan Dokter Perusahaan.

c. Penentuan Kelas Perawatan diatur dengan memperhatikan Jabatan/Pangkat Golongan Gaji Karyawan yang bersangkutan sebagai berikut :

- Pelaksana/Urusan-urusan ..... ; Kelas III
- Staf yang mempunyai Jabatan ..... ; Kelas II
- Direktur..... ; Kelas I

(2) Biaya perawatan yang ditanggung oleh Perusahaan, didasarkan atas relatif harga yang berlaku dirumah sakit pada umumnya.

#### Pasal 39

Hak-hak Pegawai Perusahaan selama sakit

a. Pegawai yang mendapat istirahat sakit akan menerima gaji menurut ketentuan sebagai berikut :

- Sakit selama 3 (tiga) bulan mendapat gaji sebesar 100%.
- Sakit selama 3 (tiga) bulan berikutnya mendapat gaji sebesar 75%.
- Sakit selama 3 (tiga) bulan berikutnya mendapat gaji sebesar 50%.
- Sakit selama 3 (tiga) bulan berikutnya mendapat gaji sebesar 25%.

b. Apabila setelah melewati masa sakit selama 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun, dan pegawai tersebut belum juga sembuh untuk menjalankan tugasnya, maka dengan berdasarkan pertimbangan Dokter Perusahaan yang menyatakan tidak dapat memungkinkan bekerja/bertugas lagi maka hubungan kerja dapat diputuskan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### BAB XI

#### PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA / PHK

#### Pasal 40

Pemutusan Hubungan Kerja / PHK terdiri dari :

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

#### Pasal 41

Penjelasan PHK untuk pasal 45 pada surat keputusan ini bahwa :

a. Pegawai yang meminta berhenti dengan hormat, dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan perusahaan yang mendesak.

- b. Pegawai yang mencapai batas usia pensiun dapat diberhentikan dengan hormat, sebagai pegawai dengan batas usia 56 Tahun.
- c. Apabila ada penyederhanaan organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan, maka pegawai yang berkelebihan akan disalurkan ke Perusahaan Daerah lainnya atau ke PAM Kecamatan dan apabila tidak mungkin dilaksanakannya maka yang berkelebihan akan diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai.
- d. Pegawai yang diberhentikan tidak dengan hormat adalah, melanggar sumpah/janji pegawai atau peraturan disiplin pegawai PDAM Kota Tidore Kepulauan, atau dihukum penjara dengan tindak pidana selama 4 (empat) tahun atau diancam yang lebih berat lagi, serta melakukan kegiatan yang bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945.
- e. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat adalah, pegawai yang tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan/urusan karena kesehatannya, atau kelainan yang dapat membahayakan diri sendiri atau lingkungannya, atau setelah berakhir masa cuti sakit dan tidak mampu lagi bekerja.
- f. Pegawai yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 1 (satu) bulan terus menerus, maka bulan berikutnya dapat dihentikan gajinya secara keseluruhan.
- g. Pegawai yang meninggal dunia atau hilang, dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat.

#### Pasal 42

Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai, dapat diberikan hak-haknya berdasarkan peraturan yang berlaku.

### BAB XII UANG PESANGON / UANG JASA

#### Pasal 43

Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, kepada yang bersangkutan/ahli warisnya diberikan uang pesangon atau uang jasa dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena penyederhanaan organisasi, cacat jasmani atau rohani sehingga tidak dapat bekerja lagi, kepadanya diberikan uang pesangon yang diatur sebagai berikut :
  - Masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, diberikan sebesar satu bulan gaji bersih.
  - Masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun tetapi kurang dari 2 (dua) Tahun, diberikan sebesar 2 (dua) bulan gaji bersih.
  - Masa kerja lebih dari 2 (dua) tahun tetapi kurang dari 3 (tiga) Tahun, diberikan sebesar 3 (tiga) bulan gaji bersih.
  - Masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun atau lebih diberikan sebesar 5 (lima) bulan gaji bersih.
- b. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena telah mencapai usia 56 Tahun atau karena meninggal dunia/hilang, kepada yang

bersangkutan atau kepada ahli warisnya diberikan uang jasa yang diatur sebagai berikut :

- Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun diberikan sebesar 4 (empat) bulan gaji bersih.
  - Masa kerja 10 (sepuluh) tahun atau lebih, diberikan sebesar 6 (enam) bulan gaji bersih.
- c. Pegawai yang pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) berhak atas uang pensiun yang besarnya ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun Pegawai PDAM. (DEPENMA PAMSI / BADAN SEJENIS ).
- d. Selain uang pensiun pegawai berhak atas jaminan hari tua yang dananya dihimpun dari usaha perusahaan dan iuran pegawai yang ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

### BAB XIII KEWAJIBAN DAN LARANGAN

#### Pasal 44

Setiap Pegawai wajib:

- a. Mendukung dan membela serta dan mengamalkan idiologi Negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. Mendahulukan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi atau golongan;
- c. Mematuhi/mentaati segala peraturan dan menjauhi semua larangan perusahaan;
- d. Memegang teguh rahasia perusahaan dan rahasia jabatan;
- e. Mengangkat sumpah pegawai dan atau sumpah jabatan sesuai dengan peraturan;
- f. Mematuhi/mentaati semua Peraturan Perundang-Undangan kepegawaian;

#### Pasal 45

Setiap pegawai dilarang :

- a. Melakukan kegiatan-kegiatan yang langsung atau tidak langsung merugikan kepentingan perusahaan atau Negara.
- b. Menggunakan kedudukannya dalam Perusahaan untuk memberikan ketentuan diri sendiri atau orang lain baik langsung maupun tidak langsung yang merugikan perusahaan.
- c. Melakukan hal-hal yang mencemarkan nama baik perusahaan atau Negara.
- d. Memberikan keterangan tertulis maupun lisan tentang perusahaan pada pihak lain diluar wewenang tanpa izin tertulis dari Direksi.

## BAB XIV HUKUMAN DISIPLIN

### Pasal 46

- (1) Seorang pegawai dapat dikenakan disiplin karena melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 36 dan Pasal 37, 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. Pembebasan jabatan;
  - g. Pemberhentian sementara;
  - h. Pemberhentian dengan hormat;
  - i. Pemberhentian tidak dengan hormat.
- (2) Pelaksanaan penjatuhan hukuman sebagaimana dimaksud ayat 2 (dua) ditetapkan oleh Direktur.

## BAB XV PEMBERHENTIAN

### Pasal 47

- Direktur berwenang memberhentikan sementara pegawai karena :
- a. Sesuai dengan bukti disangka telah melakukan tindakan merugikan Perusahaan;
  - b. Ditahan oleh yang berwajib karena cukup bukti melakukan perbuatan pidana.

### Pasal 48

Pegawai yang diberhentikan sementara mulai bulan berikutnya diberi 50% dari gaji.

### Pasal 49

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

- (3) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan dalam sidang yang bersangkutan terbukti melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan maka yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat.

#### Pasal 50

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

#### Pasal 51

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

#### Pasal 52

- (1) Semua pegawai yang diangkat oleh Direktur sebelum ditetapkan keputusan ini dinyatakan tidak berlaku lagi.
- (2) Pelaksanaan pengangkatan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini adalah ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur PDAM Kota Tidore Kepulauan.
- (3) Pegawai yang diberhentikan dengan atau tidak dengan hormat oleh Direktur sebelum ditetapkan keputusan ini, kepadanya tidak diperlakukan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam keputusan ini.
- (4) Semua Peraturan Kepegawaian PDAM Kota Tidore Kepulauan dan ketentuan lainnya yang belum diatur dalam ketentuan ini dapat disesuaikan.

BAB XVI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 53

- (1) Peraturan Walikota ini mulai berlaku Pada tanggal diundangkan.
- (2) Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tidore Kepulauan.

Ditetapkan di Tidore  
pada tanggal 8 April 2010

WALIKOTA TIDORE KEPULAUAN,

T t d

ACHMAD MAHIFA

Diundangkan di Tidore  
pada tanggal 8 April 2010

SEKRETARIS DAERAH  
KOTA TIDORE KEPULAUAN,

T t d

IBRAHIM MARADJABESSY

BERITA DAERAH KOTA TIDORE KEPULAUAN TAHUN 2010  
NOMOR128

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM  
SETDA KOTA TIDORE KEPULAUAN,



BONITA SY MANGGIS, SH, M.Si  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 19660110 199211 2 001