

PENJELASAN
RANCANGAN PERATURAN WALIKOTA MAGELANG
TENTANG
PEDOMAN PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH



PEMERINTAH KOTA MAGELANG
DINAS KESEHATAN
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dokumen *Usulan Rancangan Peraturan Wali Kota Magelang tentang Pedoman Pengaaan Sumber Daya Manuasi BLUD di Kota Magelang* ini dapat disusun dengan baik.

Peraturan Wali Kota Magelang ini disusun sebagai upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, dimana Pemerintah Daerah bertanggungjawab memberikan fasilitas kesehatan yang holistik dan berkelanjutan agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan mudah diakses di setiap lapisan masyarakat yang perlu didukung dengan ketersediaan tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga pendukung layanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan.

Usulan perubahan ini juga merupakan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan regulasi sebelumnya yang dirasa perlu disempurnakan, baik dari aspek substansi, teknis operasional, maupun efisiensi koordinasi antar-instansi. Diharapkan dengan adanya pembaruan ini, peraturan yang dihasilkan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan selaras dengan kebijakan pemerintah pusat.

Kami menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah memberikan masukan dan dukungan dalam proses penyusunan usulan perubahan ini. Semoga dokumen ini dapat menjadi landasan yang kuat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan jaminan kesehatan di Kota Magelang.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI.....	2
BAB I PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang.....	3
B. Identifikasi Masalah	4
C. Tujuan Penyusunan	4
D. Dasar Hukum	5
BAB II POKOK PIKIRAN.....	6
BAB III MATERI MUATAN.....	8
A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan	8
B. Ruang Lingkup Materi	8
BAB IV PENUTUP	9
A. Simpulan	9
B. Saran	9
DAFTAR PUSTAKA.....	11

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) merupakan unit kerja pada perangkat daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan keuntungan, dengan prinsip efisiensi dan produktivitas. BLUD pada Pemerintah Kota Magelang saat ini hanya ada pada bidang kesehatan, dimana Pemerintah Daerah bertanggungjawab memberikan fasilitas kesehatan yang holistik dan berkelanjutan berlandaskan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam pelaksanaannya, BLUD diberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Salah satu unsur penting dalam keberhasilan pengelolaan BLUD adalah tersedianya sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik oleh BLUD, kebutuhan sumber daya manusia tidak hanya berasal dari Aparatur Sipil Negara (ASN), tetapi juga dapat berasal dari tenaga profesional non-ASN yang direkrut sesuai dengan kebutuhan layanan. Ketentuan tersebut memberikan ruang bagi BLUD untuk melakukan pengadaan pegawai secara lebih fleksibel guna mendukung efektivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Namun demikian, pengadaan sumber daya manusia pada BLUD perlu dilaksanakan secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam praktiknya, masih terdapat variasi mekanisme pengadaan pegawai BLUD di daerah yang belum memiliki pedoman yang jelas, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakteraturan dalam proses rekrutmen, pengangkatan, maupun pengelolaan pegawai BLUD.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu pedoman yang menjadi acuan dalam pengadaan sumber daya manusia pada BLUD melalui Peraturan Wali Kota. Pedoman ini diharapkan dapat memberikan kepastian hukum, meningkatkan tata kelola organisasi, serta menjamin bahwa proses

pengadaan sumber daya manusia pada BLUD dilaksanakan secara profesional, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Belum adanya pedoman yang secara khusus mengatur mekanisme pengadaan sumber daya manusia pada BLUD di lingkungan Pemerintah Daerah.
2. Belum terstandarnya proses perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, dan pengangkatan pegawai BLUD.
3. Perlunya pengaturan yang menjamin pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia BLUD yang transparan, akuntabel, dan berbasis kompetensi.
4. Perlu dilakukan pengaturan pengadaan sumber daya manusia BLUD yang terstandar dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan pengelolaan BLUD.

C. Tujuan Penyusunan

Penyusunan Rancangan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pengadaan Sumber Daya Manusia pada BLUD bertujuan untuk:

1. Menyediakan pedoman dan landasan hukum dalam pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia pada BLUD.
2. Mewujudkan proses pengadaan sumber daya manusia yang transparan, objektif, dan akuntabel.
3. Menjamin terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia BLUD yang profesional, kompeten, dan sesuai dengan kebutuhan pelayanan.
4. Meningkatkan kualitas tata kelola organisasi BLUD dalam rangka mendukung peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

D. Dasar Hukum

1. Pasal 18 ayat (6) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan
5. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan;
6. Peraturan Presiden Nomor 161 Tahun 2024 tentang Kementerian Kesehatan
7. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2024 tentang Penyeleangaraan Pusat Kesehatan Masyarakat;
8. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan
9. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2025 tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kesehatan

BAB II

POKOK PIKIRAN

Pokok-pokok pikiran dalam penyusunan rancangan Peraturan Walikota magelang tentang Pedoman pengadaan Sumber daya manusia kesehatan, mempertimbangkan beberapa pokok pikiran sebagai berikut: Selain itu, sumber daya manusia BLUD dapat berasal dari Aparatur Sipil Negara maupun tenaga profesional lainnya yang direkrut sesuai kebutuhan organisasi dan kemampuan keuangan BLUD. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan di tingkat pemerintah daerah untuk memastikan proses pengadaan pegawai berjalan sesuai prinsip profesionalitas, efisiensi, dan akuntabilitas.

Dengan adanya peraturan Wali Kota ini, diharapkan terdapat kepastian hukum dalam pengadaan sumber daya manusia BLUD sehingga pelaksanaannya dapat berjalan secara tertib, transparan, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

A. Penguatan Dasar Hukum Pengelolaan SDM BLUD

Pengadaan sumber daya manusia pada Badan Layanan Umum Daerah perlu didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pengelolaan BLUD, khususnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang BLUD. Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian dari pola tata kelola BLUD yang bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, sumber daya manusia BLUD dapat berasal dari Aparatur Sipil Negara maupun tenaga profesional lainnya yang direkrut sesuai kebutuhan organisasi dan kemampuan keuangan BLUD. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan di tingkat pemerintah daerah untuk memastikan proses pengadaan pegawai berjalan sesuai prinsip profesionalitas, efisiensi, dan akuntabilitas.

Dengan adanya peraturan wali Kota ini, diharapkan terdapat kepastian hukum dalam pengadaan sumber daya manusia BLUD sehingga pelaksanaannya dapat berjalan secara tertib, transparan, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

B. Pemenuhan Kebutuhan SDM yang Profesional dan Kompeten

BLUD sebagai unit kerja yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pelayanan yang diselenggarakan. Pengelolaan SDM pada BLUD mencakup berbagai aspek, mulai dari pengadaan pegawai, persyaratan calon pegawai, pengangkatan, penempatan, hingga sistem penghargaan dan pembinaan pegawai.

Oleh karena itu, pedoman pengadaan sumber daya manusia perlu disusun untuk memastikan bahwa proses rekrutmen dilaksanakan secara objektif, berbasis kompetensi, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi serta standar pelayanan yang ditetapkan.

C. Penerapan Prinsip Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*)

Pengadaan sumber daya manusia pada BLUD harus dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan keadilan. Hal ini penting untuk mencegah terjadinya praktik yang tidak sesuai dengan ketentuan serta memastikan bahwa setiap proses pengadaan pegawai dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pedoman yang jelas akan menjadi acuan bagi BLUD dalam melaksanakan proses perencanaan kebutuhan pegawai, seleksi, pengangkatan, hingga pengelolaan hubungan kerja dengan tenaga profesional non-ASN.

D. Tahapan Pengadaan SDM BLUD

Pokok pikiran lainnya dalam penyusunan rancangan peraturan ini adalah perlunya standarisasi mekanisme tahapan pengadaan pegawai BLUD. Standarisasi tersebut meliputi:

- a. perencanaan;
- b. pengumuman;
- c. pelamaran;
- d. seleksi; dan
- e. pengumuman hasil seleksi.

BAB III

MATERI MUATAN

A. SASARAN, JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN

1. Sasaran

Sasaran dari Rancangan Peraturan Wali Kota ini meliputi:

- a. pejabat pengelola BLUD yang berasal dari profesional;
- b. pegawai BLUD; dan
- c. tenaga mitra,

yang bekerja di bawah lingkungan dinas kesehatan baik pada unit organisasi bersifat khusus (Rumah Sakit) maupun unit organisasi yang bersifat fungsional (Pusat Kesehatan Masyarakat).

2. Jangkauan

Pengaturan Rancangan Peraturan Wali Kota ini digunakan sebagai pedoman bagi pada unit organisasi bersifat khusus (Rumah Sakit) dan unit organisasi yang bersifat fungsional (Pusat Kesehatan Masyarakat) dalam melaksanakan pengadaan kepegawaian baik pejabat pengelola BLUD yang berasal dari profesional, pegawai BLUD, dan tenaga mitra.

3. Arah Pengaturan

Arah pengaturan dari Rancangan Peraturan Wali Kota ini untuk memberikan kepastian hukum dan dasar mekanisme pengadaan kepegawaian pada unit organisasi bersifat khusus (Rumah Sakit) dan unit organisasi yang bersifat fungsional (Pusat Kesehatan Masyarakat).

B. RUANG LINGKUP MATERI

- a. Ketentuan umum
- b. Sumber Daya Manusia
- c. Pengadaan Sumber Daya Manusia Kesehatan
- d. Pengangkatan dan Pemberhentian
- e. Hak dan Kewajiban
- f. Pemberhentian
- g. Pengadaan tenaga Mitra
- h. Pembinaan dan Pengawasan
- i. Pendanaan
- j. Penutup

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah, serta pokok-pokok pikiran dalam penyusunan rancangan peraturan ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) karena berperan dalam mendukung pelaksanaan operasional dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
2. Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018, sumber daya manusia BLUD terdiri atas pejabat pengelola dan pegawai yang dapat berasal dari aparatur sipil negara maupun tenaga profesional lainnya sesuai kebutuhan organisasi.
3. Pengadaan sumber daya manusia pada BLUD perlu dilaksanakan secara terencana, transparan, dan berbasis kompetensi agar mampu memenuhi kebutuhan organisasi serta mendukung efektivitas pelayanan publik.
4. Oleh karena itu, diperlukan suatu pedoman yang dituangkan dalam Peraturan Wali Kota sebagai dasar hukum dan acuan pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia pada BLUD agar prosesnya berjalan tertib, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan dalam penyusunan dan pelaksanaan Rancangan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pengadaan Sumber Daya Manusia pada BLUD adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah daerah perlu menetapkan Peraturan Wali Kota yang secara komprehensif mengatur mekanisme pengadaan sumber daya manusia pada BLUD sebagai pedoman bagi seluruh unit kerja yang menerapkan pola pengelolaan BLUD.

2. Dalam pelaksanaannya, proses pengadaan sumber daya manusia BLUD perlu dilakukan secara transparan, objektif, dan berbasis kompetensi guna menjamin kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan.
3. Proses pengadaan sumber daya manusia BLUD hendaknya dilaksanakan secara transparan, objektif, dan berbasis kompetensi guna memperoleh tenaga kerja yang profesional dan berkualitas.
4. Pemerintah daerah perlu melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia pada BLUD guna memastikan kesesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1945 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa;

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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;

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan;

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan;

Peraturan Presiden Nomor 161 Tahun 2024 tentang Kementerian Kesehatan

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2024 tentang Penyeleenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat;

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2025 tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kesehatan