



BUPATIBENGGAYANG
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR 7 TAHUN 2024

TENTANG

PEDOMAN PENGELOLAAN PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA
PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
Drs. JACDBUS LUNA, M.Si KABUPATEN BENGKAYANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATIBENGGAYANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendukung dan meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat pada fasilitas pelayanan kesehatan yang menerapkan badan layanan umum daerah, perlu didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai;
- b. bahwa sebagai upaya menjamin ketersediaan tenaga kesehatan dan tenaga lainnya yang dibutuhkan dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas yang tidak dapat diisi oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara, badan layanan umum daerah dapat mengangkat pegawai Non Aparatur Sipil Negara dari profesional lainnya;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, batas usia, masa kerja, hak, kewajiban dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya diatur dengan Peraturan Kepala Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkayang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3823);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan

- Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7286);
4. 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);
 5. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
 7. 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);
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
 9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 10. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkayang (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 11) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkayang (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2023 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 6);
 11. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2020 tentang

Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2020 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 7);

12. Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 28 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkayang (Berita Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2021 Nomor 46);
13. Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Standar Harga Satuan Pemerintah Kabupaten Bengkayang Tahun Anggaran 2024 (Berita Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2023 Nomor 13);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Drs. JACOBUS LUNA, M.Si KABUPATEN BENGKAYANG.

BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bengkayang.
2. Bupati adalah Bupati Kabupaten Bengkayang.
3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten Bengkayang.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah organisasi yang menangani urusan pemerintahan di bidang kesehatan.
5. Kepala Dinas adalah kepala Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkayang.
6. Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang disebut BLUD-RSUD Kabupaten Bengkayang adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkayang yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang berupa penyediaan barang/jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktifitas.
7. Pola Pengelolaan Keuangan BLUD yang selanjutnya disebut PPK-BLUD adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.

8. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang.
9. Pemimpin BLUD-RSUD adalah Direktur Rumah Sakit umum Daerah
10. Direktur adalah direktur Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang.
11. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan BLUD-RSUD yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.
12. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
13. Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai Non ASN Badan Layanan Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang adalah seseorang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, ditempatkan di BLUD-RSUD yang disertai tugas tertentu yang berstatus bukan Pegawai ASN.
14. Formasi Pegawai adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
15. Tenaga Profesional lainnya adalah tenaga kesehatan professional non medis dan non keperawatan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan serta mempunyai kewenangan untuk melakukan pelayanan penunjang dalam upaya Kesehatan. Tenaga Kesehatan lainnya yang dimaksud adalah tenaga psikologi klinis; tenaga kefarmasian; tenaga gizi; tenaga keterampilan fisik seperti fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara; tenaga keteknisian medis seperti teknisi elektromedis; tenaga teknik biomedika seperti radiografer, analis kesehatan; tenaga perekam medis dan informasi kesehatan; tenaga penyuluh kesehatan; dan pekerja sosial pada unit rehabilitasi mental sosial, *refraksionis optisien* dan kesehatan lingkungan.
16. Gaji adalah imbalan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima setiap bulan oleh pegawai yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kontrak kerja, dan/atau peraturan kepegawaian.
17. Objektif adalah penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai.
18. Terukur adalah penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
19. Akuntabel adalah seluruh hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.
20. Partisipatif adalah seluruh proses penilaian kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja dengan pegawai non ASN yang dinilai.
21. Transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.
22. Rencana Bisnis Anggaran BLUD-RSUD yang selanjutnya disingkat RBA adalah Dokumen Perencanaan dan penganggaran yang berisi rencana pendapatan, rencana belanja program dan kegiatan Unit Pelaksana Teknis serta rencana pembiayaan sebagai dasar penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

BAB II KEWENANGANPENGANGKATAN

Pasal 2

- (1) Pimpinan BLUD-RSUD dapat mengangkat Pegawai Non ASN dari profesional lainnya.
- (2) Pengangkatan Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, profesionalitas, kemampuan keuangan dan berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis dan produktif dalam meningkatkan pelayanan.
- (3) Profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. tenaga kesehatan;
 - b. tenaga informatika dan teknologi;
 - c. tenaga akuntansi/akuntan;
 - d. analis hukum; dan
 - e. tenaga profesional lainnya.

BAB III KEDUDUKAN PEGAWAI NON ASN

Pasal 3

Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berkedudukan sebagai pegawai BLUD-RSUD.

BAB IV JENIS PEGAWAI NON ASN

Pasal 4

- (1) Pegawai Non ASN yang berasal dari profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dipekerjakan secara kontrak.
- (2) Jenis Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Tenaga kontrak BLUD-RSUD; dan
 - b. Tenaga Harian Lepas BLUD-RSUD.
- (3) Tenaga Kontrak BLUD-RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan pegawai Non ASN yang dikontrak selama 1 (satu) tahun atau lebih dan dapat diperbaharui apabila pegawai tersebut dibutuhkan dan memenuhi syarat yang ditentukan BLUD-RSUD.
- (4) Tenaga Harian Lepas BLUD-RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan pegawai Non ASN yang dikontrak paling lama 1 (satu) tahun.

BAB V PENGADAAN PEGAWAI NON ASN

Pasal 5

- (1) Pengadaan Pegawai Non ASN dilaksanakan berdasarkan formasi Pegawai Non ASN.
- (2) Perencanaan kebutuhan Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan dokumen yang disusun oleh Pimpinan BLUD-RSUD dan diajukan kepada Bupati melalui Kepala Dinas Kesehatan dengan tembusan disampaikan Kepala Perangkat Daerah

- yang membidangi Kepegawaian.
- (3) Dalam menetapkan perencanaan kebutuhan Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemimpin BLUD mempertimbangkan:
 - a. jenis dan sifat pelayanan yang diberikan;
 - b. kompetensi dan kualifikasi pendidikan dan keahlian;
 - c. kemampuan keuangan;
 - d. prasarana dan sarana yang tersedia;
 - e. uraian dan peta jabatan; dan
 - f. kebutuhan standar 9 (sembilan) tenaga kesehatan strategis.

Pasal 6

- (1) Berdasarkan formasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) Direktur selaku Pemimpin BLUD-RSUD menyelenggarakan pengadaan Pegawai Non ASN pada BLUD-RSUD.
- (2) Pengadaan Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui seleksi.
- (3) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. ujian tertulis; dan
 - c. wawancara.
- (4) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diselenggarakan oleh tim pengadaan yang dibentuk oleh Direktur, untuk pengadaan Pegawai Non ASN pada RSUD yang ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (5) Tim pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) bertugas:
 - a. mendesain sistem seleksi dan jadwal pengadaan Pegawai Non ASN;
 - b. menyusun soal seleksi tertulis;
 - c. merekomendasikan kepada direktur tentang ambang batas kelulusan seleksi;
 - d. melaksanakan seleksi pengadaan Pegawai Non ASN;
 - e. menyusun berita acara hasil seleksi dan menyampaikannya kepada direktur; dan
 - f. mengevaluasi pelaksanaan pengadaan Pegawai Non ASN.

Pasal 7

- (1) Pengadaan Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) diumumkan secara terbuka sebelum proses penerimaan lamaran melalui *website* dan papan pengumuman BLUD-RSUD;
- (2) Pengumuman pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. jumlah dan formasi yang dibutuhkan;
 - b. persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar;
 - c. alamat dan tempat lamaran ditujukan; dan
 - d. batas waktu penerimaan lamaran.

Pasal 8

- (1) Proses pengadaan Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 dikecualikan untuk rekrutmen dokter spesialis pada BLUD-RSUD.
- (2) Rekrutmen dokter spesialis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan tanpa melalui tahapan seleksi penerimaan.
- (3) Mekanisme pengangkatan dokter spesialis dilakukan sebagai berikut:
 - a. pengajuan kepada direktur;
 - b. verifikasi administrasi medis (kredensial) oleh komite medik yang

- ditunjuk oleh direktur antara lain verifikasi Ijazah, Surat Tanda Registrasi (STR) dan Surat Izin Praktek (SIP); dan
- c. penerbitan keputusan direktur.

Pasal 9

- (1) Bakal calon Pegawai Non ASN menyampaikan lamaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dalam pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
- (2) Persyaratan bakal calon Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. pada saat menyampaikan lamaran berusia :
 1. paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi berusia 35 (tiga puluh lima) tahun untuk jenjang pendidikan sekolah menengah atas atau sederajat sampai dengan strata 1 (satu) atau sederajat;
 2. paling tinggi berusia 50 tahun untuk jenjang Pendidikan strata 2 atau sederajat; dan
 3. paling tinggi berusia 65 tahun untuk dokter spesialis/dokter spesialis konsultan.
 - c. tidak pernah dijatuhi sanksi pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - d. tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai ASN, pegawai honorer, atau sebagai pegawai swasta;
 - e. memiliki ijazah sesuai yang dipersyaratkan;
 - f. berkelakuan baik dibuktikan dengan surat keterangan catatan kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang;
 - g. tidak mengkonsumsi narkoba, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya yang dibuktikan dengan surat keterangan bebas narkoba dari dokter pemerintah;
 - h. berbadan sehat dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter Puskesmas/RSUD; dan
 - i. persyaratan lain yang ditetapkan oleh direktur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN

Pasal 10

- (1) Pimpinan BLUD-RSUD menetapkan bakal calon Pegawai Non ASN yang lulus seleksi sebagai calon Pegawai Non ASN berdasarkan berita acara hasil seleksi yang diterbitkan tim pengadaan.
- (2) Hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diumumkan pada *website* dan papan pengumuman BLUD-RSUD.

Pasal 11

- (1) Calon Pegawai Non ASN diangkat sebagai Pegawai Non ASN melalui perjanjian kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. identitas para pihak;
 - b. jangka waktu perjanjian;

- c. hak dan kewajiban para pihak yang mengadakan Perjanjian; dan
 - d. penyelesaian sengketa.
- (3) Perjanjian ditanda tangani antara Pemimpin BLUD-RSUD dan Calon Pegawai Non ASN.
 - (4) Calon Pegawai Non ASN yang telah menanda tangani perjanjian berstatus sebagai Pegawai Non ASN terhitung sejak tanggal pemberlakuan perjanjian kerja.
 - (5) Format Surat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 12

- (1) Pengangkatan dan penempatan Pegawai Non ASN berdasarkan:
 - a. kompetensi; dan
 - b. kebutuhan praktek bisnis yang sehat.
- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, berupa:
 - a. pengetahuan;
 - b. keahlian;
 - c. keterampilan;
 - d. integritas;
 - e. pengalaman;
 - f. dedikasi; dan
 - g. sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

BAB VII BATAS USIA PEGAWAI NON ASN

Pasal 13

- (1) Pegawai Non ASN dapat dipekerjakan sampai dengan batas usia 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (2) Pegawai Non ASN yang memiliki keahlian tertentu dan telah mencapai batas usia 58 tahun, dapat dikontrak Kembali sesuai dengan kemampuan anggaran dan kebutuhan BLUD-RSUD.
- (3) Ketentuan batas usia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan untuk dokter spesialis/dokter spesialis konsultan sampai usia 68 tahun.
- (4) Pegawai Non ASN yang memiliki keahlian tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikontrak kembali paling banyak 2 (dua) kali masa kontrak.

BAB VIII MASA KERJA PEGAWAI NON ASN

Pasal 14

- (1) Masa kerja Pegawai Non ASN ditetapkan dalam perjanjian kerja.
- (2) Masa kerja Tenaga Kontrak BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah selama 1 (satu) tahun atau lebih dan dapat diperpanjang apabila pegawai tersebut dibutuhkan dan memenuhi syarat yang ditentukan BLUD-RSUD.
- (3) Masa kerja Tenaga Harian Lepas BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 15

Perpanjangan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dilaksanakan sepanjang Pegawai Non ASN memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. memiliki kinerja baik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. sehat jasmani dan rohani; dan
- c. belum mencapai batas usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.

BAB IX HAK, KEWAJIBAN DAN LARANGAN PEGAWAI NON ASN

Bagian Kesatu Hak Pegawai Non ASN

Paragraf 1 Hak Tenaga Kontrak BLUD

Pasal 16

- (1) Setiap Tenaga Kontrak BLUD berhak atas:
 - a. gaji;
 - b. jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan; dan
 - c. cuti.
- (2) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, tenaga kontrak BLUD dapat diberikan insentif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a diberikan setiap bulan.
- (2) Besaran gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Pasal 18

Jaminan pelayanan kesehatan dan Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan .

Pasal 19

- (1) Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c, yaitu:
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti sakit;
 - c. cuti melahirkan; dan
 - d. cuti alasan penting.
- (2) Cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. diberikan kepada Tenaga Kontrak BLUD-RSUD dengan masa kerja paling singkat selama 1 (satu) tahun;
 - b. lamanya cuti tahunan dapat diberikan paling lama selama 12 (dua belas) hari kerja; dan
 - c. selama menialani cuti tahunan, Tenaga Kontrak BLUD-RSUD

- diberikan gaji secara penuh.
- (3) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. diberikan kepada Tenaga Kontrak BLUD sedang mengalami sakit karena penyakit atau akibat kecelakaan kerja yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau bukti rekam medis dari dokter pemerintah; dan
 - b. selama menjalani cuti sakit, Tenaga Kontrak BLUD diberikan gaji secara penuh.
- (4) Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. diberikan kepada Tenaga Kontrak BLUD yang melahirkan;
 - b. lamanya cuti melahirkan dapat diberikan paling lama selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan paling lama selama 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan; dan
 - c. selama menjalani cuti melahirkan, Tenaga Kontrak BLUD-RSUD diberikan gaji secara penuh.
- (5) Cuti alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. diberikan kepada Tenaga Kontrak BLUD-RSUD yang tidak dapat masuk kerja dikarenakan sedang menjalankan urusan penting;
 - b. lamanya cuti alasan penting dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. menjalankan ibadah haji diberikan cuti paling lama 40 (empat puluh) hari;
 2. melangsungkan pernikahan diberikan cuti paling lama 3 (tiga) hari;
 3. menikahkan anak diberikan cuti paling lama 2 (dua) hari;
 4. mengkhitanakan atau membaptiskan anak diberikan cuti paling lama 2 (dua) hari;
 5. suami/istri, orang tua/mertua, anak/menantu meninggal dunia diberikan cuti paling lama 3 (tiga) hari; dan
 6. anggota keluarga satu rumah selain suami/istri, orang tua/mertua, anak/menantu meninggal dunia diberikan cuti paling lama 1 (satu) hari.
 - c. selama menjalani cuti alasan penting, tenaga kontrak BLUD RSUD diberikan gaji secara penuh.

Paragraf 2
Hak Tenaga Harian Lepas BLUD

Pasal 20

Setiap Tenaga Harian Lepas BLUD RSUD berhak atas:

- a. gaji; dan
- b. jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.

Pasal 21

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a diberikan apabila yang bersangkutan bekerja dan dibayarkan sesuai hari masuk kerja.
- (2) Besaran gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Pasal 22

Jaminan pelayanan kesehatan dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 huruf b, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Kewajiban Pegawai Non ASN

Pasal 23

Setiap Pegawai Non ASN wajib:

- a. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi dan/atau golongan;
- c. mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab serta menjaga suasana dan semangat kerja;
- e. meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- f. menjaga nama baik dan kehormatan Pemerintah Daerah dan institusi BLUD-RSUD;
- g. menjaga dan menyimpan rahasia Pemerintah Daerah dan institusi BLUD-RSUD kecuali atas perintah Direktur atau pejabat yang berwajib atas kuasa peraturan perundang-undangan;
- h. menjaga dan memelihara barang milik Daerah pada institusi BLUD-RSUD;
- i. mentaati ketentuan hari kerja dan jam kerja;
- j. mencapai target kinerja yang ditetapkan;
- k. memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan tidak diskriminatif;
- l. bersikap netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan untuk menjamin netralitas tersebut; dan
- m. mentaati tata tertib yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD-RSUD.

Bagian Ketiga Larangan Pegawai Non ASN

Pasal 24

Setiap Pegawai Non ASN dilarang:

- a. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- b. menyalahgunakan wewenang;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing;
- d. menyalahgunakan barang, uang, atau surat berharga milik Daerah/institusi BLUD-RSUD;
- e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik Daerah/institusi BLUD-RSUD secara tidak sah;
- f. melakukan pungutan di luar ketentuan atau melakukan pungutan

- tidak sah dalam bentuk apapun untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain;
- g. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
 - h. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan/tugasnya;
 - i. melakukan kegiatan sendiri dan/ atau bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, 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 Daerah/institusi BLUD-RSUD;
 - j. menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apapun dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan/tugas pegawai yang bersangkutan;
 - k. memasuki tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat pegawai, kecuali untuk kepentingan jabatan/dinas;
 - l. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
 - m. membocorkan dan/atau memanfaatkan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain; dan
 - n. bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi pemerintah.

BAB X SANKSI BAGI PEGAWAI NON ASN

Pasal 25

- (1) Setiap Pegawai Non ASN yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dan melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, dikenakan sanksi dalam bentuk:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. pernyataan tidak puas; dan
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- (2) teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, bagi pegawai non ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- (3) teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bagi pegawai non ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- (4) pernyataan tidak puas secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, bagi pegawai non ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- (5) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, bagi pegawai non ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja atau secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun.
- (6) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Pemimpin BLUD atau pejabat yang ditunjuk sesuai standar operasional prosedur yang berlaku dengan mempertimbangkan rekomendasi dari pejabat yang berwenang.

BAB XI EVALUASI KINERJA

Pasal 26

- (1) Pemimpin BLUD menetapkan pejabat di lingkungan kerjanya untuk melaksanakan evaluasi kinerja terhadap Pegawai Non ASN.
- (2) Evaluasi Kinerja Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Non ASN

Pasal 27

Evaluasi kinerja Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Pegawai Non ASN.

Pasal 28

Evaluasi kinerja Pegawai Non ASN dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

Pasal 29

Evaluasi kinerja Pegawai kontrak BLUD-RSUD dilakukan setiap tahun sebelum perjanjian kontrak berakhir.

BAB XII PEMBERHENTIAN PEGAWAI NON ASN

Pasal 30

- (1) Pegawai Non ASN dapat diberhentikan karena:
 - a. mengundurkan diri;
 - b. tidak menjalankan tugas dengan baik;
 - c. Pegawai yang bersangkutan tidak menunjukkan kinerja yang baik selama masa kontrak;
 - d. masa perjanjian habis dan tidak diperpanjang/ diperbaharui;
 - e. mencapai batas usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13;
 - f. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah;
 - g. tidak cakap jasmani dan/ atau rohani;
 - h. meninggal dunia, atau hilang;
 - i. melakukan tindak pidana/penyelewengan;
 - j. melakukan pelanggaran kewajiban/larangan dan dikenakan sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf e;
 - k. tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 10 (sepuluh) hari kerja secara terus-menerus dan/atau akumulatif selama 1 (satu) tahun;

- l. 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.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pemberhentian Pegawai Non ASN diatur oleh Pemimpin BLUD sesuai standar operasional prosedur yang berlaku dengan mempertimbangkan rekomendasi dari pejabat yang berwenang.

BAB XIII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 31

- (1) Pemimpin BLUD-RSUD berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Non ASN di lingkungan kerjanya.
- (2) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan kepada atasan langsung dan/atau pejabat di lingkungan kerjanya yang melaksanakan pembinaan pegawai.
- (3) Teknis pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV PEMBIAYAAN

Pasal 32

Biaya penyelenggaraan pengadaan dan pengelolaan Pegawai Non ASN dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja BLUD-RSUD.

BAB XV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 33

- (1) Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku perjanjian kerja yang ditanda tangani sebelum berlakunya Peraturan Bupati ini, masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja.
- (2) Pegawai Non ASN yang diangkat/dipekerjakan sebelum diundangkannya Peraturan Bupati ini dapat dipekerjakan kembali dengan pembaharuan atau perpanjangan perjanjian kerja berdasarkan Peraturan Bupati ini sepanjang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.

BAB XVI
KETENTUANPENUTUP

Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan
Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah
Kabupaten Bengkayang.

Ditetapkan di Bengkayang
Pada tanggal 2 Mei 2024
BUPATI BENGKAYANG

ttd

SEBASTIANUS DARWIS

Diundangkan di Bengkayang
Pada tanggal 2 Mei 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG

ttd

YUSTIANUS

BERITA DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG TAHUN 2024 NOMOR : 7

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

SUANDI, SH., M.H
Pembina Tk I / IV-b
NIP. 19741011 200604 1 013



LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR : 7 TAHUN 2024
TANGGAL : 2 Mei 2024
TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN PEGAWAI NON
APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN LAYANAN
UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DRS.
JACOBUS LUNA, M.SI KABUPATEN BENGKAYANG

FORMAT PERJANJIAN KERJA TENAGA KONTRAK BLUD

KOP PERANGKAT DAERAH

PERJANJIAN KERJA
ANTARA
UPTD-RSUD Drs.JACDBUS LUNA, M.Si KABUPATEN BENGKAYANG
DENGAN
TENAGA KDNTRAK BLUD/ PERDRANGAN
NOMOR.100.3.7/ /RSUD-A1/20..

Pada hari ini, Tanggal Bulan Tahun kami yang bertandatangan di bawah ini:

I. Nama :
NIP :
Jabatan : Direktur RSUD Drs.Jacobus Luna, M.Si
Kabupaten Bengkayang
Unit Kerja : RSUD Drs.Jacobus Luna, M.Si Kabupaten
Bengkayang
Alamat : Jln.Sanggau Ledo No.20 Bengkayang

yang selanjutnya dalam perjanjian ini disebut sebagai PIHAK KESATU.

II. Nama :
Tempat Tanggal Lahir :
Pendidikan :
Jenis Kelamin :
Alamat : RT/RW: / , Kel/Des:,
Kecamatan....., Kabupaten

untuk selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PARA PIHAK telah setuju dan mufakat untuk menandatangani Perjanjian Kerja dengan ketentuan sebagaimana dituangkan dalam Pasal-Pasal sebagai berikut:

BAB I MASA PERJANJIAN KERJA, JABATAN, UNIT KERJA, DAN URAIAN TUGAS

Pasal 1

Pihak Kesatu menerima dan mempekerjakan Pihak Kedua sebagai Tenaga Kontrak BLUD dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pihak Kedua Tidak Akan Menuntut Untuk Diangkat Menjadi Pegawai PPPK Maupun PNS
- b. Masa Perjanjian Kerja :s/d
- c. Jabatan (Sesuai Anjab) :
- d. Masa Kerja Sebelumnya : 0 tahun 0 bulan
- e. Unit Kerja : RSUD Drs.Jacobus Luna, M.Si
Kabupaten Bengkayang
- f. Uraian Tugas Sesuai Anjab :
 - 1.
 - 2.
 - 3. Dst.....

BAB II
BATAS USIA PEGAWAI NDN ASN

Pasal 2

- (1) Pegawai Non ASN dapat dipekerjakan sampai dengan batas usia 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (2) Pegawai Non ASN yang memiliki keahlian tertentu dan telah mencapai batas usia 58 tahun, dapat dikontrak Kembali sesuai dengan kemampuan anggaran dan kebutuhan BLUD-RSUD.
- (3) Ketentuan batas usia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan untuk dokter spesialis/dokter spesialis konsultan sampai usia 68 tahun.
- (4) Pegawai Non ASN yang memiliki keahlian tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikontrak kembali paling banyak 2 (dua) kali masa kontrak.

BAB III
HAK, KEWAJIBAN DAN LARANGAN PEGAWAI NON ASN

Bagian Kesatu
Hak Pegawai Non ASN

Paragraf 1
Hak Tenaga Kontrak BLUD

Pasal 3

- (1) Setiap Tenaga Kontrak BLUD berhak atas:
 - a. gaji;
 - b. jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan; dan
 - c. cuti.
- (2) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, tenaga kontrak BLUD dapat diberikan insentif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 4

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a diberikan setiap bulan.
- (2) Besaran gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Pasal 5

Jaminan pelayanan kesehatan dan Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c, yaitu:
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti sakit;
 - c. cuti melahirkan; dan
 - d. cuti alasan penting.
- (2) Cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. diberikan kepada Tenaga Kontrak BLUD-RSUD dengan masa kerja paling singkat selama 1 (satu) tahun;
 - b. lamanya cuti tahunan dapat diberikan paling lama selama 12 (dua belas) hari kerja; dan
 - c. selama menjalani cuti tahunan, Tenaga Kontrak BLUD-RSUD diberikan gaji secara penuh.
- (3) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. diberikan kepada Tenaga Kontrak BLUD sedang mengalami sakit karena penyakit atau akibat kecelakaan kerja yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau bukti rekam medis dari dokter pemerintah; dan
 - b. selama menjalani cuti sakit, Tenaga Kontrak BLUD diberikan gaji secara penuh.
- (4) Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. diberikan kepada Tenaga Kontrak BLUD yang melahirkan;
 - b. lamanya cuti melahirkan dapat diberikan paling lama selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan paling lama selama 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan; dan
 - c. selama menjalani cuti melahirkan, Tenaga Kontrak BLUD-RSUD diberikan gaji secara penuh.
- (5) Cuti alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. diberikan kepada Tenaga Kontrak BLUD-RSUD yang tidak dapat masuk kerja dikarenakan sedang menjalankan urusan penting;
 - b. lamanya cuti alasan penting dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. menjalankan ibadah haji diberikan cuti paling lama 40 (empat puluh) hari;
 2. melangsungkan pernikahan diberikan cuti paling lama 3 (tiga) hari;
 3. menikahkan anak diberikan cuti paling lama 2 (dua) hari;
 4. mengkhitan atau membaptiskan anak diberikan cuti paling lama 2 (dua) hari;
 5. suami/istri, orang tua/mertua, anak/menantu meninggal dunia diberikan cuti paling lama 3 (tiga) hari; dan
 6. anggota keluarga satu rumah selain suami/istri, orang tua/mertua, anak/menantu meninggal dunia diberikan cuti paling

- lama 1 (satu) hari.
- c. selama menjalani cuti alasan penting, tenaga kontrak BLUD RSUD diberikan gaji secara penuh.

Bagian Kedua
Kewajiban Pegawai Non ASN

Pasal 7

Setiap Pegawai Non ASN wajib:

- a. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi dan/atau golongan;
- c. mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab serta menjaga suasana dan semangat kerja;
- e. meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- f. menjaga nama baik dan kehormatan Pemerintah Daerah dan institusi BLUD-RSUD;
- g. menjaga dan menyimpan rahasia Pemerintah Daerah dan institusi BLUD-RSUD kecuali atas perintah Direktur atau pejabat yang berwajib atas kuasa peraturan perundang-undangan;
- h. menjaga dan memelihara barang milik Daerah pada institusi BLUD-RSUD;
- i. mentaati ketentuan hari kerja dan jam kerja;
- j. mencapai target kinerja yang ditetapkan;
- k. memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan tidak diskriminatif;
- l. bersikap netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan untuk menjamin netralitas tersebut; dan
- m. mentaati tata tertib yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD-RSUD.

Bagian Ketiga
Larangan Pegawai Non ASN

Pasal 8

Setiap Pegawai Non ASN dilarang:

- a. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- b. menyalahgunakan wewenang;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing;
- d. menyalahgunakan barang, uang, atau surat berharga milik Daerah/institusi BLUD-RSUD;
- e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik Daerah/institusi BLUD-RSUD secara tidak

- sah;
- f. melakukan pungutan di luar ketentuan atau melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain;
 - g. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
 - h. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan/tugasnya;
 - i. melakukan kegiatan sendiri dan/ atau bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, 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 Daerah/institusi BLUD-RSUD;
 - j. menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apapun dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan/tugas pegawai yang bersangkutan;
 - k. memasuki tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat pegawai, kecuali untuk kepentingan jabatan/ dinas;
 - l. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
 - m. membocorkan dan/atau memanfaatkan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain; dan
 - n. bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi pemerintah.

BAB IV SANKSI BAGI PEGAWAI NON ASN

Pasal 9

- (1) Setiap Pegawai Non ASN yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dan melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, dikenakan sanksi dalam bentuk:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. pernyataan tidak puas; dan
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- (2) teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, bagi pegawai non ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- (3) teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bagi pegawai non ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- (4) pernyataan tidak puas secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, bagi pegawai non ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- (5) pemberhentian—dengan hormat tidak atas permintaan sendiri

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, bagi pegawai non ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja atau secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun.

- (6) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Pemimpin BLUD atau pejabat yang ditunjuk sesuai standar operasional prosedur yang berlaku dengan mempertimbangkan rekomendasi dari pejabat yang berwenang.

BAB V EVALUASI KINERJA

Pasal 10

- (1) Pemimpin BLUD menetapkan pejabat di lingkungan kerjanya untuk melaksanakan evaluasi kinerja terhadap Pegawai Non ASN.
- (2) Evaluasi Kinerja Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Non ASN

Pasal 11

Evaluasi kinerja Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Pegawai Non ASN.

Pasal 12

Evaluasi kinerja Pegawai Non ASN dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. Objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

Pasal 13

Evaluasi kinerja Pegawai kontrak BLUD-RSUD dilakukan setiap tahun sebelum perjanjian kontrak berakhir.

BAB VI PEMBERHENTIAN PEGAWAI NON ASN

Pasal 14

- (1) Pegawai Non ASN dapat diberhentikan karena:
 - a. mengundurkan diri;
 - b. tidak menjalankan tugas dengan baik;
 - c. Pegawai yang bersangkutan tidak menunjukkan kinerja yang baik selama masa kontrak;
 - d. masa perjanjian habis dan tidak diperpanjang/ diperbaharui;
 - e. mencapai batas usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2;

- f. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah;
 - g. tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
 - h. meninggal dunia, atau hilang;
 - i. melakukan tindak pidana/penyelewengan;
 - j. melakukan pelanggaran kewajiban/larangan dan dikenakan sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf d;
 - k. tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 10 (sepuluh) hari kerja secara terus-menerus dan/atau akumulatif selama 1 (satu) tahun;
 - l. 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.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pemberhentian Pegawai Non ASN diatur oleh Pemimpin BLUD sesuai standar operasional prosedur yang berlaku dengan mempertimbangkan rekomendasi dari pejabat yang berwenang.

BAB VII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 15

- (1) Pemimpin BLUD-RSUD berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Non ASN di lingkungan kerjanya.
- (2) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan kepada atasan langsung dan/atau pejabat di lingkungan kerjanya yang melaksanakan pembinaan pegawai.
- (3) Teknis pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 16

Hal-hal yang tidak atau belum diatur dalam Perjanjian Kerja ini, akan diatur lebih lanjut dalam addendum (perjanjian tambahan) berdasarkan kesepakatan Para Pihak dengan ketentuan tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Perpanjangan Perjanjian kerja ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) bermaterai cukup yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama, atas persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak setelah dibaca dan dimengerti dalam keadaan sadar serta akal sehat dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

BUPATI BENGKAYANG

ttd

SEBASTIANUS DARWIS

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR 7 TAHUN 2024
TANGGAL 2 Mei 2024
TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN
PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA
PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR.
JACOBUS LUNA, M.SI KABUPATEN
BENGKAYANG

FORMAT PERJANJIAN KERJA TENAGA HARIAN LEPAS BLUD

KOPPERANGKATDAERAH

PERJANJIAN KERJA
ANTARA
UPTD-RSUD Drs.JACOBUS LUNA, M.Si KABUPATEN BENGKAYANG
DENGAN
TENAGA HARIAN LEPAS BLUD/ PERORANGAN
NOMOR.100.3.7/ /RSUD-A1/20...

Pada hari ini, Tanggal Bulan Tahun kami yang bertandatangan di bawah ini:

III. Nama :
NIP :
Jabatan : Direktur RSUD Drs.Jacobus Luna, M.Si
Kabupaten Bengkayang
Unit Kerja : RSUD Drs.Jacobus Luna, M.Si Kabupaten
Bengkayang
Alamat : Jln.Sanggau Ledo No.20 Bengkayang

yang selanjutnya dalam perjanjian ini disebut sebagai PIHAK KESATU.

IV. Nama :
Tempat Tanggal Lahir :
Pendidikan :
Jenis Kelamin :
Alamat : RT/RW: / , Kel/Des:,
Kecamatan....., Kabupaten

untuk selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PARA PIHAK telah setuju dan mufakat untuk menandatangani Perjanjian Kerja dengan ketentuan sebagaimana dituangkan dalam Pasal-Pasal sebagai berikut:

BAB I MASA PERJANJIAN KERJA, JABATAN, UNIT KERJA, DAN URAIAN TUGAS

Pasal 1

Pihak Kesatu menerima dan mempekerjakan Pihak Kedua sebagai Tenaga

Kontrak BLUD dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pihak Kedua Tidak Akan Menuntut Untuk Diangkat Menjadi Pegawai PPPK Maupun PNS
- b. Masa Perjanjian Kerja :s/d
- c. Jabatan (Sesuai Anjab) :
- d. Masa Kerja Sebelumnya : 0 tahun 0 bulan
- e. Unit Kerja : RSUD Drs.Jacobus Luna, M.Si
Kabupaten Bengkayang
- f. Uraian Tugas Sesuai Peraturan yang Berlaku :
 1.
 2.
 3.
 4.
 5. Dst.....

BAB II BATAS USIA PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS

Pasal 2

- (1) Pegawai Tenaga Harian Lepas dapat dipekerjakan sampai dengan batas usia 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (2) Pegawai Tenaga Harian Lepas yang memiliki keahlian tertentu dan telah mencapai batas usia 58 tahun, dapat dikontrak Kembali sesuai dengan kemampuan anggaran dan kebutuhan BLUD-RSUD.
- (3) Ketentuan batas usia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan untuk dokter spesialis/dokter spesialis konsultan sampai usia 68 tahun.
- (4) Pegawai Tenaga Harian Lepas yang memiliki keahlian tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikontrak kembali paling banyak 2 (dua) kali masa kontrak.

BAB III HAK, KEWAJIBAN DAN LARANGAN PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS

Bagian Kesatu Hak Tenaga Harian Lepas BLUD

Pasal 3

Setiap Tenaga Harian Lepas BLUD RSUD berhak atas:

- a. gaji; dan
- b. jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.

Pasal 4

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a diberikan apabila yang bersangkutan bekerja dan dibayarkan sesuai hari masuk kerja.
- (2) Besaran gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Pasal 5

Jaminan pelayanan kesehatan dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Bagian Kedua Kewajiban Pegawai Tenaga Harian Lepas

Pasal 6

Setiap Pegawai Tenaga Harian Lepas wajib:

- a. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi dan/atau golongan;
- c. mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab serta menjaga suasana dan semangat kerja;
- e. meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- f. menjaga nama baik dan kehormatan Pemerintah Daerah dan institusi BLUD-RSUD;
- g. menjaga dan menyimpan rahasia Pemerintah Daerah dan institusi BLUD-RSUD kecuali atas perintah Direktur atau pejabat yang berwajib atas kuasa peraturan perundang-undangan;
- h. menjaga dan memelihara barang milik Daerah pada institusi BLUD-RSUD;
- i. mentaati ketentuan hari kerja dan jam kerja;
- j. mencapai target kinerja yang ditetapkan;
- k. memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan tidak diskriminatif;
- l. bersikap netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan untuk menjamin netralitas tersebut; dan
- m. mentaati tata tertib yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD-RSUD.

Bagian Ketiga Larangan Pegawai Tenaga Harian Lepas

Pasal 7

Setiap Pegawai Tenaga Harian Lepas dilarang:

- a. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- b. menyalahgunakan wewenang;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing;

- d. menyalahgunakan barang, uang, atau surat berharga milik Daerah/institusi BLUD-RSUD;
- e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik Daerah/institusi BLUD-RSUD secara tidak sah;
- f. melakukan pungutan di luar ketentuan atau melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain;
- g. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- h. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan/tugasnya;
- i. melakukan kegiatan sendiri dan/ atau bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, 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 Daerah/institusi BLUD-RSUD;
- j. menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apapun dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan/tugas pegawai yang bersangkutan;
- k. memasuki tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat pegawai, kecuali untuk kepentingan jabatan/dinas;
- l. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- m. membocorkan dan/atau memanfaatkan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain; dan
- n. bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi pemerintah.

BAB IV SANKSI BAGI PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS

Pasal 8

- (1) Setiap Pegawai Tenaga Harian Lepas yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, dikenakan sanksi dalam bentuk:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. pernyataan tidak puas; dan
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- (2) teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, bagi pegawai Tenaga Harian Lepas yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- (3) teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bagi

pegawai Tenaga Harian Lepas yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.

- (4) pernyataan tidak puas secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, bagi pegawai Tenaga Harian Lepas yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- (5) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, bagi pegawai Tenaga Harian Lepas yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja atau secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun.
- (6) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Pimpinan BLUD atau pejabat yang ditunjuk sesuai standar operasional prosedur yang berlaku dengan mempertimbangkan rekomendasi dari pejabat yang berwenang.

BABV EVALUASI KINERJA

Pasal 9

- (1) Pimpinan BLUD menetapkan pejabat di lingkungan kerjanya untuk melaksanakan evaluasi kinerja terhadap Pegawai Tenaga Harian Lepas.
- (2) Evaluasi Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Tenaga Harian Lepas

Pasal 10

Evaluasi kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Pegawai Tenaga Harian Lepas.

Pasal 11

Evaluasi kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

Pasal 12

Evaluasi kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas BLUD-RSUD dilakukan setiap tahun sebelum perjanjian kontrak berakhir.

BAB VI
PEMBERHENTIAN PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS

Pasal 13

- (1) Pegawai Tenaga Harian Lepas dapat diberhentikan karena:
 - a. mengundurkan diri;
 - b. tidak menjalankan tugas dengan baik;
 - c. Pegawai yang bersangkutan tidak menunjukkan kinerja yang baik selama masa kontrak;
 - d. masa perjanjian habis dan tidak diperpanjang/ diperbaharui;
 - e. mencapai batas usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2;
 - f. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah;
 - g. tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
 - h. meninggal dunia, atau hilang;
 - i. melakukan tindak pidana/penyelewengan;
 - j. melakukan pelanggaran kewajiban/larangan dan dikenakan sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf d;
 - k. tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 10 (sepuluh) hari kerja secara terus-menerus dan/atau akumulatif selama 1 (satu) tahun;
 - l. 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.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pemberhentian Pegawai Tenaga Harian Lepas diatur oleh Pemimpin BLUD sesuai standar operasional prosedur yang berlaku dengan mempertimbangkan rekomendasi dari pejabat yang berwenang.

BAB VII
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 14

- (1) Pemimpin BLUD-RSUD berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Tenaga Harian Lepas di lingkungan kerjanya.
- (2) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Tenaga Harian Lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan kepada atasan langsung dan/atau pejabat di lingkungan kerjanya yang melaksanakan pembinaan pegawai.
- (3) Teknis pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Tenaga Harian Lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
PEMBIAYAAN

Pasal 15

Biaya penyelenggaraan pengadaan dan pengelolaan Pegawai Tenaga Harian Lepas dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja BLUD-RSUD.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 16

Hal-hal yang tidak atau belum diatur dalam Perjanjian Kerja ini, akan diatur lebih lanjut dalam addendum (perjanjian tambahan) berdasarkan kesepakatan Para Pihak dengan ketentuan tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Perpanjangan Perjanjian kerja ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) bermaterai cukup yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama, atas persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak setelah dibaca dan dimengerti dalam keadaan sadar serta akal sehat dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

BUPATI BENGKAYANG,

ttd

SEBASTIANUS DARWIS