

SALINAN



BUPATI PATI
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI PATI
NOMOR 28 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PENGELOLAAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PATI,

- 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 untuk menjamin ketersediaan Pegawai kesehatan dan Pegawai lainnya yang dibutuhkan dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas yang tidak dapat diisi oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara, badan layanan umum daerah perlu mengangkat pegawai Non Aparatur Sipil Negara dari profesional lainnya;
 - c. bahwa untuk memberikan landasan bagi Pemerintah Daerah dan kepastian hukum dalam pelaksanaan pengadaan pegawai Badan Layanan Umum Daerah, diperlukan penetapan Pedoman Pengelolaan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah;

Mengingat . . .

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN
PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati 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. Badan . . .

3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pati.
4. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan Daerah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan Daerah pada umumnya.
5. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah rumah sakit milik Pemerintah Daerah sebagai unit organisasi bersifat khusus dalam penyelenggaraan layanan kesehatan secara profesional yang ditetapkan sebagai BLUD.
6. Direktur RSUD adalah Direktur rumah sakit milik Pemerintah Daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pegawai Non ASN adalah pegawai BLUD RSUD.
9. Tenaga Medis adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang Kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan profesi kedokteran atau kedokteran gigi yang memerlukan kewenangan untuk melakukan Upaya Kesehatan.
10. Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang Kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan Upaya Kesehatan.

11. Tenaga . . .

11. Tenaga Pendukung atau Penunjang Kesehatan adalah setiap orang yang bukan Tenaga Medis atau Tenaga Kesehatan yang bekerja untuk mendukung atau menunjang penyelenggaraan Upaya Kesehatan pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan atau institusi lain bidang Kesehatan.
12. Formasi Pegawai adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
13. Gaji adalah imbalan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima setiap bulan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

- (1) Pegawai BLUD RSUD terdiri atas:
 - a. Pegawai ASN; dan
 - b. Pegawai Non ASN.
- (2) Ketentuan mengenai Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II

KEWENANGAN PENGANGKATAN

Pasal 3

- (1) Direktur RSUD dapat mengangkat Pegawai Non ASN.
- (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.

Pasal 4

Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) terdiri atas:

- a. Tenaga Medis;
- b. Tenaga Kesehatan; dan
- c. Tenaga Pendukung atau Penunjang Kesehatan.

Pasal 5 . . .

Pasal 5

- (1) Tenaga Medis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a meliputi:
 - a. dokter; dan
 - b. dokter gigi.
- (2) Jenis Tenaga Medis dokter sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas dokter umum, dokter spesialis dan dokter sub spesialis.
- (3) Jenis Tenaga Medis dokter gigi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas dokter gigi umum, dokter gigi spesialis dan dokter gigi sub spesialis.

Pasal 6

Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

- a. tenaga psikologi klinis;
- b. tenaga keperawatan;
- c. tenaga kebidanan;
- d. tenaga kefarmasian;
- e. tenaga kesehatan masyarakat;
- f. tenaga kesehatan lingkungan;
- g. tenaga gizi;
- h. tenaga keterampilan fisik;
- i. tenaga keteknisian medis;
- j. tenaga teknik biomedika;
- k. tenaga kesehatan tradisional; dan
- l. tenaga kesehatan lain.

Pasal 7

- (1) Tenaga Pendukung atau Penunjang Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c meliputi:
 - a. tenaga pendukung atau penunjang upaya kesehatan atau pelayanan kesehatan;
 - b. tenaga pendukung atau penunjang administrasi manajemen dan teknologi informasi kesehatan; dan
 - c. tenaga pendukung atau penunjang sarana dan prasarana fasilitas pelayanan kesehatan.

(2) Tenaga . . .

- (2) Tenaga pendukung atau penunjang upaya kesehatan atau pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a antara lain:
 - a. tenaga biologi;
 - b. tenaga administrasi;
 - c. pramusaji;
 - d. tenaga keuangan;
 - e. petugas pemulasaran jenazah; dan
 - f. petugas ambulans.
- (3) Tenaga pendukung atau penunjang administrasi manajemen dan teknologi informasi kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b antara lain:
 - a. pendaftaran pasien;
 - b. tenaga hubungan masyarakat;
 - c. tenaga administratif; dan
 - d. tenaga keuangan.
- (4) Tenaga pendukung atau penunjang sarana dan prasarana fasilitas pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c antara lain:
 - a. petugas instalasi listrik;
 - b. pemeliharaan bangunan; dan
 - c. petugas kebersihan.
- (5) Pengangkatan pramusaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dan tenaga kebersihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

KEDUDUKAN PEGAWAI NON ASN

Pasal 8

Pegawai Non ASN merupakan pegawai BLUD.

BAB IV

STATUS PEGAWAI NON ASN

Pasal 9

- (1) Status Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 terdiri atas:

a. pegawai . . .

- a. pegawai dalam masa percobaan; dan
 - b. pegawai tetap.
- (2) Pegawai dalam masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan Pegawai Non ASN dalam masa percobaan selama 6 (enam) bulan.
 - (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diangkat menjadi pegawai tetap.

BAB V

PENGADAAN PEGAWAI NON ASN

Pasal 10

- (1) Pengadaan Pegawai Non ASN dilaksanakan berdasarkan Formasi Pegawai Non ASN.
- (2) Formasi Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur RSUD setelah perencanaan kebutuhan Pegawai Non ASN yang diajukan mendapat persetujuan Bupati.
- (3) Dalam menetapkan perencanaan kebutuhan Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Direktur RSUD mempertimbangkan:
 - a. jenis dan sifat pelayanan yang diberikan;
 - b. kompetensi dan kualifikasi pendidikan dan keahlian;
 - c. kemampuan keuangan;
 - d. prasarana dan sarana yang tersedia; dan
 - e. uraian dan peta jabatan.
- (4) Perencanaan kebutuhan Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan dokumen yang disusun oleh Direktur RSUD dan diajukan kepada Bupati dengan tembusan disampaikan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pasal 11

- (1) Berdasarkan formasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1), Direktur RSUD menyelenggarakan pengadaan Pegawai Non ASN pada BLUD RSUD dengan berkoordinasi kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

(2) Pengadaan . . .

- (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 Bupati berdasarkan usulan Direktur RSUD.
- (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. mengoordinasikan dalam penyusunan materi seleksi kompetensi;
 - d. merekomendasikan kepada Direktur tentang ambang batas kelulusan seleksi;
 - e. melaksanakan seleksi pengadaan Pegawai Non ASN;
 - f. menyusun berita acara hasil seleksi dan menyampaikannya kepada Direktur; dan
 - g. mengevaluasi pelaksanaan pengadaan Pegawai Non ASN.
- (6) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dalam melaksanakan tugas dapat bekerja sama dengan pihak ketiga.

Pasal 12

- (1) Pengadaan Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam 11 ayat (1) dapat dilakukan melalui:
 - a. pengumuman secara terbuka; dan/atau
 - b. pemanggilan terhadap pegawai yang pernah bekerja di RSUD dengan penilaian kinerja baik.
- (2) Pengadaan Pegawai Non ASN dengan pengumuman secara terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diumumkan secara terbuka sebelum proses penerimaan lamaran melalui:
 - a. papan pengumuman pada RSUD;

b. *website* . . .

- b. *website* RSUD; dan
 - c. *website* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (3) Pengumuman pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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.
- (4) Pengadaan Pegawai Non ASN dengan melakukan pemanggilan terhadap pegawai yang pernah bekerja di RSUD dengan penilaian kinerja baik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan tetap melalui tahapan seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3).

Pasal 13

- (1) Pengadaan Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dikecualikan bagi Tenaga Medis.
- (2) Pengadaan Pegawai Non ASN Tenaga Medis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara langsung dengan mendapatkan persetujuan dari Bupati dan dilaporkan hasilnya kepada Bupati dengan tembusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pasal 14

- (1) Calon Pegawai Non ASN menyampaikan lamaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dalam pengumuman.
- (2) Persyaratan calon Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Warga Negara Indonesia;
 - b. pada saat menyampaikan lamaran berusia paling rendah 23 (dua puluh tiga) tahun dan berusia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun/masa kerja pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

c. tidak . . .

- 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 mengonsumsi 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 RSUD; dan
- i. persyaratan lain yang ditetapkan oleh Direktur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN

Pasal 15

- (1) Direktur RSUD menetapkan calon Pegawai Non ASN yang lulus seleksi sebagai pegawai dalam masa percobaan berdasarkan berita acara hasil seleksi yang diterbitkan tim pengadaan.
- (2) Hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diumumkan pada:
 - a. papan pengumuman pada RSUD; dan
 - b. website RSUD.

Pasal 16

- (1) Calon Pegawai Non ASN diangkat sebagai pegawai dalam masa percobaan dengan surat pengangkatan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditindaklanjuti dengan perjanjian kerja yang ditetapkan oleh Direktur RSUD.

(3) Perjanjian . . .

- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. identitas para pihak;
 - b. jangka waktu perjanjian;
 - c. hak dan kewajiban para pihak yang mengadakan Perjanjian; dan
 - d. penyelesaian sengketa.
- (4) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani antara Direktur RSUD dan Pegawai Non ASN.
- (5) Pegawai Non ASN yang telah menandatangani perjanjian berstatus sebagai Pegawai dalam masa percobaan terhitung mulai tanggal pemberlakuan perjanjian kerja.

Pasal 17

- (1) Pegawai dalam masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dapat diangkat menjadi pegawai tetap dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. memiliki kinerja yang baik;
 - b. memiliki kemampuan kerja yang benar-benar dibutuhkan oleh RSUD; dan
 - c. sesuai kebutuhan dan kemampuan keuangan RSUD.
- (2) Pegawai dalam masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi pegawai tetap dengan surat pengangkatan.
- (3) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditindaklanjuti dengan perjanjian kerja yang ditetapkan oleh Direktur RSUD.
- (4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. identitas para pihak;
 - b. jangka waktu perjanjian;
 - c. hak dan kewajiban para pihak yang mengadakan Perjanjian; dan
 - d. penyelesaian sengketa.
- (5) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani antara Direktur RSUD dan Pegawai Non ASN.

(6) Pegawai . . .

- (6) Pegawai Non ASN yang telah menandatangani perjanjian berstatus sebagai Pegawai tetap terhitung mulai tanggal pemberlakuan perjanjian kerja.

Pasal 18

- (1) Penempatan dalam jabatan pegawai Non ASN berdasarkan:
 - a. kompetensi; dan
 - b. kebutuhan RSUD.
- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berupa:
 - a. pengetahuan;
 - b. keahlian;
 - c. keterampilan;
 - d. integritas;
 - e. kepemimpinan;
 - f. pengalaman;
 - g. dedikasi; dan
 - h. sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

BAB VII

BATAS USIA PEGAWAI NON ASN

Pasal 19

- (1) Pegawai Non ASN dapat dipekerjakan sampai dengan batas usia 58 (lima puluh delapan) tahun, kecuali untuk Tenaga Medis dokter dan Tenaga Medis dokter gigi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.
- (2) Tenaga Medis dokter dan Tenaga Medis dokter gigi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dapat dipekerjakan sampai dengan batas usia 65 (enam puluh lima) tahun.

BAB VIII

MASA KERJA PEGAWAI NON ASN

Pasal 20

- (1) Masa kerja pegawai dalam masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a adalah 6 (enam) bulan.

(2) Masa . . .

- (2) Masa kerja pegawai tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b adalah 1 (satu) tahun atau lebih dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan RSUD.

Pasal 21

- (1) Perpanjangan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) 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 19.
- (2) Perpanjangan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan apabila RSUD membutuhkan.

BAB IX

HAK, KEWAJIBAN DAN LARANGAN PEGAWAI NON ASN

Bagian Kesatu

Hak Pegawai Non ASN

Paragraf 1

Hak Pegawai dalam Masa Percobaan BLUD

Pasal 22

Setiap pegawai dalam masa percobaan BLUD berhak:

- a. Gaji; dan
- b. cuti melahirkan.

Pasal 23

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a diberikan setiap bulan.
- (2) Besaran Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai Upah Minimum Daerah yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur dan ditetapkan dalam perjanjian kerja.
- (3) Besaran Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Tenaga Medis dokter dan Tenaga Medis dokter gigi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24 . . .

Pasal 24

- (1) Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. lamanya cuti melahirkan dapat diberikan paling lama 1 (satu) bulan; dan
 - b. selama menjalani cuti melahirkan, pegawai dalam masa percobaan BLUD diberikan Gaji secara penuh.

Paragraf 2

Hak Pegawai Tetap BLUD

Pasal 25

Setiap Pegawai Tetap BLUD berhak:

- a. Gaji;
- b. tunjangan; dan
- c. cuti.

Pasal 26

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a diberikan setiap bulan.
- (2) Besaran Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai Upah Minimum Daerah yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur dan ditetapkan dalam perjanjian kerja.
- (3) Besaran Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Tenaga Medis dokter dan Tenaga Medis dokter gigi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Selain Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a Pegawai Tetap BLUD dapat diberikan insentif sesuai dengan kemampuan keuangan RSUD.

Pasal 27

Tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b berupa pembayaran:

- a. iuran kepesertaan jaminan kesehatan pada BPJS Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b. iuran . . .

- b. iuran kepesertaan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kehilangan pekerjaan pada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (2) Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c terdiri dari:
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti sakit;
 - c. cuti melahirkan; dan
 - d. cuti alasan penting.
- (3) Cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. lamanya cuti tahunan dapat diberikan paling lama 12 (dua belas) hari kerja; dan
 - b. selama menjalani cuti tahunan, pegawai tetap BLUD diberikan Gaji secara penuh.
- (4) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. lamanya cuti sakit dapat diberikan paling lama 1 (satu) bulan dan dapat ditambah untuk paling lama 1 (satu) bulan apabila diperlukan, berdasarkan surat keterangan tim penguji kesehatan yang ditetapkan oleh Direktur; dan
 - b. selama menjalani cuti sakit, pegawai tetap BLUD diberikan Gaji secara penuh.
- (5) Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. lamanya cuti melahirkan dapat diberikan paling lama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan paling lama 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
 - b. selama . . .

- b. selama menjalani cuti melahirkan, pegawai tetap BLUD diberikan Gaji secara penuh; dan
 - c. selama menjalani cuti melahirkan, pegawai tetap BLUD tidak diberikan insentif.
- (6) Cuti alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. lamanya cuti alasan penting dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1. menjalankan ibadah haji diberikan paling lama 40 (empat puluh) hari;
 - 2. melangsungkan pernikahan pertama diberikan 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 sakit atau meninggal dunia diberikan cuti paling lama 2 (dua) hari;
 - 6. anggota keluarga satu rumah selain suami/istri, orang tua/mertua, anak/ menantu meninggal dunia diberikan cuti paling lama 1 (satu) hari;
 - b. selama menjalani cuti alasan penting, pegawai tetap BLUD diberikan Gaji secara penuh.

Bagian Kedua

Kewajiban Pegawai Non ASN

Pasal 29

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. menaati . . .

- c. menaati 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 RSUD;
- g. menjaga dan menyimpan rahasia Pemerintah Daerah dan institusi RSUD kecuali atas perintah Direktur atau pejabat yang berwajib atas kuasa peraturan perundang-undangan;
- h. menjaga dan memelihara barang milik Daerah pada institusi 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;
- m. melaksanakan semua ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja; dan
- n. menaati tata tertib yang ditetapkan oleh Direktur.

Bagian Ketiga

Larangan Pegawai Non ASN

Pasal 30

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 RSUD;
- e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik Daerah/institusi RSUD secara tidak sah;
- f. melakukan . . .

- 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; dan
- 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 RSUD.

Pasal 31

- (1) Setiap Pegawai Non ASN yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 dan melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30, dikenakan sanksi berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. pernyataan tidak puas;
 - d. pemotongan insentif dan/atau jasa pelayanan; dan
 - e. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- (2) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Direktur RSUD dengan mempertimbangkan rekomendasi dari pejabat yang berwenang.

BAB X

EVALUASI KINERJA

Pasal 32

- (1) Direktur RSUD menetapkan pejabat di lingkungan kerjanya untuk melaksanakan evaluasi kinerja terhadap Pegawai Non ASN.

(2) Evaluasi . . .

- (2) Evaluasi Kinerja Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Non ASN yang didasarkan pada sistem prestasi.

Pasal 33

Evaluasi kinerja Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 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 34

Evaluasi kinerja Pegawai Non ASN dilakukan berdasarkan prinsip:

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

Pasal 35

Evaluasi kinerja Pegawai Non ASN dilakukan setiap tahun dan/atau 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja berakhir.

Pasal 36

Ketentuan lebih lanjut mengenai evaluasi kinerja diatur dengan Peraturan Direktur RSUD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI

PEMBERHENTIAN PEGAWAI NON ASN

Pasal 37

- (1) Pegawai Non ASN dapat diberhentikan karena:
- a. mengundurkan diri;
 - b. masa perjanjian kerja habis dan tidak diperpanjang/diperbaharui;
 - c. mencapai batas usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
 - d. perampangan . . .

- d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah;
 - e. tidak sehat jasmani dan/atau rohani;
 - f. meninggal dunia, tewas, atau hilang;
 - g. melakukan tindak pidana/penyelewengan;
 - h. melakukan pelanggaran tidak melakukan kewajiban yang telah ditentukan dan melakukan larangan, serta dikenakan sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 31;
 - i. tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 10 (sepuluh) hari kerja secara terus-menerus dan/atau akumulatif selama 1 (satu) tahun; dan/atau
 - j. 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 lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian Pegawai Non ASN diatur dengan Peraturan Direktur RSUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 38

- (1) Direktur RSUD berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Non ASN di lingkungan kerjanya.
- (2) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan kepada atasan langsung.
- (3) Teknis pelaksanaan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada Ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII . . .

BAB XIII PEMBIAYAAN

Pasal 39

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

BAB XIV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 40

- (1) Pegawai Non ASN yang diangkat sebelum Peraturan Bupati ini diundangkan, tetap melaksanakan tugas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perpanjangan masa kerja Pegawai Non ASN sebagaimana pada ayat (1) berpedoman pada Peraturan Bupati ini.

BAB XV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 41

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, 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 (Berita Daerah Kabupaten Pati Tahun 2017 Nomor 66) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Pati Nomor 27 Tahun 2019 tentang Perubahan atas 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 (Berita Daerah Kabupaten Pati Tahun 2019 Nomor 28), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 42

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

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

Ditetapkan di Pati

pada tanggal 30 Juni 2025

BUPATI PATI,

ttd.

SUDEWO

Diundangkan di Pati

pada tanggal 30 Juni 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PATI,

ttd.

JUMANI

BERITA DAERAH KABUPATEN PATI TAHUN 2025 NOMOR 28

Salinan, sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

IRWANTO, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I
NIP. 19670911 198607 1 001