



BERITA DAERAH KABUPATEN KULON PROGO

NOMOR : 72

TAHUN : 2017

PERATURAN BUPATI KULON PROGO NOMOR 70 TAHUN 2017

TENTANG

PENGELOLAAN TENAGA KONTRAK PADA PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KULON PROGO,

- Menimbang :
- a. bahwa kondisi pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo mengalami pengurangan sampai dengan minus growth, karena angka pensiun yang besar, disisi lain tidak ada penerimaan Aparatur Sipil Negara;
 - b. bahwa dalam rangka mencukupi kekurangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a serta untuk mendukung fungsi dan tugas Perangkat Daerah secara berhasil guna dan berdaya guna, perlu adanya Tenaga Kontrak;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengelolaan Tenaga Kontrak pada Pemerintah Daerah;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1951;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang 1950 Nomor 12, 13, 14, dan 15 dari Hal Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten di Djawa Timur/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta;
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
 7. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 93 Tahun 2016 tentang Kualifikasi Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Umum pada Pemerintah Daerah;
 8. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kualifikasi Jabatan Fungsional Tertentu pada Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 56 Tahun 2017;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGELOLAAN TENAGA KONTRAK PADA PEMERINTAH DAERAH.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Tenaga Kontrak adalah tenaga yang status dan kedudukannya bukan sebagai Aparatur Sipil Negara yang dikontrak untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat administratif serta teknis operasional berdasarkan kebutuhan dan kemampuan organisasi.
2. Nomenklatur Jabatan adalah sebutan yang memberi ciri atau identitas dan menggambarkan isi jabatan yang dapat membedakan dengan jabatan lain.
3. Ikhtisar Jabatan atau Rumusan Tugas adalah paparan kalimat yang isinya mencerminkan keseluruhan tugas pokok dalam jabatan.
4. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki Tenaga Kontrak berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas secara profesional, efektif dan efisien.

5. Tim Pengendali Tenaga Kontrak adalah Tim yang ditetapkan oleh Bupati beranggotakan Sekretaris Daerah, Asisten Administrasi, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat Daerah, Badan Keuangan dan Aset Daerah, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dan Bagian Hukum Sekretariat Daerah yang mempunyai fungsi pengendalian terhadap Tenaga Kontrak.
6. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKPP adalah BKPP Kabupaten Kulon Progo.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
8. Bupati adalah Bupati Kulon Progo.
9. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
10. Daerah adalah Kabupaten Kulon Progo.

Pasal 2

Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini yaitu sebagai :

- a. pedoman dalam penyusunan kebutuhan dan pengendalian Tenaga Kontrak pada Perangkat Daerah; dan
- b. pedoman pengelolaan Tenaga Kontrak.

Pasal 3

Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini yaitu :

- a. memberikan petunjuk teknis operasional dalam pengadaan, pelaksanaan pekerjaan, evaluasi dan pemberhentian Tenaga Kontrak;
- b. memberikan kepastian hukum bagi Tenaga Kontrak;
- c. meningkatkan kinerja Perangkat Daerah dalam pencapaian tujuan organisasi; dan
- d. meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan Tenaga Kontrak.

BAB II NOMENKLATUR

Pasal 4

Nomenklatur Tenaga Kontrak dirumuskan berdasarkan rumpun ketugasan.

BAB III IKHTISAR JABATAN, PENDIDIKAN, DAN KOMPETENSI TEKNIS

Pasal 5

Ikhtisar jabatan dirumuskan berdasarkan keseluruhan tugas pokok setiap pemegang jabatan.

Pasal 6

Pendidikan umum dan kompetensi teknis/ketrampilan yang disyaratkan ditetapkan berdasarkan kualifikasi ketugasan jabatan yang bersangkutan.

BAB IV JUMLAH PEMEGANG JABATAN

Pasal 7

Jumlah pemegang jabatan dirumuskan menggunakan analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan memperhatikan hasil kerja, perangkat kerja, bahan kerja, sistem kerja dan besarnya anggaran.

BAB V KATEGORI, JENIS JABATAN, DAN KUALIFIKASI

Pasal 8

- (1) Tenaga Kontrak terdiri atas 2 (dua) kategori, yaitu :
 - a. Kategori A, yaitu Tenaga Kontrak yang memiliki fungsi mendukung pelaksanaan tugas Perangkat Daerah dan/atau unit kerja untuk tugas yang bersifat umum atau tugas spesifik dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi; dan
 - b. Kategori B, yaitu Tenaga Kontrak yang memiliki tugas melaksanakan sebagian ketugasan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Jabatan Pelaksana maupun Jabatan Fungsional.
- (2) Jenis Jabatan Tenaga Kontrak Kategori A sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi :
 - a. jenis jabatan yang bersifat umum, antara lain :
 1. Pramukantor;
 2. Pengemudi;
 3. Penjaga Keamanan; dan
 4. Pemelihara Kebersihan.
 - b. jenis jabatan yang bersifat spesifik.

- (3) Jenis Jabatan Tenaga Kontrak Kategori B sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi :
- a. jenis jabatan yang memiliki tugas melaksanakan sebagian ketugasan PNS Jabatan Pelaksana dirumuskan dalam 3 (tiga) jenjang, yaitu :
 1. Jenjang I : Pelaksana Pengadministrasi;
 2. Jenjang II : Pelaksana Pengolah Data; dan
 3. Jenjang III : Pelaksana Penyiap Bahan.
 - b. jenis jabatan yang memiliki tugas melaksanakan sebagian ketugasan PNS Jabatan Fungsional.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Kualifikasi Jabatan Tenaga Kontrak Kategori A sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.
- (5) Kualifikasi Jabatan Tenaga Kontrak Kategori B sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mendasar pada :
- a. Peraturan Bupati Kulon Progo yang mengatur Kualifikasi Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Umum pada Pemerintah Daerah untuk Jabatan Pelaksana; dan
 - b. Peraturan Bupati Kulon Progo yang mengatur Kualifikasi Jabatan Fungsional Tertentu pada Pemerintah Daerah untuk Jabatan Fungsional.

Pasal 9

- (1) Pemenuhan Tenaga Kontrak diatur sebagai berikut :

- a. Kategori A, untuk tugas yang bersifat umum atau tugas spesifik dipenuhi secara bertahap mendasar pada kemampuan keuangan daerah.
 - b. Kategori B, dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. selain jabatan Guru, diperuntukkan bagi Perangkat Daerah yang memiliki kekurangan pegawai paling kurang 30% (tiga puluh per seratus) dari kebutuhan formasi PNS dengan ketentuan bahwa pemenuhan terhadap kekurangan sebagaimana dimaksud dapat dipenuhi sampai dengan 75% (tujuh puluh lima per seratus) dari jumlah kebutuhan;
 2. jabatan Guru, dengan ketentuan bahwa pemenuhan terhadap kekurangan yang ada, dapat dipenuhi sampai dengan 100% (seratus per seratus) dari jumlah kebutuhan Jabatan Fungsional.
- (1) Pemenuhan Tenaga Kontrak Kategori B sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mendasar pada perhitungan formasi pegawai yang disusun setiap tahun anggaran oleh BKPP.

BAB VI PENGADAAN

Bagian Kesatu Usulan Kebutuhan

Pasal 10

- (1) Perangkat Daerah mengajukan usulan kebutuhan Tenaga Kontrak kepada Bupati paling lambat akhir bulan Januari, untuk kebutuhan tahun anggaran berikutnya.

- (2) Bupati melalui Tim Pengendali Tenaga Kontrak melakukan pencermatan terhadap usulan Perangkat Daerah berdasarkan pada analisis kebutuhan Tenaga Kontrak pada masing-masing Perangkat Daerah dan kemampuan keuangan Daerah.
- (3) Atas dasar pencermatan terhadap usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat akhir bulan Februari Bupati mengeluarkan Surat Persetujuan Pengadaan Tenaga Kontrak sebagai dasar pengadaan.
- (4) Surat Persetujuan Pengadaan Tenaga Kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagai dasar Perangkat Daerah melakukan usulan pembiayaan honor bagi Tenaga Kontrak.

Bagian Kedua Mekanisme Pengadaan

Paragraf 1 Umum

Pasal 11

- (1) Pengadaan Tenaga Kontrak dilakukan dengan mekanisme :
 - a. pengadaan barang dan jasa melalui penyedia jasa pihak ketiga, dengan ketentuan :
 1. untuk Kategori A; dan
 2. kebutuhan yang akan direkrut lebih dari atau sama dengan 4 (empat) orang dalam 1 (satu) jabatan.
 - b. pengadaan melalui seleksi dengan ketentuan :
 1. untuk Kategori A maupun Kategori B; dan

2. kebutuhan yang akan direkrut kurang dari 4 (empat) orang dalam 1 (satu) jabatan.
- (2) Pengadaan dilaksanakan sebelum tahun pelaksanaan pekerjaan.

Paragraf 2

Pengadaan Melalui Penyedia Jasa Pihak Ketiga

Pasal 12

- (1) Pengadaan melalui Penyedia Jasa pihak ketiga dilakukan oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- (2) Mekanisme dan penjadwalan pengadaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perangkat Daerah harus menyusun Kerangka Acuan Kerja.
- (4) Kerangka Acuan Kerja paling sedikit memuat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu :
 - a. uraian kegiatan, meliputi latar belakang, maksud dan tujuan, sumber pendanaan, serta jumlah tenaga yang diperlukan;
 - b. waktu pelaksanaan yang diperlukan;
 - c. spesifikasi teknis jasa yang akan diadakan; dan
 - d. besar total perkiraan biaya.

Pasal 13

- (1) Kerja sama antara Perangkat Daerah dengan Penyedia Jasa dituangkan dalam bentuk Perjanjian Penyerahan Pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian Penyerahan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat :

- a. jenis pekerjaan yang diserahkan;
 - b. jangka waktu pelaksanaan pekerjaan;
 - c. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi yaitu hubungan kerja antara penyedia jasa dengan yang dipekerjakan penyedia jasa sehingga perlindungan gaji, kesejahteraan, dan syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab penyedia jasa; dan
 - d. penegasan bahwa Tenaga Kontrak yang dipekerjakan harus mengikuti aturan yang berlaku pada tempat kerja.
- (3) Perjanjian Penyerahan Pekerjaan memperhatikan aspek kesejahteraan, keadilan, dan keselamatan kerja.

Paragraf 3 **Pengadaan melalui Seleksi**

Pasal 14

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah :

- a. Persyaratan Umum, meliputi :
 - 1. Warga Negara Indonesia diutamakan penduduk Daerah;
 - 2. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat mendaftar untuk pertama kali;
 - 3. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap;

4. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
 5. berkelakuan baik, yang dibuktikan dengan melampirkan Surat Keterangan Catatan Kepolisian yang masih berlaku;
 6. sehat jasmani dan rohani, dibuktikan dengan melampirkan Surat Keterangan Sehat yang masih berlaku;
 7. terdaftar sebagai pencari kerja di perangkat daerah bidang ketenagakerjaan;
 8. tidak sedang terikat kontrak kerja dengan pihak lain; dan
 9. tidak berkedudukan sebagai anggota atau pengurus partai politik.
- b. Persyaratan Khusus, meliputi :
1. mempunyai syarat pendidikan sesuai kualifikasi pekerjaan yang diperlukan; dan
 2. mempunyai kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan.

Pasal 15

- (1) Batas pengumuman pengadaan paling lambat 1 (satu) hari kerja sebelum tanggal penerimaan lamaran dengan cara terbuka paling kurang melalui *website* dan/atau papan pengumuman resmi.
- (2) Pengumuman pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat :
 - a. jumlah dan jenis tenaga yang dibutuhkan;
 - b. kualifikasi pendidikan dan keahlian;
 - c. syarat-syarat yang harus dipenuhi;

- d. tahapan seleksi;
 - e. metode dan materi ujian; dan
 - f. alamat dan tempat lamaran yang dituju.
- (3) Penerimaan lamaran dilakukan paling kurang selama 1 (satu) hari kerja.

Pasal 16

- (1) Seleksi dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :
- a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi tertulis dan penilaian terhadap masa kerja; dan
 - c. Tes Kompetensi Bidang (TKB) meliputi Praktek dan Wawancara.
- (2) Tahapan seleksi administrasi meliputi penelitian terhadap berkas fisik sesuai yang dipersyaratkan.
- (3) Tahapan seleksi tertulis dilakukan dengan materi :
- a. Tes Intelegensia Umum (TIU);
 - b. Tes Wawasan Kebangsaan (TWK);
 - c. Tes Karakteristik Pribadi (TKP); dan
 - d. Tes Subtanstif sesuai jenis jabatan yang dilamar.
- (4) Penilaian terhadap masa kerja dilakukan sebagai wujud penghargaan terhadap yang bersangkutan apabila pernah bekerja di Instansi Pemerintah/Negeri di wilayah Daerah.
- (5) Praktek dilakukan untuk mengetahui kompetensi teknis yang dimiliki oleh pelamar.
- (6) Wawancara dilakukan dengan cara wawancara mendalam (*indept interview*) untuk memperoleh Tenaga Kontrak yang kompeten.

- (7) Kompetensi yang dinilai dalam praktek dan wawancara paling kurang meliputi integritas, komitmen, ketaatan, motivasi, semangat berprestasi dan orientasi pada pelayanan.
- (8) Dalam hal pengadaan soal maupun penyusunan indikator penilaian guna mendukung pelaksanaan seleksi tertulis dimaksud, BKPP dapat bekerja sama dengan pihak lain yang berkompeten.
- (9) Ketentuan pelaksanaan seleksi menggunakan sistem gugur dengan tahapan :
 - a. Tahap I, Seleksi administrasi;
 - b. Tahap II, Seleksi tertulis dan Penilaian terhadap masa kerja, dengan pembobotan kelulusan nilai seleksi tertulis paling banyak 70% (tujuh puluh per seratus), dan penilaian terhadap masa kerja paling banyak 30% (tiga puluh per seratus), jumlah peserta yang dinyatakan lulus dan berhak mengikuti ujian tahap III yaitu 3 (tiga) kali formasi yang dibuka pada masing-masing jabatan; dan
 - c. Tahap III, Praktek dan Wawancara, dengan pembobotan kelulusan nilai praktek paling tinggi 50% (lima puluh per seratus), nilai wawancara paling tinggi 50% (lima puluh per seratus).
- (10) Seluruh rangkaian proses pengadaan diumumkan dengan cara terbuka paling kurang melalui papan pengumuman resmi BKPP, paling lama 14 (empat belas) hari kalender pada masing-masing tahap.
- (11) Hasil kelulusan seleksi ditetapkan oleh Bupati.

Paragraf 4

Penandatanganan Surat Perjanjian Kontrak Kerja

Pasal 17

- (1) Sebelum mulai melaksanakan pekerjaan, pelamar yang dinyatakan lulus seleksi harus menandatangani Surat Perjanjian Kontrak Kerja dengan Kepala Perangkat Daerah pengguna.
- (2) Surat Perjanjian Kontrak Kerja paling sedikit memuat :
 - a. tempat dan tanggal perjanjian;
 - b. identitas para pihak;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. ruang lingkup pekerjaan;
 - e. jangka waktu kontrak kerja;
 - f. hak, kewajiban dan sanksi;
 - g. pemberhentian;
 - h. penyelesaian perselisihan; dan
 - i. tanda tangan para pihak bermaterai.
- (3) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi dapat mengundurkan diri sepanjang belum menandatangani Surat Perjanjian Kontrak Kerja.
- (4) Tenaga Kontrak yang mengundurkan diri, meninggal dunia, atau diberhentikan setelah menandatangani Surat Perjanjian Kontrak Kerja sebagai Tenaga Kontrak sebelum berakhirnya masa kontrak kerja, maka kekosongan kebutuhan tersebut akan dipenuhi dengan cara mengganti pelamar yang menduduki ranking dibawahnya.
- (5) Tenaga Kontrak yang mengundurkan diri, meninggal dunia atau diberhentikan pada masa perpanjangan kontrak kerja tahun ke-2 (dua), maka kekosongan kebutuhan tersebut akan dipenuhi dengan cara melakukan seleksi ulang Tenaga Kontrak.

Paragraf 5 Jangka Waktu Kontrak Kerja

Pasal 18

- (1) Jangka waktu kontrak kerja yaitu 1 (satu) masa kontrak kerja dengan ketentuan paling sedikit 6 (enam) bulan sampai dengan 1 (satu) tahun;
- (2) Jangka waktu kontrak kerja dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) kali masa kontrak kerja.
- (3) Kontrak kerja dapat diperpanjang apabila :
 - a. diperlukan sesuai kebutuhan;
 - b. memiliki kinerja pelaksanaan tugas yang baik;
 - c. menandatangani Surat Perjanjian Kontrak Kerja; dan
 - d. belum mencapai usia 58 (lima puluh delapan) tahun.
- (4) Permohonan perpanjangan kontrak kerja dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum masa kontrak berakhir.
- (5) Perpanjangan kontrak kerja dapat dilakukan berdasarkan usulan dari yang bersangkutan kepada Kepala Perangkat Daerah dengan melampirkan persyaratan :
 - a. permohonan perpanjangan kontrak kerja dari yang bersangkutan;
 - b. Surat Keterangan Catatan Kepolisian dari Kepolisian Sektor;
 - c. Surat Keterangan Sehat dari Dokter Pemerintah; dan
 - d. Daftar Penilaian Kinerja.
- (6) Dalam hal permohonan perpanjangan kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dinyatakan memenuhi syarat, maka dilakukan perpanjangan kontrak.

- (7) Dalam hal masa perpanjangan kontrak kerja telah habis, maka secara otomatis kontrak kerja berakhir dan jabatan yang lowong akan diisi melalui mekanisme seleksi.

BAB VII KEWAJIBAN, HAK, DAN LARANGAN

Bagian Kesatu Kewajiban

Pasal 19

Tenaga Kontrak wajib :

- a. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian dan tanggung jawab;
- d. menaati semua peraturan pelaksanaan dan peraturan teknis yang ditetapkan oleh Perangkat Daerah yang berkaitan secara langsung dengan ketugasan;
- e. menyimpan rahasia negara dan rahasia pekerjaan;
- f. memberikan pelayanan yang terbaik;
- g. memenuhi target kinerja yang telah ditentukan;
- h. melaksanakan semua isi perjanjian kontrak kerja;
- i. menaati penggunaan pakaian kerja; dan
- j. masuk kerja dan menaati jam kerja.

Bagian Kedua Hak

Pasal 20

Setiap Tenaga Kontrak, berhak :

- a. memperoleh gaji dan pendapatan lain yang sah menurut ketentuan peraturan perundangan dan sesuai kemampuan keuangan daerah;
- b. memperoleh cuti; dan
- c. memperoleh jaminan kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Larangan

Pasal 21

Tenaga Kontrak, dilarang :

- a. menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik Negara;
- b. memiliki, menjual, membeli, menggandakan, menyewakan atau meminjamkan barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah;
- c. membocorkan dan/atau memanfaatkan rahasia negara untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
- d. melakukan pekerjaan lain di luar tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain pada jam kerja;
- e. melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
- f. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain; dan

- g. tidak masuk bekerja, datang terlambat, keluar dan/ atau pulang mendahului tanpa alasan yang sah dan tanpa izin dari Kepala Perangkat Daerah.

BAB VIII PAKAIAN KERJA DAN JAM KERJA

Pasal 22

Pakaian kerja Tenaga Kontrak diatur sebagai berikut :

- a. hari Senin – Rabu : Atasan Putih, Bawahan Hitam;
- b. hari Kamis – Jumat : Batik; dan
- c. bagi Tenaga Kontrak yang bekerja dilapangan menyesuaikan dengan kondisi.

Pasal 23

Jam Kerja Tenaga Kontrak paling kurang 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dalam seminggu.

BAB IX CUTI

Pasal 24

- (1) Dalam 1 (satu) masa kontrak kerja, Tenaga Kontrak berhak memperoleh cuti dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. cuti tahunan selama 3 (tiga) hari kerja;
 - b. cuti sakit dibuktikan dengan surat keterangan dokter; dan
 - c. cuti bersalin selama 60 (enam puluh) hari kalender, diberikan kepada Tenaga Kontrak wanita yang bersalin untuk pertama, kedua dan ketiga.

- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a untuk Tenaga Kontrak Guru tidak berhak mendapatkan cuti tahunan.
- (3) Cuti diberikan oleh Kepala Perangkat Daerah.

BAB X SANKSI

Pasal 25

- (1) Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Tenaga Kontrak yang tidak menaati kewajiban, atau melanggar larangan atau melanggar kontrak kerja, yang dilakukan di dalam dan/atau di luar jam kerja dikenakan sanksi berjenjang berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan/atau
 - c. diberhentikan sebagai Tenaga Kontrak.
- (2) Apabila Tenaga Kontrak tidak masuk bekerja, datang terlambat, keluar dan/atau pulang mendahului tanpa alasan yang sah dan tanpa izin tertulis lebih dari :
 - a. 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) masa kontrak kerja bersifat komulatif maka dikenai teguran lisan;
 - b. 4 (empat) kali dalam 1 (satu) masa kontrak kerja bersifat komulatif maka dikenai teguran tertulis; dan
 - c. 5 (lima) kali dalam 1 (satu) masa kontrak kerja bersifat komulatif maka akan diberhentikan.
- (3) Pejabat yang berwenang mengeluarkan sanksi yaitu Kepala Perangkat Daerah dari Tenaga Kontrak yang bersangkutan.

BAB XI PEMBINAAN

Pasal 26

- (1) Dalam rangka optimalisasi pendayagunaan dan pemberdayaan Tenaga Kontrak, perlu dilakukan pembinaan.
- (2) Pembinaan teknis administratif dan operasional dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah melalui penilaian kinerja.
- (3) Setiap Perangkat Daerah harus menyusun laporan keadaan terkini (*existing*) serta penilaian kinerja Tenaga Kontrak yang bersangkutan pada setiap akhir tahun kepada Bupati.

BAB XII EVALUASI

Pasal 27

- (1) Evaluasi kinerja Tenaga Kontrak dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah melalui penilaian kinerja yang dituangkan dalam Daftar Penilaian Kinerja.
- (2) Penilaian kinerja dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) masa kontrak kerja yang dilaksanakan pada setiap akhir tahun.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut :
 - a. integritas;
 - b. komitmen;
 - c. disiplin;
 - d. kerjasama;
 - e. motivasi;
 - f. semangat berprestasi; dan
 - g. orientasi pelayanan.

- (4) Besaran angka dalam penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu antara angka 0 (nol) sampai dengan angka 100 (seratus),
- (5) Penilaian kinerja dimaksud didasarkan pada aspek realitas kinerja yang bersangkutan.
- (6) Kepala Perangkat Daerah wajib melaporkan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud kepada Bupati.

BAB XIII PEMBERHENTIAN

Pasal 28

- (1) Tenaga Kontrak dinyatakan berhenti apabila :
 - a. berakhirnya waktu masa kontrak kerja dan/atau tidak diperpanjang masa kontrak kerjanya;
 - b. mencapai usia 58 (lima puluh delapan) tahun; atau
 - c. meninggal dunia/tewas.
- (2) Tenaga Kontrak dapat diberhentikan atas permintaan sendiri apabila mengundurkan diri.
- (3) Tenaga Kontrak diberhentikan tidak atas permintaan sendiri apabila :
 - a. tidak sehat jasmani dan/atau rohani;
 - b. dipandang tidak cakap dan/atau tidak mampu dalam melaksanakan tugas;
 - c. dinyatakan hilang oleh kepolisian;
 - d. terjadi perampingan/penyederhanaan organisasi pemerintah;
 - e. karena formasi yang ada telah terpenuhi;
 - f. diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil;

- g. terbukti memberikan pernyataan/ keterangan palsu pada waktu melamar;
- h. melakukan pelanggaran terhadap isi perjanjian kontrak kerja;
- i. dijatuhi hukuman pidana yang berkekuatan hukum tetap; atau
- j. tidak masuk bekerja, datang terlambat, keluar dan atau pulang mendahului tanpa alasan yang sah dan tanpa izin tertulis lebih dari 5 (lima) kali dalam 1 (satu) masa kontrak kerja bersifat kumulatif.

BAB XIV PENGANGGARAN

Pasal 29

Segala biaya yang diperlukan sebagai akibat diberlakukannya Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada rekening program dan kegiatan setiap Perangkat Daerah.

BAB XV KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 30

- (1) Pengangkatan tenaga lain yang dilakukan oleh kementerian teknis berdasarkan peraturan perundang-undangan tetap dimanfaatkan oleh Pemerintah Daerah dengan tetap memperhatikan kebutuhan pada setiap Perangkat Daerah.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan Peraturan Bupati ini pengisian Tenaga Kontrak :
 - a. pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD); dan

- b. bersifat insidental dan berorientasi pada *output* tertentu.

Pasal 31

- (1) Setiap Perangkat Daerah harus melaporkan keberadaan Tenaga Kontrak di lingkungan kerjanya kepada Bupati paling lama 1 (satu) bulan setelah diundangkannya Peraturan Bupati ini.
- (2) BKPP melakukan pencermatan terhadap keberadaan Tenaga Kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah kebutuhan, jumlah keadaan terkini (*existing*) dan kualifikasi pendidikan
- (3) Terhadap hasil pencermatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) :
 - a. secara jumlah dan kualifikasi pendidikan sesuai analisa kebutuhan Tenaga Kontrak, maka dilakukan pembaharuan kontrak kerja, status dan pembiayaannya menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah, dan berhak mendapat pembiayaan dari Anggaran dan Pengeluaran Belanja Daerah;
 - b. secara jumlah tidak sesuai analisa kebutuhan tenaga kontrak, maka status dan pembiayaannya tidak menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah, serta tidak berhak mendapat pembiayaan dari Anggaran dan Pengeluaran Belanja Daerah secara bertahap paling akhir pada Bulan Desember 2018; dan
 - c. secara kualifikasi pendidikan tidak sesuai analisa kebutuhan Tenaga Kontrak, maka status dan pembiayaannya menjadi

tanggung jawab Pemerintah Daerah dengan catatan yang bersangkutan diwajibkan untuk mengikuti studi/pendidikan sesuai kualifikasi kebutuhan Tenaga Kontrak dan jenis pekerjaan yang diampu.

- (4) Tenaga Kontrak yang memasuki usia 58 (lima puluh delapan) tahun atau lebih, tidak berhak mendapat pembiayaan dari Anggaran dan Pengeluaran Belanja Daerah secara bertahap paling akhir pada Bulan Desember 2018.
- (5) Proses usulan kebutuhan Tenaga Kontrak untuk Tahun 2019, dilakukan paling lambat akhir Bulan Februari 2018.
- (6) Standar Gaji Tenaga Kontrak untuk masing-masing jabatan diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri, mendasar pada analisa terhadap faktor pendidikan, beban kerja, resiko kerja, jam kerja dan/atau faktor lain.

BAB XVI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 32

Pelaksanaan pengelolaan Tenaga Harian Lepas/Tenaga Kontrak/*Supporting Staf* dan sejenisnya untuk Tahun Anggaran 2018 dilakukan oleh masing-masing Perangkat Daerah berdasarkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018 beserta perubahannya.

BAB XVII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Keputusan Bupati Kulon Progo Nomor 109 Tahun 2004 tentang Pedoman Pegawai Tidak Tetap Daerah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

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 Kulon Progo.

Ditetapkan di Wates
pada tanggal 4 Desember 2017

BUPATI KULON PROGO,

Cap/ttd

HASTO WARDOYO

Diundangkan di Wates
pada tanggal 4 Desember 2017

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KULON PROGO,**

Cap/ttd

ASTUNGKORO

**BERITA DAERAH KABUPATEN KULON PROGO
TAHUN 2017 NOMOR 72**

