



PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI
SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Kusuma Bhakti Bukit Gulai Bancah
Telp. 33369 – 21880 – 22183, Fax. 32767

BERITA DAERAH KOTA BUKITTINGGI

Nomor 17 Tahun 2026

PERATURAN WALI KOTA BUKITTINGGI
NOMOR 17 TAHUN 2026

TENTANG

**PENGADAAN, PERSYARATAN, PENGANGKATAN, PENEMPATAN, BATAS USIA,
MASA KERJA, HAK, KEWAJIBAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI YANG
BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA PADA BADAN LAYANAN
UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BUKITTINGGI**

Diundangkan dalam berita daerah Kota Bukittinggi

Nomor 17 Tahun 2026

Tanggal 20 Mei 2026

SEKRETARIS DAERAH KOTA BUKITTINGGI,



RISMAL HADI



WALI KOTA BUKITTINGGI
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BUKITTINGGI
NOMOR 17 TAHUN 2026
TENTANG

PENGADAAN, PERSYARATAN, PENGANGKATAN, PENEMPATAN, BATAS USIA,
MASA KERJA, HAK, KEWAJIBAN DAN PEMBERHENTIAN PEKAWAI YANG
BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA PADA BADAN LAYANAN
UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BUKITTINGGI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BUKITTINGGI,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pengadaan, Persyaratan, Pengangkatan, Penempatan, Batas Usia, Masa Kerja, Hak, Kewajiban, dan Pemberhentian Pegawai yang berasal dari Tenaga Profesional Lainnya pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bukittinggi;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah 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);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
3. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2024 tentang Kota Bukittinggi di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 159, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6974);
4. 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 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6952);
 6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PENGADAAN, PERSYARATAN, PENGANGKATAN, PENEMPATAN, BATAS USIA, MASA KERJA, HAK, KEWAJIBAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI YANG BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BUKITTINGGI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bukittinggi.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bukittinggi.
4. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bukittinggi yang selanjutnya disingkat RSUD adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
6. Fleksibilitas adalah keleluasaan dalam pola pengelolaan keuangan dengan menerapkan praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat tanpa mencari keuntungan dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.
7. Direktur adalah pimpinan RSUD Kota Bukittinggi.
8. Pegawai yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya yang selanjutnya disebut Tenaga Profesional adalah pegawai BLUD diluar aparatur sipil negara yang memiliki pengalaman dan keahlian teknis yang diangkat berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis dan produktif dalam rangka meningkatkan pelayanan BLUD yang diangkat oleh Direktur RSUD Kota Bukittinggi.
9. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah selanjutnya disingkat PPKD adalah kepala satuan kerja pengelola keuangan daerah yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan

AP

anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bertindak sebagai bendahara umum daerah.

10. Pelayanan Kesehatan adalah segala bentuk kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif oleh pemerintah pusat, Pemerintah Daerah, dan/atau masyarakat.
11. Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah tempat dan/atau alat yang digunakan untuk menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan kepada perseorangan ataupun masyarakat dengan pendekatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif dan/atau paliatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, Pemerintah Daerah dan/atau masyarakat.

Pasal 2

Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam pengelolaan Tenaga Profesional pada BLUD RSUD.

Pasal 3

Peraturan Wali Kota ini bertujuan untuk mengatur pelaksanaan pengelolaan Tenaga Profesional pada BLUD RSUD yang telah menerapkan pola Fleksibilitas BLUD untuk memberikan layanan secara lebih efektif, efisien, ekonomis, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan dan manfaat sejalan dengan praktik bisnis yang sehat, untuk membantu pencapaian tujuan pemerintah.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini, terdiri dari:

- a. pengadaan;
- b. persyaratan;
- c. pengangkatan;
- d. penempatan;
- e. batas usia;
- f. masa kerja;
- g. hak, kewajiban dan larangan;
- h. pemberhentian; dan
- i. pendanaan.

BAB II PENGADAAN

Pasal 5

- (1) Pengadaan Tenaga Profesional diselenggarakan berdasarkan kebutuhan, profesionalisme dan kemampuan keuangan BLUD RSUD dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.
- (2) Pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan prinsip, meliputi:
 - a. transparansi;
 - b. akuntabilitas;
 - c. independensi;
 - d. efisiensi;



- e. efektivitas; dan
- f. produktivitas.

Pasal 6

- (1) Direktur menyusun perencanaan kebutuhan Tenaga Profesional berdasarkan analisis beban kerja dan standar pelayanan BLUD RSUD.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyesuaikan dengan:
 - a. kebutuhan layanan dengan pertimbangan jumlah pasien dan jenis tindakan;
 - b. kemampuan keuangan BLUD RSUD yang tertuang dalam rencana bisnis dan anggaran; dan
 - c. kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan.
- (3) Dokumen perencanaan paling sedikit memuat jenis jabatan, jumlah formasi, syarat keahlian persyaratan yang dibutuhkan, dan perkiraan biaya gaji/upah.
- (4) Perencanaan kebutuhan Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan oleh Direktur kepada PPKD untuk mendapatkan persetujuan jumlah dan komposisi formasi.

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pengadaan Tenaga Profesional, Direktur membentuk tim pengadaan.
- (2) Tim pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim yang terdiri dari:
 - a. pembina;
 - b. penanggung jawab;
 - c. ketua;
 - d. wakil ketua;
 - e. sekretaris; dan
 - f. anggota.
- (3) Tim pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. menyusun jadwal pelaksanaan seleksi pengadaan Tenaga Profesional setelah mendapatkan jadwal pelaksanaan dari Direktur;
 - b. mengumumkan pengadaan Tenaga Profesional secara terbuka;
 - c. melaksanakan setiap tahapan seleksi sebagaimana tercantum dalam pengumuman;
 - d. menyampaikan hasil seleksi kepada Direktur melalui bidang atau bagian yang terkait dengan kepegawaian; dan
 - e. mengumumkan hasil seleksi.
- (4) Pembina sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dijabat oleh kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kesehatan.
- (5) Penanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dijabat oleh Direktur.
- (6) Ketua dan wakil ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dan huruf d dapat dijabat oleh pejabat administrator pada BLUD RSUD.



- (7) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dijabat oleh pejabat pengawas BLUD RSUD.
- (8) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dapat terdiri dari unsur manajemen, komite dan pegawai BLUD RSUD.
- (9) Tim pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil, paling sedikit 7 (tujuh) orang.
- (10) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tim pengadaan dapat melakukan kerja sama dengan lembaga profesional atau perguruan tinggi.
- (11) Tim pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Direktur.

Pasal 8

- (1) Jadwal pengadaan Tenaga Profesional disusun oleh tim pengadaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a paling sedikit memuat jadwal:
 - a. pengumuman lowongan;
 - b. pelamaran;
 - c. seleksi; dan
 - d. pengumuman hasil seleksi.
- (2) Jadwal pengadaan Tenaga Profesional yang telah disusun oleh tim pengadaan disampaikan kepada Direktur untuk ditetapkan.
- (3) Jadwal pengadaan Tenaga Profesional yang telah ditetapkan oleh Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disampaikan kepada Wali Kota.

Pasal 9

- (1) Pengumuman lowongan Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh tim pengadaan.
- (2) Pengumuman lowongan Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. nama jabatan;
 - b. jumlah lowongan;
 - c. unit kerja penempatan;
 - d. kualifikasi pendidikan;
 - e. alamat dan tempat lamaran ditujukan;
 - f. jadwal tahapan seleksi;
 - g. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
 - h. tata cara pendaftaran dan seleksi; dan
 - i. layanan bantuan atau narahubung.
- (3) Pengumuman lowongan Tenaga Profesional diselenggarakan dalam jangka waktu paling lama 15 (lima belas) hari kalender.
- (4) Pengumuman lowongan Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diinformasikan melalui laman resmi Pemerintah Daerah, media elektronik, dan/atau media sosial BLUD RSUD.

Pasal 10

- (1) Pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b dilakukan oleh calon Tenaga Profesional secara tertulis atau melalui sistem aplikasi pendaftaran elektronik yang disediakan oleh tim pengadaan.



- (2) Setiap pelamar wajib memenuhi persyaratan dan melengkapi dokumen yang telah ditetapkan dalam pengumuman lowongan.
- (3) Pelamar hanya dapat melamar pada 1 (satu) jenis jabatan dalam satu periode pengadaan.
- (4) Batas waktu pelamaran ditentukan dalam jadwal pengadaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan apabila dokumen diterima melewati batas waktu tersebut, maka dinyatakan gugur secara administrasi.
- (5) Seluruh dokumen pelamaran yang telah diserahkan kepada tim pengadaan menjadi milik BLUD RSUD dan tidak dapat ditarik kembali.
- (6) Apabila pelamar diketahui memberikan data atau informasi yang tidak benar, tim pengadaan berhak membatalkan status kepesertaan pelamar pada setiap tahapan seleksi.

Pasal 11

- (1) Seleksi pengadaan Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c meliputi:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi teknis
 - c. wawancara; dan
 - d. tes kesehatan,
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara langsung, atau tidak langsung dengan menggunakan teknologi informasi.
- (3) Hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh tim pengadaan dan diumumkan secara terbuka.

Pasal 12

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. penerimaan dan penelitian dokumen persyaratan administrasi;
 - b. verifikasi keabsahan dokumen yang meliputi identitas, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan persyaratan lain yang ditetapkan;
 - c. klarifikasi terhadap dokumen, bila dibutuhkan; dan
 - d. penetapan hasil seleksi administrasi.
- (2) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikuti seleksi teknis.

Pasal 13

- (1) Seleksi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b dilaksanakan untuk menilai kesesuaian kompetensi calon dengan kebutuhan jabatan melalui:
 - a. tes tertulis untuk mengukur kemampuan dasar, pengetahuan umum, dan/atau psikologis;
 - b. uji praktik kerja untuk menilai keterampilan teknis sesuai bidang tugas;
 - c. demonstrasi keahlian untuk menunjukkan kemampuan spesifik; dan/atau
 - d. presentasi proposal atau rencana kerja bagi posisi tertentu.

- (2) Materi seleksi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan standar kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi.
- (3) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikuti wawancara.

Pasal 14

- (1) Wawancara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf c dilaksanakan untuk menggali informasi secara lebih mendalam mengenai:
 - a. rekam jejak profesional dan integritas;
 - b. motivasi, komitmen, dan etos kerja;
 - c. kemampuan komunikasi dan kerja sama; dan
 - d. kesesuaian nilai kepribadian dengan budaya kerja organisasi.
- (2) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menggunakan pedoman penilaian yang terukur.
- (3) Pelamar yang lulus wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melakukan tes kesehatan.

Pasal 15

- (1) Tes kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d dilakukan melalui:
 - a. pemeriksaan kesehatan rohani; dan
 - b. pemeriksaan bebas narkoba, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya.
- (2) Tes kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan di RSUD.
- (3) Biaya pemeriksaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditanggung pelamar.

Pasal 16

- (1) Pengumuman hasil seleksi Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf d dilakukan oleh tim pengadaan secara terbuka melalui laman resmi Pemerintah Daerah, media elektronik dan/atau media sosial BLUD RSUD.
- (2) Pengumuman hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. hasil seleksi administrasi;
 - b. hasil seleksi teknis;
 - c. hasil wawancara; dan
 - d. hasil tes kesehatan.
- (3) Pengumuman hasil seleksi Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan melalui keputusan Direktur.

BAB III PERSYARATAN

Pasal 17

- (1) Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Tenaga Profesional dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun;
 - b. memiliki pengalaman terkait bidang tugas yang dilamar;
 - c. memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang;
 - d. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;
 - e. memiliki integritas dan moralitas baik;
 - f. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
 - g. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai aparatur sipil negara, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta
 - h. tidak berkedudukan sebagai calon aparatur sipil negara, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - i. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis; dan
 - j. sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar.
- (2) Pelamar Tenaga Profesional melengkapi dokumen persyaratan paling sedikit terdiri atas:
- a. surat lamaran yang telah ditandatangani oleh pelamar;
 - b. daftar riwayat hidup pelamar;
 - c. salinan atau fotokopi bukti registrasi pendaftaran;
 - d. salinan atau fotokopi e-KTP;
 - e. pas foto terbaru ukuran 4 x 6 sebanyak 2 (dua) lembar dengan latar belakang merah;
 - f. salinan atau fotokopi surat pengalaman kerja dari instansi tempat bekerja sebelumnya;
 - g. surat pernyataan tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat, yang telah ditandatangani dan bermaterai cukup;
 - h. surat pernyataan tidak berkedudukan sebagai calon aparatur sipil negara, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - i. surat pernyataan tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
 - j. salinan atau fotokopi ijazah yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;
 - k. salinan atau fotokopi transkrip nilai yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;
 - l. salinan atau fotokopi sertifikat kompetensi atau keahlian dan/atau sertifikat profesi khusus untuk tenaga kesehatan memiliki surat tanda register dan surat izin praktek yang masih berlaku;



- m. salinan atau fotokopi surat keterangan catatan kepolisian yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang;
- k. asli surat keterangan tidak pernah diberhentikan dengan hormat sebagai aparatur sipil negara, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- l. asli surat keterangan berkedudukan sebagai calon aparatur sipil negara, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- m. asli surat keterangan tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
- n. asli surat keterangan sehat jasmani dari fasilitas kesehatan milik pemerintah/Pemerintah Daerah; dan
- o. dokumen lamaran lainnya yang dibutuhkan sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam jabatan dan/atau ditentukan oleh tim pengadaan sesuai kebutuhan.

BAB IV PENGANGKATAN

Pasal 18

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi diangkat menjadi Tenaga Profesional.
- (2) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Direktur.
- (3) Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diperkerjakan secara kontrak atau tetap.
- (4) Tenaga Profesional yang diperkerjakan secara kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diikat dengan perjanjian kerja untuk masa kerja 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan BLUD RSUD.
- (5) Perpanjangan masa kerja Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilakukan dengan mempertimbangkan paling sedikit:
 - a. pencapaian target dan/atau penilaian kinerja Tenaga Profesional yang bersangkutan;
 - b. jenis pelayanan pada BLUD RSUD;
 - c. jenis jabatan pada BLUD RSUD; dan/atau
 - d. batas usia yang dipersyaratkan dalam jabatan yang akan diisi atau yang telah ditetapkan.
- (6) Tenaga Profesional yang diperkerjakan secara kontrak dapat diangkat sebagai Tenaga Profesional tetap dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. telah menjalani masa kerja selama 5 (lima) tahun secara berturut-turut;
 - b. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin berat;
 - c. hasil evaluasi kinerja minimal bernilai baik selama 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. tenaga atau keahliannya masih dibutuhkan oleh BLUD RSUD; dan
 - e. mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD RSUD, profesionalitas berdasarkan prinsip efisiensi,



ekonomis serta produktif dalam meningkatkan pelayanan.

Pasal 19

- (1) Hubungan kerja antara Direktur dan Tenaga Profesional diatur melalui perjanjian kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. komparisi;
 - b. para pihak;
 - c. konsideran;
 - d. maksud dan tujuan;
 - e. objek;
 - f. ruang lingkup;
 - g. hak, kewajiban dan larangan;
 - h. pembiayaan;
 - i. sanksi;
 - j. jangka waktu;
 - k. penyelesaian perselisihan
 - l. keadaan kahar;
 - m. adendum;
 - n. pengakhiran kerja sama; dan
 - o. penutup.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Direktur dan Tenaga Profesional di atas materai cukup sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Tenaga Profesional yang telah menandatangani perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berstatus sebagai Tenaga Profesional terhitung sejak tanggal ditandatanganinya perjanjian kerja.

BAB V PENEMPATAN

Pasal 20

Tenaga Profesional ditempatkan pada bagian, bidang, atau unit kerja sesuai dengan formasi kebutuhan yang ditetapkan.

BAB VI BATAS USIA

Pasal 21

- (1) Batas usia Tenaga Profesional paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (2) Tenaga Profesional dapat diangkat setelah berusia di atas 58 (lima puluh delapan) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. kelangkaan ketersediaan Tenaga Profesional;
 - b. keahliannya sangat dibutuhkan untuk keberlanjutan layanan oleh BLUD RSUD; dan
 - c. sehat jasmani dan rohani berdasarkan pemeriksaan kesehatan resmi.
- (3) Pengangkatan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan rekomendasi tertulis dari komite

medis, komite keperawatan dan/atau komite kesehatan lainnya kepada Direktur.

BAB VII MASA KERJA

Pasal 22

- (1) Masa kerja Tenaga Profesional yang diangkat secara kontrak berlaku sejak tanggal pengangkatan berdasarkan perjanjian kerja.
- (2) Masa kerja Tenaga Profesional yang diangkat secara tetap dihitung secara kumulatif sejak tanggal pengangkatan berdasarkan perjanjian kerja pertama, sepanjang tidak terdapat jeda atau putusya hubungan kerja.
- (3) Dalam hal terdapat jeda atau putusya hubungan kerja, maka penghitungan masa kerja dimulai kembali sejak tanggal perjanjian kerja yang baru.

BAB VIII HAK, KEWAJIBAN DAN LARANGAN Bagian Kesatu Hak

Pasal 23

Setiap Tenaga Profesional berhak mendapatkan:

- a. gaji/upah;
- b. insentif;
- c. bonus atas prestasi;
- d. tunjangan hari raya;
- e. gaji ketiga belas;
- f. pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja;
- g. cuti; dan
- h. perlindungan kerja.

Pasal 24

Gaji/upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a diberikan sesuai standar upah yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

Insentif dan bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b dan huruf c diberikan dengan besaran dan mekanisme sesuai dengan ketentuan Peraturan Wali Kota yang mengatur remunerasi BLUD RSUD.

Pasal 26

Tunjangan hari raya dan gaji ketiga belas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf d dan huruf e diberikan 1 (satu) kali dalam setahun sesuai dengan kebijakan Pemerintah Daerah dan kemampuan keuangan BLUD RSUD.

Pasal 27

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf f diberikan terhadap Tenaga Profesional yang diangkat secara tetap dan berhenti secara hormat dengan ketentuan:

- a. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun diberikan pesangon sebanyak 6 (enam) bulan gaji/upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun diberikan pesangon sebanyak 7 (tujuh) bulan gaji/upah;
 - c. masa kerja 7 (tujuh) atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun diberikan pesangon sebanyak 8 (delapan) bulan gaji/upah; dan
 - d. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih diberikan pesangon sebanyak 9 (sembilan) bulan gaji/upah.
- (2) Dalam hal masa kerja lebih dari 8 (delapan) tahun dapat diberikan uang penghargaan masa kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) tahun diberikan penghargaan sebanyak 4 (empat) bulan gaji/upah;
 - b. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun diberikan penghargaan sebanyak 5 (lima) bulan gaji/upah.
 - c. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih kurang 18 (delapan belas tahun) diberikan penghargaan sebanyak 6 (enam) bulan gaji/upah;
 - d. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun diberikan penghargaan sebanyak 7 (tujuh) bulan gaji/upah;
 - e. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun diberikan penghargaan sebanyak 8 (delapan) bulan gaji/upah; dan
 - f. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih diberikan penghargaan sebanyak 10 (sepuluh) bulan gaji/upah.

Pasal 28

- (1) Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf g diberikan bagi Tenaga Profesional yang telah memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Tenaga Profesional berupa:
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti sakit;
 - c. cuti melahirkan;
 - d. cuti karena alasan penting; dan
 - e. cuti bersama.

Pasal 29

Cuti tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf a dapat diberikan dengan ketentuan:

- a. Tenaga Profesional yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus;
- b. lamanya cuti tahunan diberikan paling lama 12 (dua belas) hari kerja atau sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah; dan
- c. Tenaga Profesional yang menjalani cuti tahunan, berhak menerima gaji/upah secara penuh.



Pasal 30

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam 28 ayat (2) huruf b, dapat diberikan dengan ketentuan:

- a. Tenaga Profesional sedang mengalami sakit karena penyakit atau akibat kecelakaan kerja yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter pemerintah;
- b. jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud pada huruf a, dapat diberikan paling lama 1 (satu) bulan;
- c. jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud pada huruf b dapat ditambah untuk paling lama 15 (lima belas) hari apabila diperlukan, berdasarkan surat keterangan tim penguji kesehatan yang ditunjuk oleh Direktur;
- d. Tenaga Profesional yang tidak sembuh sebagaimana dimaksud pada huruf c, harus diuji kembali kesehatannya;
- e. apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada huruf d Tenaga Profesional yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya diberhentikan dengan hormat karena sakit; dan
- f. Tenaga Profesional yang menjalani cuti sakit berhak menerima gaji/upah secara penuh.

Pasal 31

Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam 28 ayat (2) huruf c, dapat diberikan dengan ketentuan:

- a. Tenaga Profesional berhak mengajukan cuti melahirkan untuk kelahiran anak pertama, anak kedua dan anak ketiga;
- b. lama cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada huruf a, diberikan paling lama 3 (tiga) bulan;
- c. Tenaga Profesional tidak dapat diberikan cuti tahunan apabila sudah memperoleh cuti melahirkan; dan
- d. Tenaga Profesional yang menjalankan cuti melahirkan berhak menerima gaji/upah secara penuh.

Pasal 32

(1) Cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf d, dapat diberikan dengan ketentuan:

- a. ibu/bapak, isteri/suami, anak, mertua atau menantu sakit keras dengan melampirkan surat keterangan dokter;
 - b. ibu/bapak, isteri/suami, anak, mertua atau menantu meninggal dunia;
 - c. melangsungkan perkawinan pertama;
 - d. Tenaga Profesional yang mengalami musibah kebakaran rumah atau bencana alam dapat diberikan cuti karena alasan penting; dan/atau
 - e. melaksanakan ibadah haji.
- (2) Cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d diberikan paling lama 6 (enam) hari kerja.
- (3) Cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e paling lama 45 (empat puluh lima) hari.
- (4) Tenaga Profesional yang menjalankan cuti karena alasan penting berhak menerima gaji/upah secara penuh.

Pasal 33

- (1) Cuti bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf e, diberikan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) Cuti bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengurangi cuti tahunan.
- (3) Tenaga Profesional yang karena jabatannya tidak menggunakan cuti bersama, hak cuti tahunannya ditambahkan sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak digunakan.
- (4) Penambahan hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat digunakan pada tahun berjalan.
- (5) Ketentuan penggunaan hak atas cuti tahunan tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dikecualikan dalam hal tanggal cuti bersama merupakan beberapa hari terakhir dalam tahun berjalan.

Pasal 34

- (1) Perlindungan kerja Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf h, dapat berupa:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan kematian; dan
 - d. bantuan hukum.
- (2) Perlindungan kerja Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c dilakukan dengan cara mengikutsertakan pada program jaminan kesehatan nasional pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan/atau pada program ketenagakerjaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Perlindungan kerja Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perlindungan kerja Tenaga Profesional berupa bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dilakukan dengan cara pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.
- (5) Pemberian bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Kewajiban

Pasal 35

Tenaga Profesional wajib:

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah yang sah;
- b. mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi dan/atau golongan;
- c. bekerja sesuai dengan standar prosedur operasional dan etika di tempat kerja untuk mendukung produktivitas

- kinerja Fasilitas Pelayanan Kesehatan atau institusi lain di bidang kesehatan;
- d. menjaga suasana lingkungan kerja yang kondusif;
 - e. menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan menjunjung tinggi etika dan moral;
 - f. meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 - g. menjaga data dan informasi rahasia yang dimiliki Fasilitas Pelayanan Kesehatan atau institusi lain di bidang kesehatan;
 - h. mencapai target kinerja yang ditetapkan;
 - i. menumbuhkembangkan sikap dan perilaku profesional, jujur, dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
 - j. tidak memihak dan bebas dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan untuk menjamin ketidakberpihakan;
 - k. mematuhi aturan yang berlaku pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang ditetapkan dengan keputusan Direktur;
 - l. melaksanakan semua ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja; dan
 - m. mematuhi, menaati dan melaksanakan tata tertib yang telah ditetapkan.

Pasal 36

- (1) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 Tenaga Profesional juga berkewajiban mematuhi etika profesi sesuai profesi masing-masing.
- (2) Etika profesi Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman kepada etika masing-masing profesi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Larangan

Pasal 37

Tenaga Profesional dilarang:

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. melakukan tindak pidana yang diancam dengan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. melakukan perbuatan asusila yang bertentangan dengan norma, agama, adat istiadat dan kesopanan;
- d. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang milik Daerah;
- f. melakukan pungutan diluar ketentuan;
- g. menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apapun dari siapapun juga yang diketahui untuk kepentingan jabatan/tugas Tenaga Profesional yang bersangkutan;
- h. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan/tugasnya/pihak lain; dan
- i. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi masyarakat yang dilayani.

Pasal 38

Tenaga Profesional yang tidak melaksanakan kewajiban dan melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35, Pasal 36 dan Pasal 37 dikenakan hukuman disiplin sebagai berikut:

- a. hukuman disiplin ringan;
- b. hukuman disiplin sedang; dan
- c. hukuman disiplin berat.

Pasal 39

(1) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf a terdiri atas:

- a. teguran lisan;
- b. teguran tertulis; dan
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

(2) Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijatuhkan bagi Tenaga Profesional yang:

- a. melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada BLUD RSUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, huruf i, huruf k, huruf l, dan huruf m; dan
- b. tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, yang berdampak pada BLUD RSUD, dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. teguran lisan diberikan apabila Tenaga Profesional terlambat masuk kerja atau pulang kerja sebelum waktunya tanpa pemberitahuan kepada atasannya;
 2. teguran tertulis diberikan apabila Tenaga Profesional tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) hari kerja dalam sebulan; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi Tenaga Profesional tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam sebulan.

Pasal 40

(1) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf b berupa:

- a. pemotongan insentif sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan;
- b. pemotongan insentif sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
- c. pemotongan insentif sebesar 2.5% (dua koma lima persen) per hari.

(2) Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dijatuhkan bagi Tenaga Profesional yang:

- a. melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf c, huruf d, dan huruf f diberikan pemotongan insentif sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan;
- b. melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf b, huruf e, huruf g, huruf h, huruf i, huruf k, huruf l, dan huruf m diberikan pemotongan

insentif sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan

- c. tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, yang berdampak pada BLUD RSUD diberikan pemotongan insentif sebesar 2.5% (dua koma lima persen) per hari apabila tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 7 (tujuh) sampai dengan 9 (sembilan) hari kerja dalam 1 (satu) bulan.

Pasal 41

- (1) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf c, terdiri atas:
 - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; atau
 - b. pemberhentian dengan tidak hormat.
- (2) Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dijatuhkan bagi Tenaga Profesional yang:
 - a. melanggar kewajiban setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf a;
 - b. tidak memihak dan bebas dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan untuk menjamin ketidakberpihakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf j;
 - c. tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, yang berdampak pada BLUD RSUD, dengan ketentuan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan
 - d. melanggar ketentuan larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan tidak hormat.

Pasal 42

Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada Tenaga Profesional, sebagai berikut:

- a. atasan langsung sesuai bagian atau bidang atau unit Tenaga Profesional untuk jenis hukuman ringan;
- b. kepala bagian dan/atau kepala bidang untuk jenis hukuman sedang; dan
- c. Direktur, untuk jenis hukuman disiplin berat.

Pasal 43

Tata cara pengenaan hukuman disiplin Tenaga Profesional ditetapkan dengan peraturan Direktur.

BAB IX PEMBERHENTIAN

Pasal 44

- (1) Tenaga Profesional dapat diberhentikan dengan ketentuan:
 - a. dengan hormat dalam hal:
 1. masa berlaku perjanjian kerja telah berakhir dan tidak dilakukan perpanjangan;
 2. mengajukan permohonan pengunduran diri;
 3. meninggal dunia;
 4. tidak sehat jasmani atau rohani, sehingga tidak dapat melaksanakan tugas;
 5. telah mencapai usia 58 (lima puluh delapan) tahun; atau
 6. terjadi kebijakan penyederhanaan organisasi dan rasionalisasi beban kerja BLUD RSUD.
 - b. tidak dengan hormat dalam hal dikenai hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf c.
- (2) Pemberhentian Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (3) Tenaga Profesional tetap yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak untuk mendapatkan pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD RSUD dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemberhentian Tenaga Profesional tidak menghapuskan kewajiban dan hak yang belum terselesaikan selama masa kerja yang bersangkutan.

Pasal 45

- (1) Pemberhentian dengan hormat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. permohonan pemberhentian sebagai Tenaga Profesional diajukan secara tertulis kepada Direktur melalui unit kerja bidang kepegawaian pada BLUD RSUD dengan tembusan kepada atasan langsung;
 - b. permohonan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada huruf a dapat ditunda atau ditolak dengan disertai alasan penundaan atau penolakan secara tertulis oleh Direktur melalui unit kerja yang membidangi kepegawaian;
 - c. keputusan pemberian persetujuan penundaan atau penolakan permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri ditetapkan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja;
 - d. sebelum keputusan persetujuan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada huruf c yang bersangkutan wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Tenaga Profesional; dan
 - e. dalam hal sebelum keputusan pemberhentian ditetapkan Tenaga Profesional tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat dijatuhkan hukuman disiplin berat.
- (2) Pemberhentian dengan tidak hormat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:



- a. Tenaga Profesional yang diberikan hukuman disiplin berat diberikan surat pemberhentian terhitung 14 (empat belas) hari kerja sejak hukuman disiplin berat ditetapkan; dan
- b. pemberhentian sebagaimana dimaksud pada huruf a, bersifat final dan tetap serta tidak memberikan hak atas pesangon atau uang penghargaan masa kerja.

BAB X PENDANAAN

Pasal 46

Pendanaan pengelolaan Tenaga Profesional pada BLUD RSUD dibebankan pada pendapatan BLUD RSUD yang bukan berasal dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah.

BAB XI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 47

Tenaga Profesional yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja sebelum ditetapkan Peraturan Wali Kota ini tetap melaksanakan tugas dan menerima hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja.

Pasal 48

- (1) Tenaga Profesional yang telah bekerja sebelum Peraturan Wali Kota ini ditetapkan, langsung diangkat sebagai Tenaga Profesional tanpa mengikuti proses tahapan pengadaan dengan hasil evaluasi kinerja apabila bernilai baik.
- (2) Masa kerja Tenaga Profesional yang telah bekerja sebelum Peraturan Wali Kota ini ditetapkan dihitung sejak pengangkatan.

BAB XII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 49

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 Bukittinggi.

Ditetapkan di Bukittinggi
pada tanggal 19 Mei 2026

WALIKOTA BUKITTINGGI,

MUHAMMAD RAMLAN NURMATIAS

Diundangkan di Bukittinggi
pada tanggal 20 Mei 2026

SEKRETARIS DAERAH KOTA BUKITTINGGI,

RISMA HADI

BERITA DAERAH KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2026 NOMOR 17