

SALINAN



BUPATI PATI

PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI PATI

NOMOR 66 TAHUN 2017

TENTANG

PENGELOLAAN PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PERANGKAT DAERAH/UNIT KERJA YANG MENERAPKAN
POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PATI,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk menjamin keberlangsungan pelayanan di Perangkat Daerah/Unit Kerja yang telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah agar 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, Perangkat Daerah/Unit Kerja yang telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah dapat mempekerjakan pegawai secara tetap dan secara kontrak;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Perangkat Daerah/Unit Kerja yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
7. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

9. 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 beberapa kali diubah 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);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;

14. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 20 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Kerja Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pati (Lembaran Daerah Kabupaten Pati Tahun 2007 Nomor 23, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pati Nomor 21);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 12 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Pati (Lembaran Daerah Kabupaten Pati Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pati Nomor 98);
17. Peraturan Bupati Pati Nomor 35 Tahun 2009 tentang Pedoman Penilaian Usulan Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (Berita Daerah Kabupaten Pati Tahun 2009 Nomor 242);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGELOLAAN PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PERANGKAT DAERAH/UNIT KERJA YANG MENERAPKAN POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati Pati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Pati.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pati.

4. Perangkat Daerah/Unit Kerja yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD adalah Perangkat Daerah/Unit Kerja yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah di Kabupaten Pati.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah instansi di lingkungan pemerintah daerah 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.
6. Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat PPK-BLUD 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.
7. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pegawai Non PNS adalah Pegawai BLUD yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan digaji berdasarkan ketentuan yang berlaku guna memenuhi kebutuhan ketenagaan PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD yang tidak terpenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil.
8. Pegawai tidak tetap adalah seseorang yang telah memenuhi persyaratan administrasi, dinyatakan lulus seleksi dan telah menjalani masa percobaan.

9. Pegawai tetap adalah pegawai tidak tetap yang telah menyelesaikan masa kontrak minimal dua kali dengan masa kontrak masing-masing satu tahun, memenuhi persyaratan administrasi serta dinyatakan lulus seleksi.
10. Formasi Pegawai adalah kebutuhan tenaga dalam jumlah tertentu yang dibutuhkan untuk mendukung penyelesaian tugas PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD.
11. Remunerasi adalah segala penerimaan yang diterima dan merupakan hak Pegawai Non PNS, baik berupa upah atau gaji termasuk tunjangan atau penerimaan lain yang diberikan oleh PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD sebagai pemberi kerja yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja, Peraturan Kepegawaian atau Perjanjian Kerja Bersama.
12. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

Pasal 2

- (1) Pegawai pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil; dan
 - b. Pegawai Non PNS.
- (2) Pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
 - a. pegawai tidak tetap; dan
 - b. pegawai tetap.

Pasal 3

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

BAB II
RUANG LINGKUP PENGELOLAAN PEGAWAI NON PNS

Pasal 4

- (1) Pengelolaan Pegawai Non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD dilakukan mulai dari :
 - a. pengadaan;
 - b. peraturan kerja;
 - 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 efektivitas dan efisiensi.
- (3) Pengelolaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD.

BAB III

PENGADAAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

Pengadaan Pegawai Non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, hanya dapat dilakukan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi melalui pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 6

- (1) Pengadaan Pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dilakukan melalui tahap :
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil seleksi; dan
 - f. pengangkatan.

- (2) Pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah BLUD dan Unit Kerja BLUD.
- (3) Pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan oleh Pimpinan BLUD atau Kepala Perangkat Daerah untuk BLUD Unit Kerja kepada Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.
- (4) Pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh panitia seleksi atau dapat dikerjasamakan dengan pihak ketiga.
- (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (6) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) beranggotakan PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD, Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian, dan Perangkat Daerah lain yang terkait.
- (7) Tugas panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) 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 seleksi.

Bagian Kedua

Perencanaan

Pasal 7

- (1) PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD wajib menyusun formasi kebutuhan Pegawai Non PNS dengan mempertimbangkan :
 - a. jenis dan sifat pelayanan yang diberikan;
 - b. kemampuan pendapatan operasional;
 - c. prasarana dan sarana yang tersedia;
 - d. uraian dari peta jabatan.

- (2) Penyusunan formasi kebutuhan Pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan oleh Pimpinan BLUD atau kepala PD untuk BLUD Unit Kerja kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah melalui Perangkat Daerah yang membidangi Kepegawaian untuk mendapatkan persetujuan.
- (3) Bagi Unit kerja yang menerapkan PPK-BLUD menyampaikan usulan formasi kebutuhan Pegawai Non PNS melalui Perangkat Daerah yang terkait untuk mendapatkan persetujuan.
- (4) Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melakukan pengkajian atas kesesuaian perencanaan kebutuhan Pegawai Non PNS dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (5) Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyerahkan perencanaan formasi kebutuhan Pegawai Non PNS yang diajukan oleh Pimpinan BLUD atau Kepala PD untuk BLUD Unit Kerja kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah untuk mendapat persetujuan, berdasarkan hasil pengkajian sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
- (6) Persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah terhadap perencanaan kebutuhan Pegawai Non PNS pada BLUD Perangkat Daerah atau BLUD Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), menjadi dasar bagi Panitia Seleksi untuk pengumuman lowongan formasi Pegawai Non PNS.

Bagian Ketiga

Pengumuman Lowongan

Pasal 8

- (1) Pengumuman lowongan formasi Pegawai Non PNS dilakukan secara terbuka kepada masyarakat oleh panitia seleksi.

- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 5 (lima) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat hal sebagai berikut :
 - 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.

Bagian Keempat

Pelamaran

Pasal 9

- (1) Setiap pelamar yang melakukan pendaftaran untuk menempati formasi Pegawai Non PNS, harus memenuhi persyaratan :
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
 - c. pendidikan, diatur sebagai berikut :
 1. tenaga kesehatan paling rendah berpendidikan D III;
 2. tenaga administrasi paling rendah berpendidikan SLTA/ sederajat; dan
 3. tenaga umum lainnya paling rendah berpendidikan SLTP/ sederajat;
 - d. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum 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 keterampilan yang diperlukan;
 - h. berkelakuan baik;

- i. sehat jasmani dan rohani;
 - j. bersedia ditempatkan di setiap unit kerja yang berada pada BLUD Perangkat Daerah sesuai dengan formasi yang ditentukan oleh Pimpinan BLUD; 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 BLUD.
- (3) Panitia Seleksi melakukan verifikasi terhadap pemenuhan persyaratan yang disampaikan pelamar.

Bagian Kelima

Seleksi

Pasal 10

- (1) Seleksi dilakukan melalui mekanisme seleksi administrasi, Tes Kompetensi Dasar, Tes Kompetensi Bidang, dan wawancara oleh panitia seleksi.
- (2) Selain materi seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD dapat menambah materi seleksi sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pelayanan PD/UK yang bersangkutan.

Pasal 11

Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme pelaksanaan seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ditetapkan oleh Pimpinan BLUD atau Kepala Perangkat Daerah untuk BLUD Unit Kerja.

Bagian Keenam

Pengumuman Hasil Seleksi

Pasal 12

- (1) Panitia Seleksi menetapkan dan mengumumkan hasil seleksi bagi pelamar yang dinyatakan lulus.

- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.

Bagian Ketujuh

Pengangkatan

Pasal 13

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi diterima sebagai calon Pegawai Non PNS 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 Non PNS, akan menerima perjanjian kerja yang ditandatangani oleh calon Pegawai Non PNS dan pimpinan BLUD.

Pasal 14

- (1) Daftar pelamar yang diterima sebagai calon Pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 disampaikan oleh Pimpinan BLUD atau Kepala Perangkat Daerah untuk BLUD Unit Kerja kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah melalui Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (2) Pengangkatan calon Pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan BLUD.
- (3) Calon Pegawai Non PNS yang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib melaksanakan masa percobaan selama 6 (enam) bulan dan memenuhi penilaian kinerja.

Pasal 15

- (1) Pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) berstatus sebagai pegawai tidak tetap.
- (2) Masa kontrak kerja pegawai tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kembali setiap tahun apabila memenuhi persyaratan.

BAB IV

PERATURAN KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 16

Peraturan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b, merupakan peraturan yang mengatur mengenai :

- a. kewajiban, hak dan larangan;
- b. jam kerja dan pakaian;
- c. batas usia pensiun; dan
- d. sanksi.

Bagian Kedua

Kewajiban, Hak dan Larangan

Paragraf 1

Kewajiban

Pasal 17

Setiap pegawai non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD memiliki kewajiban sebagai berikut :

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat merusak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain;

- d. menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara dan Pemerintah;
- e. menyimpan rahasia jabatan dan rahasia profesi, serta hanya mengemukakan rahasia jabatan dan rahasia profesi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. memperlihatkan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;
- g. melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
- h. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- i. segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/Pemerintahan, terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil;
- j. masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja;
- k. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- l. memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;
- m. berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai, dan terhadap atasan;
- n. mentaati segala peraturan yang berlaku; dan
- o. mengindahkan dengan sebaik-baiknya setiap teguran yang diterima mengenai pelanggaran peraturan kerja.

Paragraf 2

Hak

Pasal 18

- (1) Pegawai Non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD berhak atas :
 - a. penghasilan berupa gaji pokok dan penghasilan lain yang ditetapkan oleh PD/UK;

- b. cuti;
 - c. perlindungan;
 - d. pengembangan kompetensi bagi Pegawai Non PNS dengan status Pegawai Tetap.
- (2) penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
- a. Cuti Tahunan;
 - b. Cuti Sakit;
 - c. Cuti Bersalin;
 - d. Cuti Karena Alasan Penting.
- (4) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
- a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan ketenagakerjaan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai hal pegawai Non PNS diatur dengan Peraturan Pimpinan BLUD.

Paragraf 3

Larangan

Pasal 19

Setiap pegawai non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD dilarang :

- a. melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara dan Pemerintah;
- b. menyalahgunakan wewenang;
- c. tanpa izin menjadi pegawai atau pekerja untuk Negara asing;
- d. menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik Negara/Daerah;
- e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik Negara/Daerah secara tidak sah;

- f. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, sesama pegawai atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;
- g. melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya;
- h. memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat pegawai non PNS, kecuali untuk kepentingan tugas kedinasan;
- i. melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat mengakibatkan, menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya, sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;
- j. menghalangi jalannya tugas kedinasan;
- k. membocorkan dan/atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena tugas kedinasan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
- l. bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/intansi Pemerintah; dan
- m. melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.

Pasal 20

- (1) Pegawai non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik atau organisasi yang berafiliasi dengan partai politik.

- (2) Pegawai non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD yang akan dan telah menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik atau organisasi yang berafiliasi dengan partai politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengundurkan diri.
- (3) Pegawai non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai non PNS.
- (4) Pemberhentian dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku terhitung mulai akhir bulan pada saat pengajuan pengunduran diri.

Bagian Ketiga

Jam Kerja dan Pakaian Kerja

Paragraf 1

Jam Kerja

Pasal 21

- (1) Jam kerja dan hari kerja pegawai non PNS diberlakukan sama dengan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD, kecuali dalam pelaksanaan tugas tertentu.
- (2) Pegawai non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD dapat melaksanakan tugas di luar jam dan hari kerja yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 2

Pakaian Kerja

Pasal 22

Pengaturan pakaian kerja pegawai non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD, diberlakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang diatur dengan Keputusan Pimpinan BLUD.

Bagian Keempat

Batas Usia Pensiun

Pasal 23

- (1) Batas usia pensiun Pegawai Non PNS BLUD adalah 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (2) Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi profesi tenaga khusus.
- (3) Tenaga Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah tenaga profesional dan dibutuhkan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan formasi dalam satu unit pelaksana tugas.
- (4) Batas usia pensiun bagi profesi tenaga khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah 60 (enam puluh) tahun.

Bagian Kelima

Sanksi

Pasal 24

- (1) Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai non PNS yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dan Pasal 20 merupakan pelanggaran peraturan kerja.
- (2) Pegawai non PNS yang melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelaksanaan penjatuhan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Pimpinan BLUD.

BAB V
PEMBINAAN, PENGEMBANGAN DAN PENILAIAN KINERJA

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 25

Pembinaan pegawai non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD, diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.

Bagian Kedua

Pengembangan

Pasal 26

- (1) Pengembangan pegawai non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD bertujuan untuk membangun pegawai yang profesional, 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.

Pasal 27

- (1) Pengembangan pegawai non PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dilaksanakan berdasarkan analisa kompetensi dan analisa kebutuhan pendidikan atau pelatihan.
- (2) Pengembangan pegawai non PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan BLUD.

Bagian Ketiga

Penilaian Kinerja

Pasal 28

- (1) Penilaian kinerja pegawai Non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK- BLUD 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.

BAB VI
KESEJAHTERAAN
Pasal 29

- (1) Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai Non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD dapat diberikan remunerasi.
- (2) Besaran remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan PD/UK serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VII
PEMBERHENTIAN
Pasal 30

- (1) Pemberhentian terhadap pegawai non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD 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 yang menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari;
 - e. perampangan organisasi atau kebijakan pimpinan BLUD 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; atau
 - e. pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar.

Pasal 31

Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) ditetapkan oleh Pimpinan BLUD.

Pasal 32

- (1) Pemberhentian dengan hormat karena berakhirnya masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf b apabila pegawai yang bersangkutan telah mencapai batas pensiun.
- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberitahukan kepada pegawai non PNS dalam waktu 1 (satu) tahun sebelum yang bersangkutan mencapai usia pensiun.

Pasal 33

- (1) Pemberhentian melalui pengunduran diri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf c, dapat ditolak dalam hal yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja pada PD/UK.
- (2) Dalam hal terdapat kepentingan dinas yang mendesak, pemberhentian melalui pengunduran diri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf c dapat ditunda paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 34

- (1) Pemberhentian dengan hormat karena menderita sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 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 BLUD 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 Non PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap mendapatkan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

Pemberhentian pembayaran gaji pegawai Non PNS pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD yang diberhentikan, dilakukan mulai bulan berikutnya sejak diberhentikan.

BAB VIII

PERATURAN BLUD

Pasal 36

- (1) Dalam melaksanakan pengelolaan Pegawai setiap PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD wajib menyusun Peraturan BLUD.

- (2) Peraturan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disahkan oleh pimpinan BLUD.
- (3) Peraturan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai aturan yang digunakan oleh PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD dalam melaksanakan pengelolaan Pegawai.

BAB IX
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 37

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku :

- a. Pegawai BLUD yang masih dalam masa percobaan selanjutnya disebut Pegawai Tidak Tetap dalam masa percobaan; dan
- b. Pegawai Kontrak dan Pegawai Harian Lepas pada PD/UK yang menerapkan PPK-BLUD yang telah bekerja sebelum Peraturan Bupati ini diundangkan, dapat diangkat menjadi Pegawai Non PNS BLUD dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja, kebutuhan pegawai, dan kemampuan keuangan BLUD.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 38

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Pati Nomor 70 Tahun 2009 tentang Pedoman Pengangkatan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 39

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pati.

Ditetapkan di Pati
pada tanggal 4 November 2017
BUPATI PATI,
Ttd.
HARYANTO

Diundangkan di Pati
pada tanggal 4 November 2017
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PATI,
Ttd.
SUHARYONO

BERITA DAERAH KABUPATEN PATI TAHUN 2017 NOMOR 66

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM



SITI SUBIATI, SH, MM
Pembina

NIP. 19720424 199703 2 010