



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.653, 2014

**KEMENKES. Keuangan. Pola Pengelolaan.
Badan Layanan Umum. PNS. Pencabutan.**

**PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 20 TAHUN 2014
TENTANG
PENGELOLAAN PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SATUAN
KERJA KEMENTERIAN KESEHATAN YANG MENERAPKAN POLA
PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk menjamin keberlangsungan pelayanan di Satuan Kerja Kementerian Kesehatan yang telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dapat berlangsung secara efektif dan efisien, dibutuhkan sumber daya manusia dan/atau pegawai profesional dengan kompetensi dan jumlah yang memadai;**
 - b. bahwa dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan/atau pegawai profesional, Satuan Kerja yang telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dapat mempekerjakan pegawai secara tetap dan secara kontrak;**
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu ditetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Kerja**

Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4355);
 2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
 3. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
 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 Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
 5. Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 2005 tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar Korps Pegawai Republik Indonesia;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PENGELOLAAN PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SATUAN KERJA KEMENTERIAN KESEHATAN YANG MENERAPKAN POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. **Badan Layanan Umum yang selanjutnya disingkat BLU adalah instansi di lingkungan pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.**
2. **Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum yang selanjutnya disingkat PPK-BLU adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktik-praktik bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan negara pada umumnya;**
3. **Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pegawai Non PNS adalah Pegawai BLU yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan digaji berdasarkan ketentuan yang berlaku guna memenuhi kebutuhan ketenagaan UPT PPK-BLU yang tidak terpenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil.**
4. **Satuan Kerja Kementerian Kesehatan yang selanjutnya disebut Satker adalah setiap kantor atau satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan yang berkedudukan sebagai pengguna anggaran/barang atau kuasa pengguna anggaran/barang.**
5. **Rencana Kerja Tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah.**
6. **Rencana Bisnis dan Anggaran BLU yang selanjutnya disingkat RBA adalah dokumen perencanaan bisnis dan penganggaran yang berisi program, kegiatan, target kinerja, dan anggaran suatu BLU.**
7. **Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.**

Pasal 2

- (1) **Pegawai pada Satker yang menerapkan PPK-BLU terdiri dari:**
 - a. **pegawai negeri sipil; dan**
 - b. **Pegawai Non PNS.**
- (2) **Pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:**
 - a. **pegawai tetap; dan**
 - b. **pegawai kontrak.**

- (3) Pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan pegawai profesional yang memiliki keahlian dan/atau keterampilan tertentu.

Pasal 3

Pegawai pada Satker yang menerapkan PPK-BLU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilarang melakukan perbuatan yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, Pemerintah atau pegawai serta menyalahgunakan wewenangnya.

Pasal 4

- (1) Pengelolaan pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) dilakukan mulai dari:
- a. pengadaan;
 - b. pengaturan hak dan kewajiban;
 - c. pembinaan, pengembangan dan penilaian kinerja;
 - d. kesejahteraan; dan
 - e. pemberhentian.
- (2) Pengelolaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan prinsip netral, objektif, akuntabel, bebas, terbuka dan memperhatikan efektifitas dan efisiensi.
- (3) Pengelolaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLU.

BAB II PEGAWAI TETAP

Bagian Kesatu Pengadaan

Pasal 5

Pegawai tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf a merupakan Pegawai yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pimpinan BLU dan memiliki nomor induk pegawai.

Pasal 6

Pengadaan pegawai tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 hanya dapat dilakukan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi melalui pengadaan pegawai negeri sipil.

Pasal 7

- (1) Pengadaan pegawai tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilakukan melalui tahap:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil seleksi;
 - f. masa percobaan; dan
 - g. pengangkatan;
- (2) Pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh panitia seleksi.
- (3) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan BLU.
- (4) Tugas panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. menyiapkan bahan ujian;
 - b. menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian seleksi;
 - c. menentukan tempat dan jadwal seleksi;
 - d. menyelenggarakan seleksi; dan
 - e. memeriksa dan menentukan hasil ujian.

Pasal 8

- (1) Pimpinan BLU menetapkan rencana kebutuhan pegawai tetap yang diajukan unit kerja pada Satker BLU.
- (2) Perencanaan kebutuhan pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam RBA.

Pasal 9

- (1) Perencanaan kebutuhan Pegawai tetap disesuaikan dengan kebutuhan pegawai Unit Kerja pada Satker BLU.
- (2) Kebutuhan pegawai tetap unit kerja pada Satker BLU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan masing-masing Unit Kerja Satker BLU.

- (3) Analisis beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Kebutuhan pegawai tetap unit kerja pada Satker BLU sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mempertimbangkan estimasi *turn over* pegawai, rencana bisnis Unit Kerja Satker BLU dan kemampuan anggaran dalam RBA .

Pasal 10

- (1) Pengumuman lowongan formasi pegawai tetap dilakukan secara terbuka kepada masyarakat oleh panitia seleksi.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.
- (3) Dalam pengumuman sebagaimana dimaksud ayat (2) tertuang:
 - a. jumlah dan jenis lowongan jabatan;
 - b. persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
 - c. alamat dan tempat lamaran ditujukan; dan
 - d. batas waktu pengajuan lamaran.

Pasal 11

- (1) Setiap pelamar yang melakukan pendaftaran untuk menempati formasi Pegawai tetap harus memenuhi Persyaratan :
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
 - c. pendidikan paling rendah diploma tiga;
 - d. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - e. tidak pernah diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai;
 - f. tidak berkedudukan sebagai calon pegawai negeri sipil atau pegawai negeri sipil;
 - g. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan;
 - h. berkelakuan baik;
 - i. sehat jasmani dan rohani;

- j. bersedia ditempatkan di setiap unit kerja pada Satker BLU sesuai dengan formasi yang ditentukan oleh pimpinan BLU; dan
 - k. syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara *online* dan/atau mengirim berkas lamaran yang ditujukan kepada pimpinan BLU.
 - (3) Panitia seleksi melakukan verifikasi terhadap pemenuhan persyaratan yang disampaikan oleh pelamar.

Pasal 12

- (1) Seleksi dilakukan melalui mekanisme seleksi administrasi, uji tulis, seleksi uji ketrampilan, dan wawancara oleh panitia seleksi.
- (2) Uji ketrampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan bagi calon pegawai tetap yang membutuhkan kompetensi tertentu untuk melakukan pekerjaan.
- (3) Materi uji tulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi materi kompetensi dasar dan kompetensi bidang.

Pasal 13

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

Pasal 14

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi diterima sebagai calon pegawai tetap serta wajib melaporkan diri dan melakukan pendaftaran ulang.
- (2) Dalam hal batas waktu untuk melapor yang telah ditentukan telah habis, pelamar yang tidak melakukan pendaftaran ulang dinyatakan mengundurkan diri.
- (3) Pelamar yang diterima sebagai calon pegawai tetap, akan menerima surat ikatan kerja yang ditanda tangani oleh calon pegawai tetap dan pimpinan BLU.

Pasal 15

- (1) Daftar pelamar yang diterima sebagai calon pegawai tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada Satker yang menerapkan PPK-BLU kepada Menteri melalui Kepala Biro Kepegawaian.
- (2) Berdasarkan daftar Pelamar yang diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Biro Kepegawaian menerbitkan nomor identitas Pegawai.
- (3) Pengangkatan calon pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan surat keputusan pimpinan BLU.

Pasal 16

- (1) Calon pegawai tetap ditempatkan sesuai dengan formasi kebutuhan unit kerja pada Satker BLU.
- (2) Pimpinan BLU dapat melakukan penempatan selain penempatan sesuai formasi kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan kebutuhan Unit Kerja Satker BLU.

Pasal 17

- (1) Calon pegawai tetap dapat diangkat menjadi pegawai tetap setelah menjalani masa percobaan paling sedikit 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun serta memenuhi persyaratan pengangkatan.
- (2) Persyaratan pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penilaian prestasi kerja dan perilaku paling rendah bernilai baik; dan
 - b. sehat jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi pegawai tetap.
- (3) Sehat jasmani dan rohani sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dinyatakan dalam bentuk surat keterangan sehat yang dikeluarkan oleh dokter penguji/tim penguji kesehatan yang telah ditetapkan oleh pimpinan BLU.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban

Pasal 18

- (1) Pegawai tetap pada Satker yang menerapkan PPK-BLU berhak atas:
 - a. penghasilan berupa gaji pokok dan penghasilan lain yang ditetapkan oleh Satker;
 - b. cuti;

- c. perlindungan;
 - d. jaminan pensiun dan jaminan hari tua sesuai kemampuan Satker; dan
 - e. pengembangan kompetensi.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan kematian; dan
 - d. bantuan hukum.

Pasal 19

Pegawai tetap pada Satker yang menerapkan PPK-BLU wajib :

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat Pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan; dan
- g. menyimpan rahasia jabatan serta rahasia profesi, dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan dan rahasia profesi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Pembinaan, Pengembangan dan Penilaian Kinerja

Paragraf 1

Pembinaan

Pasal 20

Pembinaan pegawai tetap pada Satker yang menerapkan PPK-BLU diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.

Pasal 21

Pembinaan non kedinasan terhadap pegawai tetap pada Satker yang menerapkan PPK-BLU dilakukan oleh Korps Pegawai Republik Indonesia pada Satker yang bersangkutan.

Paragraf 2

Pengembangan

Pasal 22

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

Pasal 23

- (1) Pengembangan Pegawai tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dilaksanakan berdasarkan analisa kompetensi dan analisa kebutuhan pendidikan/pelatihan.**
- (2) Pengembangan Pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan Satker.**
- (3) Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a dilaksanakan pada institusi pendidikan yang telah terakreditasi paling rendah akreditasi B dari badan atau lembaga yang berwenang.**
- (4) Pengembangan melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf b dilaksanakan pada institusi pelatihan yang berkualitas, baik di dalam maupun di luar negeri.**
- (5) Upaya pengembangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilakukan setelah mendapat izin dari pimpinan BLU.**

Pasal 24

Pegawai tetap pada Satker yang menerapkan PPK-BLU yang telah menyelesaikan tugas belajar dan tidak melaksanakan tugas dan/atau

memutuskan hubungan kerja dengan Satker yang telah membiayainya, wajib mengembalikan 10 (sepuluh) kali dari biaya pendidikan yang telah diterimanya kepada Satker yang telah membiayainya.

Paragraf 3

Penilaian Kinerja

Pasal 25

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

Bagian Keempat

Kesejahteraan

Pasal 26

- (1) Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai tetap pada Satker yang menerapkan PPK-BLU dapat diberikan remunerasi.
- (2) Besaran remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan Satker.

Bagian Kelima

Pemberhentian

Pasal 27

- (1) Pemberhentian terhadap pegawai tetap pada Satker yang menerapkan PPK-BLU dapat dilakukan melalui :

- a. pemberhentian dengan hormat; atau
 - b. pemberhentian tidak dengan hormat.
- (2) Pemberhentian dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan apabila :
- a. meninggal dunia;
 - b. berakhirnya masa kerja;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. menderita sakit menetap yang menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari;
 - e. perampangan organisasi atau kebijakan pimpinan BLU yang mengakibatkan pengurangan pegawai; atau
 - f. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati.
- (3) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat dilakukan apabila:
- 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 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 dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan secara berencana; atau
 - e. pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar.

Pasal 28

Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) ditetapkan oleh Pimpinan BLU.

Pasal 29

- (1) Pemberhentian dengan hormat karena berakhirnya masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) huruf b apabila pegawai yang bersangkutan telah mencapai batas pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberitahukan kepada pegawai non PNS dalam waktu 1 (satu) tahun sebelum yang bersangkutan mencapai usia pensiun tersebut.

Pasal 30

- (1) Pemberhentian melalui pengunduran diri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) huruf c, dapat ditolak dalam hal yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja pada Satker.
- (2) Dalam hal terdapat kepentingan dinas yang mendesak, pemberhentian melalui pengunduran diri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) huruf c dapat ditunda paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 31

- (1) Pemberhentian dengan hormat karena menderita sakit menetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf d, dilakukan setelah adanya surat keterangan dari tim pengujian kesehatan yang menyatakan:
 - a. pegawai tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan dan di unit kerja Satker BLU karena kesehatannya;
 - b. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan/atau lingkungan kerjanya; dan
 - c. setelah selesai cuti sakit belum mampu bekerja kembali.
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap mendapatkan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

Pemberhentian pembayaran gaji pegawai tetap pada Satker yang menerapkan PPK-BLU yang diberhentikan, dilakukan mulai bulan berikutnya sejak diberhentikan.

BAB III

PEGAWAI KONTRAK

Pasal 33

- (1) Pegawai kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan Pegawai dengan perjanjian Kerja yang memenuhi syarat tertentu, dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pada Satker yang menerapkan PPK-BLU.

- (2) Pengelolaan dan pengadaan pegawai kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PERATURAN BLU

Pasal 34

- (1) Dalam melaksanakan pengelolaan Pegawai setiap Satker yang menerapkan PPK-BLU wajib menyusun Peraturan BLU.
- (2) Peraturan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disahkan oleh pimpinan BLU.
- (3) Peraturan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai aturan yang digunakan oleh Satker yang menerapkan PPK-BLU dalam melaksanakan pengelolaan Pegawai.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 35

- (1) Satker yang menerapkan PPK-BLU wajib menyusun ketentuan Pengelolaan Pegawai non PNS dengan mengacu pada ketentuan dalam Peraturan Menteri Kesehatan ini dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak diundangkannya Peraturan Menteri Kesehatan ini.
- (2) Pegawai pada Satker yang menerapkan PPK-BLU yang telah bekerja pada saat peraturan ini mulai berlaku, dapat diangkat menjadi pegawai tetap dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja dan kebutuhan formasi pegawai.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 36

Pada saat Peraturan Menteri Kesehatan ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 920/Menkes/SK/X/2008 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Non PNS di RS BLU dilingkungan Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 37

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 April 2014
MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

NAFSIAH MBOI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 19 Mei 2014
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

AMIR SYAMSUDIN