



WALI KOTA CIREBON
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA CIREBON
NOMOR 69 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENGELOLAAN PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA PADA
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DAN
LABORATORIUM KESEHATAN DAERAH KOTA CIREBON

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA CIREBON,

- Mengingat :
- a. bahwa untuk peningkatan mutu pelayanan kesehatan pada Badan Layanan Umum Daerah pada Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat dan Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Kesehatan Daerah, diperlukan sumber daya manusia yang memadai, profesional dan berkualitas, selain Aparatur Sipil Negara;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, diamanatkan Badan Layanan Umum Daerah dapat mengangkat Pejabat Pengelola dan pegawai dari profesional lainnya, selain Pegawai Negeri Sipil dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, 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 huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Cirebon tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat dan Laboratorium Kesehatan Daerah Kota Cirebon;

- Menimbang
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-kota Besar dan Kota-kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
 3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 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. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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 Kesehatan Nomor 49 Tahun 2016 tentang Pedoman Teknis Pengorganisasian Dinas Kesehatan Provinsi dan Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1502);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
11. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

14. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rincian Urusan Pemerintahan yang Diselenggarakan Oleh Pemerintah Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 69);
15. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2020 Nomor 5);
16. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 107);
17. Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 17 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Cirebon (Berita Daerah Kota Cirebon Tahun 2021 Nomor 17) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 85 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 17 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Cirebon (Berita Daerah Kota Cirebon Tahun 2021 Nomor 88);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DAN LABORATORIUM KESEHATAN DAERAH KOTA CIREBON.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Cirebon.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Cirebon.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota.
5. Dinas adalah Dinas Kesehatan Kota Cirebon.
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kota Cirebon.
7. Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPT 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 di wilayah kerja.
8. Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Kesehatan Daerah yang selanjutnya disebut UPT Labkesda adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan laboratorium kepada masyarakat berupa pelayanan laboratorium klinik dan laboratorium kesehatan masyarakat.

9. Badan Layanan Umum Daerah, yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Puskesmas dan Labkesda Kota Cirebon yang menerapkan pola pengelolaan keuangan BLUD.
10. Pimpinan BLUD adalah Kepala Puskesmas dan Kepala Labkesda di Kota Cirebon.
11. Pegawai Badan Layanan Umum Daerah, yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah setiap Pegawai bukan Pegawai Negeri Sipil dan bukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Kepala BLUD untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas yang bersifat teknis profesional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan BLUD.
12. Gaji adalah upah kerja yang dibayarkan dalam waktu yang tetap/dan atau jangka waktu tertentu.
13. Penghasilan lainnya adalah pendapatan yang diberikan selain gaji atas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan.
14. Cuti Pegawai BLUD selanjutnya disebut dengan Cuti, adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
15. Pendidikan dan Pelatihan adalah kegiatan dalam rangka meningkatkan kualitas kompetensi pegawai BLUD.
16. Pengadaan Pegawai BLUD adalah kegiatan yang dilaksanakan mulai dari perencanaan, pengumuman, penyaringan dan pengangkatan Pegawai BLUD pada Puskesmas dan Labkesda di Kota Cirebon.

Pasal 2

Maksud disusunnya Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman dalam pengangkatan dan pemberhentian Pegawai BLUD.

Pasal 3

Tujuan Peraturan Wali Kota adalah :

- a. mewujudkan pelayanan yang terbaik dan bermutu di BLUD; dan
- b. memenuhi kebutuhan tenaga yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pegawai dan Anggaran BLUD.

BAB II STATUS KEPEGAWAIAN

Pasal 4

- (1) Status kepegawaian Pegawai BLUD terdiri dari:
 - a. Pegawai BLUD Kontrak; dan
 - b. Pegawai BLUD Tetap.
- (2) Pegawai BLUD Kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan Pegawai BLUD yang dikontrak selama 1 (satu) tahun dan dapat diperbaharui apabila pegawai tersebut dibutuhkan dan memenuhi syarat yang ditentukan.
- (3) Pegawai BLUD Kontrak dapat diangkat kembali menjadi Pegawai BLUD Tetap apabila memenuhi persyaratan:
 - a. mempunyai penilaian kinerja yang baik;
 - b. lulus seleksi oleh Panitia Seleksi Penerimaan Pegawai BLUD kontrak; dan
 - c. tersedianya formasi.
- (4) Pegawai BLUD Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan Pegawai BLUD yang dikontrak hingga batas maksimal usia 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (5) Pegawai BLUD Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak dapat diangkat menjadi ASN kecuali melalui seleksi penerimaan Calon ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Kriteria penilaian pengangkatan menjadi Pegawai BLUD Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Dinas.

BAB III KEWAJIBAN DAN HAK Bagian Kesatu Kewajiban Pegawai BLUD

Pasal 5

- (1) Setiap Pegawai BLUD wajib :
 - a. memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, profesional, kompeten, transparan, dan tidak diskriminatif;

- b. netral dari pengaruh partai politik dan organisasi terlarang;
 - c. setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah serta menjaga persatuan dan kesatuan Bangsa dan Negara;
 - d. mematuhi peraturan internal yang berlaku di lingkungan BLUD dan peraturan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - e. menyimpan rahasia jabatan.
- (2) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai BLUD juga mempunyai kewajiban yang sama dengan PNS sebagaimana diatur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

Kewajiban Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Dinas.

Bagian Kedua Hak Pegawai BLUD

Pasal 7

- (1) Pegawai BLUD berhak mendapat gaji yang besarnya berdasarkan tingkat tanggung jawab dan kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain mendapatkan gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai BLUD dapat diberikan penghasilan lainnya berdasarkan tingkat tanggung jawab dan kinerja sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD.
- (3) Gaji dan penghasilan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), pembiayaannya bersumber dari Anggaran BLUD.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penghasilan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Keputusan Pimpinan BLUD.

Pasal 8

- (1) Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas keluar daerah dapat diberikan biaya perjalanan dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perjalanan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara selektif berkaitan langsung dengan kepentingan kedinasan, tugas dan tanggungjawab sebagai Pegawai BLUD.

Pasal 9

- (1) Setiap Pegawai BLUD berhak atas cuti.
- (2) Pemberian cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang cuti PNS.
- (3) Tata cara pemberian cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur oleh Pimpinan BLUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

LARANGAN DAN PENGHARGAAN

Bagian Kesatu

Larangan

Pasal 10

Pegawai BLUD mempunyai larangan yang sama dengan PNS sebagaimana diatur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Penghargaan

Pasal 11

- (1) Pegawai BLUD dapat diberikan penghargaan atas prestasi kerja berdasarkan penilaian kinerja.
- (2) Tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Keputusan Pimpinan BLUD.

Pasal 12

- (1) Pegawai BLUD yang meninggal dunia pada saat sedang dalam melaksanakan tugasnya, diberikan penghargaan.
- (2) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Keputusan Pimpinan BLUD.

BAB V

PENGADAAN PEGAWAI BLUD

Bagian Kesatu

Perencanaan Pengadaan

Pasal 13

- (1) Perencanaan pengadaan pegawai BLUD sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan BLUD berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis dan produktif dalam meningkatkan pelayanan.
- (2) Pimpinan BLUD melakukan inventarisasi kebutuhan pegawai berdasarkan analisa kebutuhan yang ditetapkan dalam formasi.
- (3) Berdasarkan hasil inventarisasi kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pimpinan BLUD membuat perencanaan pengadaan Pegawai BLUD.
- (4) Berdasarkan perencanaan pengadaan pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (3), selanjutnya Pimpinan BLUD menyampaikan kepada Kepala Dinas untuk mendapatkan persetujuan.
- (5) Pengadaan pegawai BLUD dapat bekerja sama dengan perangkat daerah atau lembaga lainnya.

Bagian Kedua

Persyaratan

Pasal 14

- (1) Berdasarkan perencanaan pengadaan pegawai BLUD yang disetujui Kepala Dinas, selanjutnya ditentukan persyaratan pelamar.

- (2) Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut :
- a. Warga Negara Republik Indonesia;
 - b. berumur minimal paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi maksimal 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun atau 57 (lima puluh tujuh) tahun;
 - c. tidak pernah dijatuhi sanksi pidana penjara atau kurungan berdasarkan Putusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana;
 - d. tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai ASN, pegawai honorer, atau sebagai pegawai swasta;
 - e. memiliki ijazah, pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan;
 - f. surat keterangan catatan kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak Kepolisian;
 - g. surat keterangan sehat dari Dokter Pemerintah;
 - h. pelamar yang dinyatakan lulus tidak terikat dengan status kepegawaian pada instansi lainnya; dan
 - i. persyaratan lain yang ditetapkan oleh Pimpinan BLUD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

Bagian Ketiga

Pengumuman Penerimaan

Pasal 15

- (1) Pengumuman penerimaan pegawai BLUD diumumkan secara terbuka.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mencantumkan :
 - a. jumlah, jenis dan kualifikasi jabatan;
 - b. persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
 - c. alamat dan tempat lamaran ditujukan; dan
 - d. batas waktu pengajuan lamaran.

Bagian Keempat
Penyaringan

Pasal 16

- (1) Kepala Dinas membentuk Panitia Seleksi Penerimaan Pegawai BLUD, yang terdiri dari unsur puskesmas, perangkat daerah atau lembaga lainnya jika diperlukan.
- (2) Tugas panitia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :
 - a. menerima berkas lamaran;
 - b. menyiapkan bahan ujian;
 - c. menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian ujian;
 - d. menentukan tempat dan jadwal ujian;
 - e. menyelenggarakan ujian;
 - f. memeriksa dan menetapkan hasil ujian; dan
 - g. mengumumkan hasil ujian.
- (3) Bahan ujian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, meliputi :
 - a. ujian tertulis; dan
 - b. ujian kompetensi.

Bagian Kelima
Penerimaan

Pasal 17

Seleksi penerimaan terdiri dari :

- a. Seleksi administrasi;
- b. Tes tertulis; dan
- c. Tes wawancara.

Pasal 18

- (1) Penerimaan pelamar BLUD yang lulus seleksi ditetapkan oleh Kepala Dinas.
- (2) Pelamar BLUD yang lulus seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaporkan kepada Wali Kota dengan tembusan kepada perangkat daerah yang membidangi urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

BAB VI PENGANGKATAN PEGAWAI BLUD

Pasal 19

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus dalam pelaksanaan tes sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, wajib melakukan pendaftaran ulang dengan menyerahkan kelengkapan dokumen yang dipersyaratkan.
- (2) Jangka waktu kontrak Pegawai BLUD berlaku sejak penandatanganan kontrak kerja dan berakhir sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam kontrak kerja.

Pasal 20

- (1) Pegawai BLUD tidak tetap dapat diangkat kembali setelah berakhirnya masa kontrak apabila:
 - a. formasi jabatan masih tersedia;
 - b. menunjukkan prestasi kerja yang baik berdasarkan evaluasi kinerja dari Pimpinan BLUD; dan
 - c. mengajukan permohonan tertulis kepada Kepala Dinas melalui Pimpinan BLUD.
- (2) Pengangkatan kembali pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII PENGEMBANGAN

Pasal 21

- (1) Pengembangan kompetensi dan pengembangan karier dapat diberikan kepada pegawai BLUD sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan BLUD.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan kompetensi dan pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh Kepala Dinas.

BAB VIII
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 22

- (1) Pembinaan dan pengawasan pegawai BLUD menjadi tanggung jawab Pimpinan BLUD dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pembinaan pegawai BLUD dilakukan oleh atasan langsung dengan mempertimbangkan penilaian kinerja.
- (3) Pembinaan pegawai BLUD meliputi:
 - a. mutasi (promosi, rotasi dan demosi);
 - b. pendidikan dan pelatihan;
 - c. pemberian penghargaan; dan
 - d. pemberian sanksi.
- (4) Pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, diberikan secara berjenjang.
- (5) Tata cara pemberian sanksi diatur lebih lanjut dalam Keputusan Kepala Dinas.

BAB IX
PEMBERHENTIAN PEGAWAI BLUD

Pasal 23

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai BLUD dilakukan dengan hormat karena:
 - a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
 - b. meninggal dunia;
 - c. atas permintaan sendiri;
 - d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan pegawai BLUD;
 - e. diterima menjadi calon ASN dan/atau bekerja pada instansi lainnya;
 - f. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati; dan
 - g. status BLUD dicabut berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja pegawai BLUD dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:
 - a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
 - b. melakukan pelanggaran disiplin pegawai BLUD tingkat berat; dan
 - c. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- (3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja pegawai BLUD dilakukan tidak dengan hormat karena:
 - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
 - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

Pasal 24

- (1) Pegawai BLUD yang dikenakan penahanan oleh pihak berwajib dan ditetapkan sebagai tersangka suatu tindak pidana diberhentikan sementara dari tugas/jabatan sampai dengan ditetapkannya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila masih dalam masa kontrak.
- (2) Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas.

Pasal 25

- (1) Dalam hal masa tahanan melebihi masa kontrak dan belum mendapatkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat.
- (2) Apabila pegawai BLUD dinyatakan tidak bersalah dan tidak terbukti melakukan tindak pidana seperti yang disangkakan, maka dilakukan rehabilitasi dan hak-haknya akan dikembalikan sebagai pegawai BLUD.

BAB X

HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Perjanjian Kerja

Pasal 26

- (1) Pegawai BLUD yang sudah dinyatakan lulus seleksi dan ditetapkan oleh Kepala Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), membuat perjanjian kerja dengan Pimpinan BLUD.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 - c. kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dilakukan secara tertulis dan ditandatangani oleh Pimpinan BLUD dan pegawai BLUD.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:

- a. nama dan jabatan Pimpinan BLUD;
- b. nama, tempat dan tanggal lahir, nomenklatur jabatan, pendidikan serta alamat pegawai BLUD;
- c. lingkup kerja dan/atau uraian tugas pegawai BLUD;
- d. sifat hubungan kerja;
- e. jangka waktu perjanjian;
- f. kewajiban, hak, dan tanggung jawab masing-masing pihak;
- g. pengakhiran hubungan kerja;
- h. sanksi; dan
- i. penyelesaian perselisihan.

Bagian Kedua

Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pasal 28

- (1) Jangka waktu perjanjian kerja untuk pegawai BLUD tidak tetap, berlaku selama 1 (satu) tahun.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan kebutuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Jangka waktu perjanjian kerja untuk pegawai BLUD tetap, dibuat sampai dengan batas usia 58 (lima puluh delapan) tahun.

BAB XI

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BLUD

Pasal 29

- (1) Penilaian kinerja pegawai BLUD merupakan hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan ditandatangani oleh Pimpinan BLUD.
- (2) Penilaian kinerja pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk:
 - a. perpanjangan perjanjian kerja pegawai BLUD;
 - b. pemberian penghasilan lain; dan
 - c. pemberhentian dan/atau pemutusan perjanjian kerja pegawai BLUD.

BAB XII
PERLINDUNGAN

Pasal 30

- (1) BLUD memberikan perlindungan berupa:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja; dan
 - c. jaminan kematian.
- (2) Perlindungan berupa jaminan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.

BAB XIII
PENGANGGARAN

Pasal 31

Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini dibebankan pada penganggaran dan pendapatan BLUD.

BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Cirebon.

Ditetapkan di Cirebon
pada tanggal 21 Desember 2022
WALI KOTA CIREBON,

ttd,

NASHRUDIN AZIS

Diundangkan di Cirebon
pada tanggal 22 Desember 2022

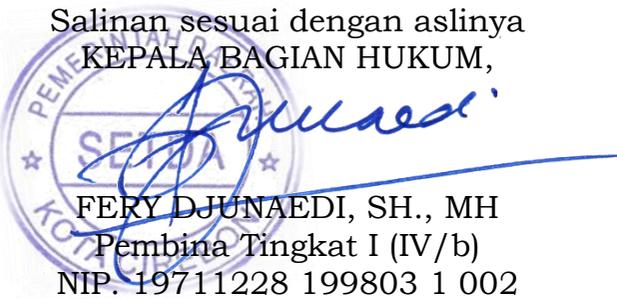
SEKRETARIS DAERAH KOTA CIREBON,

ttd,

AGUS MULYADI

BERITA DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2022 NOMOR 69

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



FERY DJUNAEDI, SH., MH
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19711228 199803 1 002