



**NOMOR 33**

**TAHUN 2005**

PERATURAN DAERAH KOTA CIREBON

NOMOR 4 TAHUN 2005

TENTANG

KETENTUAN POKOK PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT)  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA CIREBON

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA CIREBON,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menjamin kepastian hukum, pembinaan, kesejahteraan, pengendalian, dan pengawasan dalam melaksanakan tugas sehari-hari bagi Pegawai Tidak Tetap, maka perlu diatur mengenai Ketentuan Pokok Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon;
  - b. bahwa untuk maksud tersebut pada huruf a di atas, maka pengaturan mengenai Ketentuan Pokok Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon perlu ditetapkan dengan Peraturan Daerah;

- Mengingat :
1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur / Tengah / Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
  2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
  3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3815);
  4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);

5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);
6. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 13), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 1990 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3424);

9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4016), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4262);
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);

13. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 10 Tahun 2004 tentang Rincian Kewenangan Yang Dilaksanakan Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2004 Nomor 33, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 6);
14. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 13 Tahun 2004 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah Pada Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2004 Nomor 36, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 9);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA CIREBON  
dan  
WALIKOTA CIREBON

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH KOTA CIREBON  
TENTANG KETENTUAN POKOK PEGAWAI  
TIDAK TETAP (PTT) DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA CIREBON.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Kota adalah Kota Cirebon.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Cirebon.
3. Walikota adalah Walikota Cirebon.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Cirebon.

5. Badan Kepegawaian Daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Cirebon.
6. Pejabat yang berwenang adalah pejabat Pemerintah Kota Cirebon yang memiliki kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Tidak Tetap.
7. Pegawai Tidak Tetap, yang selanjutnya dapat disingkat PTT adalah pegawai yang diangkat oleh Walikota atau pejabat lain yang ditunjuk dan diberi tugas sesuai kualifikasi dan kompetensinya, serta dapat diperpanjang masa kerjanya setiap 2 (dua) tahun sesuai kebutuhan organisasi dan diberi upah bulanan yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
8. Tanggung jawab adalah beban tugas yang diberikan kepada PTT oleh pimpinan dalam satuan unit kerjanya.
9. Pengangkatan adalah mekanisme yang dipakai dalam merekrut PTT yang pelaksanaannya disesuaikan atas dasar kebutuhan.
10. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja PTT dengan Pemerintah Kota yang pelaksanaannya diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
11. Cuti adalah hak PTT yang pelaksanaannya diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
12. Penilaian Pekerjaan adalah penilaian terhadap kinerja PTT sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB II  
PENGADAAN PEGAWAI TIDAK TETAP

Bagian Pertama  
Kebutuhan Pengadaan Pegawai Tidak Tetap

Pasal 2

- (1) Pengadaan PTT Pemerintah Kota disusun berdasarkan jumlah dan kebutuhan PTT.

- (2) Pengadaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan serta disesuaikan dengan kemampuan keuangan Pemerintah Kota.
- (3) Pengadaan PTT dilakukan melalui perencanaan, penyaringan dan penetapan PTT.
- (4) Penyaringan diawali dengan pemanggilan terhadap seseorang yang sudah mengirimkan surat lamaran kepada Walikota melalui Badan Kepegawaian Daerah dalam 1 (satu) tahun anggaran berjalan.
- (5) Pelamar yang terpenggil setelah melalui proses penyaringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), diangkat dalam pengangkatan pertama dengan Keputusan Walikota atau pejabat lain yang ditunjuk sebagai Calon PTT, dan kepadanya diberikan Upah sebesar 80% (delapan puluh persen) dari Upah yang berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan, sebagai masa percobaan.
- (6) Bagi PTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), diwajibkan menandatangani Surat Perjanjian sebagaimana tercantum pada lampiran Peraturan Daerah ini.
- (7) Setelah melalui masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), Calon PTT diangkat sebagai PTT dengan Keputusan Walikota, dan kepadanya diberikan Upah Bulanan penuh (100%) sesuai dengan Upah Minimum Kota.

Bagian Kedua  
Persyaratan Pegawai Tidak Tetap

Pasal 3

Persyaratan untuk menjadi PTT yaitu :

1. Warga Negara Indonesia yang berdomisili di Kota.

2. Usia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun.
3. Tidak pernah atau tidak sedang dalam proses hukuman penjara.
4. Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun perusahaan swasta / BUMN / BUMD manapun.
5. Tidak sedang bekerja di perusahaan swasta / BUMN / BUMD manapun.
6. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan.
7. Berkelakuan baik yang dibuktikan oleh Surat Keterangan dari Kepolisian.
8. Sehat jasmani dan rohani, yang dibuktikan oleh Surat Keterangan dari Dokter Pemerintah.
9. Bebas narkoba dan psikotropika yang dibuktikan oleh Surat Keterangan, minimal dari Rumah Sakit Tipe C atau Kepolisian.
10. Melampirkan Kartu Kuning / Kartu Pencari Kerja dari Instansi yang berwenang.
11. Surat Pernyataan tidak terlibat secara aktif atau partisan di dalam Partai Politik manapun.
12. Bersedia ditempatkan di seluruh Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kota.

BAB III  
PENGANGKATAN, PEMINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN

Bagian Pertama  
Pengangkatan

Pasal 4

- (1) Pengangkatan PTT dalam lingkungan Pemerintah Kota, dilaksanakan oleh Walikota atau pejabat lain yang ditunjuk.

- (2) Pengangkatan yang dilaksanakan atas dasar pendelegasian harus terlebih dahulu mendapat persetujuan tertulis Walikota.
- (3) PTT yang telah habis masa kontrak kerjanya, dapat diangkat kembali untuk masa kontrak kerja berikutnya.
- (4) Pengangkatan kembali sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dapat dilakukan apabila diusulkan secara tertulis oleh pimpinan unit kerjanya selama PTT tersebut memiliki penilaian pekerjaan yang baik berdasarkan daftar penilaian dalam pelaksanaan pekerjaan.
- (5) Batas Usia menjadi PTT aktif ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun yang dihitung dan ditetapkan berdasarkan Surat Keterangan / Akte Kelahiran yang sah.

Bagian Kedua  
Pemindahan

Pasal 5

- (1) Untuk kepentingan pelaksanaan tugas dan dalam rangka pembinaan, PTT dapat dialihtugaskan antar unit kerja dalam lingkungan Pemerintah Kota.
- (2) Alih tugas PTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota atau pejabat lain yang ditunjuk.

Bagian Ketiga  
Pemberhentian

Pasal 6

- (1) PTT dapat diberhentikan dengan hormat, karena :
  - a. Permintaan sendiri.
  - b. Telah mencapai batas usia 56 (lima puluh enam) tahun.

- c. Adanya penyederhanaan organisasi dan keterbatasan keuangan Pemerintah Kota.
  - d. Tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai PTT.
  - e. Meninggal dunia.
  - f. Diangkat Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (2) PTT dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena :
    - a. Dinilai sudah tidak setia terhadap Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah.
    - b. Melakukan pelanggaran berat dan melakukan perbuatan yang menurunkan Kehormatan Negara, Pemerintah dan Pegawai, atau tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan surat perjanjian yang ditandatangani sebelum diangkat sebagai PTT Pemerintah Kota sebagaimana terlampir dalam Peraturan Daerah ini.
    - c. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan.

Pasal 7

- (1) PTT yang didakwa melakukan kejahatan/pelanggaran yang oleh pihak berwajib dikenakan tahanan sementara, mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara sebagai PTT dengan Keputusan Walikota.

- (2) Jika setelah pemeriksaan sebagaimana dimaksud ayat (1) PTT yang bersangkutan dinyatakan tidak bersalah, maka PTT tersebut harus segera diaktifkan dan dipekerjakan kembali sebagai PTT dengan Keputusan Walikota, dan kepadanya diberikan upah penuh (100%), terhitung sejak ditetapkannya pemberhentian sementara sebagai PTT.
- (3) Jika setelah pemeriksaan sebagaimana dimaksud ayat (1) PTT dinyatakan bersalah berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, maka PTT tersebut diberhentikan tidak dengan hormat.

#### Pasal 8

Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 ditetapkan dengan Keputusan Walikota atau pejabat lain yang ditunjuk.

### BAB IV HUKUMAN DISIPLIN

#### Bagian Pertama Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

#### Pasal 9

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
- hukuman disiplin ringan;
  - hukuman disiplin sedang;
  - hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
- teguran lisan;
  - teguran tertulis; dan
  - pernyataan tidak puas secara tertulis.

- (3) Jenis hukuman disiplin sedang yaitu penghentian pembayaran upah bulanan untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman berat terdiri dari :
- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PTT;
  - Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PTT.

#### Bagian Kedua Pejabat Yang Berwenang Menghukum

#### Pasal 10

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum PTT yang melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 adalah Walikota, setelah diperoleh usulan dari unit kerja dan pertimbangan Badan Kepegawaian Daerah.
- (2) Walikota selaku pejabat yang berwenang menghukum dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat lain dalam lingkup kekuasaannya menurut tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dilakukan.
- (3) Pendelegasian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Keputusan Walikota.
- (4) Apabila PTT merasa keberatan atas keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkan, dapat mengajukan keberatan kepada pejabat yang berwenang.

#### Bagian Ketiga Pembinaan Disiplin

#### Pasal 11

Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, pembinaan disiplin PTT dapat mengacu kepada peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Bagian Keempat  
Penilaian Pekerjaan

Pasal 12

- (1) PTT dalam menjalankan tugas diberikan penilaian oleh pejabat yang berwenang memberikan nilai, dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.
- (2) Penilaian Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dituangkan dalam bentuk format yang terdiri dari 5 unsur penilaian yaitu Kesetiaan, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran dan Kerjasama sebagaimana tercantum pada lampiran Peraturan Daerah ini.

BAB V  
JENIS, KEDUDUKAN, KEWAJIBAN DAN HAK  
PEGAWAI TIDAK TETAP

Bagian Pertama  
Jenis dan Kedudukan

Pasal 13

- (1) PTT berkedudukan sebagai bagian dari unsur Pemerintah Kota yang bertugas membantu pelaksanaan tugas penyelenggaraan Pemerintahan Kota dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), PTT harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik, serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

- (3) Untuk menjamin netralitas PTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), PTT dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- (4) PTT yang akan menjadi anggota dan / atau Pengurus Partai Politik harus mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis sebagai PTT yang ditujukan kepada Walikota dengan tembusan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah.
- (5) Bagi PTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), apabila selama-lamanya 30 (tiga puluh) hari tidak mengajukan permohonan pengunduran diri, maka diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PTT pada Pemerintah Kota.

Bagian Kedua  
Kewajiban dan Larangan

Pasal 14

Setiap PTT wajib :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah;
- b. Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain;
- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah dan PTT ;
- d. Menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia pekerjaan dengan sebaik-baiknya;
- e. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah, baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya, maupun yang berlaku secara umum;
- f. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya, dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;

- g. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- h. Mentaati ketentuan jam kerja ;
- i. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
- j. Memberi pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;
- k. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat;
- l. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;
- m. Mentaati perintah kedinasan dari atasannya;
- n. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap proses hukuman disiplin yang dijatuhkan karena pelanggaran disiplin;
- o. Mentaati kewajiban-kewajiban lain sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 15

Dalam hal menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia pekerjaan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf d, PTT hanya dapat mengemukakan rahasia tersebut kepada Pejabat yang berwenang atau atas perintahnya berdasarkan kuasa Undang-Undang.

#### Pasal 16

Setiap PTT dilarang :

- a. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai;
- b. Menyalahgunakan wewenang;
- c. Menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat-surat berharga milik Negara;

- d. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga Milik Negara secara tidak sah;
- e. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;
- f. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan pekerjaan PTT yang bersangkutan;
- g. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat pegawai, kecuali untuk kepentingan tugas dan atau pekerjaannya;
- h. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;
- i. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- j. Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena pekerjaannya, untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
- k. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.
- l. Melanggar larangan-larangan lain sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Bagian Ketiga  
H a k

Pasal 17

- (1) Setiap PTT berhak memperoleh Upah Bulanan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya serta sesuai dengan kemampuan keuangan Pemerintah Kota.
- (2) Upah Bulanan yang diterima oleh PTT merupakan salah satu bentuk jaminan kesejahteraan dan harus mampu meningkatkan produktifitas kerja.
- (3) Setiap PTT berhak memperoleh tunjangan asuransi kesehatan yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Walikota
- (4) Besarnya Upah Bulanan PTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 18

- (1) Setiap PTT yang berprestasi dapat diberikan penghargaan.
- (2) Bentuk penghargaan berupa uang atau barang yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan keuangan Pemerintah Kota.
- (3) Pelaksanaan pemberian penghargaan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Walikota.

Pasal 19

- (1) PTT yang ditugaskan keluar daerah dapat melaksanakan Perjalanan Dinas atas perintah pimpinan.
- (2) Besarnya biaya Perjalanan Dinas PTT ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 20

- (1) Setiap PTT berhak mendapatkan Cuti.
- (2) Jenis Cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah :
  - a. Cuti Tahunan.
  - b. Cuti Karena Alasan Penting.
  - c. Cuti Sakit.
  - d. Cuti Bersalin.

Bagian Keempat  
Cuti Tahunan

Pasal 21

- (1) Cuti tahunan diberikan kepada PTT yang telah melaksanakan tugas minimal selama 2 (dua) tahun secara terus menerus dan selanjutnya dapat diberikan setiap tahun.
- (2) Cuti tahunan diberikan selama-lamanya 12 (dua belas) hari kerja dengan memperhatikan kehadiran kerja.
- (3) Cuti tahunan diberikan secara tertulis oleh pimpinan unit kerja yang bersangkutan.

Bagian Kelima  
Cuti Karena Alasan Penting

Pasal 22

Yang dimaksud dengan cuti karena alasan penting adalah cuti karena :

- a. Orang tua, isteri/suami, anak, adik, kakak, mertua atau menantu sakit keras dan atau meninggal dunia.
- b. Melangsungkan perkawinan yang pertama.
- c. Alasan penting lain yang waktunya tidak dapat diselesaikan dalam waktu 10 (sepuluh) hari.

## Pasal 23

Lamanya cuti karena alasan penting adalah :

- a. Paling lama 50 (lima puluh) hari kalender untuk kepentingan ibadah haji atau ibadah keagamaan lainnya.
- b. Cuti karena alasan penting lainnya diberikan paling lama selama 12 (dua belas) hari kerja.
- c. Cuti karena alasan penting dapat diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali dalam 1(satu) tahun dengan pertimbangan pimpinan unit kerja.

## Pasal 24

- (1) Untuk mendapatkan cuti karena alasan penting, PTT yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyebutkan alasan-alasannya kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (2) Cuti karena alasan penting diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (3) Dalam hal yang mendesak, pimpinan unit kerja dapat memberikan ijin sementara, dan selanjutnya pejabat yang berwenang memberikan cuti setelah menerima laporan dari pimpinan unit kerja, segera mengeluarkan ijin tertulis untuk cuti karena alasan penting kepada PTT yang bersangkutan.
- (4) PTT yang melaksanakan cuti lebih dari 1 (satu) bulan karena alasan penting dan memiliki masa kontrak kerja kurang dari 5 (lima) tahun upahnya tidak dibayarkan, kecuali yang memiliki masa kontrak kerja lebih dari 5 (lima) tahun secara terus menerus upahnya tetap dibayarkan.

Bagian Keenam  
Cuti Sakit

## Pasal 25

Setiap PTT yang sakit berhak atas cuti sakit.

## Pasal 26

- (1) PTT yang sakit lebih dari 3 (tiga) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- (2) Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan untuk paling lama 3 (tiga) bulan.
- (3) Apabila setelah 3 (tiga) bulan belum dinyatakan sembuh, maka yang bersangkutan dapat diberikan perpanjangan cuti sakit selama 3 (tiga) bulan berikutnya.
- (4) Apabila setelah diberikan perpanjangan sebagaimana dimaksud ayat (3) masih dinyatakan belum sembuh maka harus dilakukan pemeriksaan oleh tim penguji kesehatan.
- (5) Dalam hal PTT yang sakit selama 6 (enam) bulan, setelah diuji oleh Tim Penguji Kesehatan dan dinyatakan tidak dapat melaksanakan tugas kembali, maka diberhentikan dengan hormat dari pekerjaannya dan diberi tunjangan pesangon yang diatur dengan Keputusan Walikota.

## Pasal 27

PTT yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga ia perlu mendapat perawatan, berhak atas cuti sakit.

## Pasal 28

- (1) Lamanya waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ditentukan sesuai Pasal 26.
- (2) Selama menjalankan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dan Pasal 27, PTT yang bersangkutan tetap mendapatkan upah bulanan.
- (3) Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang.

Bagian Ketujuh  
Cuti Bersalin

## Pasal 29

- (1) PTT berhak atas cuti bersalin untuk anak pertama dan kedua.
- (2) Lamanya cuti bersalin sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah 3 (tiga) bulan dengan ketentuan 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.
- (3) Cuti bersalin sebagaimana dimaksud ayat (2), diberikan sampai dengan persalinan anak ketiga.

## Pasal 30

- (1) Untuk mendapatkan cuti bersalin, yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang.
- (2) Cuti bersalin diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang.

- (3) Selama menjalankan cuti bersalin, PTT tetap mendapatkan upah bulanan.

Bagian Kedelapan  
Pendidikan

## Pasal 31

- (1) PTT yang akan meningkatkan pendidikannya dapat diberikan Surat Ijin Belajar selama tidak mengganggu jam bekerja.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pendidikan formal yang terakreditasi.
- (3) Surat Ijin Belajar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Keputusan Walikota.
- (4) PTT yang telah selesai melaksanakan pendidikannya tidak dapat menuntut peningkatan status menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (5) PTT yang telah menyelesaikan pendidikannya dapat disesuaikan Upah Bulanannya melalui mekanisme Ujian Kenaikan Upah Penyesuaian Ijazah.

## Pasal 32

- (1) Ujian Kenaikan Upah Penyesuaian Ijazah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (5) dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah pada setiap Bulan Agustus tahun anggaran berjalan.
- (2) PTT yang akan mengikuti Ujian Kenaikan Upah Penyesuaian Ijazah diusulkan oleh pimpinan unit kerja kepada Walikota melalui Badan Kepegawaian Daerah.

- (3) Persyaratan Ujian Kenaikan Upah Penyesuaian Ijazah sebagaimana dimaksud ayat (2) yaitu :
- Foto Copy Surat Ijin Belajar.
  - Foto Copy Ijazah dan Transkrip Nilai yang telah dilegalisir.
  - Foto Copy Surat Keputusan Perpanjangan kontrak terakhir yang telah dilegalisir.
  - Uraian Tugas.
  - DP 3 Tahun Terakhir.
- (4) Penetapan penyesuaian Upah Bulanan dilaksanakan pada awal tahun anggaran berikutnya.

Bagian Kesembilan  
Perkawinan dan Perceraian

Pasal 33

- PTT yang sudah melaksanakan perkawinan pertama harus melaporkan secara tertulis dan hierarkhi kepada Pejabat Berwenang.
- PTT yang akan melaksanakan perkawinan lebih dari satu harus mendapat persetujuan isteri pertama dan mendapat ijin dari pejabat yang berwenang.
- PTT yang akan melakukan perceraian, wajib mendapat ijin dari Pejabat yang berwenang.
- PTT wanita tidak diperkenankan menjadi isteri kedua dan seterusnya.

BAB VI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

- Tenaga Kontrak Kerja yang ada di lingkungan Pemerintah Kota sebelum ditetapkan Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan akhir Desember 2005, untuk selanjutnya menyesuaikan dengan nomenklatur PTT.
- Penyesuaian nomenklatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan selambat-lambatnya akhir Desember 2005.
- Penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) tidak berlaku bagi pegawai yang sudah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun atau lebih pada saat berlakunya Peraturan Daerah ini.

Pasal 35

- Pegawai Pemerintah Kota yang berstatus Tenaga Kerja Sukarela (TKS), Tenaga Sukarelawan (Sukwan) dan sejenisnya yang diangkat sebelum dikeluarkannya Surat Edaran Walikota Nomor 814.2/SE.12/BKD tanggal 24 Februari 2005 perihal Larangan Pengangkatan Tenaga Sukwan / Honorer dan sejenisnya, sejak ditetapkan Peraturan Daerah ini dapat diangkat statusnya menjadi PTT melalui penyingangan.
- Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi pegawai yang sudah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun atau lebih pada saat berlakunya Peraturan Daerah ini.

- (3) Pengangkatan atau pengadaan PTT untuk selanjutnya dapat diikuti oleh masyarakat umum dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan formasi sesuai kemampuan keuangan Pemerintah Kota.

**BAB VII  
KETENTUAN LAIN-LAIN DAN PENUTUP**

**Pasal 36**

- (1) PTT tidak dapat menuntut untuk diangkat statusnya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (2) PTT berhak mengikuti penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, tanpa menuntut untuk diprioritaskan dalam penerimaannya.

**Pasal 37**

- (1) Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut oleh Walikota.
- (2) Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, maka segala ketentuan mengenai Tenaga Kontrak Kerja dinyatakan tidak berlaku lagi.

**Pasal 38**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Cirebon.

Disahkan di Cirebon  
pada tanggal 23 Agustus 2005

WALIKOTA CIREBON,

Ttd,

S U B A R D I

Diundangkan di Cirebon  
pada tanggal 29 Agustus 2005



**LEMBARAN DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2005 NOMOR 33**

## ATAS

## PERATURAN DAERAH KOTA CIREBON

## NOMOR 4 TAHUN 2005

## TENTANG

KETENTUAN POKOK PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT)  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA CIREBON

## I. UMUM

Salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon di luar mekanisme pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah melalui pengangkatan PTT yang diangkat oleh Walikota selaku Kepala Daerah untuk masa kontrak 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 2 (dua) tahun berikutnya.

Pengelolaan dan pembinaan PTT Pemerintah Kota Cirebon dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Cirebon yang bertugas menyelenggarakan manajemen Kepegawaian. Berbeda dengan pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengacu kepada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian beserta peraturan pelaksanaannya, pengelolaan dan pembinaan PTT Pemerintah Kota Cirebon selama ini belum dilandasi oleh sebuah payung hukum yang mengatur mengenai manajemen Pegawai Tidak Tetap, sebagai bagian dari manajemen Kepegawaian Pemerintah Kota Cirebon.

Walaupun di dalam pasal 2 ayat (3) Undang-undang 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa, “Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap”, namun demikian secara utuh Undang-undang tersebut tidak mengatur secara jelas dan tegas semua aspek yang berkaitan dengan pengelolaan dan pembinaan Pegawai Tidak Tetap, sehingga dalam hal pengelolaan dan pembinaan Pegawai Tidak Tetap yang meliputi aspek :

1. Perencanaan
2. Mekanisme Pengadaan
3. Pembinaan Disiplin
4. Pengembangan Kualitas
5. Alih Tugas / Pemindehan
6. Kesejahteraan
7. Pemberhentian

belum diatur secara jelas dan menyeluruh, dengan menerapkan norma, standar serta prosedur yang baku, sehingga dalam pelaksanaan pengelolaan dan pembinaan Pegawai Tidak Tetap, Pemerintah Kota Cirebon dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kota Cirebon selalu menghadapi banyak kendala hukum dan administratif, terutama dalam hal mekanisme pengadaan, pembinaan disiplin, pengembangan kualitas pegawai dan pemberhentian Pegawai Tidak Tetap.

## II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1 angka 9 yang dimaksud Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang tidak termasuk dokter PTT, diangkat oleh Walikota atau pejabat lain yang ditunjuk dan diberi tugas sesuai kualifikasi dan kompetensinya serta dapat diperpanjang masa kerjanya setiap 2 (dua) tahun sesuai kebutuhan organisasi dan diberi upah bulanan yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 2 ayat (1) cukup jelas  
 ayat (2) cukup jelas  
 ayat (3) cukup jelas  
 ayat (4) cukup jelas  
 ayat (5) yang dimaksud dengan pejabat lain yang ditunjuk adalah pejabat yang menerima pendelegasian dari Walikota mengenai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Tidak Tetap di lingkungan unit kerjanya.  
 ayat (6) cukup jelas  
 ayat (7) cukup jelas

Pasal 3 angka 2 kecuali bagi PTT dan sejenisnya yang telah mengabdikan sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, berusia setinggi-tingginya 45 (empat puluh lima) tahun.

Pasal 4 ayat (1) cukup jelas  
 ayat (2) cukup jelas  
 ayat (3) pengangkatan kembali PTT dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah atas nama Walikota.  
 ayat (4) cukup jelas  
 ayat (5) cukup jelas

Pasal 5 ayat (1) cukup jelas  
 ayat (2) yang dimaksud dengan pejabat lain yang ditunjuk adalah pejabat yang menerima pendelegasian dari Walikota mengenai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Tidak Tetap di lingkungan unit kerjanya.

Pasal 6 cukup jelas

Pasal 7 ayat (1) Mekanisme pemberhentian sementara dan pembayaran upah Pegawai Tidak Tetap pada saat dikenakan pemberhentian sementara mengacu pada ketentuan Pegawai Negeri Sipil.  
 Ayat (2) cukup jelas  
 ayat (3) cukup jelas

Pasal 8 yang dimaksud dengan pejabat lain yang ditunjuk adalah pejabat yang menerima pendelegasian dari Walikota mengenai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan PTT di lingkungan unit kerjanya.

Pasal 9 cukup jelas

- Pasal 10 ayat (1) cukup jelas  
 ayat (2) cukup jelas  
 ayat (3) cukup jelas  
 ayat (4) Yang dapat diajukan keberatan atas hukuman disiplin kepada pejabat yang berwenang, yaitu hukuman disiplin tingkat berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Hukuman disiplin tidak dengan hormat sebagai PTT tidak dapat diajukan keberatan.
- Pasal 11 Cukup jelas
- Pasal 12 ayat (1) dan (2) Tata cara penilaian mengacu pada ketentuan Pegawai Negeri Sipil.
- Pasal 13 Cukup jelas  
 Pasal 14 Cukup jelas  
 Pasal 15 Cukup jelas  
 Pasal 16 Cukup jelas  
 Pasal 17 Cukup jelas  
 Pasal 18 Cukup jelas  
 Pasal 19 Cukup jelas  
 Pasal 20 Cukup jelas  
 Pasal 21 Cukup jelas  
 Pasal 22 Cukup jelas  
 Pasal 23 Cukup jelas  
 Pasal 24 Cukup jelas  
 Pasal 25 Cukup jelas  
 Pasal 26 Cukup jelas  
 Pasal 27 Cukup jelas  
 Pasal 28 Cukup jelas  
 Pasal 29 Cukup jelas  
 Pasal 30 Cukup jelas

- Pasal 31 Cukup jelas  
 Pasal 32 Cukup jelas  
 Pasal 33 Mekanisme dan prosedur perkawinan dan perceraian bagi PTT mengacu pada ketentuan Pegawai Negeri Sipil.
- Pasal 34 Cukup jelas  
 Pasal 35 Cukup jelas  
 Pasal 36 Cukup jelas  
 Pasal 37 Cukup jelas  
 Pasal 38 Cukup jelas

#### **TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA CIREBON NOMOR 1**



**LAMPIRAN \*RAHASIA DP 3\***

(2) Contoh Surat Perjanjian

SURAT PERJANJIAN  
NOMOR : .....

TENTANG  
PEGAWAI TIDAK TETAP

Pada hari ini ..... tanggal ..... bulan ..... tahun .....  
(.....-.....-.....), yang bertanda tangan di bawah ini :

1. .... : Walikota Cirebon, berkedudukan di Jalan Siliwangi Nomor 84 Cirebon, berdasarkan Pasal 25 huruf f Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dalam hal ini bertindak dalam jabatannya untuk dan atas nama Pemerintah Kota Cirebon selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.
2. .... : Pegawai Tidak Tetap Pemerintah Kota Cirebon, tempat dan tanggal lahir ..... bertempat tinggal ....., dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama sendiri yang selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

Selanjutnya para pihak sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut :

BAB I  
RUANG LINGKUP PEKERJAAN

Pasal 1

PIHAK PERTAMA memberikan tugas kepada PIHAK KEDUA dan selanjutnya PIHAK KEDUA menerima tugas dari PIHAK PERTAMA berupa pekerjaan sebagai .....

Pasal 2

Dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana disebutkan pada Pasal 1, PIHAK KEDUA wajib melaksanakan dan mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB II  
IMBALAN JASA

Pasal 3

- (1) Besarnya imbalan jasa atau upah untuk pekerjaan dimaksud Pasal 1 perjanjian ini ditetapkan sebesar Rp. .... (.....) sesuai dengan Keputusan Walikota Cirebon Nomor : .....
- (2) Besarnya imbalan jasa atau upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berubah apabila terjadi adanya kenaikan upah yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota Cirebon.
- (3) Pembayaran imbalan jasa atau upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau ayat (2) dilakukan setiap bulan.

- (4) Imbalan jasa atau upah tersebut pada ayat (1) atau ayat (2) tidak termasuk biaya-biaya, seperti biaya perjalanan, akomodasi dan lain-lain.

### BAB III C U T I

#### Pasal 4

PIHAK KEDUA berhak mendapatkan cuti sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor : ..... Tahun .....

### BAB IV ASURANSI

#### Pasal 5

- (1) PIHAK KEDUA berhak untuk mendapatkan Asuransi Perlindungan dengan Premi sebesar Rp. 240.000,- (dua ratus empat puluh ribu rupiah) per orang / per tahun.
- (2) Jaminan Asuransi Perlindungan dilaksanakan sesuai dengan Surat Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Cirebon dengan PT. Asuransi Umum Bumi Putra Muda 1967 Cabang Cirebon tentang Penanganan Asuransi Perlindungan bagi Tenaga Kontrak Kerja Pemerintah Kota Cirebon Nomor Pemerintah Kota Cirebon : 585/Perj.21A-Keu/2004 dan Nomor Asuransi Bumi Putera Muda 1967 : 128/BMD-CRB/MOU/X/2004
- (3) Luas jaminan Pertanggungans Asuransi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah :
  - a. Asuransi Ekawarsa dan Kecelakaan diri, yang terdiri dari :
    - Jaminan Meninggal Dunia di luar kecelakaan;
    - Jaminan Meninggal Dunia akibat kecelakaan;
    - Jaminan Cacat Tetap.

- b. Asuransi Kesehatan Paket “SEHAT KOE” meliputi jaminan biaya pengobatan rawat inap selama 180 hari.
- c. Santunan Pesangon.

### BAB V JANGKA WAKTU PERJANJIAN

#### Pasal 6

- (1) Perjanjian Kerja ini berlaku selama 2 (dua) tahun mulai tanggal ..... sampai dengan tanggal .....
- (2) Jika PIHAK KEDUA tidak dapat memberikan prestasinya atau meninggalkan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya maka PIHAK PERTAMA dapat membatalkan perjanjian ini secara sepihak. Dalam hal ini kedua belah pihak sepakat untuk menyimpangi berlakunya ketentuan dalam Pasal 1266 dan Pasal 1267 KUH Perdata.
- (3) Dalam hal PIHAK KEDUA diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil maka perjanjian ini otomatis berakhir.

### BAB VI PENYELESAIAN PERSELISIHAN

#### Pasal 7

- (1) Apabila terjadi perselisihan sebagai akibat dari Perjanjian Kerja ini maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dengan jalan musyawarah.
- (2) Apabila dengan musyawarah tidak dapat dicapai kata sepakat maka kedua belah pihak setuju untuk diajukan perselisihan tersebut ke Pengadilan Negeri.

BAB VII  
DOMISILI

Pasal 8

Mengenai perjanjian ini beserta akibat hukumnya PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk memilih domisili hukum yang tetap di Kantor Panitera Pengadilan Negeri Cirebon.

BAB VIII  
KETENTUAN TAMBAHAN

Pasal 9

Perubahan atau Peraturan tambahan dengan dasar pelaksanaan yang kuat dapat diberlakukan oleh PIHAK PERTAMA jika diperlukan.

BAB IX  
PENUTUP

Pasal 10

Perjanjian ini dibuat rangkap 3 (tiga) dengan rincian sebagai berikut :

- a. Lembar pertama dan kedua bermaterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama dimana lembar pertama diberikan kepada PIHAK PERTAMA dan lembar kedua diberikan kepada PIHAK KEDUA
- b. Lembar ketiga tanpa materai untuk arsip Badan Kepegawaian Daerah Kota Cirebon.

Demikian perjanjian ini dibuat dan ditandatangani pada hari dan tanggal sebagaimana tersebut pada awal Surat Perjanjian ini di Cirebon, dengan disaksikan oleh para pejabat yang ditunjuk oleh PIHAK PERTAMA.

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,

.....

.....

---

WALIKOTA CIREBON,

Ttd,

SUBARDI

