



KEMENTERIAN  
KESEHATAN  
REPUBLIK  
INDONESIA



# PEDOMAN PEMBERHENTIAN SUMBER DAYA MANUSIA



**POLTEKKES KEMENKES YOGYAKARTA**

Jalan Tata Bumi No 3 Banyuraden,  
Gamping, Sleman, Yogyakarta



POLITEKNIK KESEHATAN  
KEMENTERIAN KESEHATAN YOGYAKARTA



PEDOMAN

PEDOMAN PEMBERHENTIAN SUMBER DAYA MANUSIA

Nomor: SPMI/PD/16/021/2023

Tanggal: 10 Mei 2023

Halaman: 1 dari 28

Revisi: 1

PENGESAHAN DOKUMEN

PROSES	Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Perumusan	1. Penanggung Jawab Kepegawaian	Yuliana Setyana Ningsih, S.IP		9 Mei 2023
	2. Tim Perumus	Sylviana Rusdwitasari, Amd.KL		9 Mei 2023
Pemeriksa 1	Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Umum	Anita Dwi Juwita Ningrum, Apt		9 Mei 2023
Pemeriksa 2	Wadir II	Dr. Agus Wijanarka, S.Si.T., M.Kes		10 Mei 2023
Penetapan	Direktur	Dr. Iswanto, S.Pd, M.Kes		10 Mei 2023
Persetujuan	Senat	Dr. Iswanto, S.Pd, M.Kes		10 Mei 2023
Pengendalian	Kepala Pusat Penjaminan Mutu	Ida Mardalena.,S.Kep. ,Ners., M.Si		10 Mei 2023

### CATATAN PERUBAHAN

No	Tanggal	Hlm.	Yang Direvisi	Revisi	Alasan Revisi	Tanda Tangan dan Nama	
						Perevisi	Pengesahan
1	8 Mei 2023	1	Judul Pedoman	Perubahan Judul	Menyesuaian Standar SDM	Penanggung Jawab Kepegawaian	
2	8 Mei 2023	6	Dasar Hukum	Perubahan dan penambahan aturan	Menyesuaian ketentuan dan peraturan perundang undangan	Penanggung Jawab Kepegawaian	
3	8 Mei 2023	9-27	Isi	Perubahan dan penambahan isi	Menyesuaian ketentuan dan peraturan perundang undangan terbaru	Penanggung Jawab Kepegawaian	

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya Pedoman Pemberhentian Sumber Daya Manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta ini dapat diselesaikan. Pedoman Pemberhentian Sumber Daya Manusia ini merupakan bagian dari kegiatan manajerial dan menjadi bagian dari fungsi penegakan kedisiplinan pegawai dan tertib administrasi bidang kepegawaian untuk menjamin tata nilai dan integritas Perguruan Tinggi.

Pedoman Pemberhentian Sumber Daya Manusia terdiri dari 11 (sebelas) bab, yaitu Pendahuluan, Pemberhentian SDM, Pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian memasuki batas usia pensiun, pemberhentian karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah, pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan Rohani, pemberhentian karena meninggal dunia, tewas atau hilang, pemberhentian karena tindak pidana, pemberhentian karena pelanggaran disiplin dan pemberhentian non ASN, serta penutup yang disesuaikan dengan ketentuan dan peraturan perundang – undangan terbaru.

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta menyampaikan terima kasih dan memberikan apresiasi dan penghargaan setinggi-tingginya atas dedikasi dan kerja keras semua pihak dalam mempersiapkan dan menyelesaikan pedoman ini. Semoga pedoman ini dapat bermanfaat dalam peningkatan program dan pengembangan institusi Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.



Direktur,

**Dr. Iswanto, S.Pd, M.Kes**

NIP 197009131993031001

## DAFTAR ISI

PENGESAHAN DOKUMEN .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
BAB I .....	5
PENDAHULUAN.....	5
A. LATAR BELAKANG.....	5
B. DASAR HUKUM.....	6
C. VISI, MISI DAN TUJUAN.....	7
1. Visi .....	7
2. Misi.....	7
3. Tujuan .....	8
D. RUANG LINGKUP.....	8
E. MANFAAT .....	8
BAB II .....	9
PEMBERHENTIAN SUMBER DAYA MANUSIA .....	9
BAB III .....	9
PEMBERHENTIAN ATAS PERMINTAAN SENDIRI.....	9
BAB IV .....	12
PEMBERHENTIAN MEMASUKI BATAS USIA PENSIUN.....	12
BAB V .....	14
PEMBERHENTIAN KARENA PERAMPINGAN ORGANISASI ATAU KEBIJAKAN PEMERINTAH .....	14
BAB VI .....	16
PEMBERHENTIAN KARENA TIDAK CAKAP JASMANI DAN ROHANI.....	16
BAB VII .....	18
PEMBERHENTIAN KARENA MENINGGAL DUNIA, TEWAS ATAU HILANG.....	18
BAB VIII .....	23
PEMBERHENTIAN PNS KARENA MELAKUKAN TINDAK PIDANA/PENYELEWENGAN.....	23
BAB IX .....	25
PEMBERHENTIAN KARENA PELANGGARAN DISPLIN .....	25
BAB X .....	26
PEMBERHENTIAN NON ASN .....	26
BAB XI .....	28
PENUTUP .....	28

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Aparatur Negara merupakan unsur penting dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Aparatur Negara juga sebagai “mesin” birokrasi yang menggerakkan sumberdaya-sumberdaya yang tersedia untuk mewujudkan tujuan dan sasaran pemerintahan. Disisi lain, Aparatur Negara menjadi pelopor dalam mensukseskan pembangunan untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan masyarakat, sebagaimana dicita-citakan seluruh bangsa Indonesia. Peranan aparatur negara tersebut menjadi semakin strategis sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dewasa ini. Peranan tersebut juga menjadi penting dijalankan untuk menghadapi dan mengantisipasi dinamika lingkungan strategis yang begitu pesat, yaitu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas serta perubahan hubungan antar negara di tingkat regional.

Dalam rangka hal tersebut penataan pegawai Poltekkes Kemenkes Yogyakarta juga menegakkan disiplin pegawai dengan melakukan beberapa langkah diantaranya pemberhentian ASN. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pada umumnya pemberhentian dengan hormat PNS dikarenakan telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP), yaitu 58 tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Namun demikian, PNS juga dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, melakukan tindak kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, menjadi anggota/pengurus partai politik, atau melakukan tindak pidana berencana.

## **B. DASAR HUKUM**

1. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
13. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2020 tanggal 26 Oktober 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
14. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2020 tanggal 26 Oktober 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
15. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/43/2020 tentang Jabatan Pelaksana di lingkungan Kementerian Kesehatan;

16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2021 tentang Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional;
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional;
20. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi;
21. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Nomor 28 tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan;
22. Statuta Poltekkes Kemenkes Yogyakarta Tahun 2023.

### **C. VISI, MISI DAN TUJUAN**

#### 1. Visi

“Menjadi Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi Kesehatan yang Unggul, Berbudaya dan Mendunia pada tahun 2038”

#### 2. Misi

Untuk mewujudkan visi yang telah disusun, Poltekkes Kemenkes Yogyakarta menyusun beberapa misi sebagai berikut :

- a. Menghasilkan Tenaga Kesehatan yang Profesional.
- b. Mengembangkan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang Bermutu.
- c. Mengembangkan Tata Kelola yang Baik dan Benar.
- d. Mengembangkan Kemitraan untuk Pendayagunaan Lulusan, Pengembangan Organisasi Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.



### 3. Tujuan

- a. Dihasilkannya tenaga kesehatan yang profesional untuk memenuhi pasar kerja
- b. Diperolehnya Layanan Prima Pendidikan sesuai SN-DIKTI
- c. Terwujudnya Sistem Penjaminan Mutu Insternal (SPMI) dan Eksternal (SPME)
- d. Terselenggaranya pengelolaan sumber daya yang efektif, efisien dan akuntabel
- e. Diperolehnya mutu manfaat kepada masyarakat yang berdampak pada peningkatan serapan lulusan

### **D. RUANG LINGKUP**

Ruang lingkup tentang Pemberhentian Sumber Daya Manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta

### **E. MANFAAT**

Manfaat dari Pedoman Pemberhentian Sumber Daya Manusia ini digunakan sebagai acuan bagi para pemangku kepentingan dalam melaksanakan pemberhentian sumber daya manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta untuk mewujudkan kualitas, kuantitas, komposisi, dan distribusi Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan untuk menjamin pengembangan karier, peningkatan profesionalisme, dan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta dan Kementerian Kesehatan.

## **BAB II**

### **PEMBERHENTIAN SUMBER DAYA MANUSIA**

#### **A. JENIS PEMBERHENTIAN**

1. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
2. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun.
3. Pemberhentian karena perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah.
4. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani.
5. Pemberhentian karena meninggal dunia, tewas, atau hilang.
6. Pemberhentian karena melakukan tindak pidana/penyelewengan.
7. Pemberhentian karena pelanggaran disiplin.
8. Pemberhentian karena mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi presiden dan wakil presiden, ketua, wakil ketua, dan anggota dewan perwakilan rakyat, ketua, wakil ketua, dan anggota dewan perwakilan daerah, gubernur dan wakil gubernur, atau bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota.
9. Pemberhentian karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
10. Pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara.

#### **B. JENIS PEMBERHENTIAN KARENA HAL LAIN**

1. Tidak melapor setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara.
2. ASN yang setelah selesai menjalani cuti di luar tanggungan negara dalam waktu 1 (satu) tahun tidak dapat disalurkan.
3. Terbukti menggunakan ijazah palsu.
4. Tidak melapor setelah selesai menjalankan tugas belajar.
5. PNS yang menerima uang tunggu tetapi menolak untuk diangkat kembali dalam jabatan.
6. Pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai komisioner atau anggota lembaga nonstruktural.
7. ASN yang tidak dapat memperbaiki kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### C. DOKUMEN YANG DIPERLUKAN

No	Persyaratan Dokumen	Jenis Pemberhentian PNS				
		BUP	Meninggal Dunia(Pensiun Janda/Duda)	APS	Tidak Cakap Jasmani/Rohani	Tewas/ Anumerta
1	Asli Surat Usul/Pengantar Online	■	■	■	■	■
2	Data Perorangan Calon Penerima Pensiun (DPCP) PNS Online yang telah ditanda tangani oleh PNS dan Kepala Satuan Kerja (Lampiran II.a).Bagi Pensiun janda/Duda DPCP ditandatangani oleh ahli waris atas nama PNS yang bersangkutan	■	■	■	■	■
3	SK CPNS	■	■	■	■	■
4	SK PNS	■	■	■	■	■
5	SK Kenaikan Pangkat Terakhir	■	■	■	■	■
6	Surat Kenaikan Gaji Berkala Terakhir	■	■	■	■	■
7	Kartu Pegawai/Kartu Pegawai Elektronik(KPE)	■	■	■	■	■
8	Kartu Istri (Karis)/Kartu Suami (Karsu)bagi yang telah menikah	■	■	■	■	■
9	Akte Nikah bagi yang telah menikah	■	■	■	■	■
10	Akta Kelahiran Anak bagi yang memiliki Anak Kandung dan masihditanggung	■	■	■	■	■
11	Akte/Surat Cerai bagi yang telah berceraidan/atau Surat Keterangan/Akte Kematian dari Rumah Sakit/Lurah/Camat/Catatan Sipil bagi PNS yang pasangannya telahmeninggal dunia	■	■	■	■	■
12	Daftar Susunan Keluarga yang telah disahkan oleh Lurah/Camat setempat(Lampiran II.b)	■	■	■	■	■
13	Pas Foto Berwarna terbaru PNS yangbersangkutan ukuran 3x4	■		■	■	

14	Pas Foto Berwarna terbaru Ahli Warisukuran 3x4		■			■
No	Persyaratan Dokumen	Jenis Pemberhentian PNS				
		BUP	Meninggal Dunia(Pensiun Janda/Duda)	APS	Tidak Cakap Jasmani/Rohani	Tewas/ Anumerta
15	Penilaian Prestasi Kerja 1 (satu) tahun terakhir	■	■	■	■	■
16	Surat Pernyataan Tidak Pernah dijatuhi hukuman disiplin tindak sedang dan berat yang telah ditandatangani serendah-rendahnya oleh pejabat JPT Pratama (Lampiran II.c)	■	■	■	■	■
17	Surat pernyataan tidak sedang menjalani proses pidana atau pernah dipidana penjara yang telah ditandatangani serendah-rendahnya oleh pejabat JPT Pratama (Lampiran II.d)	■	■	■	■	■
18	Surat pernyataan pengembalian Barang Milik Negara bagi yang menguasai/menggunakan Barang Milik Negara (Lampiran II.e) atau surat pernyataan tidak menguasai/menggunakan Barang Milik Negara bagi yang tidak menguasai/menggunakan Barang Milik Negara (Lampiran II.f)	■	■	■	■	■
19	Surat Keterangan/Akte Kematian PNS yang bersangkutan dari Rumah Sakit/Lurah/Camat/Catatan Sipil		■			■
20	Surat Keterangan Janda/Duda, Surat Keterangan Anak (untuk pensiun anak) yang telah disahkan oleh Lurah/Camat setempat		■			■
21	Surat Permohonan Pensiun dari Ahli Waris yang telah ditandatangani diatas materai Rp. 10.000,-		■			■

22	Surat permohonan yang bersangkutan ditandatangani di atas materai Rp. 10.000,- dengan disebutkan terhitung mulai tanggal (TMT) sebagai PNS dan alasan berhenti (Lampiran II.g)			■	■	
23	Surat Hasil Pemeriksaan oleh Tim Penguji Kesehatan (Tidak Cakap Jasmani dan atau Rohani)				■	
24	Surat Keputusan Penyesuaian Masa Kerja (SK PMK) bagi PNS yang pernah mendapatkan penyesuaian masa kerja	■	■	■	■	■
25	Surat Keputusan Tewas/Anumerta yang telah ditandatangani oleh Menteri Kesehatan					■
26	Surat Keputusan Pemberhentian dari Jabatan	■	■	■	■	■
27	Surat Keputusan Cuti Luar Tanggungan Negara (CLTN) dan Surat Keputusan Pengaktifan Kembali pasca CLTN bagi yang pernah melaksanakan CLTN	■	■	■	■	■
28	Kartu Keluarga (KK) PNS yang bersangkutan	■	■	■	■	■
29	Surat Pernyataan/Persetujuan dari Pimpinan Satuan Kerja menyetujui PNS yang bersangkutan mengundurkan diri sebagai PNS oleh Sekretaris Unit Utama (Khusus untuk JPT Madya di tandatangi oleh Menteri Kesehatan) (Lampiran II.h)			■		
30	Surat Pernyataan bahwa dokumen/data yang dilampirkan adalah benar dan sesuai ketentuan, serta Pimpinan Satuan Kerja bersedia bertanggung jawab apabila terjadi kerugian negara akibat kesalahan dokumen/data tersebut (surat ditandatangani pimpinan Satuan Kerja yang bersangkutan) (Lampiran II.i)	■	■	■	■	■
31	Persyaratan tambahan untuk JPT Madya dan JF Ahli Utama:  Fotocopy kartu keanggotaan Taspen;  Fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP) Suami/Istri  Fotocopy SK Pengangkat dalam Jabatan terakhir	■	■	■	■	■

**BAB III**  
**PEMBERHENTIAN ATAS PERMINTAAN SENDIRI**

**A. PEMBERHENTIAN ATAS PERMINTAAN SENDIRI**

1. Pemberhentian atas permintaan sendiri merupakan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS, dan pemberhentian tersebut dapat ditunda untuk paling lama satu tahun apabila secara kedinasan pengabdianya masih diperlukan,
2. Calon ASN/ASN yang bersangkutan mengajukan permohonan berhenti kepada PPK melalui atasan langsungnya yang paling rendah menduduki JPT Pratama.
3. Permintaan dapat ditunda paling lama 1 (satu) tahun sejak keputusan penundaan ditetapkan oleh PPK.
4. Keputusan penundaan dilakukan jika masih ada kepentingan dinas sebagai berikut :
  - a. Masih ada tugas yang harus diselesaikan oleh yang bersangkutan.
  - b. Belum ada pegawai lain yang dapat menggantikan tugas yang bersangkutan.
5. Permintaan berhenti dapat ditolak apabila :
  - a. Sedang dalam proses peradilan karena diduga melakukan tindak pidana kejahatan.
  - b. Terikat kewajiban bekerja pada instansi pemerintah berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan.
  - c. Dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang memeriksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin pns.
  - d. Sedang mengajukan upaya banding administratif karena dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
  - e. Sedang menjalani hukuman disiplin.
  - f. Alasan lain menurut pertimbangan PPK.
6. Proses peradilan yang dimaksud karena yang bersangkutan diduga melakukan tindak pidana kejahatan pada saat yang bersangkutan ditetapkan sebagai tersangka tindak pidana baik ditahan maupun tidak

ditahan pada tingkat penyidikan, tingkat penuntutan, maupun pada saat yang bersangkutan menjalani pemeriksaan di pengadilan.

## **B. TATA CARA PEMBERHENTIAN**

1. Permohonan berhenti sebagai PNS/Calon PNS diajukan secara tertulis kepada Presiden melalui PPK atau PPK melalui Pejabat yang Berwenang (PyB) secara hierarki,
2. Calon PNS/PNS yang bersangkutan mengajukan permohonan berhenti kepada PPK melalui atasan langsungnya.
3. Atasan langsung meneruskan permohonan Calon PNS/PNS dimaksud kepada pimpinan unit kerjanya paling rendah menduduki JPT Pratama.
4. Pimpinan Tinggi Pratama meneruskan permohonan Calon PNS/PNS dimaksud kepada Pejabat yang berwenang melalui pimpinan unit kerja yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama.
5. Pimpinan unit kerja yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian meneruskan permohonan Calon PNS/PNS dimaksud kepada pejabat yang berwenang.
6. Pejabat yang berwenang meneruskan permohonan Calon PNS/PNS kepada PPK yang disertai rekomendasi mengenai disetujui, ditunda, atau ditolaknya pemberhentian yang bersangkutan.
7. PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya atau, JF keahlian utama mengajukan pemberhentian atas permintaan sendiri, pejabat yang berwenang meneruskan permohonan PNS kepada PPK untuk kemudian oleh PPK diteruskan kepada Presiden yang disertai rekomendasi mengenai disetujui, ditunda, atau ditolaknya pemberhentian yang bersangkutan.
8. Dalam hal permohonan berhenti ditunda atau ditolak, PPK menyampaikan alasan penundaan atau penolakan secara tertulis kepada Calon PNS/PNS yang bersangkutan.
9. Keputusan pemberian persetujuan, penundaan, atau penolakan permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja, terhitung sejak permohonan secara lengkap diterima oleh PPK.

10. Sebelum keputusan pemberhentian ditetapkan, Calon PNS/PNS yang bersangkutan wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
11. Sebelum keputusan pemberhentian ditetapkan, Calon PNS/PNS yang bersangkutan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. PNS yang diberhentikan memenuhi syarat diberikan jaminan pensiun maka Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberian pensiun setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN. Pemberhentian berlaku sejak akhir bulan ditetapkannya keputusan pemberhentian oleh Presiden atau PPK.



**BAB IV**  
**PEMBERHENTIAN MEMASUKI BATAS USIA PENSIUN**

**A. PEMBERHENTIAN MENCAPAI BATAS USIA PENSIUN**

1. Pegawai telah mencapai batas usia pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai ASN, dengan batas usia yang dimaksud, yaitu :
  - a. 58 tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama dan pejabat fungsional keterampilan.
  - b. 60 bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya.
  - c. 65 tahun bagi pegawai yang menduduki fungsional ahli utama.
2. Usia Pensiun bagi PNS yang menduduki JF yang ditentukan dalam undang-undang, berlaku ketentuan sesuai dengan Batas Usia Pensiun yang ditetapkan dalam undang-undang yang bersangkutan.
3. Surat Keputusan pemberhentian PNS tanpa hak pensiun oleh Menteri Kesehatan (ditandatangani secara elektronik).
4. Penetapan pemberhentian PNS dengan hak pensiun yang menduduki JPT Madya dan JF Ahli Utama :
  - a. Pertimbangan teknis oleh Kepala BKN.
  - b. Surat Keputusan Pemberhentian oleh Presiden.
5. Penetapan pemberhentian PNS dengan hak pensiun selain yang menduduki JPT Madya dan JF Ahli Utama:
  - a. Pertimbangan teknis oleh Kepala BKN.
  - b. Surat Keputusan Pemberhentian oleh Menteri Kesehatan (ditandatangani secara elektronik).

**B. TATA CARA PEMBERHENTIAN**

1. ASN yang mengusulkan pensiun 15 (lham belas) bulan sebelum BUP pada atasan langsung.
2. Atasan langsung mengajukan permohonan pada pimpinan satker.
3. Tim kepegawaian satuan kerja melakukan :
  - a. Pemutakhiran data pribadi dan data keluarga PNS yang akan diusulkan pemberhentiannya pada aplikasi SAPK BKN dan SIMKA, serta dilanjutkan

- dengan mengisi formulir Data Perorangan Calon Penerima Pensiun (DPCP) PNS.
- b. Mengunggah seluruh dokumen persyaratan usul pemberhentian/pensiun PNS melalui SILK Arsip.
4. Unit kerja mengusulkan pemberhentian PNS melalui SILK Usul dan mengirimkan hasil cetak (*print out*) usul yang sudah ditandatangani pimpinan unit kerja kepada Sekretariat Unit Utama masing-masing.
  5. Sekretariat Unit Utama Melakukan verifikasi usulan pemberhentian/pensiun PNS dari satuan kerja di lingkungannya dan dilanjutkan dengan membuat rekomendasi melalui SILK Usul serta mengirimkan hasil cetak (*print out*) usul yang sudah ditandatangani oleh Sekretaris Unit Utama kepada Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia.
  6. Surat usul dikirim tanpa melampirkan dokumen pendukung sekurang - kurangnya 12 (dua belas) bulan sebelum PNS yang bersangkutan pensiun/berhenti.
  7. Surat Keputusan Pemberhentian/Pensiun dapat diunduh melalui SILK Arsip apabila status pada info proses sudah kirim SK melalui (<https://arsipropeg.kemkes.go.id/>).
  8. Pengujian validitas atas Surat Keputusan Pemberhentian/Pensiun oleh Menteri Kesehatan dapat dicek pada link <https://ropeg.kemkes.go.id/verifikasitte.html>.

**BAB V**  
**PEMBERHENTIAN KARENA PERAMPINGAN ORGANISASI ATAU KEBIJAKAN**  
**PEMERINTAH**

**A. KETENTUAN UMUM**

1. Pemberhentian pegawai karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan kelebihan PNS maka PNS tersebut terlebih dahulu disalurkan pada Instansi Pemerintah lain.
2. Jika tidak dapat disalurkan pada saat terjadi perampingan organisasi sudah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja 10 (sepuluh) tahun, diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Apabila PNS tidak dapat disalurkan pada instansi lain, belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja kurang dari 10 (sepuluh) tahun maka diberikan uang tunggu paling lama 5 (lima) tahun.
4. Apabila dalam 5 (lima) tahun tidak dapat disalurkan, maka pegawai tersebut diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pada saat berakhirnya pemberian uang tunggu PNS, belum berusia 50 (lima puluh) tahun tetapi telah memiliki masa kerja pensiun paling sedikit 10 (sepuluh) tahun, jaminan pensiun bagi PNS mulai diberikan pada saat mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.
6. Pada saat berakhirnya pemberian uang tunggu PNS, masa kerja yang bersangkutan kurang dari 10 (sepuluh) tahun, diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
7. Pada saat berakhirnya pemberian uang tunggu PNS, meninggal dunia sebelum berusia 50 (lima puluh) tahun, maka jaminan pensiun janda/duda diberikan mulai tanggal 1 bulan berikutnya PNS yang bersangkutan meninggal dunia.

**B. TATA CARA PENGUSULAN**

1. PPK menginventarisasi kelebihan PNS sebagai akibat perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah.

2. Kelebihan PNS dilaporkan kepada Menteri dan Kepala BKN dalam bentuk daftar nominatif PNS yang akan disalurkan dari kementerian/Lembaga.
3. Menteri merumuskan kebijakan penyaluran kelebihan PNS pada Instansi Pemerintah.
4. Kepala BKN melaksanakan penyaluran kelebihan PNS pada Instansi Pemerintah yang membutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, terlebih dahulu berkoordinasi dengan pimpinan instansi pemerintah yang membutuhkan.
5. Kelebihan PNS tidak dapat disalurkan pada Instansi Pemerintah, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. PNS yang diberhentikan akibat perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua, PPK atau PyB menyampaikan usul pemberhentian PNS kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.
7. Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN atas dasar tembusan usul pemberhentian PNS dari PPK atau Pejabat Yang Berwenang.
8. Pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja, sejak berkas usul pemberhentian PNS secara lengkap diterima.
9. Keputusan pemberhentian PNS bagi PNS yang belum berusia 50 (lima puluh) tahun dan sudah memiliki masa kerja untuk pensiun minimal 10 (sepuluh) tahun, pemberian jaminan pensiun PNS mulai diberikan pada bulan berikutnya PNS yang bersangkutan berusia 50 (lima puluh) tahun.

**BAB VI**  
**PEMBERHENTIAN KARENA TIDAK CAKAP JASMANI DAN ROHANI**

**A. KETENTUAN UMUM**

1. PNS yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani diberhentikan dengan hormat apabila :
  - a) Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan karena kesehatannya.
  - b) Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri atau lingkungan kerjanya.
  - c) Tidak mampu bekerja kembali setelah berakhirnya cuti sakit.
2. Tidak cakap jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan yang menyatakan PNS yang bersangkutan tidak dapat bekerja kembali di semua jabatan PNS.
3. Tim penguji Kesehatan dibentuk oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Kesehatan, beranggotakan dokter pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. PNS yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani diberikan jaminan pensiun tanpa mempertimbangkan usia dan masa kerja

**B. TATA CARA PEMBERHENTIAN**

1. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani dilakukan berdasarkan hasil pemeriksaan tim penguji Kesehatan.
2. Pemberhentian dengan hormat PNS yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani, berdasarkan hasil pengujian kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan diajukan oleh :
  - a) PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF keahlian utama; atau
  - b) PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF keahlian utama.
3. PNS yang diberhentikan karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua maka usul pemberhentian disampaikan kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.

4. Pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung, sejak berkas usul pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani secara lengkap diterima.
5. Presiden atau PPK menetapkan Keputusan pemberhentian dan pemberian Pensiun berdasarkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.
6. Keputusan pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud pada huruf g, dengan mendapat hak jaminan pensiun ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja, sejak diterimanya hasil pemeriksaan kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan dan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.

**BAB VII**  
**PEMBERHENTIAN KARENA MENINGGAL DUNIA, TEWAS ATAU HILANG**

**A. KETENTUAN UMUM**

1. Pemberhentian karena meninggal dunia
  - a) PNS yang meninggal dunia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - b) PNS dinyatakan meninggal dunia apabila :
    - 1) Meninggalnya tidak dalam dan karena menjalankan tugas.
    - 2) Meninggalnya sedang menjalani masa uang tunggu.
    - 3) Meninggalnya pada waktu menjalani cuti di luar tanggungan negara.
    - 4) Meninggal dunia tidak dalam keadaan yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kematiannya itu tidak disamakan dengan meninggal dunia dalam menjalankan tugas kewajibannya.
    - 5) Meninggal dunia bukan karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab atau bukan sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu dalam menjalankan tugas kewajibannya.
  - c) PNS yang meninggal dunia wajib dibuatkan surat keterangan meninggal dunia oleh pimpinan unit kerja yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian instansi yang bersangkutan dengan melampirkan surat kematian dari Lurah/Kepala Desa setempat.
  - d) Apabila PNS telah berkeluarga, kepada janda/duda atau anaknya diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - e) Apabila PNS tidak berkeluarga, kepada orang tuanya diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Pemberhentian karena tewas
  - a. PNS yang Tewas diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - b. Apabila PNS telah berkeluarga, kepada janda/duda atau anaknya diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- c. Apabila PNS tidak berkeluarga, kepada orang tuanya diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pemberhentian karena hilang
- a. Seorang PNS dinyatakan hilang di luar kemampuan dan kemauan PNS yang bersangkutan apabila :
    - 1) Tidak diketahui keberadaannya.
    - 2) Tidak diketahui masih hidup atau telah meninggal dunia.
  - b. PNS yang hilang dianggap telah meninggal dunia dan dapat diberhentikan dengan hormat sebagai PNS pada akhir bulan ke-12 (dua belas), sejak dinyatakan hilang.
  - c. Pernyataan tentang PNS yang hilang dibuat secara tertulis oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan surat keterangan atau berita acara pemeriksaan dari pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia, dibuat paling lama 14 (empat belas) hari kerja, sejak surat keterangan atau berita acara pemeriksaan dari pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia diterima.
  - d. Kondisi hilang mulai berlaku sejak PNS yang bersangkutan dinyatakan hilang sesuai dengan tanggal yang tercantum dalam surat keterangan atau 'berita acara pemeriksaan dari pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia.
  - e. Janda/duda atau anak dari PNS yang hilang diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - f. Hak kepegawaian terdiri atas gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan tunjangan jabatan sampai dengan ditetapkannya peraturan pemerintah yang mengatur mengenai program jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
  - g. PNS yang hilang ditemukan kembali dan masih hidup, dapat diangkat kembali sebagai PNS sepanjang yang bersangkutan belum mencapai Batas Usia Pensiun.
  - h. PNS yang hilang ditemukan kembali dan masih hidup sebelum akhir bulan ke-12 (dua belas), atau belum dianggap meninggal dunia, dapat



diangkat kembali sebagai PNS sepanjang yang bersangkutan belum mencapai Batas Usia Pensiun dan tersedia lowongan jabatan.

- i. Adanya dugaan PNS yang hilang maka pihak keluarga atau atasan langsung tempat yang bersangkutan bekerja segera melaporkan kepada PPK secara hierarki melalui atasan langsung tempat yang bersangkutan bekerja.
- j. Berdasarkan laporan pihak keluarga, PPK atau Pejabat yang ditunjuk melaporkan dugaan PNS yang hilang kepada pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- k. Berdasarkan hasil pemeriksaan PNS yang dinyatakan hilang karena kemauan dan kemampuannya, yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin dan wajib mengembalikan hak kepegawaian yang telah diterima oleh Janda/duda atau anak sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan serta selama hilang masa kerja tidak dihitung sebagai masa kerja PNS.
- l. PNS yang hilang ditemukan kembali dan telah mencapai Batas Usia Pensiun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- m. PNS terbukti hilang karena kemauan dan kemampuan yang bersangkutan, maka PNS yang bersangkutan wajib mengembalikan hak kepegawaian yang telah diterima oleh janda/duda atau anaknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- n. PNS yang hilang belum ditemukan kembali sebelum akhir bulan ke 12 (dua belas), atau sebelum dianggap meninggal dunia tetapi telah mencapai batas usia pensiun maka diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- o. PNS yang telah dinyatakan hilang ditemukan kembali sebelum mencapai Batas Usia Pensiun dan masih hidup tetapi:
  - 1) Sakit dan tidak mampu bekerja lagi setelah berakhirnya cuti sakit.
  - 2) Tidak dapat bekerja lagi dalam semua Jabatan karena kesehatannya.

3) menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri atau lingkungan kerjanya.

maka diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

p. PNS yang hilang ditemukan kembali sesudah akhir bulan ke 12 (dua belas), atau telah dianggap meninggal dunia dan telah mencapai batas usia pensiun, Keputusan Pensiun Janda/Duda atau anaknya ditinjau kembali dan kepada yang bersangkutan ditetapkan keputusan Pensiun PNS, terhitung sejak mencapai batas usia pensiun.

## **B. TATA CARA PENGUSULAN**

1. PPK menyampaikan usul pemberhentian PNS karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF keahlian utama.
2. PyB menyampaikan usul pemberhentian PNS karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF keahlian utama.
3. Dalam hal PNS yang diberhentikan karena meninggal dunia, tewas, atau hilang berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua, PPK atau PyB menyampaikan usul pemberhentian PNS kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.
4. Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN atas dasar tembusan usul pemberhentian dari PPK atau PyB memberikan pertimbangan teknis pensiun PNS dan Janda/duda kepada Presiden atau PPK.
5. Pemberian pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN paling lama 14 (empat belas) hari kerja, sejak berkas usul pensiun secara lengkap diterima.
6. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS berdasarkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN dengan mendapat jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

7. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja, setelah usul pemberhentian secara lengkap diterima.

## **BAB VIII**

### **PEMBERHENTIAN PNS KARENA MELAKUKAN TINDAK PIDANA/PENYELEWENGAN**

#### **A. KETENTUAN UMUM**

1. PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.
2. PNS yang dipidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, tidak diberhentikan sebagai PNS apabila memenuhi kriteria:
  - a. Perbuatannya tidak menurunkan harkat dan martabat dari PNS.
  - b. Mempunyai prestasi kerja yang baik.
  - c. Tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali.
  - d. Tersedia lowongan Jabatan.
3. Kriteria untuk tidak memberhentikan PNS bersifat kumulatif sebagai berikut:
  - a. Perbuatannya baik secara langsung maupun tidak - 28 - langsung tidak menurunkan harkat dan martabat dari PNS.
  - b. Mempunyai prestasi kerja yang baik yang dapat diukur dari penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - c. Tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali yang dapat diukur sebelum yang bersangkutan dijatuhi pidana penjara selama melaksanakan tugas jabatan memiliki perilaku kerja yang baik.
  - d. Tersedia lowongan Jabatan yang dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dalam hal ini disesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang ada.
4. PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila :
  - a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - b. Dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan

tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan.

- c. PNS menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- d. Dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

## **B. TATA CARA PENGUSULAN**

1. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama atau PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF selain JF ahli utama.
2. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian secara lengkap diterima.
4. PNS yang diberhentikan memenuhi syarat diberikan jaminan pensiun maka PPK atau PyB menyampaikan usul pemberhentian PNS kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.
5. Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN atas dasar usul pemberhentian dari PPK atau PyB memberikan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan janda/duda kepada Presiden atau PPK.
6. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberian pensiun setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.

**BAB IX**  
**PEMBERHENTIAN KARENA PELANGGARAN DISPLIN**

**A. KETENTUAN UMUM**

1. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.
2. Pemberhentian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

**B. TATA CARA PENGUSUALAN**

1. Pemberhentian dengan hormat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin diusulkan oleh PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama atau PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.
2. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja, setelah usul pemberhentian secara lengkap diterima.
4. Dalam hal PNS yang diberhentikan memenuhi syarat diberikan jaminan pensiun maka PPK atau PyB menyampaikan usul pemberhentian PNS kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.
5. Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN atas dasar usul pemberhentian dari PPK atau PyB memberikan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan janda/duda kepada Presiden atau PPK.
6. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberian pensiun setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.

**BAB X**  
**PEMBERHENTIAN NON ASN**

**A. KETENTUAN UMUM**

1. Tenaga Non Aparatur Sipil Negara adalah Tenaga Non Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Tenaga Non ASN adalah Pegawai Non PNS, Pegawai Non PPPK, Tenaga Harian Lepas, Pegawai Tidak Tetap, Tenaga Alih Daya dan lainnya yang bekerja/dipekerjakan di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta berdasarkan kebutuhan jabatan dan analisis beban kerja yang pembiayaannya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara sumber dana Rupiah Murni dan/atau Badan Layanan Umum.
2. Tenaga Non Aparatur Sipil Negara ditetapkan dengan surat keputusan dan jelas tertuang masa kerjanya.
3. Tenaga Non Aparatur Sipil Negara yang diberhentikan disebabkan karena beberapa hal :
  - a. Masa kerja di Poltekkes Kemenkes Yogyakarta sudah habis kontrak dan tidak diperpanjang.
  - b. Usia sudah memasuki batas usia pensiun di Poltekkes Kemenkes Yogyakarta sudah habis kontrak.
  - c. Sudah tidak cakap jasmani dan rohani serta tidak mampu melaksanakan tugas dengan maksimal.
  - d. Meninggal dunia.
  - e. Rasionalisasi/perampingan organisasi/kebijakan yang mengakibatkan pengurangan tenaga kerja.
  - f. Mengundurkan diri atas permintaan sendiri.
  - g. Melakukan pelanggaran tindak pidana, perbuatan asusila, melanggar norma dan melanggar peraturan yang telah ditetapkan di lingkungan Poltekkes kemenkes Yogyakarta.

- h. Tidak hadir tanpa keterangan selama 3 (tiga) hari berturut-turut secara terus menerus.

## **B. TATA CARA PENGUSULAN**

1. Evaluasi pegawai dan telaah pegawai Non ASN yang sudah tidak memungkinkan diteruskan /diperpanjang lagi dengan mempertimbangkan kinerja pegawai.
2. Pimpinan terkait menelaah dan mempertimbangkan pegawai Non ASN yang akan diberhentikan.
3. Jika pemberhentian disebabkan karena pelanggaran disiplin maka sebelumnya akan dilakukan pemeriksaan pegawai sesuai aturan yang berlaku.
4. Direktur memutuskan pegawai ASN yang akan diberhentikan.
5. Tim kepegawaian memproses draft surat keputusan pemberhentian dan surat pengalaman kerja,
6. Surat keputusan dan surat pengalaman kerja disahkan oleh Direktur Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
7. Surat keputusan dan surat pengalaman kerja disampaikan yang bersangkutan.
8. Tembusan surat keputusan dan surat pengalaman kerja disampaikan tim keuangan sebagai dasar pemberhentian pembayaran gaji.



## **BAB XI**

### **PENUTUP**

Demikian Pedoman Pemberhentian Sumber Daya Manusia Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta ini dibuat sebagai bahan acuan dan panduan yang efektif dalam rangka pengembangan institusi ke dapan yang lebih baik.