



BUPATI PURWAKARTA
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI PURWAKARTA

NOMOR 97 TAHUN 2022

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT
PELAKSANA TEKNIS DINAS PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT
KABUPATEN PURWAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PURWAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1), Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu adanya pengaturan tentang remunerasi pada Puskesmas yang telah menjalankan pola pengelolaan keuangan BLUD;
- b. bahwa seluruh Puskesmas di Kabupaten Purwakarta telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah berdasarkan Keputusan Bupati Purwakarta Nomor 440/Kep.726-Dinkes/2021 tentang Penetapan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah di Kabupaten Purwakarta;
- c. bahwa berdasarkan Berita Acara Hasil Pertemuan Antara Kepala Puskesmas di Kabupaten Purwakarta dengan Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 440/3216/DINKES/VI/2022 tanggal 6 Juni 2022, tentang Pembahasan Hasil Revisi Peraturan Bupati Remunerasi Puskesmas, maka Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 12 Tahun 2022 tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat Kabupaten Purwakarta, perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, dipandang perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat Kabupaten Purwakarta;

Mengingat

- : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah di ubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktek Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4431);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
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 Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional untuk Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 761);
10. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 Tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1423);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
12. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
14. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 7 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Kesehatan (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2013 Nomor 7);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 1 Tahun 2016, tentang Pokok - pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2016 Nomor 1);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2016 Nomor 9), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 Nomor 1);

Memperhatikan : 1. Keputusan Bupati Purwakarta Nomor 440/Kep.726-Dinkes/2021 tentang Penetapan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah di Kabupaten Purwakarta.

2. Berita Acara Hasil Pertemuan Antara Kepala Puskesmas di Kabupaten Purwakarta dengan Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 440/3216/DINKES/VI/2022 tanggal 6 Juni 2022 tentang Pembahasan hasil revisi Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2022 tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat Kabupaten Purwakarta

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT KABUPATEN PURWAKARTA

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Purwakarta.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur Penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah Otonom.
3. Bupati adalah Bupati Purwakarta.
4. Dinas Kesehatan kabupaten Purwakarta adalah Perangkat Daerah yang bertanggungjawab menyelenggarakan urusan pemerintah dalam bidang kesehatan.
5. Kepala Dinas Kesehatan adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas atau Badan Daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya
7. Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat BLUD UPTD Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan pelaksana teknis yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).
8. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk

mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

9. Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas adalah pegawai negeri sipil dan/atau tenaga profesional non-pegawai negeri sipil yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLUD Puskesmas, yang terdiri dari pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis.
10. Kepala Puskesmas yang selanjutnya disebut Pimpinan BLUD Puskesmas adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan BLUD Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.
11. Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang selanjutnya disebut Pejabat keuangan BLUD Puskesmas adalah pegawai negeri sipil dan/atau tenaga profesional non-pegawai negeri sipil yang bertanggung jawab terhadap keuangan BLUD Puskesmas.
12. Pejabat Teknis BLUD Puskesmas adalah penanggung jawab Mutu Puskesmas, penanggung jawab UKM, penanggung jawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium, penanggung jawab Jaringan Pelayanan Kesehatan dan Jejaring Fasilitas Pelayanan Kesehatan.
13. Pegawai BLUD Puskesmas adalah PNS dan/atau tenaga profesional non PNS yang mendukung kinerja BLUD Puskesmas sesuai dengan kebutuhan BLUD.
14. Dokter adalah tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga medis yang meliputi dokter dan dokter gigi.
15. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah dan telah memenuhi persyaratan untuk melakukan praktik Keperawatan
16. Bidan adalah seorang perempuan yang telah menyelesaikan program pendidikan Kebidanan baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui secara sah oleh Pemerintah dan telah memenuhi persyaratan untuk melakukan praktik Kebidanan.
17. Tenaga kesehatan lain adalah kelompok tenaga kesehatan yang terdiri dari tenaga kefarmasian (apoteker dan tenaga teknis kefarmasian), tenaga gizi (nutrisionis dan dietisien), tenaga teknik biomedika (radiografer, ahli teknologi laboratorium medik, elektromedis, fisikawan medis, radioterapis dan orthotik prostetik), tenaga keterampilan fisik (fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara dan akupuntur), tenaga Keteknisian medis (perekam medis dan informasi kesehatan, refraksionis Optisien/optometris, audiologis, penata anestesi, teknisi pelayanan darah, teknisi gigi dan terapis gigi mulut), tenaga kesehatan masyarakat (Penyuluh kesehatan, surveillance epidemiolog, kesehatan keselamatan kerja, administrasi dan kebijakan kesehatan), Kesehatan reproduksi, dan tenaga kesehatan lingkungan.
18. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut pegawai BLUD Puskesmas adalah pegawai yang diangkat guna melaksanakan tugas yang bersifat teknis fungsional dan administratif sesuai dengan kebutuhan serta digaji berdasarkan ketentuan dan kemampuan BLUD Puskesmas.
19. Pelayanan Medis adalah pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh tenaga medik dokter/dokter gigi melalui serangkaian tindakan penegakan diagnosis dan penatalaksanaan klinis dalam rangka upaya kesehatan perorangan kuratif dan rehabilitatif.

20. Pelayanan Penunjang Medis adalah pelayanan kesehatan untuk menunjang pelayanan medis dengan menggunakan alat dan teknologi kesehatan.
21. Standar Pelayanan Minimal adalah ketentuan tentang jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga negara.
22. Praktek Bisnis yang sehat adalah penyelenggaraan fungsi organisasi berdasarkan kaidah manajemen yang baik dalam rangka pemberian layanan yang bermutu dan berkesinambungan.
23. Sistem Remunerasi adalah sistem imbal jasa yang dikelola dengan sistem keuangan dan peraturan Puskesmas bagi seluruh pegawai Puskesmas yang disusun dan ditetapkan berdasarkan prinsip serta ketentuan dasar yang berlaku dengan tetap menyesuaikan kondisi dan kemampuan keuangan Puskesmas.
24. Tarif Puskesmas adalah imbalan yang diterima oleh Puskesmas atas jasa dari kegiatan pelayanan maupun kegiatan non pelayanan yang diberikan kepada pengguna jasa.
25. Pendapatan Puskesmas adalah pendapatan yang dipungut berasal dari Tarif pelayanan Puskesmas, pembayaran kapitasi pelayanan kesehatan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), pembayaran non kapitasi JKN, hasil kerjasama dengan pihak lain (KSO), pendapatan farmasi anggaran pendapatan dan belanja daerah, anggaran pendapatan dan belanja nasional dan pendapatan lain-lain yang sah.
26. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
27. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
28. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
29. Bonus Atas Prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Puskesmas memenuhi syarat tertentu.
30. Jasa pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh BLUD Puskesmas atas pelayanan yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medis atau pelayanan lainnya.
31. Kapitasi adalah besaran pembayaran per-bulan yang dibayar dimuka oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kepada Puskesmas berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.
32. Masa Kerja adalah lama bekerja seorang pegawai di Puskesmas di wilayah Kabupaten Purwakarta.

BAB II

AZAS DAN PRINSIP DASAR REMUNERASI

Pasal 2

- (1) Sistem remunerasi berazaskan tiga hal yaitu :
 - a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD Puskesmas;
 - b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;

- c. kepatutan dan kewajaran, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
 - d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.
- (3) Prinsip Dasar Remunerasi adalah :
- a. Kelayakan. Memenuhi kewajiban tingkat kehidupan pegawai dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun sosial di lingkungan tempat pegawai ditugaskan bekerja.
 - b. Keadilan Penghargaan Pekerjaan. Disesuaikan dengan posisi dan jabatan yang berkaitan langsung dengan beban kerja serta tanggungjawab atas posisi atau jabatan yang diemban.
 - c. Keadilan Penghargaan Kinerja. Disesuaikan dengan nilai kinerja pada pekerjaannya yaitu nilai kinerja atas nilai pekerjaannya dalam bentuk pencapaian target kinerja (tingkat produktivitas). Nilai pekerjaan ditetapkan berdasarkan prinsip *"Equal Pay for Jobs of Equal Value"*. Sedangkan nilai kinerja ditetapkan berdasarkan prinsip *"equal pay for performance of equal value"*.
 - d. Keadilan Penghargaan Perorangan. Adalah kesetaraan penghargaan berdasarkan perorangan atau individu dengan prinsip *"Equal Pay for People of Equal Value"*.

BAB III HAK DAN KEWAJIBAN Pasal 3

Setiap pegawai BLUD Puskesmas berhak mendapat remunerasi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Pasal 4

- (1) Puskesmas berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk sistem remunerasi dari sumber-sumber pendapatan yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- (2) Semua pegawai yang bekerja di BLUD Puskesmas harus bekerja secara optimal dan profesional sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan produktif.

BAB IV KOMPONEN REMUNERASI Pasal 5

- (1) Komponen Remunerasi adalah pengelompokan jenis-jenis remunerasi berdasarkan tujuan-tujuannya.
- (2) Pengelompokan jenis-jenis remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah berdasarkan tujuan pemberian yang terdiri dari :
 - a. Gaji, Honorarium dan Tunjangan Tetap yang diberikan berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan setiap pegawai Puskesmas (*Pay for Position*), Besaran gaji, honorarium dan tunjangan tetap diberikan berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
 - b. Insentif atau Jasa Pelayanan yang diberikan berkaitan dengan kinerja pegawai, bersifat tunai berupa pendapatan langsung dan rutin secara periodik sesuai ketentuan waktu yang ditetapkan Puskesmas dengan

tujuan pemacu motivasi kinerja pegawai (*Pay for Performance*), Besaran insentif bersifat dinamis bergantung kepada pendapatan Puskesmas.

- c. Merit, Bonus dan Tunjangan Tertentu yang diberikan oleh Puskesmas yang dianggap perlu diberikan penghargaan (*reward*) melalui sistem remunerasi dengan tetap memperhatikan kondisi dan kemampuan keuangan Puskesmas dan/atau pemerintah daerah, Besaran Merit, Bonus dan Tunjangan Tertentu diberikan sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan usulan dari pemimpin BLUD Puskesmas.

(3) Remunerasi diberikan kepada :

- a. Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas; dan
- b. Pegawai BLUD Puskesmas.

Pasal 6

Pemberian remunerasi kepada Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf a, meliputi:

- a. bersifat tetap berupa gaji;
- b. bersifat tambahan berupa jasa tidak langsung manajemen dan insentif (jasa langsung dan tidak langsung pegawai), dan bonus atas prestasi.

Pasal 7

Pemberian remunerasi kepada Pegawai BLUD Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf b, meliputi:

- a. bersifat tetap berupa gaji;
- b. bersifat tambahan berupa insentif (jasa langsung dan/atau jasa tidak langsung pegawai), dan bonus atas prestasi.

BAB V

SUMBER DANA REMUNERASI

Pasal 8

- (1) Gaji pegawai Puskesmas yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK) bersumber dari Dana Alokasi Umum (DAU) Pemerintah Kabupaten Purwakarta;
- (2) Gaji Pegawai Non ASN yang diangkat berdasarkan keputusan bupati/ keputusan kepala dinas bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Pemerintah Kabupaten Purwakarta;
- (3) Jasa Pelayanan atau Insentif pegawai Puskesmas bersumber dari pendapatan operasional Puskesmas;
- (4) Merit dan bonus bersumber dari belanja pegawai Puskesmas yang dialokasikan tersendiri berdasarkan ketentuan yang berlaku; dan
- (5) Tunjangan Tertentu yang bersumber dari pemerintah dan atau pendapatan operasional Puskesmas sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kesatu

Gaji, Honorarium Dan Tunjangan

Pasal 9

- (1) Seluruh pegawai Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berhak menerima gaji, honorarium dan tunjangan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Gaji dan Tunjangan Tetap pegawai Puskesmas dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersumber dari Dana Alokasi Umum (DAU) diberikan berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- (3) Gaji dan Tunjangan Tetap pegawai Puskesmas dengan status Pegawai Non ASN yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) diberikan berdasarkan ketentuan peraturan Bupati yang berlaku.
- (4) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diberikan dengan besaran sebagai berikut:
 - a. besaran gaji Kepala BLUD non ASN disetarakan dengan Pegawai Negeri Sipil pangkat Penata, golongan ruang III/c;
 - b. besaran gaji pejabat keuangan dan pejabat teknis BLUD non ASN disetarakan dengan Pegawai Negeri Sipil Pangkat Penata Muda Tk.I, golongan ruang III/b;
 - c. besaran gaji pegawai BLUD Non-ASN dan profesional lainnya ditetapkan paling tinggi setara dengan Pegawai yang berasal dari PNS yang setingkat dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, *skala grade*, golongan, dan/atau masa kerja.
- (5) Besaran gaji pegawai BLUD Non-ASN dan profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c, ditetapkan dengan Keputusan Kepala BLUD Puskesmas.
- (6) Honorarium dapat diberikan kepada pegawai yang mengemban tugas dan jabatan khusus sesuai dengan ketentuan pemberian honorarium yang berlaku.

Bagian Kedua
Jasa Pelayanan Atau Insentif
Pasal 10

- (1) Jasa Pelayanan atau Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b adalah jasa pelayanan yang merupakan imbalan kerja diberikan kepada pemberi pelayanan dan seluruh pegawai Puskesmas termasuk Manajemen BLUD Puskesmas.
- (2) Dasar filosofi dan tujuan pemberian Jasa Pelayanan atau Insentif adalah dalam rangka memacu motivasi kinerja seluruh pegawai Puskesmas.
- (3) Sumber dana Jasa Pelayanan atau insentif adalah dari pendapatan operasional yang diberikan langsung setiap bulan bersifat tunai, rutin secara periodik dan besarnya bersifat dinamik sesuai dengan perolehan Jasa Pelayanan Puskesmas.
- (4) Pendapatan operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari:
 - a. Pendapatan dari pembayaran kapitasi oleh BPJS Kesehatan berdasarkan jumlah peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang terdaftar di Puskesmas sebesar 60% untuk jasa Pelayanan dan 40% untuk operasional Puskesmas.
 - b. Pendapatan dari pembayaran Non Kapitasi oleh BPJS Kesehatan berdasarkan hasil klaim pelayanan yang diberikan kepada peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Puskesmas sebesar 60% untuk jasa Pelayanan dan 40% untuk operasional Puskesmas.
 - c. Pendapatan atas layanan yang diberikan kepada pasien umum atau *out of pocket* yang membayar tunai berdasarkan tarif pelayanan kesehatan.
 - d. Pendapatan atas layanan sebagaimana dimaksud pada huruf c terdiri dari Jasa Pelayanan (JP) dan Jasa Sarana (JS) sebesar 100% dipergunakan untuk operasional puskesmas.

- e. Pendapatan dari Kerjasama Operasional (KSO) sebesar 60% digunakan untuk Jasa Pelayanan dan 40% untuk operasional Puskesmas.
- f. Pendapatan dari sumber Pelayanan Produk Farmasi (farmasi dan BHP) 40% untuk Jasa pelayanan dan 60% untuk operasional Puskesmas.
- g. Pendapatan dari sumber lainnya sebesar 60% digunakan untuk Jasa Pelayanan dan 40% untuk operasional Puskesmas.

Bagian Ketiga
Total Jasa Pelayanan
Pasal 11

- (1) Jasa Pelayanan dari pendapatan operasional atas layanan terhadap pasien Umum dan Ikatan Kerja Sama (IKS) sesuai dengan proporsi Jasa Pelayanan terhadap tarif pelayanan sebagaimana tercantum pada Peraturan Bupati tentang Tarif Pelayanan Puskesmas.
- (2) Jumlah Total Jasa Pelayanan (TJP) terdiri dari;
 - a. 60 % pendapatan Kapitasi JKN
 - b. 60 % pendapatan Non kapitasi
 - c. 100 % Jasa Pelayanan
 - d. 60 % Kerja Sama Operasional
 - e. 40 % pelayanan Produk Farmasi, dan
 - f. 60% pendapatan sumber lainnya.

Bagian Keempat
Distribusi Total Jasa Pelayanan
Pasal 12

- (1) Total Jasa Pelayanan (TJP) terbagi menjadi;
 - a. Jasa Langsung (JL),
 - b. Jasa Tidak Langsung manajemen (JTLM), dan
 - c. Jasa Tidak Langsung pegawai (JTLP).
- (2) Distribusi Total jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terbagi menjadi :
 - a. 35% jasa langsung (JL),
 - b. 20% jasa tidak langsung manajemen (JTLM), dan
 - c. 45% dari jasa tidak langsung pegawai (JTLP).

Paragraf 1
Jasa Langsung (JL)
Pasal 13

- (1) Jasa Langsung diperuntukkan bagi pemberi pelayanan langsung (Rawat Jalan, Rawat Inap, Gawat Darurat, Kamar Bersalin (VK) termasuk PONED dan Penunjang Medis yaitu pelaksana.
- (2) Jasa Langsung diberikan kepada tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter, dokter gigi, perawat, perawat gigi, bidan, kefarmasian (apoteker dan tenaga teknis kefarmasian), tenaga gizi (nutrisionis dan dietisien), tenaga teknik biomedika (radiografer, ahli teknologi laboratorium medik, elektromedis, fisikawan medis, radioterapis dan orthotik prostetik), tenaga keterampilan fisik

(fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara dan akupuntur), tenaga Keteknisian medis (perekam medis dan informasi kesehatan, refraksionis Optisien/optometris, audiologis, penata anestesi, teknisi pelayanan darah, teknisi gigi dan terapis gigi mulut), tenaga kesehatan masyarakat (Penyuluh kesehatan, surveillance epidemiolog, kesehatan keselamatan kerja, administrasi dan kebijakan kesehatan), Kesehatan reproduksi, dan tenaga kesehatan lingkungan, tenaga fungsional yang merangkap sebagai kepala puskesmas, Kepala Sub bagian Tata Usaha dan non kesehatan (akuntan, tenaga administrasi, supir).

- (3) Setiap pegawai dihitung jumlah total Indeks Individu yang merupakan penjumlahan dari nilai indeks tiap komponen yang dikalikan dengan indeks kinerja kedisiplinan.
- (4) Jumlah perolehan Jasa Langsung (JL) merupakan perkalian antara total Indeks Individu dikali dengan Poin Indeks Rupiah jasa langsung (PIR-JL).

$$JL = \frac{\text{Total Indeks Individu}}{\text{Individu}} \times \frac{\text{Point Indeks Rupiah Jasa Langsung (PIR-JL)}}{\text{Langsung (PIR-JL)}}$$

- (5) Poin Indeks Rupiah Jasa Langsung (PIR-JL) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah hasil pembagian antara jumlah total nilai rupiah perolehan Jasa Langsung (JL) dibagi dengan total indeks individu pegawai yang mendapatkan jasa langsung.

$$\sum \text{PIR-JL} = \frac{\text{Jumlah Total Nilai JL}}{\text{Indeks Individu Seluruh Pegawai}}$$

Paragraf 2
Jasa Tidak Langsung (JTL)
Pasal 14

- (1) Jasa Tidak Langsung diperuntukkan bagi jajaran manajemen dan seluruh pegawai puskesmas termasuk unsur administrasi serta unsur penunjang pemberian pelayanan secara tidak langsung.
- (2) Jasa Tidak Langsung (JTL) terdiri dari:
 - a. JTL Manajemen (JTLM); dan
 - b. JTL Pegawai (JTLP).
- (3) JTL Manajemen (JTLM) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diperuntukkan bagi Kepala Puskesmas dan seluruh manajemen Puskesmas.
- (4) Jasa Tidak Langsung Pegawai (JTLP) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diperuntukkan bagi seluruh pegawai meliputi tenaga fungsional umum dan administrasi, tenaga fungsional tertentu pemberi pelayanan langsung yang sudah memperoleh Jasa Langsung (JL) dan jajaran manajemen Puskesmas yang telah memperoleh Jasa Tidak Langsung (JTLM).
- (5) Ketentuan distribusi Jasa Tidak Langsung Manajemen (JTLM) dan Jasa Tidak Langsung Pegawai (JTLP) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

Paragraf 3
Jasa Tidak Langsung Manajemen (JTLM)
Pasal 15

- (1) Jasa Tidak Langsung Manajemen (JTLM) diperuntukkan bagi Kepala Puskesmas, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas, bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran, bendahara pengeluaran pembantu dan penanggung jawab (PJ Mutu, PJ UKP farmasi dan Laboratorium, PJ UKM esensial, PJ UKM Pengembangan, PJ Jejaring dan Jaringan, PJ Bangunan sarana dan prasarana).
- (2) Ketentuan distribusi Jasa Tidak Langsung Manajemen (JTLM) diatur sebagai berikut:
 - a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha mendapatkan JTLM sebesar 0,7 (nol koma tujuh) dari perolehan JTLM Kepala Puskesmas.
 - b. Bendahara Penerimaan, Pengeluaran dan Bendahara Pengeluaran Pembantu mendapatkan JTLM masing-masing sebesar 0,4 (nol koma empat) dari perolehan JTLM Kepala Puskesmas
 - c. Penanggung jawab Mutu, UKP farmasi dan laboratorium, UKM Esensial, dan UKM Pengembangan mendapatkan JTLM masing-masing sebesar 0,3 (nol koma tiga) dari perolehan JTLM Kepala Puskesmas.
 - d. Penanggung jawab Bangunan, Sarana dan Peralatan, jejaring dan jaringan mendapatkan JTLM masing-masing sebesar 0,2 (nol koma dua) dari perolehan JTLM Kepala Puskesmas
 - e. Pejabat Teknis Kegiatan (PTK) mendapatkan JTLM sebesar 0,1 (nol koma satu) dari perolehan JTLM Kepala Puskesmas.
 - f. Perhitungan Jasa Tidak Langsung Manajemen (JTLM) :

$\sum \text{JTLM} = \frac{\text{indek JTLM x indek kinerja disiplin} \times \text{Total Jasa Pelayanan JTLM}}{\text{total indek JTLM}}$

Paragraf 4
Jasa Tidak Langsung Pegawai (JTLP)
Pasal 16

- (1) Jasa Tidak Langsung Pegawai (JTLP) diperuntukkan bagi seluruh pegawai meliputi tenaga fungsional umum dan administrasi, tenaga fungsional tertentu pemberi pelayanan langsung dan jajaran manajemen Puskesmas.
- (2) Jasa Tidak Langsung Pegawai (JTLP) dihitung dengan menggunakan sistem indeks sebagaimana diatur dalam Pasal 25 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah yang terdiri dari:
 - a. Indeks Dasar untuk mengukur pengalaman dan masa kerja;
 - b. Indeks Kompetensi dan Kualifikasi untuk mengukur keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. Indeks Emergensi untuk mengukur tingkat kegawatdaruratan;
 - d. Indeks Resiko untuk mengukur tingkat resiko;
 - e. Indeks Posisi untuk mengukur jabatan yang disandang; dan
 - f. Indeks Kinerja Kedisiplinan untuk mengukur hasil atau capaian kinerja.

- (3) Setiap pegawai dihitung total Indeks Individu yang merupakan penjumlahan dari nilai indeks tiap komponen yang dikalikan dengan indeks kinerja kedisiplinan.

$$\text{Total Indeks Individu} = \frac{\text{Jumlah Nilai indeks tiap komponen}}{\text{indeks kinerja disiplin}}$$

- (4) Jumlah perolehan Jasa Tidak Langsung Pegawai (JTLP) merupakan perkalian antara total Indeks Individu dikali dengan Poin Indeks Rupiah jasa tidak langsung pegawai(PIR-JTLP).

$$\text{JTLP} = \frac{\text{Total Indeks individu}}{\text{Point Indeks Rupiah Jasa Tidak Langsung Pegawai (PIR-JTLP)}}$$

- (5) Poin Indeks Rupiah Jasa Tidak Langsung Pegawai (PIR-JTLP) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah hasil pembagian antara jumlah total nilai rupiah perolehan Jasa Tidak Langsung Pegawai (JTLP) dibagi dengan total indeks individu seluruh pegawai Puskesmas.

$$\text{PIR-JTLP} = \frac{\text{Jumlah Total Nilai JTLP}}{\text{Indeks Individu seluruh Pegawai}}$$

- (6) Pengaturan nilai dan rating komponen indeks sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

Bagian Kelima
Bonus Atas Prestasi
Pasal 17

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c dapat diberikan setelah mendapatkan persetujuan dari Bupati.
- (2) Usulan besaran persentase bonus atas prestasi, yang dapat diajukan kepada Bupati paling tinggi sebesar 5% (lima perseratus) dari besaran surplus tahun anggaran yang dijadikan dasar perhitungan Bonus.
- (3) Dasar perhitungan usulan besaran persentase bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak termasuk surplus dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
- (4) Bonus atas prestasi yang diterima oleh masing-masing Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Puskesmas diterima satu tahun sekali.

BAB VI
PERUBAHAN SISTEM REMUNERASI
Pasal 18

- (1) Sistem remunerasi untuk pengaturan insentif atau jasa pelayanan dievaluasi dan dapat dilakukan perubahan atau penyesuaian apabila dipandang perlu.

- (2) Perubahan sistem remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pengajuan Kepala Dinas Kesehatan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah (Sekda).
- (3) Perubahan sistem remunerasi melalui Kepala Dinas Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan usulan para Kepala Puskesmas dengan mempertimbangkan aspek kelayakan, kepatutan dan kemampuan keuangan Puskesmas.

BAB VII
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 19

Perhitungan dan distribusi sistem remunerasi Puskesmas dijalankan secara komputerisasi, untuk selanjutnya menggunakan aplikasi Sistem Purwakarta Bridging Analisa Kendali Kesehatan (PURBAKESA) yang ditunjuk dan ditugaskan oleh Kepala Puskesmas.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 20

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 12 Tahun 2022 tentang Sistem Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat Kabupaten Purwakarta (Berita Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2022 Nomor 12), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Purwakarta
pada tanggal 27 Desember 2022

BUPATI PURWAKARTA,


ANNE RATNA MUSTIKA

Ditetapkan di Purwakarta
pada tanggal 27 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA,

NORMAN NUGRAHA

BERITA DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2022 NOMOR 97

LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI PURWAKARTA
NOMOR : TAHUN 2022
TANGGAL :
TENTANG : SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PUSAT
KESEHATAN MASYARAKAT KABUPATEN PURWAKARTA

SUMBER JASA PELAYANAN, PERHITUNGAN JASA PELAYANAN,
DAN DISTRIBUSI TOTAL JASA PELAYANAN

A. SUMBER JASA PELAYANAN

No	Jenis Pendapatan	Jumlah
1	Pendapatan dari Kapitasi JKN	Rp -
2	Pendapatan non Kapitasi JKN	Rp -
3	Pendapatan JP dari tarif layanan	Rp -
4	Pendapatan dari Kerjasama Operasi	Rp -
5	Pendapatan Jasa Pelayanan Farmasi (JF)	Rp -
6	Pendapatan sumber lain	Rp -
	TOTAL	Rp -

B. PERHITUNGAN JASA PELAYANAN

No	Jenis Pendapatan	Pendapatan		Jasa Pelayanan (JP)
		%	Rp	
1	Pendapatan dari kapitasi JKN	60	Rp	Rp
2	Pendapatan dari non kapitasi JKN	60	Rp	Rp
3	Pendapatan JP dari tarif layanan	100	Rp	Rp
4	Pendapatan dari Kerjasama Operasi	60	Rp	Rp
5	Pendapatan Jasa Pelayanan Farmasi (JF)	40	Rp	Rp
6	Pendapatan sumber lain	60	Rp	Rp
	Total Jasa Pelayanan (TJP)			Rp

C. DISTRIBUSI TOTAL JASA PELAYANAN

	100% Total Jasa Pelayanan (TJP)		
	JL	JTLM	JTLP
	%	%	%
Distribusi Jasa Pelayanan	35	20	45

Keterangan :

JLP : Jasa Langsung
JTLM : Jasa Tidak Langsung Manajemen
JTLP : Jasa Tidak Langsung Pegawai

1  BUPATI PURWAKARTA, 

 ANNE RATNA MUSTIKA

LAMPIRAN II PERATURAN BUPATI PURWAKARTA
NOMOR : TAHUN 2022
TANGGAL :
TENTANG : SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PUSAT
KESEHATAN MASYARAKAT KABUPATEN PURWAKARTA

NILAI DAN RATING KOMPONEN INDEKS INDIVIDU PEGAWAI
BLUD UPTD PUSKESMAS KABUPATEN PURWAKARTA

A. INDEKS DASAR

No	Keterangan	Nilai
1	Pengalaman dan masa kerja	
	0-5 tahun	2
	6 sd 10 tahun	5
	11 sd 15 tahun	10
	16 sd 20 tahun	15
	21 sd 25 tahun	20
	>26 tahun	25

B. INDEKS KOMPETENSI DAN KUALIFIKASI

No	Kelompok	Nilai
1	dokter Umum, dokter Gigi	150
2	S2 Kesehatan	100
3	Apoteker, Ners	100
4	S1 dan D4 kesehatan	80
5	D3 Kesehatan	60
6	S2 Non Kesehatan	80
7	S1 Non Kesehatan	60
8	D3 Non Kesehatan	50
9	SMA	25
10	SMP	20
11	SD	15
12	Tenaga medis THL, PTT drg	150
13	Apoteker THL	100
14	Tenaga kesehatan THL, PTT dan tenaga kontrak BOK disetarakan D3	60
15	Tenaga non kesehatan THL, PTT dan tenaga kontrak BOK disetarakan D3	50
16	Tenaga non kesehatan THL di bawah SMA	25

Keterangan :
Pendidikan harus LINIER dengan kebutuhan kompetensi dan kualifikasi serta tugas pokok fungsi dari unit pelayanan tempat bekerja.

C. INDEKS EMERGENSI

No	Kelompok	Nilai	bobot
1	A. Grade I (ringan) Staf Admin Perkantoran, Staf Keuangan, Petugas Data dan Informasi (SIK), Petugas Keamanan, dan Petugas Kebersihan	2,5	3
2	B. Grade II (sedang) Petugas pendaftaran, petugas Gizi, petugas Laundry, petugas Farmasi, penyuluh kesehatan, perekam Medis, sopir, dan petugas Kesehatan Lingkungan (Kesling).	3	
3	C. Grade III (berat) Dokter, dokter gigi, perawat, perawat gigi, bidan, analis kesehatan, surveilans.	3,5	
4	D. Grade IV (Tanggung Jawab) Kepala Puskesmas, Kepala Subbagian Tata Usaha	4	

D. INDEKS RESIKO

No	Kelompok	Nilai	Bobot
1	A. Grade I (Resiko Administrasi) : Staf Admin Perkantoran, Staf Keuangan, Petugas Kebersihan.	2	3
2	B. Grade II (Resiko Fisik) : Petugas pendaftaran, petugas Gizi, Penyuluh kesehatan, petugas Laundry, Apoteker, petugas teknis kefarmasian, perekam Medis, sopir, Petugas Keamanan, Petugas Kebersihan dan Kesehatan Lingkungan (Kesling).	2,5	
3	C. Grade III (Resiko Infeksius) : Dokter, dokter gigi, perawat, perawat gigi, bidan, analis kesehatan, surveilans	3	
4	D. Grade IV (Resiko Psikologis) : Kepala Subbagian Tata Usaha, Bendahara Penerimaan, bendahara pengeluaran dan bendahara pengeluaran pembantu.	3,5	
5	E. Grade V (Resiko Hukum) Kepala Puskesmas	4	

Untuk pegawai yang memegang rangkap jabatan diambil nilai tertinggi.

F. INDEKS POSISI

No	Kelompok	Nilai	Bobot
1	A. Grade I : Pelaksana, tenaga administrasi umum dan staf yang tidak memegang jabatan.	2	4
2	B. Grade II : Pemegang Program dan Koordinator	2,5	
3	C. Grade III : Penanggungjawab Mutu, UKP, UKM esensial, UKM pengembangan, Jejaring dan jaringan, bangunan prasaran dan alat kesehatan, Bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran, bendahara pengeluran pembantu dan pemegang program lebih dari 2 (dua) program.	3	
4	D. Grade IV : Kepala Subbagian Tata Usaha, Dokter dan Dokter Gigi	4	
5	E. Grade V : Kepala Puskesmas	5	

G. INDEKS KINERJA DAN DISIPLIN

Indek kinerja disiplin merupakan jumlah hari kerja dikurangi total ketidakhadiran dibagi jumlah hari kerja

Untuk menghitung kehadiran;

- Hadir setiap hari kerja diberi nilai 1 poin/hari
- Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai 7 jam dikurangi 1 point
- Ketidak hadiran karena sakit dan atau petugasan oleh pejabat berwenang paling banyak 3 hari kerja tetap diberikan nilai sebagaimana pada huruf a, dan kalau lebih dari 3 hari dianggap izin.
- Format penilaian dan perhitungan indek kinerja dan disiplin adalah sebagai berikut :

1. FORMAT PENILAIAN INDEKS KINERJA DAN DISIPLIN

[illegible]

2 . PENILAIAN INDEKS KINERJA

[illegible]

Keterangan :

Penetapan Kriteria berdasarkan pada :

1. Jabatan : Surat Keputusan Pejabat yang berwenang dan SK Kepala Puskesmas
2. Pendidikan : Ijazah yang telah disesuaikan dan harus LINIER
3. PNS/Non PNS : Surat Keputusan Pejabat Berwenang
4. Tugas Shift : Penugasan Kepala Puskesmas
5. Resiko : Berdasarkan *assessment* obyektif di lapangan
6. Kinerja Dan Disiplin : Absensi.

BUPATI PURWAKARTA,


ANNE RATNA MUSTIKA