



SALINAN

BUPATI KEBUMEN
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI KEBUMEN
NOMOR 66 TAHUN 2023

TENTANG

PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH KABUPATEN KEBUMEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KEBUMEN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pemenuhan efektivitas penyelenggaraan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat pada Badan Layanan Umum Daerah, perlu memenuhi kebutuhan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, pengadaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, batas usia, masa kerja, hak, kewajiban dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya diatur dengan Peraturan Bupati;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Kabupaten Kebumen;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);



3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik 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 Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);



8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
12. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 20 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Kerja Kementerian Kesehatan Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 653);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Tahun 2018 Nomor 1213);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2020 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 170);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH KABUPATEN KEBUMEN.



BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kebumen.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kebumen.
4. Dinas Kesehatan dan Pengendalian Penduduk atau dengan sebutan lainnya yang selanjutnya disebut Dinkes PPKB adalah Dinas Kesehatan dan Pengendalian Penduduk Kabupaten Kebumen.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau dengan sebutan lainnya yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/ badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
7. Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah Kabupaten Kebumen.
8. 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, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya diwilayah kerjanya.
9. Pejabat Pengelola adalah sumber daya manusia BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian pelayanan.
10. Pegawai Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai yang diangkat guna melaksanakan tugas yang bersifat teknis fungsional dan administratif sesuai dengan kebutuhan serta digaji berdasarkan ketentuan dan kemampuan UPT Puskesmas dan Rumah Sakit.
11. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
12. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
13. Pengadaan pegawai adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi mulai dari perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi Pegawai BLUD.



14. Pengangkatan adalah penetapan sebagai Pegawai BLUD pada UPT Puskesmas dan Rumah Sakit terhadap pelamar yang telah dinyatakan lulus dalam seleksi penerimaan dengan Keputusan Pengangkatan oleh pemimpin BLUD.
15. Tenaga profesional adalah orang yang sumber penghasilannya dari pekerjaan atau kegiatan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Bupati ini bermaksud memberikan dasar pengadaan, pengangkatan, dan pemberhentian Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

- (1) Mendorong pengelolaan BLUD yang profesional dalam rangka mewujudkan tujuan BLUD untuk menyediakan layanan umum secara lebih efektif, efisien, ekonomis, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan dan manfaat sejalan dengan praktek bisnis yang sehat.
- (2) Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia BLUD dalam rangka peningkatan pelayanan dan kinerja keuangan BLUD.
- (3) Terselenggaranya tertib administrasi dalam proses pengadaan, pengangkatan, dan pemberhentian Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. sumber daya manusia BLUD;
- b. manajemen Pejabat Pengelola BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya;
- c. manajemen Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya;
- d. pengawasan dan pengendalian;
- e. pembinaan; dan
- f. pembiayaan.

BAB IV SUMBER DAYA MANUSIA BLUD

Pasal 5

- (1) Sumber daya manusia BLUD terdiri atas :
 - a. Pejabat Pengelola BLUD; dan
 - b. Pegawai BLUD.



- (2) Pejabat Pengelola BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan.
- (3) Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD.
- (4) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berasal dari:
 - a. pegawai negeri sipil;
 - b. pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. Tenaga Profesional lainnya.

BAB V

MANAJEMEN PEJABAT PENGELOLA BLUD YANG BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA

Pasal 6

- (1) Jenis Pejabat Pengelola BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya terdiri dari:
 - a. pemimpin;
 - b. pejabat keuangan;
 - c. pejabat teknis.
- (2) Pejabat Pengelola diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (3) Pemimpin bertanggung jawab kepada Bupati.
- (4) Pejabat keuangan dan pejabat teknis bertanggung jawab kepada pemimpin.
- (5) Pejabat keuangan dijabat oleh pegawai negeri sipil.
- (6) Sebutan pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku di BLUD.

BAB VI

MANAJEMEN PEGAWAI BLUD YANG BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Manajemen Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya meliputi:

- a. jenis tenaga;
- b. penetapan kebutuhan;
- c. pengadaan;
- d. penilaian kinerja;
- e. hak;
- f. disiplin pegawai;
- g. pemutusan hubungan perjanjian kerja;



- h. perlindungan; dan
- i. cuti.

Bagian Kedua

Jenis Tenaga

Pasal 8

- (1) Jenis tenaga BLUD yang berasal dari profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi:
 - a. tenaga medis;
 - b. tenaga paramedis;
 - c. tenaga kesehatan lainnya;
 - d. tenaga non kesehatan; dan
 - e. tenaga penunjang.
- (2) Tenaga penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e terdiri dari antara lain:
 - a. tenaga keamanan adalah tenaga yang memiliki sertifikat pelatihan keamanan dari instansi atau lembaga yang berwenang;
 - b. tenaga kebersihan adalah tenaga yang memiliki sertifikat pelatihan pencegahan infeksi dari instansi atau lembaga yang berwenang;
 - c. pengemudi adalah tenaga yang memiliki SIM A yang masih berlaku; dan/atau
 - d. pramu saji adalah tenaga yang memiliki sertifikat pelatihan keamanan pangan dari instansi atau lembaga yang berwenang.

Bagian Ketiga

Penetapan Kebutuhan

Pasal 9

- (1) Setiap BLUD menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (2) Penyusunan kebutuhan jumlah Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
- (3) Penyusunan kebutuhan jumlah Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan satu kesatuan dengan penyusunan kebutuhan ASN.
- (4) Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bagian Keempat

Pengadaan

Pasal 10

- (1) Pengadaan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan.



- (2) Pengadaan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a sampai dengan huruf d dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi dan pengumuman hasil seleksi; dan
 - e. pengangkatan menjadi Pegawai BLUD.
- (3) Pengadaan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf e dilakukan melalui *e-catalog*.

Paragraf 1

Perencanaan

Pasal 11

Perencanaan pengadaan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a dilakukan melalui tahapan:

- a. pembentukan panitia seleksi paling sedikit terdiri dari unsur:
 1. BKPSDM;
 2. Dinkes PPKB; dan
 3. perwakilan BLUD.
- b. penyusunan jadwal seleksi pengadaan; dan
- c. penyiapan prasarana dan sarana pengadaan.

Paragraf 2

Pengumuman Lowongan

Pasal 12

- (1) Panitia seleksi pengadaan Pegawai BLUD mengumumkan lowongan jabatan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya secara terbuka kepada masyarakat.
- (2) 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;
 - g. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar; dan
 - h. *helpdesk/call center*/media sosial resmi yang dikelola Instansi Pemerintah.
- (3) Pengumuman lowongan jabatan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya dilakukan menggunakan media elektronik dan media nonelektronik yang mudah diketahui masyarakat luas.



Paragraf 3

Pelamaran

Pasal 13

- (1) Setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai BLUD.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. usia 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;
 - b. 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;
 - c. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai ASN, Pegawai BLUD, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta, termasuk pegawai Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah;
 - d. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
 - e. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;
 - f. memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan;
 - g. sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar yang dibuktikan dengan:
 - 1) surat keterangan sehat dari dokter unit pelayanan kesehatan pemerintah sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar; dan
 - 2) surat keterangan tidak mengonsumsi/menggunakan narkoba, psikotropika, prekursor, dan zat adiktif lainnya yang ditandatangani oleh dokter dari unit pelayanan kesehatan pemerintah atau pejabat yang berwenang dari badan/Lembaga yang diberikan kewenangan untuk pengujian zat narkoba yang wajib diserahkan setelah pelamar tersebut dinyatakan lulus seleksi pengadaan Pegawai BLUD.
 - h. Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh Kepala Dinkes PPKB.



Paragraf 4
Seleksi dan Pengumuman Hasil Seleksi

Pasal 14

Penyelenggaraan seleksi pengadaan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya terdiri dari 3 (tiga) tahapan, yaitu:

- a. seleksi administrasi;
- b. seleksi kompetensi; dan
- c. wawancara.

Pasal 15

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dilakukan untuk mencocokkan persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar.
- (2) Panitia seleksi pengadaan Pegawai BLUD wajib mengumumkan hasil seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara terbuka melalui media elektronik dan media nonelektronik yang mudah diketahui masyarakat luas, baik yang lulus maupun tidak lulus seleksi administrasi.
- (3) Pelamar yang lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak mengikuti seleksi kompetensi.

Pasal 16

- (1) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b dilakukan untuk menilai kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan.
- (2) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan sistem *Computer Assisted Test* yang diselenggarakan oleh panitia seleksi.
- (3) Sistem *Computer Assisted Test* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperuntukkan bagi jenis tenaga paramedis, tenaga kesehatan lainnya dan tenaga non kesehatan.
- (4) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi tenaga medis dan tenaga penunjang ditentukan tersendiri oleh panitia seleksi.

Pasal 17

- (1) Peserta seleksi kompetensi yang telah dinyatakan lulus seleksi kompetensi mengikuti tes wawancara yang diselenggarakan oleh panitia seleksi.
- (2) Tes wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertujuan untuk menilai moralitas dan integritas peserta seleksi kompetensi.
- (3) Hasil tes wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan sebagai bahan penetapan kelulusan hasil seleksi.



Pasal 18

- (1) Hasil seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dan hasil tes wawancara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) disampaikan oleh panitia seleksi pengadaan Pegawai BLUD kepada Kepala Dinkes PPKB dalam bentuk salinan digital dan salinan cetak.
- (2) Panitia seleksi mengolah hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Hasil pengolahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Kepala Dinkes PPKB sebagai laporan dan dasar penetapan kelulusan seleksi.
- (4) Berdasarkan penetapan kelulusan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) panitia seleksi pengadaan Pegawai BLUD mengumumkan hasil seleksi.
- (5) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (4) memuat nama jabatan yang dilamar, kualifikasi pendidikan, nama peserta seleksi, nilai hasil seleksi yang disusun berdasarkan peringkat, dan informasi lain yang diperlukan.
- (6) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui media elektronik dan media nonelektronik yang mudah diketahui masyarakat luas.

Paragraf 5

Pengangkatan Menjadi Pegawai BLUD yang berasal dari
Tenaga Profesional lainnya

Pasal 19

- (1) Panitia seleksi pengadaan Pegawai BLUD melakukan pemberitahuan kepada peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi.
- (2) Batas waktu untuk melengkapi persyaratan bagi peserta seleksi yang dinyatakan lulus dan diterima, paling lambat 15 (lima belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Kepala Dinkes PPKB atau pemimpin BLUD dan calon Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya menandatangani perjanjian kerja.
- (4) Kepala Dinkes PPKB menetapkan keputusan pengangkatan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya.
- (5) Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya ditugaskan/ditempatkan pada unit kerja yang ditentukan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.
- (6) Gaji dan/atau tunjangan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya dibayarkan setelah yang bersangkutan dinyatakan melaksanakan tugas berdasarkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.



- (7) Kepala Dinkes PPKB dapat mengganti Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya yang mengundurkan diri sebelum dan sesudah masa perikatan selesai dengan peserta seleksi yang sebelumnya telah mengikuti proses tahapan pemilihan pada jabatan yang sama.
- (8) Peserta seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (7) merupakan peserta seleksi terbaik peringkat berikutnya pada seleksi tahun berjalan.

Bagian Kelima
Penilaian Kinerja
Paragraf 1
Penilaian Kinerja Pegawai BLUD

Pasal 20

- (1) Penilaian kinerja Pegawai BLUD bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja.
- (2) Penilaian kinerja Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku Pegawai BLUD.
- (3) Penilaian kinerja Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja Pegawai BLUD berada di bawah kewenangan pemimpin BLUD pada BLUD masing-masing.
- (5) Penilaian kinerja Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari Pegawai BLUD.
- (6) Penilaian kinerja Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- (7) Hasil penilaian kinerja Pegawai BLUD disampaikan kepada tim penilai kinerja Pegawai BLUD.
- (8) Hasil penilaian kinerja Pegawai BLUD dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
- (9) Pegawai BLUD yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja Pegawai BLUD tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari Pegawai BLUD.

Paragraf 2
Masa Perjanjian Kerja

Pasal 21

- (1) Masa perjanjian kerja bagi Pegawai BLUD berakhir sesuai dengan tahun anggaran berjalan dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.



- (2) Perpanjangan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan Kepala Dinkes PPKB atau pemimpin BLUD.
- (3) Perpanjangan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan pada pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya dengan batas usia maksimal 59 (lima puluh sembilan) tahun.

Bagian Keenam
Hak

Paragraf 1
Penggajian dan Tunjangan

Pasal 22

- (1) Pegawai BLUD diberikan gaji dan tunjangan.
- (2) Gaji dan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2
Pengembangan Kompetensi

Pasal 23

- (1) Dalam rangka pengembangan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan tugas, Pegawai BLUD diberikan kesempatan untuk pengayaan pengetahuan, sesuai kemampuan BLUD masing-masing.
- (2) Setiap Pegawai BLUD memiliki kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pada Pegawai BLUD.
- (4) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak termasuk di dalamnya tugas belajar.
- (5) Dalam hal terdapat keterbatasan kesempatan pengembangan kompetensi, prioritas diberikan dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja Pegawai BLUD yang bersangkutan.

Pasal 24

Pegawai BLUD yang mengikuti pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) dievaluasi oleh pemimpin BLUD dan dipergunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk perpanjangan perjanjian kerja.

Pasal 25

- (1) Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi Pegawai BLUD dilaksanakan oleh pemimpin BLUD.



- (2) Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Pemberian Penghargaan

Pasal 26

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

Pasal 27

- (1) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dapat berupa pemberian:
 - a. piagam penghargaan; dan/atau
 - b. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.
- (2) Pemberian penghargaan berupa piagam penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diberikan kepada Pegawai BLUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberian penghargaan berupa kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, diberikan kepada Pegawai BLUD yang mempunyai hasil penilaian kinerja yang paling baik.

Bagian Ketujuh
Disiplin Pegawai

Pasal 28

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, Pegawai BLUD wajib mematuhi disiplin Pegawai BLUD.
- (2) Pimpinan BLUD melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai BLUD serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) Pegawai BLUD yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- (4) Tata cara pengenaan hukuman disiplin bagi Pegawai BLUD dilaksanakan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Bagian Kedelapan
Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Pegawai BLUD

Paragraf 1
Umum

Pasal 29

- (1) Hubungan Perjanjian Kerja Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya berakhir apabila:
 - a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;



- b. meninggal dunia; atau
 - c. pemutusan kerja sewaktu-waktu.
- (2) Pemutusan kerja sewaktu-waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
- a. Pemutusan hubungan perjanjian kerja dilakukan dengan hormat karena:
 - 1) atas permintaan sendiri;
 - 2) perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan pegawai;
 - 3) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati;
 - 4) melakukan pelanggaran disiplin pegawai tingkat berat; atau
 - 5) tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
 - b. Pemutusan hubungan perjanjian kerja pegawai dilakukan dengan tidak hormat karena:
 - 1) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - 3) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Paragraf 2

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena Jangka Waktu Perjanjian Kerja Berakhir

Pasal 30

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai BLUD karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf a yaitu termasuk telah mencapai batas usia tertentu dalam jabatan yang diduduki.
- (2) Batas usia tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu 60 (enam puluh) tahun.
- (3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai BLUD karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir ditetapkan oleh Kepala Dinkes PPKB atau pemimpin BLUD .
- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mulai berlaku pada saat berakhirnya perjanjian kerja.



Paragraf 3
Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena Meninggal Dunia

Pasal 31

- (1) Pegawai BLUD yang meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf b dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagai Pegawai BLUD dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan gaji 3 (tiga) bulan berturut-turut atau sesuai dengan kemampuan masing-masing BLUD.
- (3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai BLUD karena meninggal dunia ditetapkan oleh Kepala Dinkes PPKB atau pemimpin BLUD.

Paragraf 4
Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja
Karena atas Permintaan Sendiri

Pasal 32

- (1) Pegawai BLUD yang mengajukan permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf a angka 1, diputus hubungan perjanjian kerjanya dengan hormat sebagai Pegawai BLUD.
- (2) Permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disetujui atau ditunda sampai dengan jangka waktu perjanjian kerja berakhir.
- (3) Permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetujui, apabila:
 - a. telah memenuhi masa perjanjian kerja paling kurang 90% (sembilan puluh persen); atau
 - b. telah memenuhi target kinerja paling kurang 90% (sembilan puluh persen).
- (4) Permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunda, apabila tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Apabila yang bersangkutan tidak mematuhi penundaan sebagai dimaksud pada ayat (4) pegawai dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- (6) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat atas permintaan sendiri masih dapat melamar sebagai Pegawai BLUD.



- (7) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri tidak dapat melamar sebagai Pegawai BLUD.

Pasal 33

- (1) Permohonan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai BLUD diajukan secara tertulis kepada Kepala Dinas PPKB atau pemimpin BLUD.
- (2) Permohonan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima atau dapat ditunda sampai dengan perjanjian kerja berakhir.
- (3) Dalam hal permohonan pemutusan perjanjian kerja diterima, Kepala Dinas PPKB atau pemimpin BLUD menetapkan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai BLUD.
- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemutusan hubungan perjanjian kerja diterima.
- (5) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Paragraf 5

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Perampungan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah Yang Mengakibatkan Pengurangan Pegawai

Pasal 34

- (1) Dalam hal terjadi perampungan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf a angka 2, maka dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagai pegawai.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja akibat perampungan organisasi dapat melamar sebagai Pegawai BLUD.

Paragraf 6

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja
Karena Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani

Pasal 35

- (1) Pegawai BLUD yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf a angka 3 dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja.
- (2) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud pada ayat (1) karena:
 - a. kecelakaan kerja yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan perjanjian kerja; atau
 - b. sakit terus menerus selama 30 (tiga puluh) hari berturut-turut.
- (3) Ketidaccakapan jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuktikan berdasarkan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan.



- (4) Tim penguji kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah tim penguji kesehatan yang ditetapkan oleh Kepala Dinkes PPKB

Pasal 36

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai BLUD yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani ditetapkan oleh Kepala Dinkes PPKB atau pemimpin BLUD dengan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai BLUD.
- (2) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah diterimanya hasil pemeriksaan kesehatan Pegawai BLUD oleh tim penguji kesehatan.
- (3) Pegawai yang diputus hubungan perjanjian kerjanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diputus dengan hormat dan mendapat hak gaji paling banyak 3 (tiga) bulan berturut-turut atau sesuai dengan kemampuan masing-masing BLUD.

Paragraf 7

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Pelanggaran Disiplin

Pasal 37

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin pegawai tingkat berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf b angka 1, apabila tidak mematuhi kewajiban atau melanggar larangan sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja karena pelanggaran disiplin, tidak dapat melamar sebagai Pegawai BLUD.

Pasal 38

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja yang melakukan pelanggaran disiplin diusulkan oleh pejabat yang membidangi disertai penilaian kinerjanya.
- (2) Kepala Dinkes PPKB atau pemimpin BLUD menetapkan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai BLUD.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemutusan hubungan perjanjian kerja diterima.

Paragraf 8

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Tidak Memenuhi Target Kinerja

Pasal 39

- (1) Pegawai yang tidak memenuhi target kinerja dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf b angka 2 berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana ayat (1) dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat dan tidak dapat melamar sebagai Pegawai BLUD.



Pasal 40

- (1) Pegawai BLUD yang tidak memenuhi target kinerja diusulkan pemutusan hubungan perjanjian kerja oleh pejabat yang membidangi disertai penilaian kinerjanya.
- (2) Kepala Dinkes PPKB atau pemimpin BLUD menetapkan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai BLUD.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemutusan hubungan perjanjian kerja diterima.

Paragraf 9

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja
karena Melakukan Penyelewengan Terhadap Pancasila
dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 41

- (1) Pegawai yang melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf b angka 3 dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat melamar sebagai Pegawai BLUD.

Paragraf 10

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja
Karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik

Pasal 42

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf b angka 4 diberhentikan tidak dengan hormat.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat melamar sebagai Pegawai BLUD.

Pasal 43

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai BLUD yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diusulkan oleh pejabat yang membidangi kepegawaian pada BLUD.
- (2) Kepala Dinkes PPKB atau pemimpin BLUD menetapkan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagai Pegawai BLUD.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah Pegawai BLUD yang bersangkutan terbukti menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.



- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mulai berlaku terhitung mulai tanggal yang bersangkutan terbukti menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Paragraf 11

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena Dihukum Penjara atau Kurungan Berdasarkan Putusan Pengadilan Yang Telah Memiliki Kekuatan Hukum Tetap

Pasal 44

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai BLUD karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sebagaimana dimaksud dalam 29 ayat (2) huruf b angka 5 diberhentikan tidak dengan hormat.
- (2) Pegawai yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat melamar sebagai Pegawai BLUD.

Pasal 45

- (1) Pimpinan BLUD menetapkan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai BLUD.
- (2) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mulai berlaku terhitung yang bersangkutan ditetapkan sebagai tersangka berdasarkan register perkara di pengadilan.

Bagian Kesembilan Perlindungan

Pasal 46

- (1) Pimpinan BLUD memberikan perlindungan berupa:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan kematian; dan
 - d. bantuan hukum.
- (2) Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.
- (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya sesuai kemampuan masing-masing BLUD.



Bagian Kesepuluh Cuti

Paragraf 1 Umum

Pasal 47

- (1) Setiap Pegawai BLUD berhak mendapatkan cuti.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh pemimpin BLUD.

Paragraf 2 Jenis Cuti

Pasal 48

Cuti sebagaimana dimaksud pada Pasal 47 ayat (1) terdiri atas:

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

Paragraf 3 Cuti Tahunan

Pasal 49

- (1) Pegawai BLUD 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 BLUD yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pemimpin BLUD.
- (4) Hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara tertulis oleh pemimpin BLUD.

Pasal 50

- (1) Pegawai BLUD berhak atas cuti tahunan dengan mengecualikan ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 49 ayat (1) dalam hal:
 - a. Ibu, bapak, istri/suami, anak, dan/atau mertua sakit keras atau meninggal dunia dan yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal; atau
 - b. melangsungkan perkawinan pertama.
- (2) Lamanya hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 6 (enam) hari kerja.



- (3) Dalam hal Pegawai BLUD 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.

Paragraf 4
Cuti Sakit

Pasal 51

Setiap Pegawai BLUD yang sakit berhak atas cuti sakit.

Pasal 52

- (1) Pegawai BLUD yang sakit lebih dari 1 (satu) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pemimpin dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- (2) Pegawai BLUD yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan Pegawai yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis pemimpin BLUD 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 pernyataan 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 BLUD yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja.

Pasal 53

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

Pasal 54

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

Pasal 55

- (1) Cuti sakit diberikan secara tertulis oleh pemimpin BLUD
- (2) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dicatat oleh pejabat yang membidangi kepegawaian pada BLUD.



Paragraf 5
Cuti Melahirkan

Pasal 56

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

Pasal 57

- (1) Pegawai BLUD dapat menggunakan hak atas cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, dengan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pemimpin BLUD untuk memberikan hak atas cuti melahirkan.
- (2) Hak cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara tertulis oleh pemimpin BLUD untuk memberikan hak atas cuti melahirkan.

Pasal 58

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

Paragraf 6
Cuti Bersama

Pasal 59

- (1) Cuti Bersama bagi Pegawai BLUD mengikuti ketentuan Cuti Bersama bagi PNS.
- (2) Pegawai BLUD yang karena jabatannya tidak diberikan hak atas cuti bersama, hak cuti tahunannya ditambah sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak diberikan.

Paragraf 7
Panggilan Kembali Kerja

Pasal 60

- (1) Pegawai BLUD yang sedang menggunakan hak atas cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf a dan huruf d, dapat dipanggil kembali bekerja apabila kepentingan dinas mendesak.
- (2) Dalam hal Pegawai BLUD dipanggil kembali bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) jangka waktu cuti yang belum dijalankan tetap menjadi hak Pegawai BLUD yang bersangkutan.



BAB VII PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 61

- (1) Bupati melakukan pengawasan terhadap pengangkatan dan pemberhentian Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya.
- (2) Kepala Dinkes PPKB melakukan pengendalian dalam kegiatan pengangkatan dan pemberhentian Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dengan:
 - a. perencanaan kebutuhan Pegawai BLUD berdasarkan analisis kebutuhan pegawai;
 - b. klasifikasi Pegawai BLUD; dan
 - c. kewajiban dan hak Pegawai BLUD yang berasal dari tenaga profesional lainnya.

BAB VIII PEMBINAAN

Pasal 62

- (1) Pembinaan Pejabat Pengelola BLUD dilakukan oleh Kepala Dinkes PPKB dengan mempertimbangkan penilaian kinerja.
- (2) Pembinaan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya dilakukan oleh atasan langsung dengan mempertimbangkan penilaian kinerja.

BAB IX PEMBIAYAAN

Pasal 63

Semua biaya pengadaan, pengangkatan, pemberhentian pengelolaan Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB X KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 64

Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya pada RSUD dan Puskesmas yang telah ada dan melaksanakan tugas sebelum Peraturan Bupati ini berlaku, tetap melaksanakan tugas sampai dengan masa kontraknya habis dan dapat diperpanjang kembali masa kontraknya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.



BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 65

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Bupati Kebumen Nomor 91 Tahun 2016 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Pengelola dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Unit Puskesmas dan Unit Pengobatan Penyakit Paru Kebumen (Berita Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2016 Nomor 91);
- b. Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2013 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Pengelola dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen (Berita Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2013 Nomor 1);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 66

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kebumen
pada tanggal 23 November 2023
BUPATI KEBUMEN,
ttd.
ARIF SUGIYANTO

Diundangkan di Kebumen
pada tanggal 23 November 2023
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KEBUMEN,

ttd.

EDI RIAN TO

BERITA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2023 NOMOR 66

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEBUMEN,

AKHMAD HARUN, S.H.
Pembina Tk. I
NIP 19690809 199803 1 006