



SALINAN

BUPATI MUSI BANYUASIN

PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN BUPATI MUSI BANYUASIN

NOMOR 92 TAHUN 2022

TENTANG

**PEDOMAN PENGADAAN PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA PADA
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS
DI KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MUSI BANYUASIN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan pelayanan Puskesmas kepada masyarakat di Kabupaten Musi Banyuasin harus didukung ketersediaan sumber daya manusia yang memadai;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, BLUD dapat mengangkat Pejabat Pengelola dan pegawai sesuai dengan kebutuhan, profesionalitas, kemampuan keuangan dan berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis dan produktif dalam meningkatkan pelayanan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b diatas, perlu menetapkan Peraturan Bupati Tentang Pedoman Pengadaan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Puskesmas di Kabupaten Musi Banyuasin;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 Tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Pembendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144);
5. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 Tentang

- Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
8. 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);
 9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 Tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
 10. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
 11. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 83 Tahun 2019 Tentang Registrasi Tenaga Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1626);
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 13. Peraturan Bupati Nomor 111 Tahun 2018 Tentang Standar Ketenagaan di Puskesmas Kabupaten Musi Banyuasin (Berita Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2018 Nomor 111);
 14. Peraturan Bupati Nomor 116 Tahun 2020 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Penjabaran Uraian Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin (Berita Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2020 Nomor 116);

- Memperhatikan :
1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
 2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Lembur;
 3. Keputusan Bupati Nomor : 179 / KPTS. DINKES 2016 Tentang Penetapan Sarana Pelayanan Kesehatan Terpencil dan Sangat Terpencil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PEDOMAN PENGADAAN PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS DI KABUPATEN MUSI BANYUASIN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Pemerintahan Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Bupati adalah Bupati Musi Banyuasin.
5. Perangkat Daerah adalah perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.
7. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis/badan daerah dalam memberikan pelayanan masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.

8. Dinas adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.
9. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.
10. Puskesmas adalah Puskesmas yang ada di Kabupaten Musi Banyuasin.
11. Kepala adalah Kepala Puskesmas.
12. Pegawai Non ASN yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai adalah Pegawai yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas pada Puskesmas.
13. Surat Tanda Registrasi yang selanjutnya disebut STR adalah bukti tertulis yang diberikan oleh Pemerintah kepada tenaga kesehatan yang telah memiliki sertifikat kompetensi.
14. Surat izin kerja yang selanjutnya disebut SIK adalah bukti tertulis yang diberikan kepada Tenaga Kesehatan yang telah lulus uji kompetensi dan memenuhi persyaratan untuk bekerja di fasilitas pelayanan kesehatan.
15. Surat Izin Praktik yang selanjutnya disebut SIP adalah bukti tertulis yang diberikan kepada Tenaga Kesehatan untuk menjalankan praktik setelah memenuhi persyaratan.
16. Pos Kesehatan Desa yang selanjutnya disebut Poskesdes adalah upaya kesehatan bersumber daya masyarakat (UKBM) yang dibentuk di desa dalam rangka mendekatkan/menyediakan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat desa.
17. Puskesmas Pembantu yang selanjutnya disebut Pustu merupakan jaringan pelayanan Puskesmas yang memberikan pelayanan kesehatan secara permanen di suatu lokasi dalam wilayah kerja Puskesmas.
18. 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 dan profesional yang dibuat oleh organisasi profesi bidang kesehatan.

19. Standar Pelayanan Profesi adalah pedoman yang harus diikuti oleh Tenaga Kesehatan dalam melakukan pelayanan kesehatan.
20. Organisasi Profesi adalah wadah masyarakat ilmiah dalam suatu disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi bidang kesehatan.
21. Penerima Pelayanan Kesehatan adalah setiap orang yang melakukan konsultasi masalah kesehatannya untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang diperlukan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada Tenaga Kesehatan.
22. Pemberhentian adalah pengakhiran hubungan kerja antara BLUD Puskesmas dengan pegawai sehingga yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai.
23. Disiplin adalah usaha untuk menekankan nilai untuk mentaati semua aturan.
24. Pegawai Harian Lepas (PHL) merupakan yang diterima untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah untuk pedoman dalam pengelolaan Pegawai pada BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas di Kabupaten.
- (2) Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini adalah:
 - a. memberikan kepastian hukum bagi Pegawai dalam rangka manajemen kepegawaian; dan
 - b. Memberikan pedoman bagi pengelolaan Pegawai.

BAB II

JENIS PEGAWAI

Pasal 3

- (1) Pegawai pada BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten terdiri dari :
 - a. pegawai kontrak BLUD;
 - b. pegawai harian lepas BLUD.

- (2) Pegawai kontrak BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan pegawai yang diterima untuk mengerjakan sesuatu atau beberapa jenis pekerjaan yang diatur dalam surat perjanjian dan/atau kontrak kerja.
- (3) Pegawai Harian Lepas BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan yang diterima untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

BAB III

PENERIMAAN

Pasal 3

- (1) Penerimaan Pegawai BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas dilaksanakan oleh Pimpinan BLUD berdasarkan kebutuhan dan kemampuan Keuangan BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas.
- (2) Tata cara, persyaratan penerimaan dan pengangkatan pegawai diatur dan ditetapkan oleh Pimpinan BLUD dengan berpedoman pada pola tata kelola dan berkoordinasi dengan Dinas Kesehatan Kabupaten.

Pasal 4

- (1) Jangka waktu Perjanjian Kerja bagi Pegawai Non Aparatur Sipil Negera BLUD berlaku selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan syarat dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemimpin BLUD dengan penandatanganan perjanjian kerja baru.

BAB IV

HAK DAN KEWAJIBAN PEGAWAI

Bagian Kesatu

Hak Pegawai

Pasal 5

Setiap Pegawai berhak memperoleh upah dan penghasilan sesuai kemampuan keuangan dengan memperhitungkan kompetensi tingkat pendidikan dan beban kerja serta tanggung jawab yang besarnya ditetapkan dengan anggaran pendapatan dan sesuai peraturan yang berlaku.

Bagian Kedua

Kewajiban Pegawai

Pasal 6

Kewajiban Pegawai adalah sebagai berikut:

- a. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah;
- b. mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab serta menjaga suasana dan semangat kerja;
- c. meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- d. menjaga dan menyimpan rahasia BLUD Puskesmas kecuali atas perintah Kepala Puskesmas atau pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang;
- e. mengutamakan kepentingan BLUD Puskesmas di atas kepentingan pribadi atau pihak-pihak lain;
- f. menjaga dan memelihara harta dan barang milik BLUD Puskesmas;
- g. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang merugikan atau membahayakan BLUD Puskesmas terutama dibidang keamanan, keuangan dan materil;

- h. masuk kerja dan mentaati jam kerja;
- i. mencapai sasaran kerja yang ditetapkan;
- j. memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur dan tidak diskriminatif;
- k. bersikap netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan untuk menjamin netralitas tersebut, pegawai dilarang menjadi anggota dan / atau pengurus partai politik.

BAB V

PENGHASILAN

Pasal 7

- (1) Penghasilan pegawai adalah sebagai berikut :
 - a. gaji pokok; dan
 - b. tunjangan kesejahteraan.
- (2) Penghasilan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai standar biaya di BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas.
- (3) Besaran gaji dan tunjangan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Pimpinan BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas.

BAB VI

PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN PEGAWAI

Pasal 8

- (1) Pengembangan Pegawai diarahkan untuk meningkatkan mutu dan karir Pegawai.
- (2) Pengembangan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dalam menjalankan pekerjaan dan/atau praktek keprofesiannya.

Pasal 9

- (1) Setiap Pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan di sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Kepala Puskesmas bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada Pegawai yang bekerja pada

Puskesmas untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan melalui pelatihan.

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan pelatihan Pegawai bekerja sama dengan organisasi profesi dan/atau institusi penyelenggara pelatihan yang terakreditasi.
- (2) Pelatihan Pegawai sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) diarahkan untuk meningkatkan keterampilan atau penugasan pengetahuan tenaga kesehatan di bidang teknis kesehatan.
- (3) Pelatihan Pegawai sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) dapat dilakukan secara berjenjang sesuai dengan jenis tenaga kesehatan yang bersangkutan dan sesuai standar pelatihan.
- (4) Pegawai yang mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan diberikan bantuan dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas.

BAB VII

SERTIFIKASI, REGISTRASI, PERIZINAN DAN ORGANISASI STANDAR PROFESI BAGI PEGAWAI TENAGA MEDIS

Bagian Kesatu

Sertifikasi

Pasal 11

- (1) Setiap Pegawai sebagai tenaga medis harus memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi.
- (2) Untuk memperoleh sertifikat kompetensi bagi Pegawai tenaga medis harus lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh institusi pendidikan tenaga kesehatan bekerja sama dengan organisasi profesi dan/atau lembaga sertifikasi yang sah dibentuk oleh Pemerintah.

- (3) Lembaga sertifikasi yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengevaluasi kompetensi tenaga medis lulusan pendidikan vokasi dan pendidikan profesi.

Bagian Kedua

Registrasi

Pasal 12

- (1) Setiap Pegawai sebagai tenaga medis yang menjalankan pekerjaan dan/atau praktik keprofesiannya wajib memiliki STR.
- (2) STR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku selama 5 (lima) tahun dan dapat di registrasi ulang setelah memenuhi persyaratan.
- (3) Tata cara dan persyaratan permohonan STR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Perizinan

Pasal 13

- (1) Setiap Pegawai sebagai tenaga medis yang menjalankan pekerjaan dan/atau praktik keprofesiannya di bidang pelayanan kesehatan perseorangan wajib memiliki izin yang meliputi:
 - a. SIP yang merupakan bukti tertulis yang secara sah diberikan oleh pemerintah kabupaten kepada tenaga medis sebagai tanda telah diberi kewenangan untuk menjalankan praktik.
- (2) SIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Pemerintah Kabupaten atas rekomendasi organisasi profesi tempat tenaga kesehatan menjalankan pekerjaan keprofesiaannya.
- (3) Untuk mendapatkan SIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tenaga kesehatan harus memiliki STR yang masih berlaku dan tempat kerja dan/atau tempat praktik.

Pasal 14

Setiap fasilitas pelayanan kesehatan dilarang mempekerjakan tenaga medis yang tidak mempunyai izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.

Bagian Keempat

Organisasi dan Standar Profesi

Pasal 15

- (1) Pegawai sebagai tenaga medis wajib mempunyai organisasi profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, martabat dan etika profesi tenaga kesehatan;
- (2) setiap jenis tenaga medis hanya mempunyai satu jenis organisasi profesi; dan
- (3) pembentukan organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) organisasi profesi berwenang memberikan rekomendasi kepada tenaga medis yang akan menyelenggarakan pelayanan kesehatan.
- (2) organisasi profesi berperan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap anggota profesinya.

Pasal 17

- (1) setiap tenaga medis dalam melakukan tugasnya berkewajiban untuk memenuhi standar profesi tenaga kesehatan.
- (2) standar profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi acuan dalam menjalankan tugas dan fungsi tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan serta dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga kesehatan.

Pasal 18

Perlindungan hukum diberikan kepada Pegawai sebagai tenaga medis yang melakukan tugasnya sesuai dengan standar profesi tenaga kesehatan.

Pasal 19

Setiap orang dilarang melakukan pelayanan kesehatan apabila tidak memiliki kewenangan dan kompetensi pendidikan dan/atau profesi dibidang pelayanan kesehatan.

BAB VIII

CUTI

Pasal 20

- (1) setiap Pegawai berhak mendapatkan Cuti.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) terdiri atas :
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti urusan penting; dan
 - c. cuti menikah.
- (3) Cuti tahunan untuk Pegawai diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja dalam (satu) tahun dikurang cuti bersama.
- (4) Pimpinan BLUD dapat menunda cuti atau memanggil pegawai yang sedang menjalani cuti dalam hal ada kepentingan dinas yang mendesak, sisa cuti yang ada akan dijadwalkan kemudian atau mendapatkan kompensasi bila tidak dapat dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan.
- (5) Hak cuti gugur bila tidak digunakan hingga muncul hak cuti tahun berikutnya kecuali dengan alasan dinas.
- (6) Pegawai hanya dapat mengambil cuti bila sudah ada persetujuan dari atasan langsung.

- (7) Pegawai harus menyerahkan formulir izin cuti yang telah disetujui oleh atasan langsung kepada Kepala Puskesmas selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum pengambilan cuti.
- (8) Cuti karena alasan penting meliputi, cuti karena ibadah haji dan umroh diberikan 16 (enam belas) hari sesuai dengan jadwal.
- (9) Cuti menikah selama 5 (lima) hari kerja.

BAB IX

HARI KERJA DAN KERJA LEMBUR

Bagian Kesatu

Hari Kerja

Pasal 21

- (1) Jam kerja dan hari libur bagi pegawai non sif mengikuti jam kerja Aparatur Sipil Negera.
- (2) Jam kerja dan hari libur bagi pegawai sif mengikuti jadwal yang ditentukan.
- (3) Setiap pegawai wajib hadir pada waktunya dan mengisi daftar hadir melalui sarana yang disediakan BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas.

Bagian Kedua

Kerja Lembur

Pasal 22

- (1) Pegawai dapat melaksanakan kerja lembur atas perintah atasan langsung atau Kepala Puskesmas dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. memaksimalkan 3 (tiga) jam dalam satu hari kerja dihitung sesudah waktu kerja, kecuali hal yang mendesak/darurat;
 - b. tidak berlaku bagi pegawai yang melaksanakan perjalanan dinas; atau
 - c. kurang dari 1 (satu) jam tidak dihitung sebagai kerja lembur.

- (2) Waktu kerja lembur dihitung berdasarkan catatan pada Surat Perintah Kerja Lembur yang diisi dan disetujui oleh atasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pegawai yang melaksanakan kerja lembur berhak memperoleh upah lembur yang besarnya ditetapkan oleh Kepala Puskesmas.

BAB X

HUKUMAN DISIPLIN

Bagian kesatu

Umum

Pasal 23

Pegawai yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dijatuhi Hukuman Disiplin.

Bagian Kedua

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 24

- (1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin ringan;
 - b. Hukuman Disiplin sedang; atau
 - c. Hukuman Disiplin berat.
- (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; atau
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah pemotongan gaji sebanyak 50 (lima puluh) persen.
- (4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah pemberhentian tidak dengan hormat.

Bagian Ketiga
Jenis dan Pelanggaran dan Hukuman

Pasal 25

- (1) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf a dijatuhkan bagi Pegawai yang tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari.
- (2) Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b dijatuhkan bagi Pegawai yang tidak masuk kerja selama 5 (tiga) hari.
- (3) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf c dijatuhkan bagi Pegawai yang :
 - a. tidak masuk kerja selama lebih dari 5 (lima) hari; dan/atau
 - b. pegawai yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;

Pasal 26

Penjatuhan pelanggaran disiplin bagi pegawai oleh Pimpinan BLUD disertai dengan :

- a. laporan Berita Acara Pemeriksaan yang dibuat oleh Tim Pemeriksa atau Atasan Langsung;
- b. daftar hadir yang bersangkutan (untuk pelanggaran tidak masuk kerja); dan
- c. data pendukung lainnya.

Pasal 27

Berlakunya keputusan pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat, sedang dan berat, sejak tanggal ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 28

Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh Pimpinan BLUD dengan tembusan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten.

BAB XI
PERSELISIHAN

Pasal 29

- (1) Dalam hal terjadi perselisihan/ketidakpuasan pegawai, diselesaikan secara musyawarah dalam lingkungan BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas dengan mempertimbangkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Tata cara penyelesaian perselisihan/ketidakpuasan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 adalah :
 - a. Tingkat Kesatu, melalui musyawarah mufakat pada tingkat pemulaan dengan tahapan sebagai berikut :
 1. tahapan kesatu dengan atasan langsung, diharapkan agar semua perselisihan atau persoalan pegawai dapat diselesaikan;
 2. tahapan kedua, dalam hal tahap kesatu tidak tercapai penyelesaian, maka selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender, pegawai dapat meneruskan persoalan secara tertulis kepada pejabat yang membidangi kepegawaian untuk dibahas dan di upayakan penyelesaiannya secara musyawarah dan mufakat.
 - b. Tingkat kedua, dalam hal belum terselesaikan pada tingkat Kepala Puskesmas, maka dalam waktu 14 (empat belas) hari kalender, atas inisiatif pegawai atau BLUD Puskesmas dapat mengusahakan penyelesaian dengan melibatkan mediator sebagai bentuk penyelesaian perselisihan.

BAB XII

REHABILITASI

Pasal 30

- (1) Pegawai yang tidak terbukti melakukan pelanggaran kode etik berdasarkan keputusan hasil pemeriksaan majelis kode etik direhabilitasi nama baiknya.
- (2) Rehabilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan majelis kode etik.

BAB XIII

PEMBERHENTIAN PEGAWAI

Pasal 31

- (1) Pegawai dapat diberhentikan :
 - a. dengan hormat; dan
 - b. dengan tidak hormat;
- (2) Pegawai diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, karena :
 - a. meninggal dunia;
 - b. atas permintaan sendiri;
 - c. mencapai batas usia pensiun sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. sudah habis masa kontraknya/tidak diperpanjang;
 - e. tidak sehat jasmani dan rohani;
 - f. menderita kelainan/penyakit yang berbahaya bagi diri sendiri dan atau dilingkungan kerja berdasarkan rekomendasi tim penguji kesehatan.
- (3) Pegawai diberhentikan dengan tidak hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, karena :
 - a. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang telah karena melakukan tindak pidana kejahatan;
 - b. melakukan pelanggaran disiplin pegawai tingkat berat;
 - c. melakukan penyelewengan terhadap ideologi negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara

- Republik Indonesia Tahun 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang negara dan pemerintah;
- d. tidak memberikan pelayanan kepada masyarakat, minimal 3 (Tiga) hari kerja;
 - e. tidak mematuhi peraturan internal yang berlaku pada Puskesmas dan peraturan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - f. tidak menyimpan rahasia jabatan/kode etik profesi;
 - g. menjadi anggota dan atau pengurus partai politik serta menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan politik; dan
 - h. memiliki, menjual, membeli, mengadaikan, menyewa atau meminjam barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintahan.
- (4) Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Pimpinan BLUD.

BAB VIX

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 32

- (1) Bupati berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan kepada tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. pendidikan dan pelatihan fungsional dan teknis;
 - b. sistem karir;
 - c. pemberian penghargaan; atau
 - d. insentif, atau jasa pelayanan lainnya.
- (3) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengawasan terhadap mutu tenaga kerja yang dilakukan melalui:
 - a. sertifikasi;
 - b. registrasi; dan/atau
 - c. perizinan.

- (4) Kewenangan Bupati untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilimpahkan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten berkoordinasi dengan Organisasi Profesi Tenaga Kesehatan dan Lembaga terkait lainnya.

BAB XV

PENDANAAN

Pasal 33

Sumber dana terhadap pelaksanaan Peraturan Bupati ini dibebankan pada anggaran BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas.

BAB XVI

PENUTUP

Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

Ditetapkan di Sekayu

pada tanggal 30 Desember 2022

Pj. BUPATI MUSI BANYUASIN,

ttd

H. APRIYADI

Diundangkan di Sekayu
pada tanggal 30 Desember 2022

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MUSI BANYUASIN,

ttd

MUSNI WIJAYA

BERITA DAERAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN TAHUN 2022 NOMOR 92

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



ROMASARI PURBA, SH., M.Si
NIP. 19800715 199903 2 003