



WALI KOTA TARAKAN  
PROVINSI KALIMANTAN UTARA

PERATURAN WALI KOTA TARAKAN  
NOMOR 13 TAHUN 2021

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 62 TAHUN 2019  
TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TARAKAN,

- Menimbang : a. bahwa beberapa ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Tarakan Nomor 62 Tahun 2019 tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat, sudah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kondisi saat ini, sehingga perlu dilakukan perubahan;
- b. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 62 Tahun 2019 tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tarakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3711);
2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48) 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 5942);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
8. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
9. Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Tarakan Tahun 2016 Nomor 20, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tarakan Tahun 2016 Nomor 11) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Tarakan Tahun 2020 Nomor 60);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 62 TAHUN 2019 TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Nomor 62 Tahun 2019 tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kota Tarakan Tahun 2019 Nomor 290) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan huruf a ayat (3) Pasal 4 dihapus dan di antara huruf a dan huruf b ayat (3) Pasal 4 disisipkan 1 (satu) huruf, yakni huruf a1 sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 4

- (1) Penganggaran remunerasi berasal dari sumber dana:
    - a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan
    - b. pendapatan BLUD Puskesmas.
  - (2) Remunerasi yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah sebagaimana pada ayat (1) huruf a digunakan untuk:
    - a. Gaji dan Tunjangan Tetap yang melekat pada gaji bagi PNS dan CPNS;
    - b. honorarium bagi naban;
    - c. honorarium bagi Pegawai Non PNS BLUD Puskesmas; dan
    - d. insentif yang berupa TPP bagi PNS dan CPNS.
  - (3) Remunerasi yang bersumber dari pendapatan BLUD Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk:
    - a. dihapus;
    - a1. gaji bagi pegawai Non PNS BLUD Puskesmas;
    - b. insentif berupa Jasa Pelayanan bagi PNS, CPNS, naban dan Pegawai Non PNS; dan
    - c. honorarium bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.
  - (4) Pemimpin BLUD menganggarkan remunerasi dalam Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD Puskesmas sesuai ketentuan peraturan perundangan dengan mempertimbangkan:
    - a. masa kerja;
    - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
    - c. resiko kerja;
    - d. tingkat kegawatdaruratan;
    - e. jabatan yang disandang;
    - f. kinerja; dan
    - g. kehadiran serta ketepatan waktu tiba dan pulang kantor.
2. Di antara Pasal 7 dan Pasal 8 disisipkan 1 (satu) Pasal, yakni Pasal 7A sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 7A

Pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, diberikan terhitung mulai tanggal 1 Januari 2021.

3. Ketentuan Pasal 10 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 10

- (1) Insentif berupa Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b diberikan berdasarkan skor individual.

- (2) Kriteria perhitungan Skor individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel:
- pengalaman dan masa kerja;
  - keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
  - resiko kerja;
  - tingkat kegawatdaruratan;
  - jabatan yang disandang;
  - kinerja; dan
  - kehadiran serta ketepatan waktu tiba dan pulang kantor.
- (3) Pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dihitung secara linier dengan penambahan setiap tahun dengan berpedoman pada SK Terakhir untuk PNS dan SK Pertama bagi Pegawai Non PNS BLUD Puskesmas, yaitu:
- 5 sampai 10 tahun diberi tambahan nilai 5;
  - 11 sampai 15 tahun diberi tambahan nilai 10;
  - 16 sampai 20 tahun diberi tambahan nilai 15;
  - 20 sampai 25 tahun diberi tambahan nilai 20; dan
  - Lebih dari 25 tahun diberi tambahan nilai 25.
- (4) Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, meliputi jenis tenaga dan ilmu pengetahuan dengan rincian penilaian sebagai berikut:
- tenaga dokter dan dokter gigi diberi nilai 150 (seratus lima puluh);
  - tenaga apoteker atau tenaga profesi keperawatan diberi nilai 100 (seratus);
  - tenaga kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 80 (delapan puluh);
  - tenaga kesehatan setara D3, diberi nilai 60 (enam puluh);
  - tenaga non kesehatan paling rendah di bawah D3, atau asisten tenaga kesehatan, diberi nilai 50 (lima puluh);
  - tenaga non kesehatan di bawah D3, diberi nilai 25 (dua puluh lima);
  - tenaga kesehatan dengan pendidikan tambahan S2 bidang kesehatan, diberikan tambahan nilai 20 (dua puluh); dan
  - tenaga kesehatan dengan pendidikan tambahan S2 non kesehatan, diberikan tambahan nilai 10 (sepuluh).
- (5) Resiko kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dengan rincian penilaian:
- resiko ringan, meliputi karyawan yang bekerja di lingkungan administrasi perkantoran, petugas keamanan dan supir diberi nilai 3 (tiga);
  - resiko sedang, meliputi karyawan yang bekerja di lingkungan rawat jalan sebagai tenaga kefarmasian, penyuluh kesehatan masyarakat, petugas kebersihan, petugas rekam medik, petugas pendaftaran, tenaga nutrisisionis, dan tenaga kesehatan lingkungan diberi nilai 5 (lima); dan

- c. resiko berat, meliputi karyawan yang bekerja di UGD, sebagai tenaga perawat, terapis gigi dan mulut, tenaga bidan dan tenaga yang bekerja pada perawatan penyakit menular dan laboratorium sebagai Ahli Teknologi Laboratorium Medik, petugas kebersihan, petugas surveilans/epidemiolog kesehatan, tenaga medis, pejabat dan pengelola keuangan BLUD dan pemimpin BLUD, diberi nilai 10 (sepuluh).
- (6) Tingkat kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dengan rincian penilaian:
- ringan, meliputi karyawan yang bekerja di lingkungan administrasi perkantoran, petugas keamanan, petugas kebersihan, tenaga nutrisisionis, tenaga kesehatan lingkungan/sanitarian, tenaga surveilans/repidemiolog kesehatan, dan penyuluh kesehatan masyarakat diberi nilai 2 (dua);
  - sedang, meliputi karyawan yang bekerja di lingkungan rawat jalan, meliputi tenaga kefarmasian, supir, perekam medis dan informasi kesehatan, dan petugas pendaftaran, diberi nilai 5 (lima); dan
  - berat, meliputi karyawan yang bekerja sebagai dokter, dokter gigi, perawat, terapis gigi dan mulut, bidan, diberi nilai 8 (delapan).
- (7) Tanggung Jawab/posisi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dengan rincian penilaian:
- pemimpin diberi nilai 100 (seratus);
  - pejabat keuangan diberi nilai 60 (enam puluh);
  - pejabat pembuat komitmen diberi nilai 60 (enam puluh);
  - bendahara BLUD diberi nilai 50 (lima puluh);
  - pejabat pengadaan barang/jasa diberi nilai 50 (lima puluh);
  - bendahara barang diberi nilai 30 (tiga puluh);
  - dihapus;
  - dihapus;
  - pejabat teknis diberi nilai 40 (empat puluh);
  - koordinator klaim non kapitasi diberi nilai 40 (empat puluh);
  - anggota tim klaim non kapitasi diberi nilai 10 (sepuluh); dan
  - tenaga sebagaimana dimaksud pada pasal 10 ayat (4) yang merangkap tugas sebagai penanggung jawab program atau yang setara, diberi tambahan nilai 10 (sepuluh) untuk setiap program atau yang setara.
- (8) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f adalah seberapa besar kontribusi individu dalam memberikan dan mendukung pelayanan di unit kerjanya meliputi:
- berprestasi, ditambah nilai paling banyak 20% (dua puluh persen) dari total poin;
  - baik, tidak ada penambahan dan pengurangan, total poin tetap; dan

- c. tidak baik, dikurangi nilai paling banyak 10% (sepuluh persen) dari total poin.
- (9) Kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g dinilai sebagai berikut:
- a. hadir setiap hari kerja diberi nilai 1 (satu) poin per hari;
  - b. terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai 7 (tujuh) jam, dikurangi 1 (satu) poin;
  - c. ketidakhadiran kumulatif karena sakit, paling banyak 3 (tiga) hari kerja tetap diberikan nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a; dan
  - d. ketidakhadiran karena penugasan paling banyak 3 (tiga) hari kerja tetap diberikan nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a.
- (10) Kriteria kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (8) meliputi:
- a. berprestasi, pegawai BLUD yang mendapatkan penghargaan dan/atau telah melakukan inovasi di bidang kesehatan yang diakui minimal di tingkat Kota Tarakan;
  - b. baik, pegawai BLUD yang melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas yang diberikan dengan nilai kinerja individu minimal 76; dan
  - c. tidak baik, tenaga yang melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas yang diberikan dengan nilai kinerja individu di bawah 76.
4. Ketentuan ayat (1) Pasal 11 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 11

- (1) Insentif berupa Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\frac{\sum PV + (PV \times VK)}{TPK} \times \text{Persentase Kehadiran} \times \text{Jumlah Dana Jaspel}$$

PV = Poin Variabel pengalaman dan masa kerja, keterampilan ilmu pengetahuan dan perilaku, resiko kerja, tingkat kegawatdaruratan, jabatan yang disandang dan kehadiran

VK = Variabel kinerja

Persentase Kehadiran = jumlah kehadiran dibagi hari kerja dalam 1 (satu) bulan

TPK = Total jumlah seluruh poin

- (2) Total skor individu merupakan akumulasi nilai yang dicapai dengan kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2).

Pasal II

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tarakan.

Ditetapkan di Tarakan  
pada tanggal 1 April 2021

WALI KOTA TARAKAN,



KHAIRUL

Diundangkan di Tarakan  
pada tanggal 1 April 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA TARAKAN,



A.HAMID

BERITA DAERAH KOTA TARAKAN TAHUN 2021 NOMOR 423