



BUPATI KARAWANG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI KARAWANG
NOMOR 59 TAHUN 2020

TENTANG
PENGELOLAAN PEGAWAI PADA BADAN LAYANAN
UMUM DAERAH RUMAH SAKIT KHUSUS PARU
KABUPATEN KARAWANG YANG BERASAL DARI TENAGA
PROFESIONAL LAINNYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARAWANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk mendukung peningkatan kinerja dan kegiatan pelayanan kesehatan dan pelayanan non kesehatan di lingkungan Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel guna menghasilkan Pegawai yang profesional, handal, memiliki etos kerja dan kinerja yang baik sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan;
- b. bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 3 ayat (5) dan Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, pengaturan pengelolaan Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Khusus Paru Karawang yang berasal dari tenaga profesional lainnya, ditetapkan dengan Peraturan Bupati;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengelolaan Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Khusus Paru Karawang Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya;

Mengingat

- : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39);
3. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4431);
4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
5. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, 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 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
9. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298);

10. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 307, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5612);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2009 tentang Pekerjaan Kefarmasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5044);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5942);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6264)01;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 67 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 173, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6391);

18. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
20. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019 Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 912);
21. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 79/PMK.05/2019 tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya Kepada Pejabat Pengelolaan Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 575);
22. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 21);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2016 Nomor 14);
24. Peraturan Bupati Karawang Nomor 32 Tahun 2019 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Khusus Paru Kelas C Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2019 Nomor 32);
25. Peraturan Bupati Karawang Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Pada Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2020 Nomor 4).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGELOLAAN
PEGAWAI PROFESIONAL LAINNYA PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT KHUSUS
PARU KARAWANG YANG BERASAL DARI TENAGA
PROFESIONAL LAINNYA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Karawang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Bupati adalah Bupati Karawang.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Karawang.
6. Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang yang selanjutnya disebut Dinas adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kesehatan.
7. Kepala Dinas Kesehatan yang selanjutnya disebut Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.
8. Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang yang selanjutnya disebut RSK Paru adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas yang memberikan pelayanan penyakit paru dan menyelenggarakan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.
9. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh RSK Paru dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
10. Direktur RSK Paru yang selanjutnya disebut Direktur adalah Pemimpin BLUD RSK Paru.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Fleksibilitas adalah keleluasaan dalam pola pengelolaan keuangan dengan menerapkan praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat tanpa mencari keuntungan dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

13. Tenaga Profesional Lainnya adalah Pegawai di lingkungan BLUD RSK Paru yang berasal dari bukan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai keahlian khusus di bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan dan telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, diangkat dan diberhentikan oleh Direktur guna memenuhi kebutuhan ketenagaan dan mendukung kinerja BLUD RSK Paru yang belum atau tidak terpenuhi dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
14. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
15. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
16. Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.
17. Dokter dan dokter gigi adalah dokter, dokter spesialis, dokter gigi, dan dokter gigi spesialis lulusan pendidikan kedokteran atau kedokteran gigi baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
18. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
19. Perawat Vokasi adalah Perawat lulusan pendidikan vokasi Keperawatan paling rendah program Diploma Tiga Keperawatan.
20. Perawat Profesi adalah Perawat lulusan pendidikan profesi Keperawatan yang merupakan program profesi Keperawatan dan program spesialis Keperawatan.
21. Ners adalah Perawat lulusan program profesi keperawatan yang mempunyai keahlian khusus dalam Asuhan Keperawatan.
22. Ners Spesialis adalah Perawat lulusan program spesialis keperawatan yang mempunyai keahlian khusus dalam Asuhan Keperawatan.
23. Tenaga Kefarmasian adalah tenaga yang melakukan Pekerjaan Kefarmasian, yang terdiri atas Apoteker dan Tenaga Teknis Kefarmasian.
24. Tenaga Teknis Kefarmasian adalah tenaga yang membantu Apoteker dalam menjalani Pekerjaan Kefarmasian, yang terdiri atas Sarjana Farmasi, Ahli Madya Farmasi, Analis Farmasi, dan Tenaga Menengah Farmasi/Asisten Apoteker.

25. Apoteker adalah sarjana farmasi yang telah lulus sebagai Apoteker dan telah mengucapkan sumpah jabatan Apoteker.
26. Perekam Medis adalah seorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.
27. Radiografer adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan teknik radiodiagnostik dan radioterapi sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan.
28. Refraksionis optisien atau optometris adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan refraksi optisi atau optometri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
29. Tenaga Gizi adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan di bidang gizi sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan.
30. Cuti adalah keadaan Pegawai tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
31. Hubungan kerja adalah hubungan antara Direktur dengan Pegawai yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
32. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja adalah pemberhentian yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pegawai yang bersangkutan dan Direktur.
33. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pegawai dalam bentuk gaji, insentif, bonus atas prestasi atau pesangon sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
34. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pegawai Bukan PNS setiap bulan.
35. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, yang diterima oleh Pegawai Bukan PNS.
36. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
37. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan peraturan daerah.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk dijadikan sebagai landasan hukum dan pedoman dalam rangka pengelolaan Tenaga Profesional Lainnya di lingkungan BLUD RSK Paru.

(2) Peraturan Bupati ini bertujuan:

- a. mewujudkan efektifitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas serta tertib administrasi dalam proses pengadaan, pengangkatan, penempatan, dan pemberhentian Tenaga Profesional Lainnya di lingkungan BLUD RSK Paru; dan
- b. menghasilkan Pegawai yang profesional dan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian yang dibutuhkan oleh BLUD RSK Paru.

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. pengadaan;
- b. pengangkatan;
- c. perjanjian kerja;
- d. penempatan;
- e. hak dan kewajiban;
- f. masa kerja;
- g. batas usia
- h. penghasilan dan tunjangan;
- i. cuti;
- j. perlindungan
- k. pengembangan kompetensi;
- l. pemberian penghargaan;
- m. pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan
- n. pembiayaan.

BAB II
PENGADAAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 4

- (1) Direktur berwenang untuk menyelenggarakan Pengadaan Pegawai pada BLUD RSK Paru yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya.
- (2) Pengadaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertujuan untuk mendukung upaya peningkatan pelayanan kesehatan dan pelayanan non kesehatan serta dalam rangka memenuhi kebutuhan Pegawai di lingkungan BLUD RSK Paru yang belum dapat atau tidak terpenuhi melalui pengadaan PNS.

- (3) Pengadaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan di lingkungan BLUD RSK Paru.

Bagian Kedua
Prinsip

Pasal 5

Pengadaan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilaksanakan berdasarkan prinsip kompetitif, prinsip adil, prinsip objektif, prinsip transparan, prinsip akuntabel dan prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Ketiga
Jenis Ketenagaan

Pasal 6

Jenis ketenagaan yang dibutuhkan melalui pengadaan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), terdiri atas:

- a. Tenaga Medis;
- b. Tenaga Keperawatan;
- c. Tenaga Kefarmasian;
- d. Tenaga Kesehatan lain; dan
- e. Tenaga Non Kesehatan.

Pasal 7

- (1) Tenaga Medis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, terdiri atas:
 - a. Dokter Umum;
 - b. Dokter Spesialis Paru;
 - c. Dokter Subspesialis Paru;
 - d. Dokter Spesialis lain; dan
 - e. Dokter Subspesialis lain.
- (2) Dokter Spesialis lain dan/atau Dokter Subspesialis lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan huruf e, sesuai dengan kebutuhan BLUD RSK Paru.

Pasal 8

- (1) Tenaga Keperawatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, terdiri atas:
 - a. Perawat Vokasi; dan
 - b. Perawat Profesi.
- (2) Perawat Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. ners; dan
 - b. ners spesialis.

Pasal 9

Tenaga Kefarmasian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, terdiri atas:

- a. Apoteker; dan
- b. Tenaga Teknisi Kefarmasian.

Pasal 10

- (1) Tenaga Kesehatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, terdiri atas:
 - a. Tenaga Keteknisian Medis;
 - b. Tenaga Keterampilan Fisik;
 - c. Tenaga Gizi;
 - d. Tenaga Teknik Biomedik;
 - e. Tenaga Kesehatan Masyarakat;
 - f. Tenaga Kesehatan Lingkungan; dan
 - g. Tenaga Kesehatan lainnya.
- (2) Tenaga Keteknisian Medis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
 - a. Perekam Medis dan Informasi Kesehatan;
 - b. Teknisi Pelayanan Darah;
 - c. Teknik Kardiovaskuler;
 - d. Teknisi Pelayanan Darah;
 - e. Refraksionis Optisien/Optometriss;
 - f. Teknisi Gigi;
 - g. Penata Anestesi;
 - h. Terapis Gigi dan Mulut; dan
 - i. Audiologis.
- (3) Tenaga Keterampilan Fisik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
 - a. Fisioterapis;
 - b. Okupasi Terapis;
 - c. Terapis Wicara; dan
 - d. Akupunktur.
- (4) Tenaga Gizi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, terdiri atas:
 - a. Nutrisisionis; dan
 - b. Dietisien.
- (5) Tenaga Teknik Biomedika sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas:
 - a. Radiografer;
 - b. Elektromedis;
 - c. Ahli Teknologi Laboratorium Medik (Analisis/Biologi);

- d. Fisikawan Medik;
 - e. Radioterapis; dan
 - f. Ortotik Prostetik.
- (6) Tenaga Kesehatan Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, terdiri atas:
- a. Epidemiolog Kesehatan;
 - b. Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku;
 - c. Pembimbing Kesehatan Kerja;
 - d. Tenaga Administrasi dan Kebijakan Kesehatan;
 - e. Tenaga Biostatistik dan Kependudukan; dan
 - f. Tenaga Kesehatan Reproduksi dan Keluarga.
- (7) Tenaga Kesehatan Lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, terdiri atas:
- a. Tenaga Sanitasi Lingkungan;
 - b. Entomolog Kesehatan; dan
 - c. Mikrobiolog Kesehatan.
- (8) Tenaga Kesehatan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, terdiri atas:
- a. Tenaga Psikologi Klinis; dan
 - b. Tenaga Kesehatan Tradisional.
- (9) Tenaga Psikologi Klinis sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf a, adalah Psikologi Klinis.
- (10) Tenaga Kesehatan Tradisional sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf b terdiri atas:
- a. Tenaga Kesehatan Tradisional Ramuan; dan
 - b. Tenaga Kesehatan Tradisional Keterampilan.

Pasal 11

Tenaga Non Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, terdiri atas:

- a. Petugas Administrasi dan Keuangan;
- b. Petugas Kebersihan;
- c. Petugas Keamanan;
- d. Petugas Binatu/ *Laundry*;
- e. Pengemudi Mobil Ambulans dan/atau Mobil Jenazah; dan
- f. Petugas Non Kesehatan lain sesuai dengan kebutuhan BLUD RSK Paru.

Bagian Kedua Tahapan

Pasal 12

Pengadaan Pegawai diselenggarakan melalui tahapan:

- a. Perencanaan, pengusulan, dan penetapan;

- b. pengumuman lowongan;
- c. pelamaran;
- d. seleksi; dan
- e. pengumuman hasil seleksi.

Bagian Ketiga
Perencanaan dan Penetapan

Pasal 13

- (1) Direktur menyusun dan menetapkan rencana kebutuhan dan peta jabatan dalam perencanaan Pengadaan Pegawai.
- (2) Penyusunan dan penetapan rencana kebutuhan dan peta jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci setiap 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
- (3) Analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan mempertimbangkan:
 - a. jumlah dan jenis jabatan yang dibutuhkan;
 - b. jumlah dan jenis pelayanan yang diselenggarakan;
 - c. unit kerja penempatan; dan
 - d. pembagian waktu kerja.
- (4) Penyusunan dan penetapan rencana kebutuhan dan peta jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dalam RBA dan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 14

Direktur menyampaikan, perhitungan, penyusunan dan penetapan rencana kebutuhan dan peta jabatan yang dituangkan dalam RBA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (4) dan data eksisting Pegawai jumlah PNS dan Pegawai Bukan PNS kepada Bupati melalui Kepala Dinas dengan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Bagian Keempat
Pengumuman Lowongan

Pasal 15

- (1) Pengumuman lowongan pengadaan Pegawai dilakukan secara terbuka kepada masyarakat.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. nama jabatan;
 - b. jumlah lowongan jabatan;
 - c. unit kerja penempatan;
 - d. kualifikasi pendidikan atau sertifikasi profesi;

- e. alamat dan tempat lamaran ditujukan;
 - f. jadwal tahapan seleksi; dan
 - g. syarat lain yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.
- (4) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan melalui:
- a. papan pengumuman pada BLUD RSK Paru;
 - b. *website* resmi BLUD RSK Paru dan/atau Pemerintah Daerah; atau
 - c. media lainnya.
- (5) Pengumuman melalui media lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c, dapat dilakukan melalui Surat Kabar Lokal dan/atau Surat Kabar Nasional.

Bagian Kelima Pelamaran

Pasal 16

- (1) Setiap Pelamar yang mendaftarkan diri untuk diangkat sebagai Pegawai wajib memenuhi persyaratan.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. berusia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. latar belakang pendidikan, sebagai berikut:
 - 1. Tenaga Medis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dan Tenaga Kefarmasian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, paling rendah berpendidikan Strata Satu (S1);
 - 2. Tenaga Keperawatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, dan Tenaga Kesehatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, paling rendah berpendidikan Diploma Tiga (D-3) atau Sederajat; dan
 - 3. Tenaga Non Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, paling rendah berpendidikan Sekolah Menengah Atas atau Sederajat.
 - d. berkelakuan baik yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) yang diterbitkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - e. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;

- f. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
 - g. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis yang dibuktikan dengan Surat Pernyataan;
 - h. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan;
 - i. memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan;
 - j. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Sehat dari tenaga medis pada fasilitas pelayanan kesehatan milik Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah;
 - k. membuat dan menandatangani Surat Pernyataan bersedia ditempatkan di setiap unit kerja sesuai dengan formasi yang ditentukan oleh Direktur; dan
 - l. persyaratan lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.
- (3) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi dimulai.

Bagian Ketujuh Seleksi

Pasal 17

- (1) Pengadaan Pegawai dilaksanakan melalui Seleksi.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. Seleksi Administrasi;
 - b. Seleksi Kompetensi; dan/atau
 - c. Wawancara.

Pasal 18

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf a, dilakukan oleh Tim Seleksi dengan cara melakukan verifikasi terhadap dokumen persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2).
- (2) Dalam hal hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dokumen persyaratan tidak lengkap, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.
- (3) Dalam hal hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dokumen persyaratan lengkap, pelamar dinyatakan lulus seleksi administrasi dan berhak mengikuti seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b.

Pasal 19

- (1) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b, dilakukan oleh Tim Seleksi untuk menilai kesesuaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan.
- (2) Seleksi kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. seleksi kompetensi untuk jabatan yang mensyaratkan sertifikasi profesi; dan
 - b. seleksi kompetensi untuk jabatan yang belum mensyaratkan sertifikasi profesi.
- (3) Seleksi kompetensi teknis untuk jabatan yang mensyaratkan sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan melalui Uji Kompetensi untuk menentukan peringkat.
- (4) Seleksi kompetensi teknis untuk jabatan yang belum mensyaratkan sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan melalui Uji Kompetensi untuk menentukan ambang batas kelulusan dan peringkat.

Pasal 20

Pelamar dinyatakan lulus seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 apabila memenuhi peringkat yang ditentukan sesuai kebutuhan, jenis ketanagaan, jumlah, dan jenis jabatan.

Pasal 21

- (1) Pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3), dan dinyatakan lulus seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1), berhak untuk mengikuti wawancara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf c.
- (2) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Direktur atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menilai integritas dan moralitas Pelamar serta dalam rangka penetapan hasil seleksi.
- (4) Direktur atau Pejabat yang ditunjuk menetapkan Pelamar yang dinyatakan lulus wawancara berdasarkan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 22

- (1) Pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3), dan lulus seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) dan Pasal 20, serta telah dinyatakan lulus wawancara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (4), wajib melakukan pendaftaran ulang/registrasi paling lama 7 (tujuh) hari kerja.

- (2) Pelamar yang telah melakukan pendaftaran ulang/registrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diterima sebagai Pegawai.
- (3) Pelamar yang tidak melakukan pendaftaran ulang/registrasi dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan mengundurkan diri.

Bagian Kedelapan Tim Seleksi

Pasal 23

- (1) Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dilakukan oleh Tim Seleksi.
- (2) Tim Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berjumlah paling banyak (.....) orang.
- (3) Keanggotaan Tim Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berasal dari unsur:
 - a. Dinas;
 - b. BLUD RSK Paru; dan
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi
- (4) Selain unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Tim Seleksi dapat melibatkan unsur Akademisi/Perguruan Tinggi dan/ atau Tenaga Profesi sesuai dengan kebutuhan.
- (5) Tim Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Direktur.
- (6) Pengangkatan dan pemberhentian Tim Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 24

Tim Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, memiliki tugas:

- a. mengumumkan jadwal dan tahapan seleksi;
- b. menyiapkan bahan dan/atau pedoman seleksi;
- c. menentukan tempat atau lokasi pelaksanaan seleksi;
- d. melaksanakan seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- e. memeriksa dan menetapkan hasil seleksi; dan
- f. mengumumkan hasil seleksi.

Bagian Kesembilan Pengumuman Hasil Seleksi

Pasal 25

- (1) Tim Seleksi mengumumkan secara terbuka terhadap Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3), lulus seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) dan Pasal 20, dan lulus wawancara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (4).

- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui:
 - a. papan pengumuman;
 - b. *website* resmi BLUD RSK Paru dan/atau Pemerintah Daerah; atau
 - c. Media lainnya.
- (3) Media lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, dapat dilakukan melalui Surat Kabar Lokal dan/atau Surat Kabar Nasional.

BAB III PENGANGKATAN

Pasal 26

- (1) Pengangkatan Pegawai dilakukan oleh Direktur.
- (2) Pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah Pelamar melakukan pendaftaran ulang/registrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) dan ayat (2).
- (3) Pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (4) Keputusan Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Bupati melalui Kepala Dinas dengan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- (5) Keputusan Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dijadikan sebagai dasar dimulainya hubungan perjanjian kerja antara Pegawai dengan BLUD RSK Paru dan perhitungan masa kerja Pegawai yang bersangkutan.
- (6) Keputusan Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling sedikit memuat:
 - a. nama dan identitas;
 - b. jenis ketenagaan/kompetensi/profesi;
 - c. penempatan; dan
 - d. masa kerja.
- (7) Format Keputusan Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 27

- (1) Pegawai yang diangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) tidak berkedudukan sebagai PNS atau PPPK.
- (2) Pegawai yang diangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1), berstatus sebagai Pegawai Kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja.

BAB IV PERJANJIAN KERJA

Pasal 28

- (1) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (5) dan Pasal 27 ayat (2), paling sedikit memuat:
 - a. identitas para pihak;
 - b. jenis ketenagaan, penempatan, target kinerja, dan penilaian kinerja;
 - c. penghasilan dan tata cara pembayaran;
 - d. hak dan kewajiban para pihak;
 - e. jangka waktu perjanjian;
 - f. berakhirnya perjanjian;
 - g. pemutusan hubungan kerja;
 - h. penyelesaian perselisihan;
 - i. larangan; dan
 - j. sanksi.
- (2) Format Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V PENEMPATAN

Pasal 29

- (1) Penempatan Pegawai dilakukan oleh Direktur.
- (2) Penempatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan pada:
 - a. jenis ketenagaan;
 - b. formasi jabatan; dan/atau
 - c. kompetensi jabatan.
- (3) Direktur berwenang untuk menetapkan penempatan Pegawai, selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang didasarkan pada tingkat kebutuhan dalam rangka meningkatkan pelayanan BLUD RSK Paru.
- (4) Selain menetapkan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Direktur berwenang untuk menetapkan Pegawai dalam rangka melaksanakan penugasan khusus.
- (5) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Penempatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2) serta Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB VI HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 30

Hak Pegawai, meliputi:

- a. Penghasilan;
- b. Tunjangan;
- c. Cuti;
- d. Perlindungan;
- e. Pengembangan Kompetensi; dan
- f. Penghargaan.

Pasal 31

Kewajiban Pegawai, meliputi:

- a. melaksanakan program dan kebijakan Direktur, dan/atau Pejabat yang berwenang di lingkungan Pemerintah Daerah atau Pemerintah Pusat;
- b. mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- d. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar penugasan;
- e. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- f. bersedia ditempatkan di seluruh unit pelayanan BLUD RSK Paru.

BAB VII MASA KERJA

Pasal 32

- (1) Masa kerja Pegawai paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.
- (2) Perpanjangan masa kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan pada penilaian kinerja Pegawai yang bersangkutan.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), didasarkan pada pertimbangan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi dan kebutuhan BLUD RSK Paru.
- (4) Ketentuan mengenai seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 tidak berlaku bagi Pegawai yang diperpanjang masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (5) Perpanjangan masa kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dalam Perjanjian Kerja baru yang ditandatangani oleh Direktur dan Pegawai yang bersangkutan, dan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

- (6) Keputusan Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (5), sebagai dasar dimulainya hubungan perjanjian kerja antara Pegawai dengan BLUD RSK Paru dan perhitungan masa kerja Pegawai yang bersangkutan.

Pasal 33

- (1) Pegawai yang masa kerja diperpanjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1), wajib menandatangani Kontrak Kinerja.
- (2) Penandatanganan kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sebelum Perjanjian Kerja baru ditandatangani dan sebelum ditetapkan Keputusan Direktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (5).

BAB VIII BATAS USIA

Pasal 34

- (1) Batas usia Pegawai dalam melaksanakan tugas paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (2) Batas usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi tenaga medis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a dan Pasal 7 ayat (1).

BAB IX PENGHASILAN DAN TUNJANGAN

Bagian Kesatu Penghasilan

Pasal 35

- (1) Pegawai diberikan penghasilan sebagai bentuk imbalan kerja.
- (2) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk remunerasi yang diberikan dalam komponen:
 - a. gaji;
 - b. insentif;
 - c. bonus atas prestasi; dan/atau
 - d. pesangon.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, berupa uang yang bersifat tetap dan dibayarkan setiap bulan.
- (4) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji dan insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4).
- (6) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD RSK Paru memenuhi syarat tertentu.

- (7) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD RSK Paru.
- (8) Pemberian penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan pada jenis ketenagaan, jabatan, kompetensi, keahlian, tugas dan tanggung jawab.
- (9) Pemberian penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD RSK Paru.
- (10) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berpedoman pada Peraturan Bupati yang mengatur mengenai remunerasi.

Bagian Kedua Tunjangan Hari Raya

Pasal 36

- (1) Selain diberikan Penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35, Pegawai dapat diberikan Tunjangan Hari Raya.
- (2) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak diberikan kepada Pegawai yang sedang menjalani cuti diluar tanggungan Negara atau yang sedang menjalani penugasan khusus di luar BLUD RSK Paru.

Pasal 37

- (1) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran sesuai dengan Hari Raya yang dijadikan sebagai dasar pembayaran.
- (2) Dalam hal pada 1 (satu) tahun anggaran berjalan terdapat 2 (dua) Hari Raya yang sama, Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan lebih dari 1 (satu) kali yang dijadikan sebagai dasar pembayaran.
- (3) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), meliputi gaji dan insentif.
- (4) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diberikan paling tinggi sebesar remunerasi 1 (satu) bulan pada bulan sebelum Hari Raya dengan capaian *Key Performance Indicator* 100% (seratus persen).
- (5) Dalam hal remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) belum dapat dibayarkan sebesar yang seharusnya diterima, selisih kekurangan Tunjangan Hari Raya tetap dapat dibayarkan.

Pasal 38

- (1) Pembayaran Tunjangan Hari Raya diberikan dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD RSK Paru.
- (2) Pembayaran Tunjangan Hari Raya dibebankan pada BLUD RSK Paru dan dicantumkan dalam RBA BLUD RSK Paru.
- (3) BLUD RSK Paru dapat menggunakan saldo BLUD RSK Paru untuk Pembayaran Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan cara merevisi RBA.

Pasal 39

- (1) Pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dan Pasal 38 ditetapkan dengan Keputusan Direktur dengan berpedoman pada Peraturan Bupati yang mengatur mengenai remunerasi.
- (2) Keputusan Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. Hari Raya yang dijadikan sebagai dasar pembayaran;
 - b. mekanisme pembayaran Tunjangan Hari Raya;
 - c. besaran remunerasi yang dijadikan dasar pembayaran Tunjangan Hari Raya; dan
 - d. waktu pembayaran Tunjangan Hari Raya.

Pasal 40

Objek Pajak Penghasilan dalam rangka pemberian Tunjangan Hari Raya, ditanggung oleh Pegawai yang bersangkutan.

Pasal 41

Pertanggungjawaban pembayaran Tunjangan Hari Raya dilakukan secara terpisah dengan pertanggungjawaban pembayaran remunerasi bulanan.

BAB X CUTI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 42

- (1) Setiap Pegawai berhak mendapatkan Cuti.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Direktur.
- (3) Direktur dapat mendelegasikan sebagian kewenangan pemberian cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Pejabat di lingkungan BLUD RSK Paru.
- (4) Pendelegasian sebagian kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Direktrur.

Bagian Kedua Jenis Cuti

Pasal 43

Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1), terdiri atas:

- a. Cuti Tahunan;
- b. Cuti Sakit;
- c. Cuti Melahirkan; dan
- d. Cuti Bersama.

Bagian Ketiga
Cuti Tahunan

Pasal 44

- (1) Pegawai yang telah bekerja paling singkat 1 (satu) tahun secara terus menerus berhak atas Cuti Tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf a.
- (2) Hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan paling lama 12 (dua belas) hari kerja.
- (3) Untuk menggunakan hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan/permohonan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3).
- (4) Hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara tertulis oleh Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3).

Pasal 45

Dalam hal hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) akan digunakan di tempat yang sulit perhubungannya, jangka waktu cuti tahunan dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) hari kalender.

Pasal 46

- (1) Pegawai berhak atas cuti tahunan dengan mengecualikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1), dalam hal:
 - a. ibu, bapak, istri/suami, anak, dan/atau mertua sakit keras atau meninggal dunia;
 - b. salah seorang anggota sebagaimana dimaksud dalam huruf a meninggal dunia dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal; atau
 - c. melangsungkan perkawinan pertama.
- (2) Cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan paling lama 6 (enam) hari kerja.
- (3) Untuk mendapatkan hak atas cuti tahunan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan/permohonan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3).
- (4) Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3), memberikan hak atas cuti tahunan dalam hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara tertulis.
- (5) Dalam hal Pegawai telah bekerja paling singkat 1 (satu) tahun secara terus menerus dan telah mengambil cuti tahunan karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), cuti dimaksud mengurangi hak atas cuti tahunan Pegawai yang bersangkutan.

Bagian Keempat Cuti Sakit

Pasal 47

Setiap Pegawai yang sakit berhak atas cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf b.

Pasal 48

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 diberikan kepada Pegawai yang bersangkutan dalam hal:

- a. Pegawai yang sakit lebih dari 1 (satu) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari;
- b. Pegawai yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari;
- c. Pegawai yang mengalami gugur kandungan; atau
- d. Pegawai yang mengalami kecelakaan kerja.

Pasal 49

- (1) Untuk mendapatkan hak atas cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf a, Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan/permohonan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3), dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter.
- (2) Untuk mendapatkan hak atas cuti sakit dalam hal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf b, Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan/permohonan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3), dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter Pemerintah.
- (3) Surat Keterangan Dokter dan Surat Keterangan Dokter Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), paling sedikit memuat pernyataan tentang:
 - a. perlunya diberikan cuti sakit;
 - b. lamanya cuti sakit; dan
 - c. keterangan lain yang diperlukan.
- (4) Hak atas cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan.
- (5) Pegawai yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan keputusan hubungan kerja.

Pasal 50

- (1) Untuk mendapatkan hak atas cuti dalam hal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf c, Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan/permohonan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3), dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter atau Bidan.
- (2) Hak atas cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 1 ½ (satu setengah) bulan.

Pasal 51

Cuti Sakit dalam hal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf d, dan Pegawai yang bersangkutan perlu mendapatkan perawatan medis dan non medis, Direktur atau atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3), memberikan hak atas Cuti Sakit secara tertulis kepada Pegawai yang bersangkutan sampai dengan berakhirnya masa hubungan Perjanjian Kerja.

Pasal 52

Pegawai yang menjalankan cuti sakit tetap menerima penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

- (1) Cuti sakit diberikan secara tertulis oleh Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3).
- (2) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dicatat oleh Pejabat di lingkungan BLUD RSK Paru yang membidangi kepegawaian.

Bagian Kelima Cuti Melahirkan

Pasal 54

- (1) Pegawai berhak atas Cuti Melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf c.
- (2) Cuti Melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan untuk kelahiran anak pertama sampai dengan anak ketiga pada saat Pegawai yang bersangkutan telah diangkat sebagai Pegawai.

Pasal 55

- (1) Untuk mendapatkan hak atas cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54, Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan/permohonan secara tertulis kepada Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3).
- (2) Hak atas cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan secara tertulis oleh Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3), kepada Pegawai yang bersangkutan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Pasal 56

Pegawai yang menggunakan hak cuti melahirkan tetap menerima penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Cuti Bersama

Pasal 57

- (1) Pegawai berhak atas Cuti Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf d.

- (2) Cuti Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengikuti ketentuan Cuti Bersama bagi PNS.
- (3) Pegawai yang karena Jabatannya tidak diberikan hak atas cuti bersama, hak cuti tahunannya ditambah sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak diberikan.
- (4) Cuti Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan oleh Direktur atau Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3), sesuai dengan yang ditetapkan dalam Keputusan Presiden mengenai Cuti Bersama.

Bagian Keenam Panggilan Kembali Kerja

Pasal 58

- (1) Direktur berwenang untuk memanggil kembali bekerja kepada Pegawai yang sedang menggunakan hak cuti tahunan dan hak cuti bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf a dan huruf d, dalam hal kepentingan BLUD RSK Paru yang bersifat mendesak.
- (2) Dalam hal Pegawai dipanggil kembali bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), jangka waktu cuti yang belum dijalankan tetap menjadi hak Pegawai yang bersangkutan.
- (3) Pemanggilan kembali bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan secara tertulis atau melalui Media Elektronik, Media Sosial, dan/atau Pesan Singkat.

BAB XI PERLINDUNGAN

Pasal 59

- (1) Perlindungan kepada Pegawai diberikan berupa:
 - a. jaminan hari tua;
 - b. jaminan kesehatan;
 - c. jaminan kecelakaan kerja;
 - d. jaminan kematian; dan
 - e. bantuan hukum.
- (2) Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai sistem jaminan sosial nasional.
- (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.
- (4) Pemberian bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai bantuan hukum.

BAB XII PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 60

- (1) Dalam rangka pengembangan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan tugas, Pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan sesuai dengan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi Pegawai pada BLUD RSK Paru.
- (2) Setiap Pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi BLUD RSK Paru meliputi: seminar/workshop/kursus/*webinar/e-Learning* dan kegiatan lainnya.
- (4) Dalam hal terdapat keterbatasan kesempatan pengembangan kompetensi, prioritas diberikan dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan.

BAB XIII PEMBERIAN PENGHARGAAN

Pasal 61

- (1) Pegawai yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- (2) Pemberian Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Direktur.
- (3) Pemberian penghargaan oleh Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (2), setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja.
- (4) Direktur dapat mendelegasikan sebagian kewenangan pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Pejabat di lingkungan BLUD RSK Paru.
- (5) Pendelegasian sebagian kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 62

- (1) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), dapat berupa:
 - a. tanda kehormatan; dan/atau
 - b. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60.
- (2) Bentuk penghargaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Direktur.

Pasal 63

Tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PEMUTUSAN HUBUNGAN PERJANJIAN KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 64

- (1) Direktur berwenang untuk melakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan:
 - a. dengan hormat;
 - b. dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; atau
 - c. tidak dengan hormat.

Pasal 65

Pemutusan hubungan perjanjian kerja yang dilakukan dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (2) huruf a karena:

- a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
- b. meninggal dunia;
- c. atas permintaan sendiri;
- d. perampangan organisasi/unit layanan atau kebijakan BLUD RSK Paru, Pemerintah Daerah dan/atau Pemerintah Pusat yang mengakibatkan pengurangan Pegawai; atau
- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

Pasal 66

Pemutusan hubungan perjanjian kerja karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 huruf a, termasuk Pegawai yang telah memasuki batas usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) atau batas usia tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2).

Pasal 67

Pemutusan hubungan perjanjian kerja karena meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 huruf b, diberikan hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 68

- (1) Pegawai yang mengajukan pemutusan hubungan perjanjian kerja karena atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 huruf c, diputus hubungan perjanjian kerjanya dengan hormat sebagai Pegawai.
- (2) Permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja karena atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat disetujui atau ditunda sampai dengan jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

- (3) Permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja karena atas permintaan sendiri yang disetujui sebagaimana dimaksud pada ayat (2), apabila:
 - a. telah memenuhi masa perjanjian kerja paling kurang 90% (sembilan puluh persen); dan
 - b. telah memenuhi target kinerja paling kurang 90% (sembilan puluh persen).
- (4) Permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja atas permintaan sendiri yang ditunda sebagaimana dimaksud pada ayat (2), apabila tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Apabila Pegawai yang bersangkutan tidak mematuhi penundaan sebagai dimaksud pada ayat (4) Pegawai yang bersangkutan dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- (6) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai Pegawai.
- (7) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak dapat melamar sebagai Pegawai.

Pasal 69

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja karena perampangan organisasi/unit layanan atau kebijakan BLUD RSK Paru, Pemerintah Daerah dan/atau Pemerintah Pusat yang mengakibatkan pengurangan Pegawai, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 huruf c, dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagai Pegawai.
- (2) Apabila terjadi perampangan organisasi/unit layanan atau kebijakan BLUD RSK Paru, Pemerintah Daerah dan/atau Pemerintah Pusat yang mengakibatkan pengurangan Pegawai, Pegawai yang kompetensinya masih dibutuhkan dan kontrak kerja yang bersangkutan belum berakhir maka akan dipindahkan pada unit yang membutuhkan sesuai dengan kompetensinya.
- (3) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai Pegawai.

Pasal 70

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 huruf d, karena Pegawai yang bersangkutan mengalami:
 - a. kecelakaan kerja yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan perjanjian kerja; atau

- b. sakit terus menerus selama 30 (tiga puluh) hari berturut-turut, diberikan haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketidacakapan jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan berdasarkan hasil pemeriksaan tenaga medis.
- (3) Pegawai yang diputus hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendapat hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 71

Pemutusan hubungan perjanjian kerja yang dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (2) huruf b karena:

- a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
- b. melakukan pelanggaran disiplin Pegawai tingkat berat; atau
- c. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan Perjanjian Kerja.

Pasal 72

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja karena melakukan pelanggaran disiplin Pegawai tingkat berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a, apabila tidak mematuhi kewajiban atau melanggar larangan sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja Pegawai.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai Pegawai.

Pasal 73

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja karena tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf b, berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai Pegawai.

Pasal 74

Pemutusan hubungan perjanjian kerja yang dilakukan dengan tidak hormat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (2) huruf c, karena:

- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan secara berencana; atau
- e. pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau dokumen yang tidak benar.

Pasal 75

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja yang dilakukan dengan tidak hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf a, Pegawai yang bersangkutan dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai Pegawai, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Pasal 76

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja yang dilakukan dengan tidak hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf b, Pegawai yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai Pegawai, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Pasal 77

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja yang dilakukan dengan tidak hormat karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf c, Pegawai yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat.
- (2) Pegawai yang dikenakan Pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai Pegawai dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Pasal 78

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja yang dilakukan dengan tidak hormat karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan secara berencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf d, Pegawai yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai Pegawai, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

BAB XV PEMBIAYAAN

Pasal 79

- (1) Pembiayaan yang diperlukan dalam rangka pengelolaan Pegawai dibebankan pada:
 - a. pendapatan BLUD RSK Paru Karawang; dan/atau
 - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dicantumkan dalam RBA.

BAB XVI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 80

Dalam hal terjadi kekosongan jabatan Direktur, maka pengangkatan Pegawai oleh Direktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1), dan kewenangan pemutusan hubungan perjanjian kerja oleh Direktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (1), dapat dilakukan oleh Pelaksana Tugas Harian (Plt) Direktur atau Pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah yang ditunjuk oleh Bupati.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 81

Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil yang telah diangkat oleh Direktur sebelum ditetapkan Peraturan Bupati ini tetap dinyatakan sebagai Pegawai BLUD RSK Paru Karawang sampai dengan berakhirnya Perjanjian Kerja.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 82

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Karawang.

Ditetapkan di Karawang
pada tanggal **11 September 2020**

BUPATI KARAWANG,



CELLICA NURRACHADIANA

Diundangkan di Karawang
pada tanggal **11 September 2020**

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
KARAWANG,



ACEP JAMHURI

BERITA DAERAH KABUPATEN KARAWANG TAHUN 2020

NOMOR **59.**