



**BUPATI PURBALINGGA
PROVINSI JAWA TENGAH**

PERATURAN BUPATI PURBALINGGA

NOMOR 88 TAHUN 2022

TENTANG

**REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT
DAN LABORATORIUM KESEHATAN KABUPATEN PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN PURBALINGGA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PURBALINGGA,

Menimbang : a. bahwa Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat dan Laboratorium Kesehatan Kabupaten pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;

b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Pejabat dan Pengelola Badan Layanan Umum Daerah diberikan remunerasi sesuai tanggung jawab dan profesionalisme yang ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat dan Laboratorium Kesehatan Kabupaten pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);

4. Undang -Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
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 diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
6. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
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 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 Kesehatan Nomor 75 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DAN LABORATORIUM KESEHATAN KABUPATEN PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PURBALINGGA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Purbalingga.

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Purbalingga
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
6. Badan Layanan Umum Daerah, yang selanjutnya disebut BLUD, adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas kesehatan masyarakat yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya di wilayah kerjanya
8. Unit Pelaksama Teknis Dinas Laboratorium Kesehatan Kabupaten yang selanjutnya disebut Labkeskab adalah Pelaksana Teknis Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang pelayanan laboratorium kesehatan.
9. Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas/Labkeskab adalah pejabat di Puskesmas dan Labkeskab yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional Puskesmas/Labkeskab yang terdiri dari Pemimpin, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis.
10. Pejabat Keuangan BLUD Puskesmas/Labkeskab adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha.
11. Pejabat Teknis BLUD Puskesmas adalah Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat, Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembangan, Penanggung Jawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium, Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan Kesehatan dan Jejaring Fasilitas Pelayanan Kesehatan.
12. Pegawai BLUD Puskesmas dan Labkeskab yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai selain Pejabat Pengelola yang bertugas di Puskesmas dan Labkeskab yang terdiri dari ASN dan Non ASN.
13. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk Kas dan Tagihan BLUD yang menambah ekuitas dan aktiva lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.
14. Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.
15. Remunerasi adalah merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, dan Tambahan Penghasilan.
16. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.

17. Insentif adalah imbalan kerja yang berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji berasal dari jasa pelayanan yang diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pejabat Pelaksana Teknis, Pejabat pelaksana keuangan dan Pegawai BLUD.

BAB II REMUNERASI

Pasal 2

- (1) Remunerasi pada BLUD berasaskan:
- proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan;
 - kesetaraan yang memperhatikan keberadaan Puskesmas/Labkeskab;
 - kepatutan yang melihat kemampuan pembiayaan Puskesmas dan Labkeskab; dan
 - transparansi;
- (2) Remunerasi mempunyai filosofi:
- menghargai kinerja perorangan dalam satu tim kerja yang memerlukan kebersamaan;
 - memberikan azas perlindungan bagi semua komponen baik unit pelayanan maupun unit penunjang dalam satu rantai nilai;
 - menumbuhkan rasa saling percaya antar komponen dengan adanya keterbukaan/transparansi dan dapat dipertanggungjawabkan/akuntabel;
 - saling menghargai antar komponen, menegakkan keadilan dan kejujuran; dan
 - meningkatkan tanggung jawab dan rasa pengabdian serta mengutamakan kepentingan pasien.

Pasal 3

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
- Pejabat Pengelola BLUD;
 - Pegawai BLUD.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme.
- (3) Remunerasi dapat diberikan dalam bentuk:
- Gaji yang diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang Non ASN;
 - Tambahan Penghasilan bagi ASN pada BLUD Puskesmas diberikan paling banyak 50% (lima puluh persen) dari Tambahan Penghasilan bagi ASN sesuai Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga;
 - Pada BLUD Labkeskab diberikan paling banyak sebesar Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga;
 - Insentif bagi Pegawai BLUD baik ASN maupun Non ASN; dan
 - Pesangon adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pegawai BLUD Non ASN berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan.
- (4) Sumber remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah sebagai berikut:

- a. Sumber Remunerasi berupa Gaji dan Pesangon berasal dari pendapatan BLUD;
- b. Biaya operasional Puskesmas dan Labkeskab sebagai berikut:
- (1) persentase paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dari pendapatan BLUD Labkeskab, Puskesmas Bobotsari, Puskesmas Kutasari, Puskesmas Bojongsari, Puskesmas Kemangkon, Puskesmas Kejobong, Puskesmas Rembang, Puskesmas Karanganyar, Puskesmas Karangmoncol, dan Puskesmas Karangreja;
 - (2) persentase paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) dari pendapatan BLUD Puskesmas Pengadegan, Puskesmas Bukateja, Puskesmas Karangtengah, dan Puskesmas Mrebet;
 - (3) persentase paling sedikit 20% (dua puluh persen) dari pendapatan BLUD Puskesmas Kalimanah, Puskesmas Padamara, Puskesmas Kaligondang, Puskesmas Serayularangan, dan Puskesmas Karangjambu;
 - (4) persentase paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari pendapatan BLUD Puskesmas Purbalingga, Puskesmas Bojong, Puskesmas Kalikajar, dan Puskesmas Kutawis.
- c. Sumber remunerasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai dan Insentif berasal dari pendapatan BLUD dengan prosentase jasa pelayanan untuk Puskesmas dan Labkeskab sebagai berikut:
- (1) persentase paling banyak 70% (tujuh puluh persen) dari pendapatan BLUD Labkeskab, Puskesmas Bobotsari, Puskesmas Kutasari, Puskesmas Bojongsari, Puskesmas Kemangkon, Puskesmas Kejobong, Puskesmas Rembang, Puskesmas Karanganyar, Puskesmas Karangmoncol, dan Puskesmas Karangreja;
 - (2) persentase paling banyak 75% (tujuh puluh lima persen) dari pendapatan BLUD Puskesmas Pengadegan, Puskesmas Bukateja, Puskesmas Karangtengah, dan Puskesmas Mrebet;
 - (3) persentase paling banyak 80% (delapan puluh persen) dari pendapatan BLUD Puskesmas Kalimanah, Puskesmas Padamara, Puskesmas Kaligondang, Puskesmas Serayularangan, dan Puskesmas Karangjambu;
 - (4) persentase paling banyak 90% (sembilan puluh persen) dari pendapatan BLUD Puskesmas Purbalingga, Puskesmas Bojong, Puskesmas Kalikajar, dan Puskesmas Kutawis.
- d. Remunerasi diberikan setiap bulan.

Pasal 4

Remunerasi bagi pejabat keuangan, pejabat teknis dan pegawai BLUD ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi pemimpin BLUD.

Pasal 5

Gaji sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf a diberikan dengan besaran sebagai berikut:

- a. Besaran gaji pejabat teknis BLUD non ASN disetarakan dengan ASN golongan ruang II/c dengan masa kerja 5 (lima) tahun;
- b. Besaran gaji pegawai BLUD non ASN ditetapkan berdasarkan kemampuan BLUD.

Pasal 6

Pegawai BLUD Non ASN diberikan tunjangan premi BPJS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf c diberikan berdasarkan skor individual (*Row Score*).
- (2) Kriteria perhitungan Skor Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel:
 - a. pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja (*risk index*);
 - d. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
 - e. jabatan yang disandang (*position index*);
 - f. kinerja (*perfomance index*);
 - g. kehadiran serta ketepatan waktu tiba dan pulang kantor.

BAB III INDEKS SKOR INDIVIDU

Pasal 8

- (1) Pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a, dengan ketentuan penilaian sebagai berikut:
 - a. kurang dari 5 (lima) tahun, diberi tambahan nilai 2 (dua);
 - b. 5 (lima) tahun sampai dengan 10 (sepuluh) tahun, diberi tambahan nilai 5 (lima);
 - c. 11 (sebelas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun, diberi tambahan nilai 10 (sepuluh);
 - d. 16 (enam belas) tahun sampai dengan 20 (dua puluh) tahun, diberi tambahan nilai 15 (lima belas);
 - e. 21 (dua puluh satu) tahun sampai dengan 25 (dua puluh lima) tahun, diberi tambahan nilai 20 (dua puluh); dan
 - f. lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun, diberi tambahan nilai 25 (dua puluh lima).
- (2) Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b, meliputi jenis tenaga dan ilmu pengetahuan dengan rincian penilaian sebagai berikut:
 - a. tenaga dokter, dokter gigi diberi nilai 150 (seratus lima puluh);
 - b. tenaga apoteker atau tenaga profesi keperawatan, diberi nilai 100 (seratus);
 - c. tenaga kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 80 (delapan puluh);
 - d. tenaga kesehatan setara D3, diberi nilai 60 (enam puluh);
 - e. tenaga kesehatan non kesehatan paling rendah S1/D4, diberi nilai 60 (enam puluh)
 - f. tenaga non kesehatan paling rendah D3, atau asisten tenaga kesehatan, diberi nilai 50 (lima puluh);
 - g. tenaga non kesehatan dibawah D3 diberi nilai 25 (dua puluh lima);
 - h. tenaga kesehatan dengan pendidikan tambahan S2 bidang kesehatan diberikan tambahan nilai 10 (sepuluh); dan
 - i. tenaga kesehatan dengan pendidikan tambahan S2 non kesehatan diberikan tambahan nilai 5 (lima).

- (3) Resiko kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf d dengan rincian penilaian:
- resiko ringan, meliputi pekerjaan non klinis dan administrasi, diberi nilai 3 (tiga);
 - resiko sedang, yaitu pekerjaan klinis, diberi nilai 5 (lima);
 - resiko berat, meliputi pekerjaan medis dan pemimpin BLUD, diberi nilai 10 (sepuluh).
- (4) Tingkat kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c dengan rincian penilaian:
- ringan meliputi pelayanan non klinis dan administrasi, diberi nilai 2 (dua);
 - sedang, yaitu pelayanan klinis, diberi nilai 5 (lima);
 - berat, meliputi pelayanan di ruang gawat darurat dan Tindakan medis, diberi nilai 8 (delapan).
- (5) Tanggung Jawab/posisi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf d dengan rincian penilaian:
- Kepala dan/atau Pemimpin diberi nilai 100 (seratus);
 - Pejabat Keuangan diberi nilai 50 (lima puluh);
 - Bendahara BLUD diberi nilai 40 (empat puluh);
 - Bendahara Pengeluaran diberi nilai 30 (tiga puluh);
 - Bendahara Barang diberi nilai 20 (dua puluh);
 - Pejabat Pengadaan Barang Jasa diberi nilai 20 (dua puluh);
 - Pejabat Teknis diberi nilai 10 (sepuluh);
 - Bendahara Penerima diberi nilai 10 (sepuluh);
 - Ketua Tim Mutu diberi nilai 10 (sepuluh); dan
 - Anggota Tim Mutu diberi nilai 5 (lima).
- (6) Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf f adalah seberapa besar kontribusi individu dalam memberikan dan mendukung pelayanan di unit kerjanya meliputi:
- berprestasi, ditambah nilai paling banyak 10% (sepuluh persen) dan total poin;
 - baik tidak ada penaraban pengurangan, yaitu nilai 0 (nol) sehingga total poin tetap; dan
 - tidak baik, dikurangi nilai paling banyak 10 % (sepuluh persen) dari total poin.
- (7) Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf g dinilai sebagai berikut:
- hadir setiap hari kerja diberi nilai 1 (satu) poin perhari;
 - terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi 1 (satu) poin;
 - ketidakhadiran karena sakit paling banyak 3 (tiga) hari kerja tetap diberikan nilai sebagaimana sebagaimana dimaksud dalam huruf a dengan dibuktikan Surat Keterangan dari Dokter; dan
 - Penugasan oleh pejabat yang berwenang dan sesuai dengan tugas pokok fungsinya, diberikan nilai sebagaimana dimaksud pada ayat 7 huruf a.

BAB IV FORMULASI

Pasal 9

Pemberian Remunerasi berupa insentif kepada Pejabat dan Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) menggunakan formula perhitungan:

$$\frac{(\sum PV \times PK) \times VK}{TPK} \times \text{Rupiah}$$

- PV : Poin Variabel Pendidikan, Jabatan, Resiko, Kegawatdaruratan, Masa Kerja
VK : Variabel Kinerja (antara 90% - 110%)
PK : Persentase Kehadiran
TPK : Total Poin Karyawan

BAB V TINDAKAN PELAYANAN KESEHATAN

Pasal 10

- (1) Tindakan pelayanan kesehatan BLUD Puskesmas meliputi tindakan umum dan klaim non kapitasi.
- (2) Penerimaan insentif dari Tindakan pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterimakan kepada pelaksana sebesar 50% (lima puluh persen) kecuali Tindakan laboratorium diberikan sebesar 35% (tiga puluh lima persen).

BAB VI EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 11

- (1) Pemberian remunerasi kepada ASN dan Pegawai Non ASN dievaluasi setiap 6 (enam) bulan.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Dinas Kesehatan untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk perbaikan metode remunerasi.
- (3) Kepala Dinas Kesehatan melaporkan pelaksanaan remunerasi pada BLUD Puskesmas dan BLUD Labkeskab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2019 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat dan Laboratorium Kesehatan Kabupaten pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga (Berita Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2019 Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 104 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2019 tentang Remunerasi pada Badan

Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat dan Laboratorium Kesehatan Kabupaten pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga (Berita Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2019 Nomor 104), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 13

Peraturan Bupati ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Purbalingga
pada tanggal 31 Januari 2022



Diundangkan di Purbalingga
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA,

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'HERNI SULASTI'.

BERITA DAERAH KABUPATEN PURBALINGGA TAHUN 2022 NOMOR