

PENJELASAN
RANCANGAN PERATURAN WALI KOTA TARAKAN
TENTANG
PENGADAAN, PERSYARATAN, PENGANGKATAN, PENEMPATAN, BATAS USIA, MASA
KERJA, HAK, KEWAJIBAN DAN PEMBERHENTIAN PEJABAT PENGELOLA DAN
PEGAWAI YANG BERASAL DARI TENAGA PROFESIONAL LAINNYA PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS KESEHATAN

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga naskah penjelasan Rancangan Peraturan Wali Kota Tarakan Tentang Pengadaan, Persyaratan, Pengangkatan, Penempatan, Batas Usia, Masa Kerja, Hak, Kewajiban Dan Pemberhentian Pejabat Pengelola Dan Pegawai Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Penyusunan peraturan ini merupakan bentuk komitmen Pemerintah Kota Tarakan dalam memperkuat tata kelola sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya dalam hal pengadaan tenaga profesional yang kompeten, transparan, akuntabel, dan sesuai kebutuhan layanan kesehatan masyarakat. Sebagai unit pelayanan yang menerapkan pola pengelolaan keuangan BLUD, Puskesmas dan Laboratorium Kesehatan Daerah dituntut untuk lebih fleksibel dan responsif dalam menyediakan layanan yang berkualitas. Oleh karena itu, mekanisme rekrutmen tenaga profesional perlu diatur secara lebih rinci dan proporsional.

Naskah penjelasan ini disusun guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai latar belakang, tujuan, ruang lingkup, serta prinsip-prinsip dasar yang melandasi peraturan dimaksud. Diharapkan naskah ini dapat menjadi pedoman bagi seluruh pemangku kepentingan, baik di tingkat pengelola BLUD, Dinas Kesehatan, maupun pihak-pihak terkait lainnya.

Kami menyadari bahwa naskah ini masih memerlukan masukan dan penyempurnaan. Oleh karena itu, kami terbuka terhadap saran dan kritik yang konstruktif demi perbaikan di masa mendatang.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan naskah ini. Semoga naskah penjelasan ini dapat memberikan manfaat dalam mendukung terwujudnya layanan kesehatan yang prima bagi masyarakat.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	1
Daftar isi	2
BAB I PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang	3
B. Identifikasi Masalah	4
C. Tujuan Penyusunan	5
D. Dasar Hukum	6
BAB II POKOK PIKIRAN	7
BAB III MATERI MUATAN	7
A. Sasaran Jangkauan dan Arah Pengaturan	8
B. Ruang Lingkup Materi	9
BAB IV PENUTUP	10
A. Kesimpulan	10
B. Saran	11

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang efisien, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, Pemerintah Daerah telah menetapkan sejumlah Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) di bidang kesehatan, seperti puskesmas dan laboratorium kesehatan, untuk menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD). Penerapan pola ini memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya, termasuk dalam hal pengadaan tenaga profesional, guna meningkatkan kinerja pelayanan publik.

B. Identifikasi Masalah

1. Tidak Adanya Regulasi Teknis yang Spesifik

Saat ini belum terdapat peraturan teknis yang secara khusus mengatur mekanisme rekrutmen tenaga profesional di lingkungan BLUD UPTD Dinas Kesehatan. Ketiadaan regulasi tersebut menyebabkan perbedaan pemahaman dan pelaksanaan antar unit kerja serta membuka peluang terjadinya ketidaktertiban administratif.

2. Minimnya Standar dan Pedoman Rekrutmen

Proses rekrutmen sering kali dilakukan tanpa mengacu pada standar kompetensi, kualifikasi, maupun prosedur yang baku. Hal ini berdampak pada tidak meratanya kualitas sumber daya manusia yang direkrut serta potensi penyimpangan dalam proses seleksi.

3. Kurangnya Kepastian Hukum

Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga profesional BLUD, belum ada dasar hukum yang kuat yang melindungi pelaksana kebijakan dari potensi permasalahan hukum di kemudian hari, termasuk persoalan status kepegawaian dan hak-hak tenaga kerja.

4. Potensi Konflik Kepentingan dan Kurangnya Transparansi

Tanpa pedoman yang jelas, proses rekrutmen berisiko tidak transparan dan tidak akuntabel, sehingga dapat menimbulkan dugaan praktik nepotisme atau

penyalahgunaan wewenang dalam seleksi tenaga profesional.

5. Keterbatasan Kapasitas dan Pemahaman Pengelola BLUD

Beberapa pengelola BLUD belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai tata cara pengadaan tenaga profesional secara mandiri dalam kerangka fleksibilitas BLUD. Hal ini dapat menyebabkan pelaksanaan rekrutmen tidak sesuai dengan prinsip pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia yang baik.

6. Belum Terintegrasinya Kebutuhan Tenaga dengan Perencanaan Layanan

Rekrutmen tenaga profesional belum sepenuhnya disusun berdasarkan analisis kebutuhan riil pelayanan kesehatan, sehingga terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga dengan kebutuhan layanan masyarakat.

7. Kurangnya Pengawasan dan Evaluasi

Belum adanya sistem pengawasan dan evaluasi dalam proses rekrutmen tenaga profesional di BLUD menyebabkan minimnya perbaikan berkelanjutan dan akuntabilitas pelaksanaan rekrutmen.

Identifikasi masalah ini menjadi landasan penting dalam menyusun peraturan yang tidak hanya legal-formal, tetapi juga substantif dan aplikatif dalam meningkatkan mutu rekrutmen serta pelayanan kesehatan yang diberikan oleh UPTD Dinas Kesehatan.

C. Tujuan Penyusunan

1. Memberikan Kepastian Hukum dan Landasan Regulatif

Untuk menyediakan dasar hukum yang jelas dan tegas bagi pelaksanaan rekrutmen tenaga profesional di lingkungan BLUD UPTD Dinas Kesehatan, sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

2. Menstandarkan Proses Rekrutmen

Untuk mengatur dan menyeragamkan mekanisme, tahapan, dan prosedur rekrutmen tenaga profesional agar terlaksana secara transparan, akuntabel, objektif, dan kompetitif di seluruh UPTD yang berstatus BLUD.

3. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk menjamin bahwa tenaga profesional yang direkrut memiliki kompetensi, kualifikasi, dan integritas yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan kesehatan, sehingga mampu meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat.

4. Mendorong Fleksibilitas dan Efisiensi Pengelolaan SDM BLUD

Untuk mendukung pelaksanaan fleksibilitas pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia di BLUD sebagaimana diatur dalam ketentuan PPK-BLUD, sehingga pengadaan tenaga kerja dapat lebih responsif dan efisien.

5. Mencegah Praktik-Praktik Non-Profesional dalam Rekrutmen

Untuk meminimalkan potensi penyimpangan, konflik kepentingan, atau praktik yang tidak sesuai etika dalam proses rekrutmen melalui pengaturan sistem yang transparan dan terukur.

6. Mendukung Peningkatan Kinerja dan Akuntabilitas BLUD

Untuk memperkuat kapabilitas kelembagaan BLUD dalam memberikan layanan publik yang prima dan berkelanjutan melalui penataan rekrutmen tenaga kerja secara profesional dan terintegrasi.

7. Memenuhi Kebutuhan Pelayanan Kesehatan Secara Tepat

Untuk memastikan bahwa proses rekrutmen tenaga profesional disesuaikan dengan analisis kebutuhan riil pelayanan kesehatan di masing-masing UPTD, baik dari sisi jumlah, jenis, maupun kompetensinya.

D. Dasar Hukum

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tarakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3711);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5);

4. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48) 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6402);
9. 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 6952);

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);

II. POKOK PIKIRAN

Peraturan ini disusun sebagai pelaksanaan dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang memberikan otonomi kepada daerah dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya BLUD, khususnya dalam hal rekrutmen tenaga profesional yang bersifat non-PNS. Hal ini mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang BLUD dan regulasi terkait lainnya.

III. MATERI MUATAN

Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan:

A. Sasaran penyusunan Peraturan Walikota ini adalah:

1. Terciptanya mekanisme rekrutmen tenaga profesional yang profesional, objektif, transparan, dan akuntabel pada UPTD bidang kesehatan yang berstatus BLUD;
2. Terpenuhinya kebutuhan tenaga profesional yang kompeten dan sesuai dengan standar pelayanan minimal (SPM) dan jenis layanan kesehatan yang diselenggarakan;
3. Terjaminnya kepastian hukum bagi pengelola BLUD dan tenaga profesional non-PNS dalam hal hak, kewajiban, serta hubungan kerja;
4. Terlaksananya pengelolaan sumber daya manusia yang efisien, efektif, dan sesuai dengan prinsip tata kelola BLUD.

B. Jangkauan (Ruang Lingkup) Materi

1. Prinsip dan asas pelaksanaan pengadaan tenaga profesional pada BLUD UPTD Dinas Kesehatan;
2. Prosedur, tahapan, dan tata cara pengadaan tenaga (perencanaan kebutuhan, pengumuman, seleksi administratif dan teknis,

pengangkatan, evaluasi);

3. Persyaratan umum dan khusus bagi calon tenaga profesional;
4. Hak, kewajiban, dan bentuk hubungan kerja tenaga profesional dengan BLUD;
5. Tanggung jawab dan kewenangan Dinas Kesehatan serta UPTD dalam pelaksanaan pengadaan tenaga profesional;
6. Mekanisme pengawasan, evaluasi, dan pelaporan proses pengadaan tenaga profesional BLUD;

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Penyusunan Rancangan Peraturan Walikota Tentang Pengadaan, Persyaratan, Pengangkatan, Penempatan, Batas Usia, Masa Kerja, Hak, Kewajiban Dan Pemberhentian Pejabat Pengelola Dan Pegawai Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan merupakan langkah strategis dalam rangka memperkuat tata kelola sumber daya manusia dan meningkatkan mutu layanan kesehatan kepada masyarakat. Rancangan peraturan ini disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan fleksibilitas manajerial yang dimiliki BLUD, sejalan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Melalui peraturan ini, proses pengadaan tenaga profesional diharapkan dapat dilakukan secara lebih terarah, transparan, objektif, dan akuntabel, dengan mengedepankan prinsip-prinsip good governance.

Diharapkan dengan ditetapkannya Peraturan Walikota ini, pengadaan tenaga profesional di lingkungan UPTD Dinas Kesehatan dapat berjalan secara tertib, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan layanan, sehingga turut mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan uraian tersebut maka dipandang perlu dibuat Peraturan Wali Kota Tarakan Tentang Pengadaan, Persyaratan, Pengangkatan, Penempatan, Batas Usia, Masa Kerja, Hak, Kewajiban Dan Pemberhentian Pejabat Pengelola Dan Pegawai Yang Berasal Dari Tenaga Profesional Lainnya Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan.

KEPALA DINAS KESEHATAN,



dr. DEVI IKA INDRIARTI, M. Kes
Pembina Tk. I / IVb
NIP. 197005172002122006