



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Kampus C Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 5914042, 5914043, Fax (031) 5981841

Laman : <http://www.unair.ac.id>; e-mail : rektor@unair.ac.id

SALINAN

**PERATURAN
REKTOR UNIVERSITAS AIRLANGGA
NOMOR 11 TAHUN 2021**

TENTANG

KEPEGAWAIAN RUMAH SAKIT UNIVERSITAS AIRLANGGA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS AIRLANGGA,

- Menimbang : a. bahwa Rumah Sakit Universitas Airlangga didirikan sebagai perwujudan misi Universitas Airlangga yang berkomitmen untuk mendharmabaktikan keahlian dalam bidang ilmu, teknologi, humaniora, dan seni kepada masyarakat;
- b. bahwa Rumah Sakit Universitas Airlangga diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat luas;
- c. bahwa dalam rangka pengembangan profesionalisme, pembinaan karir serta peningkatan mutu upaya kesehatan Rumah Sakit Universitas Airlangga tersebut, diperlukan instrumen yang dapat melandasi ketersediaan sumberdaya manusia yang memadai;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Rumah Sakit Universitas Airlangga.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4431);
3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
4. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 Tentang Pendidikan Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 132, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5434);
7. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 1954 tentang Pendirian Universitas Airlangga di Surabaya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1955 tentang Pengubahan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 1954 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Nomor 695 juncto Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Nomor Republik Indonesia 748);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Airlangga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5535);
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 93 Tahun 2015 Tentang Rumah Sakit Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 295, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5777);
14. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2015 Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 159);
15. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1508);
16. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1069/MENKES/SK/XI/2008 Tentang Pedoman Klasifikasi dan Standar Rumah Sakit Pendidikan;
17. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Airlangga Nomor 3/UN3.MWA/K/2020 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Airlangga Periode 2020-2025;

18. Peraturan Rektor Universitas Airlangga Nomor 26 Tahun 2016 tentang Peraturan Internal (*Hospital by laws*) Rumah Sakit Universitas Airlangga Surabaya;
19. Peraturan Rektor Universitas Airlangga Nomor 23 Tahun 2016 tentang Tenaga Kependidikan Tetap Universitas;
20. Peraturan Rektor Universitas Airlangga Nomor 28 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Universitas Airlangga;
21. Peraturan Rektor Universitas Airlangga Nomor 42 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Airlangga sebagaimana diubah dengan Peraturan Rektor Universitas Airlangga Nomor 39 tahun 2017;
22. Keputusan Rektor Universitas Airlangga Nomor 1994/H3/KR/2010 tentang Pendirian Rumah Sakit Universitas Airlangga;
23. Keputusan Rektor Universitas Airlangga Nomor 765/UN3/2020 tentang Pengangkatan Direktur Rumah Sakit Universitas Airlangga;
24. Keputusan Rektor Universitas Airlangga Nomor 916/UN3/2020 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Wakil Direktur Rumah Sakit Universitas Airlangga;
25. Keputusan Rektor Universitas Airlangga Nomor 1080/UN3/2020 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Manajer Pada Rumah Sakit Universitas Airlangga;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN REKTOR TENTANG KEPEGAWAIAN RUMAH SAKIT UNIVERSITAS AIRLANGGA.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Universitas Airlangga yang selanjutnya disingkat UNAIR adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Rektor adalah organ UNAIR yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan UNAIR.
3. Rumah Sakit Universitas Airlangga yang selanjutnya disebut RSUA adalah Rumah Sakit milik UNAIR yang mempunyai fungsi sebagai tempat pendidikan, penelitian, dan pelayanan kesehatan secara terpadu dalam bidang pendidikan kedokteran, pendidikan berkelanjutan, dan pendidikan kesehatan lainnya secara multiprofesi.
4. Direktur adalah pimpinan tertinggi rumah sakit yang diangkat oleh Rektor untuk memimpin, menetapkan kebijakan, membina, mengkoordinasikan dan mengawasi serta melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas RSUA.
5. Direktorat Sumberdaya Manusia yang selanjutnya disingkat Direktorat SDM merupakan unsur penunjang yang menyelenggarakan perencanaan, pengembangan, pembinaan, pengelolaan dan pelayanan administrasi di bidang sumberdaya manusia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Rektor.

6. Pegawai Tetap RSUD yang selanjutnya disingkat PT adalah Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat tertentu untuk bekerja secara penuh waktu, yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak, serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan Perjanjian Kinerja sesuai peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Tidak Tetap RSUD yang selanjutnya disingkat PTT adalah Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dalam jangka waktu tertentu berdasarkan Perjanjian Kinerja.
8. Kelompok Staf Medik adalah kelompok staf RSUD yang yang berprofesi sebagai dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi, dokter gigi spesialis, yang bekerja di unit kerja tertentu dalam melaksanakan pelayanan medik paripurna sesuai profesi atau spesialisasinya masing-masing.
9. Tenaga Kependidikan Pendidikan Kedokteran adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan kedokteran.
10. Upaya Kesehatan adalah setiap kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit, dan pemulihan kesehatan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat.
11. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional untuk dapat menjalankan praktik.
12. Uji Kompetensi adalah proses pengukuran pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai.
13. Sertifikat Profesi adalah surat tanda pengakuan untuk melakukan praktik profesi yang diperoleh lulusan pendidikan profesi.
14. Surat Tanda Registrasi adalah bukti tertulis yang diberikan oleh konsil masing-masing Tenaga Kesehatan kepada Tenaga Kesehatan yang telah diregistrasi.
15. Surat Izin Praktik adalah bukti tertulis yang diberikan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota kepada Tenaga Kesehatan sebagai pemberian kewenangan untuk menjalankan praktik.
16. Surat Izin Praktik Perawat adalah bukti tertulis pemberian kewenangan untuk menjalankan praktik keperawatan di fasilitas pelayanan kesehatan berupa praktik mandiri.
17. Standar Profesi adalah batasan kemampuan minimal berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku profesional yang harus dikuasai dan dimiliki oleh seorang individu untuk dapat melakukan kegiatan profesionalnya pada masyarakat secara mandiri yang dibuat oleh organisasi profesi bidang kesehatan.
18. Standar Pelayanan Profesi adalah pedoman yang diikuti oleh Tenaga Kesehatan dalam melakukan pelayanan kesehatan.
19. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi RSUD.
20. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan Angka Kredit.

21. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh Tenaga Kependidikan Tetap UNAIR.
22. Angka Kredit adalah akumulasi nilai angka kredit minimal yang harus dicapai oleh Jabatan Fungsional Tenaga Kependidikan Tetap UNAIR sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat dan/atau jabatan.
23. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai berdasarkan jabatannya dalam susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
24. Gaji adalah kompensasi dasar yang diterima oleh Pegawai berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan dengan mengacu standar pada peraturan perundang-undangan.
25. Remunerasi adalah bentuk imbalan kerja yang dapat berupa tunjangan, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun yang ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan dan kepatutan.
26. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
27. Perjanjian Kinerja adalah kesepakatan tertulis antara Pegawai yang dan RSUA dengan memuat target kinerja yang harus dicapai oleh Pegawai RSUA beserta hak-hak yang melekat bersamanya.
28. Peraturan Direktur adalah peraturan yang ditetapkan oleh Direktur bersama Wakil-Wakil Direktur untuk menjalankan perintah Peraturan Rektor dalam menyelenggarakan Upaya Kesehatan di RSUA.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup peraturan ini meliputi:

- a. perencanaan, penerimaan dan persyaratan;
- b. pengangkatan Calon, penempatan, masa percobaan dan pengangkatan tetap;
- c. hak, kewajiban dan beban kerja;
- d. jabatan fungsional dan jabatan struktural;
- e. pengembangan dan pembinaan;
- f. perjanjian kinerja; dan
- g. pemberhentian dan sanksi.

Pasal 3

- (1) Pegawai RSUA yang tunduk pada ketentuan pada peraturan ini adalah yang bertugas pada:
 - a. Kelompok Staf Medik
 - b. Pelayanan Medik;
 - c. Pelayanan Keperawatan;
 - d. Pelayanan Farmasi dan Terapi;
 - e. Pelayanan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi;
 - f. Pelayanan Manajemen Resiko dan Keselamatan Pasien;
 - g. Komite Etik dan Hukum;
 - h. Badan Koordinasi Pendidikan;
 - i. Satuan Pengawas Internal;
 - j. Instalasi;
 - k. Kesekretariatan; dan
 - l. Pegawai lainnya yang ditetapkan RSUA.

- (2) Ketentuan yang mengatur Pegawai dalam kategori Kelompok Staf Medik sebagai dokter mitra atau dokter yang menempatkan Surat Izin Praktik di RSUD diatur khusus dengan Peraturan Direktur.

BAB III JENIS, STATUS, DAN KEDUDUKAN

Bagian Kesatu Jenis

Pasal 4

Pegawai RSUD terdiri atas:

- a. PT; dan
- b. PTT.

Bagian Kedua Status

Pasal 5

- (1) PT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a diangkat melalui Keputusan Direktur setelah mendapatkan persetujuan Rektor melalui Wakil Rektor Bidang Sumber Daya.
- (2) PTT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b diangkat sebagai pegawai dengan Perjanjian Kinerja oleh Direktur sesuai dengan kebutuhan RSUD.
- (3) Pegawai RSUD memiliki nomor induk pegawai yang terintegrasi dalam Lingkungan UNAIR.

Bagian Ketiga Kedudukan

Pasal 6

- (1) Pegawai RSUD memiliki kedudukan sebagai perorangan yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan atau bidang lainnya yang dapat berguna dalam kegiatan pelayanan kesehatan.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam:
 - a. tenaga psikologi klinis;
 - b. tenaga keperawatan;
 - c. tenaga kebidanan;
 - d. tenaga kefarmasian;
 - e. tenaga kesehatan masyarakat;
 - f. tenaga kesehatan lingkungan;
 - g. tenaga gizi;
 - h. tenaga keterampilan fisik;
 - i. tenaga keteknisian medis;
 - j. tenaga teknik biomedika;
 - k. tenaga kesehatan tradisional; dan
 - l. tenaga lainnya yang sesuai dengan struktur dan organisasi RSUD.
- (3) Bidang lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pegawai yang tidak dapat melakukan intervensi medis teknis terhadap pasien, yaitu yang bertugas pada unit:
 - a. administrasi atau kesekretariatan;
 - b. keuangan;

- c. tata usaha;
- d. kearsipan;
- e. pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
- f. keamanan; dan
- g. kebersihan.

(4) Pegawai RSUA melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Direktur.

(5) Pegawai RSUA harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

BAB IV FUNGSI, TUGAS, DAN PERAN

Bagian Kesatu Fungsi

Pasal 7

Pegawai RSUA berfungsi sebagai:

- a. pelaksana kebijakan Upaya Kesehatan pada RSUA; dan
- b. pelayan pasien dan masyarakat;

Bagian Kedua Tugas

Pasal 8

Pegawai RSUA bertugas:

- a. melaksanakan kebijakan Upaya Kesehatan yang ditetapkan oleh Direktur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan pelayanan kepada pasien dan masyarakat secara profesional dan berkualitas;

Bagian Ketiga Peran

Pasal 9

Pegawai RSUA berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan teknis kebijakan Upaya Kesehatan yang profesional, bebas dari intervensi, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB V PERENCANAAN, REKRUITMEN DAN PERSYARATAN

Bagian Kesatu Perencanaan

Pasal 10

Direktur berwenang untuk menetapkan kebutuhan Pegawai RSUA, baik dalam jumlah, jenis, maupun dalam Kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pembangunan kesehatan.

Pasal 11

- (1) Direktur menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan Rekrutmen dalam rangka memenuhi kebutuhan Pegawai RSUD.
- (2) Perencanaan Rekrutmen Pegawai RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun secara berjenjang berdasarkan kebutuhan penyelenggaraan pembangunan dan Upaya Kesehatan.
- (3) Kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pemetaan Tenaga Kesehatan.

Pasal 12

- (1) Direktur dalam menyusun perencanaan Rekrutmen Pegawai RSUD harus memperhatikan aspek-aspek:
 - a. jenis dan jumlah formasi,
 - b. kualifikasi atau syarat sesuai dengan Standar Profesi;
 - c. jenis tahapan seleksi beserta jangka waktu;
 - d. kemampuan pembiayaan;
 - e. beban kerja;
 - f. strategis bisnis RSUD; dan
 - g. sarana dan prasarana.
- (2) Analisa terhadap aspek-aspek sebagaimana dimaksud ayat (1) disusun menjadi suatu dokumen untuk mendapat persetujuan Rektor.

Bagian Kedua Rekrutmen

Paragraf 1 Rekrutmen PT

Pasal 13

- (1) Berdasarkan persetujuan Rektor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2), ditindaklanjuti oleh Direktorat SDM dengan pembentukan Panitia Seleksi yang terdiri atas:
 - a. unsur RSUD yang diusulkan oleh Direktur; dan
 - b. unsur Direktorat SDM.
- (2) Direktorat SDM mengumumkan pembukaan Rekrutmen PT dengan memuat informasi mengenai linimasa (*timeline*), formasi yang dibutuhkan, dan persyaratan secara luas dan terbuka.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Rekrutmen PT diatur dengan Peraturan Direktur.

Paragraf 2 Rekrutmen PTT

Pasal 14

- (1) Direktur melaksanakan Rekrutmen PTT berdasarkan dokumen analisa kebutuhan beban kerja dalam mencapai target RSUD yang telah mendapat persetujuan Rektor.
- (2) Direktur mengumumkan pendaftaran Rekrutmen PTT dengan memuat informasi mengenai *timeline*, formasi yang dibutuhkan, dan persyaratan secara luas dan terbuka.

Bagian Ketiga Persyaratan

Paragraf 1 Persyaratan PT

Pasal 15

- (1) Pelamar yang akan mengikuti Rekrutmen Calon PT harus memenuhi persyaratan umum dan/atau persyaratan khusus.
- (2) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. warga negara Indonesia berusia paling tinggi 45 (empat puluh lima) tahun;
 - b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - c. setia pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - d. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindakan pidana kejahatan;
 - e. Memahami Standar Pelayanan Profesi yang diujikan;
 - f. tidak pernah diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil maupun pegawai swasta;
 - g. sehat jasmani, rohani, dan dapat menjalankan tugas;
 - h. tidak terikat sebagai Tenaga Kependidikan Pendidikan Kedokteran pada Lingkungan UNAIR;
 - i. tidak terikat sebagai pegawai negeri sipil/tenaga kependidikan tetap non pegawai negeri sipil pada perguruan tinggi lain
 - j. tidak terikat sebagai Pegawai Tetap pada lembaga lain; dan
 - k. bersedia ditempatkan di unit kerja yang ditentukan oleh RSUA.
- (3) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu memiliki salah satu di antara: Surat Izin Praktik, Sertifikat Profesi, atau Surat Tanda Registrasi untuk formasi tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya berlaku pada Pelamar pada formasi Tenaga Kesehatan.
- (5) Ketentuan lain yang mengatur persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan ditetapkan lebih lanjut oleh Direktur berdasarkan kebutuhan RSUA.

Paragraf 2 Persyaratan PTT

Pasal 16

- (1) Pelamar yang akan mengikuti Rekrutmen PTT harus memenuhi Persyaratan Umum dan Persyaratan Khusus.
- (2) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. warga negara Indonesia berusia paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun;
 - b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - c. setia pada Pancasila sebagai dasar Negara, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - d. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindakan pidana kejahatan;
 - e. tidak pernah diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil maupun pegawai swasta;

- f. sehat jasmani, rohani, dan dapat menjalankan tugas;
 - g. tidak terikat sebagai Tenaga Kependidikan Pendidikan Kedokteran pada Lingkungan UNAIR;
 - h. tidak terikat sebagai pegawai negeri sipil/tenaga kependidikan tetap non pegawai negeri sipil pada perguruan tinggi lain
 - i. tidak terikat sebagai Pegawai Tetap pada lembaga lain; dan
 - j. bersedia ditempatkan di unit kerja yang ditentukan oleh RSUA.
- (3) Persyaratan khusus PTT akan ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Direktur berdasarkan kebutuhan RSUA.

BAB VII PENGANGKATAN DAN MASA PERCOBAAN

Bagian Kesatu Pengangkatan dan Masa Percobaan Calon PT

Pasal 17

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seluruh tahapan seleksi PT diangkat oleh Direktur menjadi Calon PT setelah mendapatkan persetujuan dari Rektor.
- (2) Calon PT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditempatkan di Unit Kerja RSUA sebagai bentuk *On The Job Training* dalam Masa Percobaan.
- (3) Masa Percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku paling lama 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal pengangkatan sebagaimana tercantum dalam ayat (1).
- (4) Calon PT dapat diangkat menjadi PT setelah dinyatakan lulus Masa Percobaan berdasarkan Surat Keputusan Direktur.
- (5) Persyaratan kelulusan Masa Percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas:
 - a. perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan fungsional;
 - b. menjalani dengan baik pelatihan pra-tugas yang diselenggarakan oleh RSUA;
 - c. memenuhi tingkat kehadiran kerja; dan
 - d. prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan lain dinilai baik.
- (7) Pengangkatan calon PT menjadi PT dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan Kualifikasi Jabatan dan Kompetensi melalui penetapan oleh Direktur setelah mendapat persetujuan Rektor.
- (8) Calon PT yang telah diangkat menjadi PT wajib menjalani masa pengabdian paling sedikit selama 10 (sepuluh) tahun terhitung mulai dari tanggal pengangkatan.

Bagian Kedua Pengangkatan PTT

Pasal 18

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seluruh tahapan seleksi PTT diangkat oleh Direktur menjadi Calon PTT.
- (2) Calon PTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditempatkan di Unit Kerja RSUA sebagai bentuk *On The Job Training* dalam Masa Percobaan.
- (3) Masa Percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku paling lama 3 (tiga) bulan, terhitung mulai tanggal pengangkatan.

- (4) Calon PTT dapat diangkat menjadi PTT setelah dinyatakan lulus Masa Percobaan melalui Keputusan Direktur dengan memperhatikan Perjanjian Kinerja yang telah disepakati.
- (5) PTT yang telah diangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib bersedia ditempatkan pada unit di RSUD dengan memperhatikan kompetensi masing-masing formasi dan kebutuhan RSUD.
- (6) Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan paling lama 5 (lima) tahun.
- (7) Dalam hal jangka waktu Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan Perjanjian Kinerja dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara RSUD dengan pegawai, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan Perjanjian Kinerja beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (8) Dalam hal Perjanjian Kinerja yang telah diperpanjang sebagaimana diatur dalam ayat (7) telah habis masa berlakunya, maka dapat dilakukan pembaharuan sesuai kesepakatan antara RSUD dengan pegawai.
- (9) PTT berhak memperoleh perpanjangan Perjanjian Kinerja dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:
 - a. kedisiplinan;
 - b. perilaku;
 - c. prestasi kinerja dengan kategori baik;
 - d. kehadiran minimal 97% (sembilan puluh tujuh persen) dari waktu kerja efektif per tahun (waktu kerja efektif = 1250 jam per tahun); dan
 - e. sesuai kebutuhan.

BAB VIII HAK, KEWAJIBAN DAN BEBAN KERJA

Bagian Kesatu Hak

Pasal 19

- (1) Dalam melaksanakan tugas, PT berhak:
 - a. memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di RSUD;
 - b. memperoleh kenaikan pangkat sesuai ketentuan yang mengacu pada peraturan perundang-undangan
 - c. memperoleh promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja berdasarkan peraturan yang akan diatur dalam Peraturan Direktur;
 - d. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas;
 - e. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi; dan
 - f. memperoleh cuti sesuai peraturan yang berlaku.
- (2) penghasilan lain sebagaimana pada ayat (1) huruf a dapat berupa remunerasi kinerja, tunjangan, insentif atau bonus sesuai dengan kemampuan keuangan RSUD;
- (3) Dalam melaksanakan tugas, PTT berhak:
 - a. memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di RSUD;
 - b. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas;
 - c. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi; dan
 - d. memperoleh cuti sesuai peraturan yang berlaku.

- (4) penghasilan lain sebagaimana pada ayat (3) huruf a dapat berupa insentif atau bonus sesuai dengan kemampuan keuangan RSUA.
- (5) Calon PT yang menjalani masa percobaan berhak memperoleh gaji pokok sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok yang ditetapkan.
- (6) Besaran gaji pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan oleh Direktur.

Pasal 20

- (1) Bentuk Kesejahteraan PT disetarakan dengan bentuk kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang mengacu pada Peraturan Perundang-undangan di Bidang Aparatur Sipil Negara yang meliputi program pensiun, asuransi kesehatan dan cuti.
- (2) Bentuk Kesejahteraan PTT disesuaikan dengan kemampuan keuangan RSUA yang ditetapkan oleh Direktur.

Pasal 21

- (1) PT dan PTT diikutsertakan dalam Program Perlindungan Kesejahteraan berupa pemeliharaan kesehatan melalui Jaminan Kesehatan Nasional, dengan nilai paling tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Fasilitas Tabungan Dana Pensiun diberikan kepada PT.
- (2) Tabungan Dana Pensiun dikurangkan paling tinggi sebesar 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok.
- (3) Program pensiun bagi seorang PT dihitung sejak diangkat menjadi Calon PT sampai dengan berhenti, baik karena pensiun, meninggal dunia atau sebab lain.

Pasal 23

- (1) Cuti, meliputi:
 - a. cuti tahunan, diberikan kepada PT yang telah bekerja paling singkat 1 (satu) tahun secara terus menerus selama 12 (dua belas) hari kerja;
 - b. cuti tahunan diberikan kepada PT dan PTT yang telah bekerja paling singkat 1 (satu) tahun secara terus menerus selama 12 (dua belas) hari kerja;
 - c. cuti besar diberikan kepada PT selama 2 (dua) bulan, apabila telah bekerja paling singkat 6 (enam) tahun secara terus menerus;
 - d. cuti sakit diberikan kepada PT dan PTT yang menderita sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari, dengan cara mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang;
 - e. cuti bersalin diberikan kepada Pegawai Wanita ketika melahirkan anak pertama, kedua dan ketiga. Lama cuti bersalin diberikan 1 (satu) bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan;
 - f. cuti bersalin diberikan kepada Pegawai Wanita ketika melahirkan anak pertama, kedua dan ketiga. Lama cuti bersalin diberikan 1 (satu) bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan;
- (2) cuti alasan penting diberikan apabila:
 - a. Ibu, bapak, isteri atau suami, anak, kakak, mertua, atau menantu, sakit keras atau meninggal dunia;
 - b. Salah seorang anggota keluarga yang dimaksud pada huruf a meninggal dunia, dan menurut peraturan perundang-undangan yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia;

- c. Melangsungkan perkawinan pertama; atau
 - d. Menjalankan ibadah agama.
- (3) Cuti bersama, yang ditetapkan oleh pemerintah;
- (4) Cuti di luar tanggungan negara diberikan kepada PT yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus-menerus untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun karena alasan pribadi dan mendesak antara lain sebagai berikut:
- a. mengikuti atau mendampingi suami/isteri tugas negara/tugas belajar di dalam/luar negeri;
 - b. mendampingi suami/isteri bekerja di dalam/luar negeri;
 - c. menjalani program untuk mendapatkan keturunan;
 - d. mendampingi anak yang berkebutuhan khusus;
 - e. mendampingi suami/isteri/anak yang memerlukan perawatan khusus; dan/atau
 - f. mendampingi/merawat orang tua/mertua yang sakit/uzur.
- (5) Cuti PTT, yang meliputi :
- a. Cuti Sakit;
 - b. Cuti Melahirkan; dan
 - c. Cuti Karena Alasan Penting
- (6) Selain cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Direktur berwenang menetapkan ketentuan cuti bagi PTT.

Bagian Kedua Kewajiban

Pasal 24

Dalam melaksanakan tugasnya Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap RSUA wajib:

- a. setia dan taat kepada UNAIR;
- b. bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan;
- c. bertindak obyektif dan tidak diskriminatif;
- d. melaksanakan tugas-tugas institusional lainnya untuk kemajuan RSUA;
- e. menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat UNAIR;
- f. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- g. memegang rahasia jabatan dan/atau profesi yang menurut sifatnya atau menurut perintah peraturan perundangan harus dirahasiakan;
- h. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- i. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah dan UNAIR.
- j. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- k. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- l. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dan/ atau milik UNAIR dengan sebaik-baiknya;
- m. menjaga atau memelihara dokumen, data, peralatan dan perlengkapan yang berhubungan dengan jabatan dan/atau kedinasan;
- n. mengetahui dan mengerti secara jelas tentang peraturan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang berlaku di lingkungan unit kerja;
- o. menjalankan tugas dalam jumlah jam kerja efektif paling rendah 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam per minggu;

- p. mematuhi peraturan perundangan-undangan, hukum dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika;
- q. loyal dan patuh pada pimpinan;
- r. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa;
- s. PTT yang mengundurkan diri setelah cuti bersalin sebelum berakhirnya Perjanjian Kinerja, wajib mengembalikan gaji selama cuti dan membayar denda yang kan diatur dengan Peraturan Direktur;
- t. Calon PT yang mengundurkan diri dalam masa percobaan wajib membayar biaya penggantian;
- u. Calon PT wajib menempatkan surat-surat izin yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan di RSUD;
- v. Ketentuan dalam huruf t juga berlaku bagi PT yang mengundurkan diri sebelum habisnya masa pengabdian sebagaimana tercantum dalam Pasal 17 ayat (8);
- w. Ketentuan lebih lanjut terkait biaya penggantian mengacu pada aturan kepegawaian di lingkungan UNAIR;
- x. Ketentuan kewajiban membayar biaya penggantian dikecualikan bagi: calon Pegawai Tetap yang dikenakan sanksi pemberhentian dalam masa percobaan karena melanggar peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan disiplin;
- y. pengecualian sebagaimana dimaksud pada huruf x berlaku pula bagi Pegawai yang mengundurkan diri karena diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan UNAIR.

Bagian Ketiga Larangan

Pasal 25

Dalam melaksanakan tugas, Pegawai RSUD dilarang:

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. tanpa izin RSUD menjadi pegawai atau bekerja untuk lembaga atau organisasi lain;
- d. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik UNAIR secara tidak sah;
- e. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan RSUD dan/atau negara;
- f. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- g. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- h. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- i. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- j. memberikan dukungan dan terlibat dalam kegiatan pencalonan Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- k. membocorkan rahasia dokumen/jabatan/pekerjaan yang diwajibkan kepadanya untuk dirahasiakan;
- l. memalsukan data, tanda tangan, dan/atau dokumen lain yang dapat merugikan UNAIR;
- m. melakukan pelanggaran terhadap aturan berperilaku di lingkungan UNAIR;
- n. tidak melaksanakan perintah atasan sesuai tugas dan fungsinya;

- o. tidak menjaga atau memelihara peralatan atau perlengkapan RSUA yang menjadi tanggung jawabnya;
- p. melakukan tindakan asusila;
- q. menjadi anggota atau simpatisan organisasi terlarang;
- r. melakukan perbuatan yang dapat merugikan RSUA secara melawan hukum;
- s. melakukan tindak pidana;
- t. terlambat masuk kerja;
- u. pulang mendahului; dan
- v. tidak masuk kerja tanpa izin atau keterangan yang sah.

Bagian Keempat Beban Kerja

Pasal 26

- (1) Beban kerja Pegawai Tetap RSUA mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan, melaksanakan, melakukan evaluasi tugas-tugas sesuai dengan bidang tugas yang telah ditetapkan.
- (2) Beban kerja Pegawai Tidak Tetap RSUA mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan, melaksanakan, melakukan evaluasi tugas-tugas sesuai dengan bidang tugas yang telah ditetapkan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap RSUA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Direktur berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 27

- (1) Direktur berwenang mengusulkan Jabatan Fungsional bagi Pegawai RSUA berdasarkan rumpun jabatan Unit Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional dan Angka Kredit bagi Pegawai RSUA ditetapkan oleh Rektor.

BAB VIII PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN

Bagian Kesatu Pengembangan

Pasal 28

- (1) Pengembangan diarahkan untuk meningkatkan mutu dan karier Pegawai RSUA melalui pendidikan dan pelatihan serta kesinambungan dalam menjalankan praktik.
- (2) Pengembangan dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan bidang-bidang pada RSUA.
- (3) Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (2) meliputi:
 - a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; dan
 - b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.

- (4) Pengembangan dilaksanakan berdasarkan 2 (dua) jenis, meliputi:
 - a. *Degree Training*, berupa peningkatan kualifikasi pendidikan pada jenjang tertentu sesuai kebutuhan RSUA; dan
 - b. *Non Degree Training*, yaitu pengembangan kompetensi keahlian sesuai dengan jenjang jabatan fungsional pada masing-masing formasi.
- (5) Pengembangan Pegawai RSUA dapat diselenggarakan oleh RSUA dengan bekerjasama dengan UNAIR, pemerintah, dan/atau unsur Fasilitas Kesehatan lainnya dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, lokakarya, *workshop* atau bentuk lainnya.
- (6) Untuk pengembangan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4), setiap bidang-bidang pada RSUA dapat menyusun Rencana Pengembangan Kompetensi Tahunan yang tertuang dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan.
- (7) Pengembangan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) juga harus memiliki tenaga pelatih yang sesuai dengan Standar Profesi dan Standar Kompetensi serta diselenggarakan oleh institusi penyelenggara pelatihan yang terakreditasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) akan dievaluasi oleh masing-masing Kepala Bidang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karir.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pengembangan Pegawai RSUA diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur.

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 29

- (1) Pembinaan Pegawai RSUA dilakukan oleh Direktur melalui Wakil Direktur Sumber Daya dan Keuangan dan dilaporkan ke Direktorat SDM.
- (2) Pembinaan Pegawai RSUA diarahkan pada jenjang karier, kompetensi, disiplin, sistem merit, penghargaan atau sanksi, etika dan peningkatan kesejahteraan.

BAB IX PERJANJIAN KINERJA

Pasal 30

- (1) Setiap Pegawai RSUA wajib melaksanakan tugas dan kewajibannya yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja dengan RSUA.
- (2) Perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. identitas para pihak;
 - b. hak dan kewajiban para pihak; dan
 - c. target kinerja.

Pasal 31

- (1) Hubungan Kerja antara RSUA dengan PT dapat berakhir karena:
 - a. diberhentikan
 - b. pegawai meninggal dunia;
 - c. adanya putusan pengadilan; atau

- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kinerja, peraturan internal UNAIR dan RSUA, yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Hubungan Kerja antara RSUA PTT dapat berakhir karena:
- a. diberhentikan
 - b. pegawai meninggal dunia;
 - c. berakhirnya jangka waktu perjanjian kinerja;
 - d. adanya putusan pengadilan; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kinerja, peraturan internal UNAIR dan RSUA, yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

BAB X SANKSI

Bagian Pertama Pelanggaran

Pasal 32

- (1) Pegawai RSUA yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, disiplin kerja, kewajiban, etika dan/atau larangan dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (2) Jenis/tingkat sanksi atas pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. pembebasan tugas (skorsing); dan/atau
 - d. pemberhentian.
- (3) Sanksi yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan pada ketentuan UNAIR, RSUA, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua Pemberhentian

Pasal 33

- (1) PT dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai Pegawai RSUA karena:
 - a. mencapai batas usia pensiun;
 - b. perampangan organisasi atau kebijakan UNAIR dan RSUA;
 - c. tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
 - d. meninggal dunia atau hilang;
 - e. melakukan tindak pidana dengan ancaman hukuman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun;
 - f. pelanggaran disiplin;
 - g. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; dan
 - h. tidak terbatas yang dimaksud dengan hal lain.
- (2) PTT dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai Pegawai Tetap Rumah Sakit karena:
 - a. atas permintaan sendiri;
 - b. Perjanjian Kinerja berakhir;
 - c. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah;
 - d. tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
 - e. meninggal dunia atau hilang;

- f. melakukan tindak pidana/penyelewengan dengan ancaman hukuman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun;
 - g. pelanggaran disiplin;
 - h. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - i. karena hal lain yang diatur dalam Peraturan di lingkungan UNAIR dan RSUA.
- (3) PT dan PTT dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena alasan sebagai berikut:
- a. ditetapkan sebagai tersangka;
 - b. terbukti menggunakan ijazah palsu dalam pembinaan kepegawaian;
 - c. melakukan tindak pelanggaran disiplin berat sesuai dengan aturan yang berlaku; atau
 - d. tidak melapor setelah selesai menjalankan tugas belajar paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa tugas belajar.
- (4) Direktur berwenang melakukan pemberhentian PT dan PTT sesuai dengan peraturan di lingkungan UNAIR dan RSUA.

BAB XI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

- (1) PTT yang sudah bekerja di RSUA sebelum ditetapkan peraturan ini diberikan kesempatan untuk mengikuti proses Rekrutmen PT.
- (2) PTT yang tidak menggunakan kesempatan untuk mengikuti proses seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau tidak lulus seleksi diberikan kesempatan menjadi PTT berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- (3) Proses rekrutmen PT yang sedang dilakukan sebelum ditetapkan peraturan ini tetap berlangsung dan menyesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan ini.

BAB XII PENUTUP

Pasal 35

- (1) Ketentuan-ketentuan lain yang bertentangan dengan peraturan ini dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Hal-hal yang menyangkut teknis pelaksanaan dari Peraturan Rektor ini akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur.
- (3) Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Salinan disampaikan Yth :
Pimpinan Unit Kerja di Lingkungan UNAIR.

Ditetapkan di Surabaya
Pada tanggal 5 April 2021

REKTOR,

TTD

MOHAMMAD NASIH
NIP. 196508061992031002

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretaris Universitas,



KOKO SRIMULYO
NIP. 196602281990021001