BUPATI PIDIE
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI PIDIE
NOMOR 52 TAHUN 2024

TENTANG

SUMBER DAYA MANUSIA, TENAGA PROFESIONAL DAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PIDIE

ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI PIDIE,

Menimbang :

a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Ketentuan lebih lanjut mengenai 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 Kepala Daerah;

b. bahwa berdasarkan Peraturan Bupati Pidie Nomor 48 Tahun 2022tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie dan Peraturan Bupati Pidie Nomor 15 Tahun 2024 Tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat sebagai dasar pemberian remunerasi BLUD Puskesmas

c. bahwa untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia serta pemberian remunerasi yang tepat dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati Pidie tentang Sumber Daya Manusia, Tenaga Profesional dan Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

3. 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 diubah beberapa kali 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 6856);

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 56878);

5. Undang-Undang Nomor Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

6. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2024 tentang Kabupaten Pidie di Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6927);

7. 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)

8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 2 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
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 Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
14. Qanun Kabupaten Pidie Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pidie (Lembaran Kabupaten Pidie Tahun 2016 Nomor 05,Tambahan Lembaran Kabupaten Pidie Nomor 94) sebagaimana telah diubah dengan Qanun Kabupaten Pidie Nomor 4 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Qanun Kabupaten Pidie Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pidie;
15. Peraturan Bupati Pidie Nomor 19 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie (Berita Daerah Kabupaten Pidie Tahun 2024 Nomor 19);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI PIDIE TENTANG SUMBER DAYA MANUSIA, TENAGA PROFESIONAL DAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PIDIE.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pidie;
2. Bupati adalah Bupati Pidie;
3. Dinas adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie;
4. Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie;
5. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya;
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya;
7. BLUD UPTD Puskesmas adalah Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;
8. Pejabat pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah Pemimpin BLUD, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional yang dapat berasal dari ASN atau profesional lainnya;
9. Pemimpin BLUD adalah Kepala Puskesmas;
10. Pejabat Keuangan adalah staf pelaksana yang mendapat tugas tambahan sebagai penanggung jawab tata usaha dan berasal dari PNS;
11. Pejabat Teknis adalah staf pelaksana yang mendapat tugas tambahan sebagai penanggung jawab kegiatan teknis operasional dan pelayanan di bidangnya;
12. Pegawai adalah Pegawai yang bekerja di BLUD Puskesmas yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara;

13. 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan;
14. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan;
15. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan;
16. Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai Non ASN adalah individu yang ditugaskan sebagai tenaga bukan ASN pada BLUD;
17. Remunerasi adalah imbalan kerja yang berupa gaji, tunjangan, honorarium dan insentif yang ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip proporsional, kesetaraan, kepatutan, kewajaran, dan kinerja;
18. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan, yang diterima oleh pejabat pengelola BLUD dan Pegawai BLUD;
19. Tunjangan adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan yang diterima Pegawai ASN BLUD;
20. Insentif adalah imbalan kerja berupa jasa pelayanan berdasarkan prestasi pelayanan dan sifatnya rutin setiap bulan yang dilakukan pembagian berdasarkan indikator penilaian yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh pejabat pengelola dan pegawai BLUD Puskesmas;
21. Jasa Pelayanan adalah tambahan pendapatan bagi pegawai BLUD Puskesmas yang besarannya bisa berubah-ubah sesuai dengan kinerja pegawai yang bersangkutan;
22. Kinerja adalah pencapaian hasil pengelolaan baik dari aspek keuangan maupun non keuangan;
23. Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten yang selanjutnya disingkat APBK adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten Pidie.

24. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk untuk melakukan proses pengadaan Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya.
25. Bakal Calon Pejabat Pengelola adalah seseorang yang dengan sadar mendaftar menjadi Calon Pejabat Pengelola dan mengikuti proses penjaringan.
26. Imbalan Kerja adalah penghasilan yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya yang sudah menjalankan tugas namun peraturan mengenai Remunerasi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD belum ditetapkan.

BAB II
PRINSIP, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

(1) Pengelolaan sumber daya manusia dan remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
   a. Proporsional: Memperhatikan besarnya aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD.
   b. Kesetaraan: Memperhatikan remunerasi pada layanan sejenis.
   c. Kepatutan: Memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan.
   d. Kewajaran dan Kinerja: Memperhatikan kinerja pelayanan dan kinerja keuangan BLUD UPTD Puskesmas.
   e. Profesionalisme: Mengutamakan kompetensi, keterampilan, dan integritas dalam menjalankan tugas.
   f. Transparansi: Proses pengelolaan SDM dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan.
   g. Akuntabilitas: Setiap keputusan dalam pengelolaan SDM harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik dan pihak terkait.
   h. Keberlanjutan: Pengelolaan SDM harus memastikan adanya kesinambungan dalam kinerja dan pengembangan karir.

(2) Tujuan Pengelolaan sumber daya manusia dan pemberian tarif remunerasi dan adalah sebagai berikut:
   a. meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien.
   b. memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.
   c. mempertahankan pegawai yang baik dan berprestasi.
   d. mendapatkan keunggulan kompetitif.
   e. memotivasi pegawai untuk memperoleh perilaku yang diinginkan.

f. menjamin keadilan antara satu karyawan dengan yang lainnya berdasarkan kinerja dan prestasi.
g. sebagai sarana untuk mencapai sasaran strategis BLUD Puskesmas.
h. meningkatkan kompetensi dan kapabilitas pegawai.
i. menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.
j. menjamin kesinambungan pelayanan kesehatan yang berkualitas.
k. meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai.
l. menyediakan kesempatan pengembangan karir yang adil dan merata.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:
a. Sumber Daya Manusia BLUD;
b. Pengadaan Pejabat Pengelola BLUD yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya;
c. Mekanisme Seleksi Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya;
d. Pengangkatan Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya;
e. Pemberhentian Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya;
f. Pengadaan, Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya;
g. Imbalan Kerja Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya;
h. Pengelolaan Remunerasi;
i. Penganggaran Remunerasi.

BAB III
SUMBER DAYA MANUSIA BLUD

Pasal 4

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

(2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan Fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan.

(3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD.

(4) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berasal dari:
a. PNS; dan/atau
b. PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dapat berasal dari profesional lainnya, selain sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4).

(6) Pengadaan Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, profesionalitas, kemampuan keuangan, dan berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis, dan produktif dalam meningkatkan pelayanan.

(7) Pengadaan Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan sesuai dengan jumlah dan komposisi yang telah disetujui Kepala Dinas Kesehatan.

(8) BLUD dipimpin oleh seorang Pemimpin dibantu oleh Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis.

(9) Pejabat Pengelola diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.

(10) Pemimpin bertanggung jawab kepada Bupati.

(11) Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis bertanggung jawab kepada Pemimpin.

(12) Pejabat Keuangan dijabat oleh PNS.

(13) Sebutan pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (8) disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku di BLUD.

BAB IV
PENGADAAN PEJABAT PENGELOLA BLUD YANG BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA

Pasal 5

(1) Pengadaan Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya dilakukan melalui Seleksi.

(2) Pengadaan Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Panitia Seleksi.

(3) Dalam hal BLUD baru ditetapkan, Bupati dapat mengangkat Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal dari Tenaga Profesional Lainnya tanpa melalui Seleksi.

BAB V
MEKANISME SELEKSI PEJABAT PENGELOLA BLUD
YANG BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA

Bagian Kesatu
Persyaratan

Pasal 6

(1) Persyaratan untuk menjadi Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya adalah sebagai berikut:
a. sehat jasmani dan rohani;
b. memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, keterampilan, integritas, kepemimpinan, pengalaman, dedikasi dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
c. memahami penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
d. memiliki pengetahuan yang memadai mengenai tugas dan fungsi BLUD;
e. memahami manajemen Puskesmas ;
f. Berijazah SI (Strata-I) untuk Pimpinan BLUD
g. berijazah paling rendah D3 (Diploma 3) untuk Pejabat Teknis;
h. tidak merangkap jabatan sebagai anggota Dewan Pengawas/Pejabat Pengelola pada BLUD lain;
i. tidak merangkap jabatan sebagai anggota Dewan Pengawas/Komisaris/Direksi/Komite Audit pada badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah/ perusahaan swasta;
j. tidak pernah menjadi Direktur, Anggota Dewan Pengawas, atau Anggota Komisaris Badan Usaha yang dinyatakan bersalah yang menyebabkan badan usaha yang dipimpin dinyatakan pailit;
k. tidak memiliki hubungan keluarga sedarah sampai dengan derajat ketiga baik menurut garis lurus maupun garis ke samping termasuk hubungan yang timbul karena perkawinan dengan Pejabat Pengelola yang lain maupun dengan anggota Dewan Pengawas;
l. berkomitmen untuk bekerja penuh waktu;
m. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara atau keuangan daerah;
n. tidak sedang menjalani sanksi pidana;
o. bukan pengurus partai politik, dan/atau anggota legislatif, dan/atau tidak sedang mencalonkan diri sebagai anggota legislatif; dan
p. bukan kepala/wakil kepala daerah dan/atau tidak sedang mencalonkan diri sebagai calon kepala/wakil kepala daerah.

(2) Panitia seleksi dapat menetapkan persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan, guna mendapatkan Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan.

Bagian Kedua
Tahapan Seleksi

Pasal 7

(1) Proses Seleksi Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya dilakukan melalui tahapan.

(2) Tahapan Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari:
   a. seleksi administrasi;
   b. seleksi tertulis; dan
   c. wawancara akhir.

(3) Dalam hal diperlukan, selain seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat ditambahkan:
   a. tes praktik;
   b. tes kesehatan; dan/atau
   c. psikotes.

Bagian Ketiga
Panitia Seleksi

Pasal 8

(1) Panitia Seleksi berjumlah ganjil dan beranggotakan:
   a. perangkat daerah; dan
   b. dari independen dan/atau perguruan tinggi, apabila diperlukan.

(2) Panitia Seleksi bertugas:
   a. menetapkan ketentuan dan tatacara seleksi;
   b. menentukan jadwal pelaksanaan seleksi;
   c. membentuk Tim Penguji/Penilai atau menunjuk Lembaga Profesional untuk melakukan Pengujian dan Penilaian;
   d. menetapkan indikator dan bobot penilaian;
   e. melakukan penjaringan Bakal Calon Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya;
   f. melaksanakan proses seleksi sesuai Tahapan Seleksi;
   g. menetapkan hasil seleksi;
   h. memproses lebih lanjut Calon Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya terpilih sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Panitia Seleksi ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Keempat
Proses Seleksi

Pasal 9

(1) Dalam melakukan seleksi, Panitia Seleksi melakukan penjaringan Bakal Calon Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya melalui pengumunan di media cetak dan/atau media elektronik dan/atau papan pengumuman.

(2) Panitia Seleksi melakukan seleksi administrasi berdasarkan hasil penjaringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(3) Panitia Seleksi melakukan seleksi administrasi sesuai persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.

(4) Panitia Seleksi menetapkan Bakal Calon Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya yang telah lulus persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk mengikuti seleksi tertulis.

Pasal 10

Seleksi tertulis Calon Pemimpin BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya paling sedikit melalui tahapan:
a. penulisan Makalah; dan
b. presentasi Makalah.

Pasal 11

(1) Seleksi tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, dilaksanakan oleh Tim Penguji/Penilai

(2) Seleksi tertulis yang dilaksanakan oleh Tim Penguji/Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan konsultan perorangan dan/atau akademisi perguruan tinggi.

(3) Tim Penguji/Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
   a. melakukan pengujian dan penilaian terhadap calon Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya, sesuai dengan indikator dan bobot penilaian yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi;
   b. menetapkan hasil penilaian; dan
   c. menyampaikan hasil penilaian kepada Panitia Seleksi.

Pasal 12

(1) Indikator penilaian seleksi tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) huruf a disusun oleh Panitia Seleksi berdasarkan spesifikasi jabatan dan kualifikasi calon yang dibutuhkan.

(2) Setiap indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberi bobot penilaian.

Pasal 13

(1) Setiap indikator dan bobot penilaian seleksi tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dirinci sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan Panitia Seleksi.

(2) Total bobot penilaian indikator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 100% (seratus persen).

(3) Klasifikasi penilaian akhir seleksi tertulis menghasilkan rekomendasi sebagai berikut:
   a. Rekomendasi "SANGAT DISARANKAN";
   b. Rekomendasi "DISARANKAN";
   c. Rekomendasi "DISARANKAN DENGAN PENGEMBANGAN; dan
   d. Rekomendasi "TIDAK DISARANKAN".

(4) Batasan nilai setiap rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Panitia Seleksi.

Pasal 14

(1) Bakal Calon Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya yang lolos Seleksi Tertulis yaitu Bakal Calon yang memenuhi klasifikasi penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) huruf a sampai dengan huruf c.

(2) Panitia Seleksi menyampaikan nama Calon Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati.

(3) Dalam hal seleksi administrasi dan seleksi tertulis tidak menghasilkan Bakal Calon yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan/atau klasifikasi penilaian seleksi tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf a sampai dengan huruf c, maka Panitia Seleksi dapat melaksanakan Tahapan Seleksi Ulang maksimal sebanyak 1 (satu) kali.

Pasal 15

(1) Panitia seleksi melaksanakan seleksi wawancara akhir terhadap calon Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2).

(2) Panitia Seleksi menyampaikan nama Calon Pejabat Pengelola kepada Bupati.

(3) Bupati menetapkan calon Pejabat Pengelola Terpilih, setelah melakukan wawancara akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB VI
PENGANGKATAN PEJABAT PENGELOLA BLUD YANG BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA

Pasal 16

(1) Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya diangkat untuk masa jabatan paling lama 5 (lima) tahun, dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

(2) Pengangkatan kembali Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya untuk masa jabatan berikutnya paling tinggi berusia 50 (Lima puluh) tahun.

(3) Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya yang diangkat wajib menandatangani perjanjian kinerja.

(4) Perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) antara lain memuat kesanggupan untuk meningkatkan:
a. kinerja pelayanan bagi masyarakat;
b. kinerja keuangan; dan
c. manfaat bagi masyarakat;

Pasal 17

Ketentuan mengenai pengadaan Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya yang dilakukan melalui tahapan seleksi, tidak berlaku untuk pengangkatan kembali.

BAB VII
PEMBERHENTIAN PEJABAT PENGELOLA BLUD YANG BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA

Pasal 18

Jabatan Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya berakhir apabila:
a. meninggal dunia;
b. masa jabatannya berakhir; dan/atau
c. diberhentikan sewaktu-waktu.

Pasal 19

(1) Dalam hal masa jabatannya berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b, Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya wajib menyampaikan Laporan Akhir Masa Jabatan paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum berakhir jabatannya.

(2) Berdasarkan Laporan Akhir Masa Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati melakukan penilaian kemampuan melaksanakan tugas yang bersangkutan.

(3) Penilaian kemampuan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) paling sedikit memenuhi kriteria:
   a. terpenuhinya target dalam Perjanjian Kinerja;
   b. hasil audit atas Laporan Keuangan BLUD adalah Wajar Tanpa Pengecualian; dan
   c. seluruh hasil pengawasan sudah ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

(4) Dalam hal terdapat Dewan Pengawas pada BLUD, Bupati dapat meminta Dewan Pengawas untuk melakukan penilaian kemampuan melaksanakan tugas Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya sesuai kriteria sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) serta memberikan saran dan rekomendasi atas kinerja yang bersangkutan.

(5) Hasil penilaian kemampuan melaksanakan tugas serta saran dan rekomendasi Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sebagai dasar pertimbangan Bupati untuk mengangkat kembali atau memberhentikan yang bersangkutan.

(6) Dalam hal diangkat kembali, Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya wajib menandatangani Perjanjian Kinerja.

Pasal 20

(1) Dalam hal jabatan Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya berakhir karena diberhentikan sewaktu-waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf c, pemberhentian dimaksud wajib disertai alasan pemberhentian.

(2) Pemberhentian Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan apabila berdasarkan data dan informasi yang dapat dibuktikan secara sah, Pejabat Pengelola BLUD yang bersangkutan:
   a. tidak dapat memenuhi target kinerja dan/atau kewajibannya;

b. tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik;
c. melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk larangan rangkap jabatan;
d. telah ditetapkan sebagai tersangka atau terdakwa dalam tindakan yang merugikan BLUD dan/atau keuangan negara/Daerah;
e. melakukan tindakan yang melanggar etika dan/atau kepatutan;
f. dinyatakan bersalah dengan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
g. mengundurkan diri;
h. tidak lagi memenuhi persyaratan berdasarkan peraturan perundang- undangan; dan/atau
i. alasan lainnya yang dinilai tepat demi kepentingan dan tujuan BLUD.

(3) Pemberhentian Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan Keputusan Bupati.

(4) Dalam hal terdapat Dewan Pengawas pada BLUD, Pemberhentian Pejabat Pengelola BLUD sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan berdasarkan usulan Dewan Pengawas.

BAB VIII
PENGADAAN, PENGANGKATAN, DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI BLUD YANG BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA

Bagian Kesatu
Pengadaan

Pasal 21

(1) Pengadaan Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya dilakukan melalui mekanisme rekrutmen dan melalui tahapan seleksi.

(2) Tahapan seleksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya terdiri dari tahapan:
a. seleksi administrasi;
b. seleksi tertulis; dan
c. wawancara.

(3) Dalam hal diperlukan, selain tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat ditambahkan:
a. tes praktik;
b. tes kesehatan; dan/atau
c. psikotes.

Bagian Kedua
Pengangkatan

Pasal 22

(1) Pengangkatan Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya dapat dilakukan secara kontrak.
(2) Pengangkatan Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan, profesionalitas, kemampuan keuangan dan berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis dan produktif dalam meningkatkan pelayanan.

Bagian Ketiga
Pemberhentian

Pasal 23

(1) Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya diberhentikan apabila:
    a. meninggal dunia;
    b. memasuki masa purna tugas; dan/atau
    c. diberhentikan sewaktu-waktu.
(2) Masa purna tugas Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah apabila Pegawai yang bersangkutan telah memasuki batas usia 50 (lima puluh) tahun.
(3) Pemberhentian sewaktu-waktu Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan apabila berdasarkan data dan informasi yang dapat dibuktikan secara sah, Pegawai yang bersangkutan:
    a. tidak dapat menjalankan tugasnya dan/atau kewajibannya dengan baik;
    b. melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan;
    c. telah ditetapkan sebagai tersangka atau terdakwa dalam tindakan yang merugikan BLUD dan/atau keuangan negara/Daerah;
    d. melakukan tindakan yang melanggar etika dan/atau kepatutan;
    e. dinyatakan bersalah dengan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
    f. mengundurkan diri;
    g. tidak lagi memenuhi persyaratan berdasarkan peraturan perundang- undangan; dan/atau
    h. alasan lainnya yang dinilai tepat demi kepentingan dan tujuan BLUD.

Pasal 24

(1) Pengangkatan, penempatan dan pemberhentian Pegawai Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya ditetapkan oleh Pemimpin.

(2) Hal-hal lain terkait dengan Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya diatur dengan Peraturan Pemimpin BLUD, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
IMBALAN KERJA PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI BLUD YANG BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA

Pasal 25

(1) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya diberikan penghasilan berupa imbalan kerja.

(2) Imbalan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
a. Gaji; dan
b. Tunjangan;

(3) Besaran gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a untuk Pejabat Pengelola BLUD Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya paling tinggi disetarakan dengan Pejabat Pengelola BLUD yang berasal dari PNS yang setingkat dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, golongan, dan/atau masa kerja dan atau/sesuai kemampuan keuangan BLUD disetujui oleh Kepala Dinas Kesehatan.

(4) Besaran setiap tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disesuaikan dengan besaran tunjangan pejabat pengelola yang berasal dari PNS yang setingkat.

BAB X

PENGELOLAAN REMUNERASI

Bagian Kesatu
Kebijakan Umum

Pasal 26

(1) Pejabat Pengelola dan Pegawai diberikan remunerasi sesuai tanggungjawab dan profesionalisme.

(2) Besaran remunerasi memperhatikan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas dan indeks harga daerah/wilayah.

(3) Pejabat Pengelola diberikan remunerasi meliputi gaji, tunjangan, dan/atau insentif berupa jasa pelayanan.

(4) Pegawai diberikan remunerasi meliputi gaji, tunjangan penghasilan bagi ASN, dan/atau insentif berupa jasa pelayanan.

Pasal 27

(1) Tata cara perhitungan gaji Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus ASN mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan tentang gaji ASN.

(2) Besaran tunjangan bagi pegawai berstatus ASN mengacu kelas jabatan dan besaran tunjangan tambahan penghasilan sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati terkait Tambahan Penghasilan PNS.

Pasal 28

(1) Gaji Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus Non ASN mempertimbangkan faktor ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan, serta produktivitasnya.

(2) Gaji Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga mempertimbangkan Standar Harga Satuan yang ditetapkan oleh Bupati.

Pasal 29

(1) Alokasi penganggaran insentif ditetapkan dari pendapatan BLUD bersumber dari dana kapitasi jaminan kesehatan nasional, dana non kapitasi jaminan kesehatan nasional, dana jaminan kecelakaan kerja, dan dana pendapatan layanan umum yang dapat diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai untuk mendorong/memotivasi peningkatan kinerja pegawai.

(2) Layanan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari layanan Kesehatan umum dan layanan non Kesehatan.

(3) Insentif berupa jasa pelayanan yang bersumber dari dana kapitasi jaminan Kesehatan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan paling banyak 60% (enam puluh persen).

(4) Insentif berupa jasa pelayanan yang bersumber dari dana non kapitasi jaminan Kesehatan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan paling banyak 40% (empat puluh persen).

(5) Insentif berupa jasa pelayanan yang bersumber dari dana pendapatan layanan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan paling banyak 40% (empat puluh persen).

(6) Insentif berupa jasa pelayanan yang bersumber dari dana jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan paling banyak 40% (empat puluh persen).

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan.

Pasal 30

Pengaturan remunerasi berupa insentif jasa pelayanan dihitung berdasarkan sistem pembagian jasa pelayanan yang diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan.

BAB XI
PENGANGGARAN REMUNERASI

Pasal 31

Penganggaran Remunerasi bersumber dari :
a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten; dan
b. Anggaran BLUD.

BAB XII
KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Pasal 32

(1) Pejabat Pengelola, dan Pegawai wajib mematuhi ketentuan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan BLUD.

(2) Pejabat Pengelola dan Pegawai dilarang membebankan biaya BLUD untuk kepentingan pribadi atau kegiatan yang tidak berkaitan dengan tugasnya.

(3) Pelanggaran atas ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di : Sigli
Pada tanggal : 16 Oktober 2024 M
13 Rabiul Akhir 1446 H

Pj. BUPATI PIDIE,

SAMSUL AZHAR

Diundangkan di : Sigli
Pada tanggal : 16 Oktober 2024 M
13 Rabiul Akhir 1446 H

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PIDIE,

JUFRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN PIDIE TAHUN 2024 NOMOR 52