



BUPATI KARAWANG  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI KARAWANG  
NOMOR 96 TAHUN 2020

TENTANG  
PENGELOLAAN PEGAWAI PROFESIONAL LAINNYA  
PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN  
MASYARAKAT KABUPATEN KARAWANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARAWANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk menghasilkan pegawai bukan pegawai negeri sipil yang profesional dan memiliki kinerja yang optimal serta akuntabel pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sesuai dengan profesi, keahlian, dan kompetensi yang dibutuhkan, dalam upaya mendukung peningkatan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bermutu dan berkesinambungan dengan memperhatikan keselamatan pasien dan masyarakat, dibutuhkan pengaturan pengelolaan Pegawai Profesional lainnya;
- b. bahwa pengaturan pengelolaan pegawai bukan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat yang selama ini didasarkan pada Peraturan Bupati Karawang Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat, dinilai sudah tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan serta perkembangan peraturan perundang-undangan, sehingga perlu diganti;
- c. bahwa didasarkan pada ketentuan Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, pengaturan mengenai Pengelolaan Pegawai Profesional lainnya pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat, diatur dengan Peraturan Bupati;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengelolaan Pegawai Profesional Lainnya Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara 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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  6. 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);
  7. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298);

8. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 307, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5612);
9. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kebidanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6325);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2009 tentang Pekerjaan Kefarmasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5044);
12. 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);
13. 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);
14. 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;
15. 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);

16. 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);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
18. 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);
19. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2016 Nomor 14);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2017 Nomor 1);
22. Peraturan Bupati Karawang Nomor 29 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2018 Nomor 29).

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGELOLAAN PEGAWAI PROFESIONAL LAINNYA PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Bagian Kesatu  
Pengertian**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan ;

1. Daerah adalah Kabupaten Karawang.

2. Pemerintah Daerah Kabupaten 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 Kabupaten Karawang yang selanjutnya disebut Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.
8. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis Pusat Kesehatan Masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
9. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.
10. Pemimpin BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pemimpin adalah Kepala Puskesmas.
11. Pegawai Profesional Lainnya yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai BLUD Puskesmas yang bukan berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai keahlian khusus di bidang tertentu dan telah memenuhi persyaratan, serta diangkat oleh Pemimpin untuk memenuhi kebutuhan ketenagaan yang tidak terpenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan guna mendukung kinerja BLUD Puskesmas.
12. 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.
13. 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.

14. 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.
15. 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.
16. Bidan adalah seorang perempuan yang telah menyelesaikan program pendidikan Kebidanan baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui secara sah oleh Pemerintah Pusat dan telah memenuhi persyaratan untuk melakukan praktik Kebidanan.
17. Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan diploma, magister dan doktor promosi kesehatan, atau sarjana, profesi, magister, dan doktor Kesehatan Masyarakat Peminatan Promosi Kesehatan/Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku dan atau memiliki rekognisi pengalaman lampau di bidang promosi kesehatan yang memiliki kompetensi dalam pengelolaan program Komunikasi, Informasi dan Edukasi, pengelolaan program promosi kesehatan, pelaksanaan komunikasi, advokasi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan serta penggalangan mitra.
18. Tenaga Sanitasi/Kesehatan Lingkungan adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan minimal Diploma Tiga di bidang kesehatan lingkungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
19. Tenaga Gizi/*Nutrisionis* adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan di bidang gizi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
20. Apoteker adalah sarjana farmasi yang telah lulus sebagai Apoteker dan telah mengucapkan sumpah jabatan Apoteker.
21. 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.
22. Ahli Teknologi Laboratorium Medik adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan Teknologi Laboratorium Medik atau analis kesehatan atau analis medis dan memiliki kompetensi melakukan analisis terhadap cairan dan jaringan tubuh manusia untuk menghasilkan informasi tentang kesehatan perseorangan dan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
23. Terapis Gigi dan Mulut adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan kesehatan gigi, perawat gigi atau terapis gigi dan mulut sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

24. Epidemiolog Kesehatan adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengumpulan data, pengolahan data, analisa dan interpretasi, melakukan penyelidikan epidemiologi untuk tindakan pengamanan penanggulangan penyebaran/ penularan penyakit dan faktor-faktor yang sangat berpengaruh.
25. Entomolog Kesehatan adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh Pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan teknis fungsional pengamatan, penyelidikan, pemberantasan dan pengendalian terhadap vektor penyakit/serangga pengganggu.
26. Rekam Medis dan Informasi Kesehatan adalah seorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.
27. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pegawai dengan Pemimpin yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
28. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pemimpin dengan Pegawai berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
29. Cuti Pegawai yang selanjutnya disebut dengan Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
30. Pemberhentian adalah pengakhiran hubungan kerja antara Pemimpin dengan Pegawai, sehingga Pegawai yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai Pegawai pada BLUD Puskesmas.
31. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pegawai dengan Pemimpin.
32. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pegawai dalam bentuk gaji dan insentif.
33. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pegawai setiap bulan.
34. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, yang diterima oleh Pegawai.
35. 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.
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. Rencana Bisnis dan Anggaran yang selanjutnya disingkat RBA adalah dokumen rencana anggaran tahunan BLUD Puskesmas yang disusun dan disajikan sebagai bahan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah.
38. Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat RKA PD adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi rencana pendapatan, rencana belanja program dan kegiatan Perangkat Daerah serta rencana pembiayaan sebagai dasar penyusunan Anggaran Pendapatan dan Anggaran Belanja Daerah.
39. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

## Bagian Kedua Maksud dan Tujuan

### Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi BLUD Puskesmas guna mendukung terwujudnya pengelolaan Pegawai yang efektif, efisien, optimal, transparan dan akuntabel.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan:
  - a. memenuhi kebutuhan Pegawai yang belum dapat dipenuhi dalam pengadaan ASN.
  - b. menghasilkan Pegawai yang profesional dan akuntabel serta memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan BLUD Puskesmas; dan
  - c. mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengadaan, pengangkatan, penempatan, dan pemberhentian Pegawai di lingkungan BLUD Puskesmas.

## Bagian Ketiga Ruang Lingkup

### Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. pengadaan;
- b. pengangkatan;
- c. hak dan kewajiban;
- d. perjanjian kerja;
- e. penempatan;
- f. batas usia;
- g. masa kerja; dan
- h. pemberhentian.

## BAB II PENGADAAN

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 4

- (1) BLUD Puskesmas dapat melakukan pengadaan Pegawai.
- (2) Pengadaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertujuan untuk mendukung upaya peningkatan pelayanan dan memenuhi kebutuhan pegawai di lingkungan BLUD Puskesmas yang belum atau tidak terpenuhi melalui pengadaan ASN.
- (3) Pengadaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan perencanaan kebutuhan dan dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas.

### Bagian Kedua Prinsip

#### Pasal 5

Pengadaan Pegawai dilaksanakan berdasarkan:

- a. prinsip kompetitif;
- b. prinsip adil;
- c. prinsip objektif;
- d. prinsip transparan;
- e. prinsip akuntabel; dan
- f. prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

### Bagian Ketiga Ketenagaan

#### Pasal 6

- (1) Pengadaan Pegawai diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan ketenagaan:
  - a. Tenaga Kesehatan;
  - b. Tenaga Kesehatan lainnya; dan/atau
  - c. Tenaga Non Kesehatan.
- (2) Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
  - a. dokter dan/atau dokter layanan primer; dan
  - b. dokter gigi.
- (3) Tenaga Kesehatan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
  - a. perawat;
  - b. bidan;

- c. tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku;
  - d. tenaga sanitasi lingkungan;
  - e. tenaga gizi/ *nutrisionis*;
  - f. tenaga apoteker dan/atau tenaga teknis kefarmasian;
  - g. tenaga ahli teknologi laboratorium medik;
  - h. tenaga terapis gigi dan mulut;
  - i. tenaga epidemiolog kesehatan;
  - j. tenaga entomolog kesehatan;
  - k. tenaga perekam medis dan informasi kesehatan; dan
  - l. tenaga kesehatan lain.
- (4) Tenaga Non Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, terdiri atas:
- a. tenaga ketatausahaan;
  - b. tenaga administrasi keuangan;
  - c. tenaga sistem informasi dan elektronik;
  - d. tenaga keamanan;
  - e. tenaga kebersihan; dan/atau
  - f. tenaga umum lainnya.

#### Bagian Keempat Tahapan

##### Pasal 7

Pengadaan Pegawai Profesional Lainnya, dilakukan melalui tahapan:

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

#### Bagian Kelima Perencanaan

##### Pasal 8

- (1) Pimpinan menetapkan rencana kebutuhan dan menyusun peta/formasi jabatan Pegawai.
- (2) Penetapan rencana kebutuhan dan penyusunan peta/ formasi jabatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk 5 (lima) tahun dan diperinci setiap 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan dan dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Analisis beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan yang diselenggarakan, rasio terhadap jumlah penduduk dan persebarannya, luas dan karakteristik wilayah kerja, dan pembagian waktu kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penetapan rencana kebutuhan dan penyusunan peta jabatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dan/atau tercantum dalam Rencana Bisnis BA.

#### Pasal 9

Pemimpin menyampaikan:

- a. perhitungan dan penetapan rencana kebutuhan dan penyusunan peta jabatan Pegawai yang dituangkan dalam RBA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4) kepada Bupati melalui Kepala Dinas; dan
- b. data eksisting Pegawai meliputi jumlah Pegawai yang berstatus sebagai PNS dan Bukan PNS kepada Bupati melalui Kepala Dinas.

#### Bagian Keempat Pengumuman Lowongan

#### Pasal 10

- (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 yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.
- (4) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan melalui:
  - a. papan pengumuman;
  - b. *website* resmi milik Pemerintah Daerah; dan/atau
  - c. media lainnya.

Bagian Kelima  
Pelamaran

Pasal 11

- (1) Setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk mendaftar menjadi Pegawai dengan melengkapi dokumen persyaratan.
- (2) Dokumen 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. berlatar belakang pendidikan, sebagai berikut:
    1. Tenaga Kesehatan paling rendah berpendidikan Strata Satu (S1);
    2. Tenaga Kesehatan lainnya paling rendah berpendidikan Diploma Tiga (D-3);
    3. Tenaga Non Kesehatan paling rendah berpendidikan Diploma Tiga (D-3) atau Sederajat untuk:
      - a) tenaga ketatausahaan;
      - b) tenaga administrasi dan keuangan; dan
      - c) tenaga sistem informasi dan elektronik.
    4. Tenaga Non Kesehatan paling rendah berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SLTA / SMK) atau Sederajat, untuk:
      - a) Tenaga Keamanan;
      - b) Tenaga Kebersihan; dan
      - c) Tenaga Non Kesehatan lainnya.
  - d. berkelakuan baik yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK);
  - 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, PPPK, 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;
  - h. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;

- 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 fasilitas pelayanan kesehatan milik Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah;
  - k. Surat Pernyataan bersedia ditempatkan di setiap unit kerja sesuai dengan formasi yang ditentukan oleh Pemimpin; dan
  - l. persyaratan lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.
- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan secara daring/*online* dan/atau dengan mengirim berkas lamaran yang ditujukan kepada Pemimpin.

## Pasal 12

- (1) Dokumen persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) disampaikan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi.
- (2) Penyampaian dokumen persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan secara daring/*online* dan/atau secara langsung yang ditujukan kepada Pemimpin.

## Bagian Keenam Seleksi

### Paragraf 1 Panitia Seleksi

## Pasal 13

- (1) Pengadaan Pegawai dilaksanakan oleh Panitia Seleksi.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Pemimpin.
- (3) Susunan keanggotaan Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. unsur Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemerintahan di bidang kesehatan;
  - b. unsur Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
  - c. unsur Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemerintahan di bidang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- (4) Pengangkatan, pemberhentian, dan susunan keanggotaan Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.

#### Pasal 14

Dalam melaksanakan seleksi Pengadaan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1), Panitia Seleksi memiliki tugas:

- a. mengumumkan jadwal dan tahapan seleksi;
- b. menentukan tempat atau lokasi seleksi;
- c. menyiapkan bahan dan pedoman seleksi;
- d. menyelenggarakan seleksi;
- e. menerima, memeriksa, dan menetapkan hasil seleksi; dan
- f. mengumumkan hasil seleksi.

#### Paragraf 3 Mekanisme Seleksi

#### Pasal 15

Setiap pelamar wajib mengikuti seleksi pengadaan Pegawai yang diselenggarakan oleh Panitia Seleksi.

#### Pasal 16

Seleksi pengadaan Pegawai yang diselenggarakan oleh Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, terdiri atas:

- a. Seleksi Administrasi; dan
- b. Seleksi Kompetensi.

#### Pasal 17

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a, dilakukan dengan cara memverifikasi dokumen persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2).
- (2) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b, dilakukan melalui ujian tertulis, ujian keterampilan, dan wawancara.
- (3) Ujian tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi materi kompetensi dasar dan kompetensi bidang.
- (4) Ujian keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan terhadap kompetensi, kualifikasi dan/atau formasi jabatan tertentu.

#### Pasal 18

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi dan seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, diterima sebagai Pegawai.
- (2) Pelamar yang dinyatakan lulus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melaporkan diri dan melakukan pendaftaran ulang paling lama 14 (empat belas) hari kerja.

- (3) Dalam hal batas waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah berakhir, dan pelamar tidak melaporkan diri dan tidak melakukan pendaftaran ulang, pelamar yang bersangkutan dinyatakan mengundurkan diri.

## Bagian Ketujuh Pengumuman Hasil Seleksi

### Pasal 19

- (1) Panitia Seleksi mengumumkan secara terbuka terhadap pelamar yang dinyatakan lulus seleksi dan telah melaporkan diri serta melakukan pendaftaran ulang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) dan ayat (2).
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan melalui:
  - a. papan pengumuman;
  - b. *website* resmi milik Pemerintah Daerah atau BLUD Puskesmas; dan/atau
  - c. media lainnya.

## BAB III PENGANGKATAN

### Pasal 20

- (1) Pengangkatan Pegawai dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, profesionalitas, kemampuan keuangan dan berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis dan produktif dalam meningkatkan pelayanan BLUD Puskesmas.
- (2) Pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipekerjakan sebagai Pegawai Kontrak.

### Pasal 21

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi dan telah melaporkan diri serta melakukan pendaftaran ulang dan diterima sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) dan ayat (2), diangkat sebagai Pegawai.
- (2) Pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bukan berkedudukan sebagai PNS atau PPPK.
- (3) Pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.
- (4) Format Keputusan Pemimpin mengenai Pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## Pasal 22

- (1) Keputusan Pimpinan mengenai Pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (4), ditetapkan dalam hal:
  - a. telah mendapat persetujuan dari Bupati; dan
  - b. telah ditandatangani Perjanjian Kerja oleh Pimpinan dengan Pegawai yang bersangkutan.
- (2) Keputusan Pimpinan mengenai Pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (4), dijadikan sebagai dasar dimulainya hubungan Perjanjian Kerja antara Pegawai Profesional lainnya yang bersangkutan dengan BLUD Puskesmas.

## BAB IV PERJANJIAN KERJA

### Pasal 23

- (1) Perjanjian Kerja paling sedikit memuat:
  - a. identitas para pihak;
  - b. hak dan kewajiban;
  - c. jenis ketenagaan dan penempatan, serta target kinerja;
  - d. penghasilan dan tata cara pembayaran;
  - e. jangka waktu;
  - 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 24

- (1) Penempatan Pegawai didasarkan pada jenis ketenagaan, kompetensi jabatan dan formasi jabatan.
- (2) Pimpinan dapat melakukan penempatan selain sesuai dengan formasi kebutuhan sesuai dengan kebutuhan BLUD Puskesmas.
- (3) Selain melakukan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pimpinan dapat menetapkan Pegawai Profesional lainnya untuk melaksanakan penugasan khusus.
- (4) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VI BATAS USIA

### Pasal 25

- (1) Pegawai melaksanakan tugas pada BLUD Puskesmas sampai dengan batas usia 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (2) Batas usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi dokter dan/atau dokter layanan primer dan dokter gigi.

## BAB VII MASA KERJA

### Pasal 26

- (1) Pegawai melaksanakan tugas pada BLUD Puskesmas untuk masa kerja paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang setiap tahun.
- (2) Perpanjangan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan pada penilaian kinerja.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempertimbangkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi dan kebutuhan BLUD Puskesmas.
- (4) Perpanjangan masa kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Pegawai dan Pemimpin.
- (5) Perpanjangan masa kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.

## BAB VIII HAK DAN KEWAJIBAN

### Pasal 27

- (1) Pegawai berhak memperoleh:
  - a. penghasilan;
  - b. perlindungan; dan
  - c. pengembangan kompetensi.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, berupa:
  - a. jaminan kesehatan;
  - b. jaminan kecelakaan kerja;
  - c. jaminan kematian; dan
  - d. bantuan hukum.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 28

Pegawai memiliki kewajiban untuk:

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan oleh Pemimpin, Pejabat yang berwenang di lingkungan Pemerintah Daerah atau Pemerintah Pusat;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh unit pelayanan BLUD Puskesmas.

## BAB IX PENGHASILAN

### Pasal 29

- (1) Pegawai diberikan penghasilan berupa remunerasi.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa gaji, insentif dan bonus atas prestasi.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap dan dibayarkan setiap bulan.
- (4) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, insentif, dan bonus atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Puskesmas memenuhi syarat tertentu;
- (6) Penghasilan bersifat tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa gaji.
- (7) Penghasilan bersifat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berupa insentif dan bonus atas prestasi.
- (8) Pemberian Penghasilan berupa remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.

BAB X  
TUNJANGAN HARI RAYA

Pasal 30

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

Pasal 31

- (1) Pembayaran Tunjangan Hari Raya dibebankan pada BLUD Puskesmas yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas masing-masing.
- (2) Pembayaran Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dicatat dalam RBA BLUD Puskesmas.
- (3) Pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.
- (4) Keputusan Pemimpin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), 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.

BAB XI  
CUTI

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 32

- (1) Setiap Pegawai berhak mendapatkan cuti.

- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Pemimpin.

## Bagian Kedua Jenis

### Pasal 33

Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1), terdiri atas:

- a. Cuti tahunan;
- b. Cuti sakit;
- c. Cuti melahirkan; dan
- d. Cuti bersama.

## Bagian Ketiga Cuti Tahunan

### Pasal 34

- (1) Pegawai yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus berhak atas cuti tahunan.
- (2) Lamanya hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah 12 (dua belas) hari kerja.
- (3) Untuk menggunakan hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Pegawai mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pemimpin untuk memberikan hak atas cuti tahunan.
- (4) Hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara tertulis oleh Pemimpin untuk memberikan hak atas cuti tahunan.

### Pasal 35

Dalam hal hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) akan digunakan ditempat yang sulit perhubungannya, jangka waktu cuti tahunan dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) hari kalender.

### Pasal 36

- (1) Pegawai berhak atas cuti tahunan dengan mengecualikan ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 34 ayat (1) dalam hal :
  - a. ibu, bapak, isteri/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) Lamanya hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 6 (enam) hari kerja.

- (3) Dalam hal Pegawai telah bekerja paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus dan telah mengambil cuti tahunan karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), cuti dimaksud mengurangi hak cuti tahunan yang bersangkutan.

#### Bagian Keempat Cuti Sakit

##### Pasal 37

Setiap Pegawai yang sakit berhak atas cuti sakit.

##### Pasal 38

- (1) Pegawai yang sakit lebih dari 1 (satu) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan Pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pemimpin untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter pemerintah.
- (2) Pegawai yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pemimpin untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter pemerintah.
- (3) Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) paling sedikit memuat tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti, dan keterangan lain yang diperlukan.
- (4) Hak atas cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) bulan.
- (5) Pegawai yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana pada ayat (4) dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja.

##### Pasal 39

- (1) Pegawai yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit paling lama 45 (empat puluh lima) hari kalender.
- (2) Untuk mendapatkan hak atas cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pemimpin untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter atau bidan.

##### Pasal 40

Pegawai yang mengalami kecelakaan kerja sehingga yang bersangkutan perlu mendapat perawatan berhak atas cuti sakit sampai dengan berakhirnya masa hubungan perjanjian kerja.

##### Pasal 41

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

#### Pasal 42

- (1) Cuti sakit diberikan secara tertulis oleh Pemimpin untuk memberikan hak atas cuti sakit.
- (2) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dicatat oleh pejabat yang membidangi kepegawaian.

#### Bagian Kelima Cuti Melahirkan

#### Pasal 43

- (1) Untuk melahirkan anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat mengadi Pegawai yang bersangkutan berhak atas cuti melahirkan.
- (2) Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 3 (tiga) bulan.

#### Pasal 44

- (1) Pegawai dapat menggunakan hak atas cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43, dengan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pemimpin untuk memberikan hak atas cuti melahirkan.
- (2) Hak cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat(1) diberikan secara tertulis oleh Pemimpin untuk memberikan hak atas cuti melahirkan.

#### Pasal 45

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

#### Bagian Keenam Cuti Bersama

#### Pasal 46

- (1) Cuti Bersama bagi Pegawai mengikuti cuti bersama bagi PNS.
- (2) Pegawai yang karena jabatannya tidak diberikan hak atas cuti bersama, hak cuti tahunannya ditambah sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak diberikan.
- (3) Cuti bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan pada Keputusan yang ditetapkan oleh Presiden.

#### Bagian Ketujuh Panggilan Kembali Kerja

#### Pasal 47

- (1) Pegawai yang sedang menggunakan hak atas cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf a dan huruf b, dapat dipanggil kembali bekerja apabila kepentingan dinas 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.

## BAB XII PENGEMBANGAN KOMPETENSI

### Pasal 48

- (1) Dalam rangka pengembangan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan tugas, Pegawai diberikan kesempatan untuk peningkatan pengetahuan sesuai dengan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi Pegawai pada BLUD Puskesmas.
- (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 Puskesmas meliputi: seminar/workshop/kursus/*webinar/e-Learning* dan/atau 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 49

Pegawai yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

### Pasal 50

- (1) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49, dapat berupa kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi diberikan kepada Pegawai yang mempunyai hasil penilaian kinerja yang paling baik.
- (2) Bentuk penghargaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Pimpinan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XIV PEMBERHENTIAN

### Pasal 51

- (1) Pemberhentian terhadap Pegawai dilaksanakan melalui:
  - a. pemberhentian dengan hormat; atau
  - b. pemberhentian tidak dengan hormat.

- (2) Pemberhentian dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan apabila :
- a. meninggal dunia;
  - b. berakhirnya masa kerja;
  - c. mengundurkan diri;
  - d. menderita sakit menetap yang menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari;
  - e. perampangan organisasi atau kebijakan Pemimpin yang mengakibatkan pengurangan pegawai; atau
  - f. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati.
- (3) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat dilakukan apabila:
- 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 bukti yang tidak benar.

#### Pasal 52

Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.

### BAB XV PEMBIAYAAN

#### Pasal 53

Biaya yang diperlukan dalam pengadaan Pegawai di lingkungan BLUD Puskesmas dibebankan pada:

- a. pendapatan BLUD Puskesmas yang bersumber dari Pendapatan Asli Daerah Pendapatan Jasa Pelayanan BLUD Puskesmas yang tercantum dalam RBA; dan
- b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pendapatan Jasa Pelayanan BLUD Puskesmas yang dikelola oleh BLUD Puskesmas.

BAB XVI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 54

Pegawai yang telah diangkat sebelum ditetapkan Peraturan Bupati ini tetap sebagai Pegawai BLUD Puskesmas sampai dengan berakhirnya Perjanjian Kerja.

BAB XVII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 55

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Karawang Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2018 Nomor 100), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 56

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 **30 Desember 2020**

BUPATI KARAWANG,



CELLICA NURRACHADIANA

Diundangkan di Karawang  
pada tanggal **30 Desember 2020**

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN  
KARAWANG,



BERITA DAERAH KABUPATEN KARAWANG TAHUN 2020

NOMOR **96** .