



BUPATI BOGOR  
PROVINSI JAWA BARAT

**PERATURAN BUPATI BOGOR  
NOMOR 46 TAHUN 2015**

**TENTANG**

**PEDOMAN PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI  
NON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
DI KABUPATEN BOGOR SEBAGAI PENYELENGGARA POLA PENGELOLAAN  
KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH SECARA PENUH**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI BOGOR,**

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan perbaikan percepatan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang kesehatan telah ditetapkan Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Bogor sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara penuh;
- b. bahwa untuk peningkatan kinerja pelayanan kesehatan pada RSUD di Kabupaten Bogor sebagaimana dimaksud dalam huruf a serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 40 dan Pasal 42 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan BLUD, perlu mengatur pengangkatan dan pemberhentian pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah sebagai Penyelenggara Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara Penuh;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Bogor sebagai Penyelenggara Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara Penuh;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang....

2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
8. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
9. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
11. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

12. Undang-Undang....

12. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/02/M.PAN/1/2007 tentang Pedoman Organisasi Satuan Kerja di Lingkungan Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2003 Nomor 130);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 9 Tahun 2008 tentang Susunan dan Kedudukan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008 Nomor 9);
21. Peraturan....

21. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 13 Tahun 2008 tentang Pembentukan Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kelas B (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008 Nomor 13);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 14 Tahun 2008 tentang Pembentukan Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Kelas B (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008 Nomor 14);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 8 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2009 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Nomor 37);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 2 Tahun 2011 tentang Pembentukan Rumah Sakit Umum Daerah Leuwiliang Kelas C (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2011 Nomor 2);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pembentukan Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi Kelas C (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2012 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Nomor 64);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DI KABUPATEN BOGOR SEBAGAI PENYELENGGARA POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH SECARA PENUH.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bogor.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Bogor.
3. Bupati adalah Bupati Bogor.
4. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah RSUD Cibinong, RSUD Ciawi, RSUD Leuwiliang dan RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara Penuh.

5. Direktur....

5. Direktur adalah Direktur RSUD Cibinong, Direktur RSUD Ciawi, Direktur RSUD Leuwiliang dan Direktur RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor.
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
7. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada RSUD selanjutnya disebut Pegawai Non PNS pada RSUD adalah Pegawai RSUD yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai kontrak guna memenuhi kebutuhan ketenagaan pada BLUD yang tidak terpenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil, diangkat dan diberhentikan oleh Direktur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non PNS pada RSUD adalah pelaksanaan pengadaan pegawai dan pemberhentian pegawai sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang tugas dan fungsi RSUD sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara penuh.
9. Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan RSUD.
10. Rencana Bisnis dan Anggaran RSUD yang selanjutnya disingkat RBA, adalah dokumen anggaran perencanaan bisnis dan penganggaran yang berisi program, kegiatan, target kinerja, dan anggaran RSUD sebagai Penyelenggara Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara Penuh.

## **BAB II**

### **MAKSUD DAN TUJUAN**

#### **Bagian Kesatu**

##### **Maksud**

##### **Pasal 2**

Pedoman pengangkatan dan pemberhentian Pegawai Non PNS pada RSUD ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang profesional pada RSUD sesuai kemampuan keuangan untuk mendukung kelancaran pelayanan, sepanjang penempatan Pegawai Negeri Sipil pada RSUD di Daerah belum terpenuhi secara keseluruhan.

**Bagian Kedua....**

**Bagian Kedua**

**Tujuan**

**Pasal 3**

Pedoman pengangkatan dan pemberhentian Pegawai Non PNS pada RSUD ini bertujuan :

- a. untuk memaksimalkan fungsi pelayanan kesehatan pada RSUD; dan
- b. menjamin fleksibilitas pengangkatan dan pemberhentian pegawai Non PNS pada RSUD sesuai kebutuhan dan kemampuan keuangan RSUD.

**BAB III**

**PENGANGKATAN**

**Bagian Kesatu**

**Umum**

**Pasal 4**

- (1) Pegawai Non PNS pada RSUD, terdiri dari :
  - a. pegawai tetap; dan
  - b. pegawai kontrak.
- (2) Pegawai Non PNS pada RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pegawai profesional yang memiliki keahlian dan/atau keterampilan tertentu.

**Pasal 5**

Pegawai Non PNS pada RSUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), merupakan pegawai yang memenuhi syarat tertentu, dan diangkat oleh Direktur dalam rangka melaksanakan tugas pada RSUD.

**Bagian Kedua**

**Prinsip Pengangkatan**

**Pasal 6**

- (1) Pengangkatan Pegawai Non PNS pada RSUD harus dapat menjamin ketersediaan pegawai yang profesional sesuai kebutuhan untuk mendukung kelancaran pelayanan terhadap masyarakat.
- (2) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan prinsip efisiensi, produktif, transparan dan adil/tidak diskriminatif.

**Bagian Ketiga....**

**Bagian Ketiga**

**Pengadaan**

**Paragraf 1**

**Umum**

**Pasal 7**

Pengadaan Pegawai Non PNS pada RSUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), dapat dilakukan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi melalui pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

**Paragraf 2**

**Tahapan Pengadaan**

**Pasal 8**

Pengadaan Pegawai Non PNS pada RSUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

- a. tahapan pengadaan Pegawai Tetap :
  1. perencanaan;
  2. pengumuman lowongan;
  3. pelamaran;
  4. seleksi;
  5. pengumuman hasil seleksi;
  6. masa percobaan; dan
  7. pengangkatan.
- b. tahapan pengadaan Pegawai Kontrak :
  1. perencanaan;
  2. pengumuman lowongan;
  3. pelamaran;
  4. seleksi;
  5. pengumuman hasil seleksi; dan
  6. penandatanganan perjanjian kontrak kerja.

**Paragraf 3**

**Perencanaan**

**Pasal 9**

- (1) Direktur menetapkan rencana kebutuhan Pegawai Non PNS pada RSUD sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kompetensi pegawai yang dibutuhkan.

(2) Perencanaan....

- (2) Perencanaan kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Non PNS pada RSUD.
- (3) Perencanaan kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam RBA setelah dikonsultasikan dengan Dewan Pengawas.

#### **Paragraf 4**

#### **Pengumuman Lowongan**

#### **Pasal 10**

- (1) Pengumuman lowongan formasi Pegawai Non PNS pada RSUD dilakukan secara terbuka kepada masyarakat oleh panitia seleksi.
- (2) Dalam pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tertuang:
  - a. jumlah dan jenis lowongan;
  - b. persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
  - c. alamat dan tempat lamaran ditujukan;
  - d. batas waktu pengajuan lamaran; dan
  - e. waktu dan tempat pelaksanaan seleksi.

#### **Paragraf 5**

#### **Pelamaran**

#### **Pasal 11**

Setiap pelamar yang melakukan pendaftaran untuk menempati formasi Pegawai Non PNS pada RSUD wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. persyaratan umum :
  1. Warga Negara Indonesia;
  2. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
  3. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan tindak pidana kejahatan;
  4. tidak pernah diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai;
  5. tidak berkedudukan sebagai calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri Sipil;
  6. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
  7. berkelakuan....



7. berkelakuan baik; dan
  8. sehat jasmani dan rohani.
- b. persyaratan khusus yang ditetapkan lebih lanjut oleh Direktur sesuai dengan kebutuhan formasi pegawai.

### **Pasal 12**

Pendaftaran penerimaan Pegawai Non PNS pada RSUD dapat dilakukan secara *online* dan/atau mengirim berkas lamaran yang ditujukan kepada Direktur.

### **Paragraf 6**

#### **Seleksi**

### **Pasal 13**

- (1) Pengadaan Pegawai Non PNS pada RSUD dilaksanakan oleh panitia seleksi.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Direktur.
- (3) Tugas panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
  - a. mengumumkan lowongan penerimaan Pegawai Non PNS pada RSUD;
  - b. melakukan verifikasi administrasi melalui penilaian kelengkapan dokumen;
  - c. menyiapkan bahan tes/ujian;
  - d. menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian seleksi;
  - e. menentukan tempat dan jadwal seleksi;
  - f. menyelenggarakan tes/ujian; dan
  - g. memeriksa, menilai dan melaporkan hasil seleksi kepada Direktur.

### **Pasal 14**

- (1) Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dilakukan melalui mekanisme seleksi administrasi, uji tulis, uji keterampilan dan wawancara.
- (2) Materi uji tulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi materi kompetensi dasar dan kompetensi bidang.
- (3) Uji keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan bagi calon Pegawai Non PNS pada RSUD yang membutuhkan kompetensi tertentu untuk melakukan pekerjaan.

**Paragraf 7....**

**Paragraf 7**

**Pengumuman Hasil Seleksi**

**Pasal 15**

- (1) Direktur menetapkan dan mengumumkan hasil seleksi bagi pelamar yang dinyatakan lulus.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan media yang mudah diketahui masyarakat dan diberitahukan kepada pelamar.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit berisi informasi tempat melapor, jadwal melapor dan batas waktu untuk melapor.

**Pasal 16**

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi dan diterima sebagai calon Pegawai Non PNS pada RSUD wajib melaporkan diri dan melakukan pendaftaran ulang.
- (2) Dalam hal batas waktu untuk melapor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) telah berakhir dan pelamar tidak melakukan pendaftaran ulang, maka pelamar dinyatakan mengundurkan diri.

**Paragraf 8**

**Pengangkatan**

**Pasal 17**

- (1) Pelamar yang diterima sebagai calon pegawai tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, akan menerima surat ikatan kerja yang ditandatangani oleh calon pegawai tetap dan Direktur.
- (2) Surat ikatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi masa percobaan kerja paling sedikit 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (3) Pelamar yang telah diterima dan menandatangani surat ikatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan gaji sebesar 80 % (delapan puluh) perseratus dari gaji pokok sampai dengan diangkat menjadi pegawai tetap.

**Pasal 18**

- (1) Calon pegawai tetap dapat diangkat menjadi pegawai tetap setelah menjalani masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) dan memenuhi persyaratan pengangkatan.

(2) Persyaratan....

- (2) Persyaratan pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
  - a. penilaian prestasi kerja dan perilaku, paling rendah bernilai baik; dan
  - b. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Sehat jasmani dan rohani sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dinyatakan dalam bentuk surat keterangan sehat yang dikeluarkan oleh dokter penguji/tim penguji kesehatan yang telah ditetapkan oleh Direktur.
- (4) Pengangkatan calon pegawai tetap menjadi pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### **Pasal 19**

- (1) Pelamar yang diterima sebagai calon pegawai kontrak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b, menandatangani perjanjian kontrak kerja dengan Direktur, dengan jangka waktu kontrak 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.
- (2) Pemberian perpanjangan kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada penilaian kinerja yang dilakukan oleh Direktur.

#### **Pasal 20**

- (1) Pegawai tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, diberikan Nomor Induk Pegawai sebagai Pegawai Non PNS pada RSUD.
- (2) Nomor Induk Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 10 (sepuluh) digit, yaitu :
  - a. 4 (empat) digit tahun pengangkatan;
  - b. 2 (dua) digit bulan pengangkatan; dan
  - c. 4 (empat) digit nomor urut pengangkatan.

#### **Paragraf 9**

#### **Pengangkatan Pegawai Kontrak menjadi Pegawai Tetap**

#### **Pasal 21**

Berdasarkan pertimbangan dan penilaian tertentu dalam rangka peningkatan kinerja pelayanan RSUD, Direktur dapat mengangkat pegawai kontrak menjadi pegawai tetap.

**BAB IV**  
**HAK, KEWAJIBAN DAN LARANGAN**

**Bagian Kesatu**  
**Hak dan Kewajiban**

**Pasal 22**

(1) Hak Pegawai Non PNS pada RSUD, adalah sebagai berikut :

a. pegawai tetap :

1. penghasilan berupa gaji pokok dan penghasilan lain yang ditetapkan oleh Direktur;
2. cuti;
3. perlindungan, antara lain :
  - a) jaminan kesehatan;
  - b) jaminan kecelakaan kerja;
  - c) jaminan kematian; dan
  - d) bantuan hukum.
4. pengembangan kompetensi; dan
5. pesangon.

b. pegawai kontrak :

1. penghasilan berupa gaji dan penghasilan lain yang ditetapkan oleh Direktur;
2. cuti;
3. perlindungan jaminan kesehatan;
4. perlindungan jaminan kecelakaan kerja; dan
5. perlindungan jaminan kematian.

(2) Pemberian penghasilan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a angka 1 dan huruf b angka 1 dilaksanakan secara bertahap sesuai kemampuan masing-masing RSUD.

**Pasal 23**

Besaran gaji dan/atau penghasilan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) huruf a angka 1 dan huruf b angka 1, ditetapkan oleh Direktur pada masing-masing RSUD dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD.

**Pasal 24**

Kewajiban Pegawai Non PNS pada RSUD, sebagai berikut :

- a. setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan dan Pemerintah Republik Indonesia;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;

c. menunjukkan....

- c. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar tugas;
- d. menyimpan rahasia jabatan serta rahasia profesi, dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan dan rahasia profesi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- f. melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab;
- g. mentaati segala ketentuan, norma dan kode etik pada RSUD; dan
- h. mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan dan kedinasan.

### **Pasal 25**

Ketentuan-ketentuan lain mengenai hak dan kewajiban Pegawai Non PNS pada RSUD diatur lebih lanjut oleh Direktur pada masing-masing RSUD.

## **Bagian Kedua**

### **Larangan**

#### **Pasal 26**

Setiap Pegawai Non PNS pada RSUD dilarang :

- a. menjadi pengurus atau anggota partai politik;
- b. menjadi anggota organisasi terlarang;
- c. menjadi tim sukses salah satu calon kepala daerah/wakil kepala daerah/legislatif/presiden/wakil presiden;
- d. melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melakukan tindakan/perbuatan yang dapat merusak/merugikan/menurunkan kehormatan/martabat atau nama baik RSUD dan Daerah; dan
- f. melakukan pelayanan yang bersifat diskriminatif.

## **BAB V**

### **PEMBINAAN, PENGEMBANGAN DAN PENILAIAN KINERJA**

#### **Bagian Kesatu**

##### **Pembinaan**

#### **Pasal 27**

Pembinaan Pegawai Non PNS pada RSUD diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.

**Bagian Kedua....**

**Bagian Kedua**  
**Pengembangan**

**Pasal 28**

- (1) Pengembangan sumber daya manusia pada RSUD diberikan kepada pegawai tetap yang bertujuan untuk membangun pegawai yang profesional, bertanggung jawab, memiliki komitmen terhadap perwujudan kinerja, disiplin, mandiri, produktif, inovatif dan bertata nilai.
- (2) Pengembangan sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan :
  - a. pendidikan; dan/atau
  - b. pelatihan.
- (3) Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan/atau pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa tugas belajar atau izin belajar.

**Pasal 29**

- (1) Pengembangan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dilaksanakan berdasarkan analisa kompetensi dan analisa kebutuhan pendidikan/pelatihan.
- (2) Pengembangan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan BLUD.
- (3) Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf a dilaksanakan pada institusi pendidikan yang telah terakreditasi paling rendah akreditasi B dari badan atau lembaga yang berwenang.
- (4) Pengembangan melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf b dilaksanakan pada institusi pelatihan yang berkualitas.

**Pasal 30**

- (1) Pegawai yang telah menyelesaikan tugas belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (3) dan tidak melaksanakan tugas dan/atau berhenti bekerja pada RSUD, wajib mengembalikan 10 (sepuluh) kali lipat dari biaya pendidikan yang telah diterimanya kepada RSUD.
- (2) Dalam hal pegawai tidak melaksanakan tugas dan/atau berhenti bekerja karena sakit yang menetap dan/atau meninggal dunia atau mendapat tugas lain secara sah dari Pemerintah Daerah, maka pegawai tersebut tidak dikenakan kewajiban pengembalian biaya pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

**Bagian Ketiga....**

**Bagian Ketiga**  
**Penilaian Kinerja**

**Pasal 31**

- (1) Penilaian kinerja Pegawai Non PNS pada RSUD dilaksanakan secara :
  - a. objektif;
  - b. terukur;
  - c. akuntabel;
  - d. partisipatif; dan
  - e. transparan.
- (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
- (3) Penilaian sasaran kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
  - a. ukuran atau jumlah banyaknya hasil kerja yang dicapai;
  - b. ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai; dan
  - c. ukuran lamanya setiap hasil kerja yang dicapai.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian sasaran kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB VI**

**SANKSI**

**Pasal 32**

- (1) Pegawai Non PNS pada RSUD dapat dijatuhi sanksi apabila dalam menjalankan tugas melanggar kewajiban dan/atau larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, Pasal 25 dan Pasal 26.
- (2) Jenis sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa teguran sampai dengan pemberhentian.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi diatur oleh Direktur pada masing-masing RSUD.

**BAB VII**

**PEMBERHENTIAN**

**Pasal 33**

- (1) Pemberhentian terhadap Pegawai Non PNS pada RSUD dapat dilakukan melalui :
  - a. pemberhentian dengan hormat; dan
  - b. pemberhentian tidak dengan hormat.

(2) Pemberhentian....

- (2) Pemberhentian dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan apabila Pegawai Non PNS pada RSUD :
- a. meninggal dunia;
  - b. berakhirnya masa kerja;
  - c. mengundurkan diri;
  - d. menderita sakit menetap yang menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang dibuktikan dengan hasil pemeriksaan dokter yang ditunjuk oleh direktur;
  - e. perampangan organisasi atau kebijakan pimpinan RSUD yang mengakibatkan pengurangan pegawai; atau
  - f. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati.
- (3) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan apabila Pegawai Non PNS pada RSUD :
- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan secara berencana;
  - c. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
  - d. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
  - e. menggunakan dokumen dan/atau keterangan palsu sebagai persyaratan pada saat melamar sebagai pegawai RSUD.

#### **Pasal 34**

Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ditetapkan oleh Direktur pada masing-masing RSUD.

### **BAB VIII**

#### **MANAJEMEN PEGAWAI**

#### **Pasal 35**

- (1) Manajemen Pegawai Non PNS pada RSUD merupakan bagian dari Manajemen Pegawai RSUD secara keseluruhan.
- (2) Manajemen Pegawai Non PNS pada RSUD ditujukan untuk menjamin penyelenggaraan tugas RSUD secara berdayaguna dan berhasilguna.

(3) Manajemen....



- (3) Manajemen Pegawai Non PNS pada RSUD diperlukan untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pelayanan RSUD secara profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan Pegawai.

### **Pasal 36**

- (1) Kebijakan Manajemen Pegawai Non PNS pada RSUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 meliputi penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya, pemindahan pegawai, kesejahteraan, kedudukan, kewajiban, hak dan pemberhentian pegawai, penyelesaian sengketa kepegawaian yang diatur dengan Peraturan Direktur.
- (2) Dalam penyusunan kebijakan Manajemen Pegawai Non PNS pada RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Direktur dibantu oleh Tim.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk dengan Keputusan Direktur.

## **BAB IX**

### **LAPORAN**

#### **Pasal 37**

Direktur RSUD wajib menyampaikan laporan kepegawaian Pegawai Non PNS pada RSUD kepada Bupati melalui Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bogor yang membidangi Kepegawaian pada setiap tahun atau sewaktu waktu apabila diperlukan.

## **BAB X**

### **PEMBIAYAAN**

#### **Pasal 38**

Anggaran belanja untuk membiayai Pegawai Non PNS pada RSUD dibebankan pada RBA RSUD.

## **BAB XI**

### **KETENTUAN PERALIHAN**

#### **Pasal 39**

- (1) Perjanjian kontrak kerja dengan Pegawai Non PNS pada RSUD yang telah ada, tetap berlaku sampai dengan perjanjian kontrak kerja berakhir.
- (2) Dalam hal perjanjian kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diperpanjang, harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Bupati ini.

**Pasal 40....**

**Pasal 40**

Pegawai Non PNS pada RSUD dengan status pegawai kontrak yang telah bekerja pada saat peraturan ini mulai berlaku, dapat diangkat menjadi pegawai tetap dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja dan kebutuhan formasi pegawai serta kemampuan keuangan RSUD, tanpa mengikuti proses seleksi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini.

**BAB XII**

**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 41**

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Bupati ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut oleh Direktur pada masing-masing RSUD.

**Pasal 42**

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku :

- a. Peraturan Bupati Bogor Nomor 89 Tahun 2009 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non PNS Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong Kelas B sebagai Penyelenggara Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) secara Penuh (Berita Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2009 Nomor 89);
- b. Peraturan Bupati Bogor Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non PNS Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kelas B sebagai Penyelenggara Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) secara Penuh (Berita Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2010 Nomor 11);
- c. Peraturan Bupati Bogor Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Leuwiliang Kelas C sebagai Penyelenggara Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara Penuh (Berita Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2015 Nomor 3);
- d. Peraturan Bupati Bogor Nomor 7 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi Kelas C sebagai Penyelenggara Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara Penuh (Berita Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2015 Nomor 7);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

**Pasal 43....**

**Pasal 43**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Cibinong  
pada tanggal 12 Nopember 2015

**BUPATI BOGOR,**

**ttd**

**NURHAYANTI**

Diundangkan di Cibinong  
pada tanggal 12 Nopember 2015

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BOGOR,**

**ttd**

**ADANG SUPTANDAR**

**BERITA DAERAH KABUPATEN BOGOR**

**TAHUN 2015 NOMOR 47**

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN  
PERUNDANG-UNDANGAN,



HERISON