



BUPATI CILACAP
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI CILACAP
NOMOR 208 TAHUN 2019

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT
DI KABUPATEN CILACAP

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CILACAP,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, menyebutkan bahwa remunerasi diatur dengan peraturan kepala daerah berdasarkan usulan pemimpin dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran dan kinerja;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Cilacap tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Cilacap;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
 2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5036);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali 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 5679);
 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, 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5165);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5717);
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 Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap (Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 134);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2018 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 159);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI KABUPATEN CILACAP.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Cilacap.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Cilacap.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Dinas adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap.
6. Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD, adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas.

7. Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPTD 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. 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.
9. Pejabat Pengelola BLUD UPTD Puskesmas adalah pejabat di UPTD Puskesmas yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional Puskesmas yang terdiri dari Pemimpin, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis.
10. Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah adalah Kepala UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat pada Dinas Kesehatan.
11. Pejabat Keuangan BLUD UPTD Puskesmas adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat pada Dinas Kesehatan.
12. Pejabat Teknis BLUD UPTD Puskesmas adalah Penanggung Jawab UKM Esensial dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat, Penanggung Jawab UKM Pengembangan, Penanggung Jawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium, Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan Kesehatan dan Jejaring Fasilitas Pelayanan Kesehatan.
13. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah yang selanjutnya disingkat PPKD, adalah Kepala Perangkat Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan daerah dan bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah.
14. Pegawai BLUD adalah Pegawai UPTD Puskesmas yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau tenaga kontrak yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.
15. Fleksibilitas adalah keleluasaan dalam pola pengelolaan keuangan dengan menerapkan praktik bisnis yang sehat untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat tanpa mencari keuntungan dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.
16. Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/ atau masyarakat.
17. Upaya Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat UKM adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat.
18. 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.
19. Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.
20. Remunerasi adalah merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus dan pesangon.
21. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
22. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji.

23. Insentif adalah imbalan kerja yang berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji berasal dari jasa pelayanan yang diberikan kepada Pemimpin BLUD, Pejabat Keuangan, Pejabat Teknis, dan Pegawai BLUD.
24. Insentif pelayanan langsung adalah upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
25. Insentif pelayanan tidak langsung adalah program pemberian keuntungan bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap.
26. Bonus adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan diluar gaji, tunjangan tetap dan insentif atas prestasi kerja yang diberikan satu kali dalam satu tahun anggaran setelah BLUD memenuhi persyaratan tertentu.
27. Pesangon adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai BLUD non Pegawai Negeri Sipil sehubungan dengan berakhirnya masa kerja di BLUD Puskesmas.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan Pegawai BLUD UPTD Puskesmas, serta mewujudkan akuntabilitas, obyektifitas dan kelayakan penghasilan pegawai.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman pemberian remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat.

BAB III REMUNERASI

Pasal 3

Sistem Remunerasi berasaskan lima hal yaitu :

- a. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan BLUD UPTD Puskesmas;
- b. Kesetaraan yang memperhatikan industri pelayanan sejenis; dan
- c. Kepatutan yang melihat kemampuan BLUD UPTD Puskesmas dalam memberikan upah kepada pegawai.
- d. Kewajaran yang melihat aspek semestinya, selayaknya, sebagaimana mestinya.
- e. Kinerja yang diukur dari hasil kinerja perorangan dalam satu tim kerja yang memerlukan kebersamaan.

Pasal 4

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD;
 - b. Pegawai BLUD kecuali tenaga kontrak yang dibiayai dana Bantuan Operasional Kesehatan.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme.
- (3) Remunerasi dapat diberikan dalam bentuk :
 - a. gaji yang diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD yang Non Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai BLUD yang Non Pegawai Negeri Sipil;
 - b. insentif bagi Pegawai BLUD baik Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dikecualikan bagi tenaga kontrak bersumber dana Bantuan Operasional Kesehatan;

- c. bonus atas prestasi dapat diberikan kepada Pegawai BLUD yang memiliki kinerja terbaik setiap tahunnya;
 - d. tambahan penghasilan lain bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Insentif sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf b terdiri dari insentif pelayanan langsung dan insentif pelayanan tidak langsung.
- (5) Sumber Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah sebagai berikut :
- a. Sumber Remunerasi berupa Gaji berasal dari pendapatan BLUD untuk operasional dengan prosentase paling banyak 10% (sepuluh persen) dari pendapatan BLUD;
 - b. Sumber Remunerasi berupa insentif berasal dari pendapatan BLUD untuk jasa pelayanan Puskesmas sebesar 60% (enam puluh persen) dari total pendapatan BLUD.
- (5) Remunerasi diberikan setiap bulan.

Pasal 5

Remunerasi bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh perseratus) dari Remunerasi Pemimpin BLUD.

Pasal 6

- (1) Bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Pegawai Negeri Sipil (PNS), Gaji pokok dan tunjangan mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan tentang gaji dan tunjangan PNS serta diberikan tambahan penghasilan /insentif berupa Remunerasi yang ditetapkan Pemimpin BLUD.
- (2) Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Non PNS gaji berasal dari pendapatan BLUD yang bersumber dari Operasional BLUD dan tambahan penghasilan/insentif berupa Remunerasi yang ditetapkan Pemimpin BLUD.

Pasal 7

Pejabat Pengelola BLUD Non PNS dan Pegawai BLUD Non PNS diberikan tunjangan premi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan .

Pasal 8

- (1) Insentif pelayanan tidak langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) diberikan berdasarkan Skor Individu (*Row Score*).
- (2) Kriteria perhitungan Skor Individu (*Row Score*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel:
 - a. pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. risiko kerja (*risk index*);
 - d. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
 - e. jabatan yang disandang (*position index*);
 - f. kinerja (*performance index*);
 - g. kehadiran.
- (3) Total Skor Individu merupakan akumulasi nilai yang dicapai dengan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

BAB IV
SKOR INDIVIDU

Pasal 9

- (1) Pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a, dihitung secara linear dengan pertambahan setiap tahun dengan berpedoman pada SK Terakhir untuk PNS dan SK Pertama bagi Non PNS.
- (2) Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b, meliputi jenis tenaga dan ilmu pengetahuan dengan rincian penilaian sebagai berikut :
 - a. tenaga dokter, dokter gigi, diberikan nilai 150 (seratus lima puluh);
 - b. tenaga apoteker atau tenaga profesi keperawatan, diberikan nilai 100 (seratus);
 - c. tenaga kesehatan paling rendah SI /D4, diberikan nilai 80 (delapan puluh);
 - d. tenaga non kesehatan setara S1, diberikan nilai 60 (enam puluh);
 - e. tenaga kesehatan setara D3, diberikan nilai 60 (enam puluh);
 - f. tenaga non kesehatan paling rendah D3, atau asisten tenaga kesehatan, diberikan nilai 50 (lima puluh);
 - g. tenaga non kesehatan dibawah D3 dengan tambahan pendidikan khusus pekerya kesehatan, diberikan nilai 40 (empat puluh);
 - h. tenaga non kesehatan di bawah D3, diberikan nilai 25 (dua puluh lima);
 - i. tenaga kesehatan dengan pendidikan tambahan S2 bidang kesehatan, diberikan tambahan nilai 20 (dua puluh);
 - j. tenaga kesehatan dan non kesehatan dengan pendidikan tambahan S2 non kesehatan, diberikan tambahan nilai 10 (sepuluh).
- (3) Resiko kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c, dengan rincian penilaian :
 - a. resiko ringan, meliputi pelaksanaan pekerjaan sebagian besar tidak kontak langsung dengan pasien dan administrasi, diberikan nilai 10 (sepuluh);
 - b. resiko sedang, meliputi pelaksanaan pekerjaan sebagian besar di area pelayanan klinis, diberikan nilai 20 (dua puluh);
 - c. resiko berat, meliputi pelaksanaan pekerjaan sebagian besar di area infeksius, rentan tertular penyakit, potensi kecelakaan kerja tinggi dan pemimpin BLUD, diberikan nilai 30 (tiga puluh).
- (4) Tingkat kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf d, dengan rincian penilaian:
 - a. ringan, meliputi pelaksanaan pekerjaan sebagian besar pelayanan non klinis, diberikan nilai 10 (sepuluh);
 - b. sedang, yaitu pelaksanaan pekerjaan sebagian besar pelayanan klinis, diberikan nilai 15 (lima belas);
 - c. berat, meliputi pelaksanaan pekerjaan sebagian besar pelayanan di ruang gawat darurat dan tindakan medis, diberikan nilai 20 (dua puluh).
- (5) Jabatan yang disandang/tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf e, dengan rincian penilaian:
 - a. Kepala/Pemimpin, diberikan nilai 100 (seratus);
 - b. Pejabat Keuangan, diberikan nilai 60 (enam puluh);
 - c. Bendahara Pengeluaran BLUD, diberikan nilai 50 (lima puluh);
 - d. Bendahara Penerimaan BLUD, diberikan nilai 40 (empat puluh);
 - e. Bendahara barang, diberikan nilai 30 (tiga puluh);
 - f. Ketua Tim Mutu, diberikan nilai 30 (tiga puluh);
 - g. Pejabat Teknis selaku penanggungjawab upaya, diberikan nilai 15 (lima belas);
 - h. Pemegang program UKM esensial, UKM Pengembangan dan Koordinator unit layanan UKP, diberikan nilai 10 (sepuluh) dan;
 - i. Pelaksana subprogram atau yang setara, diberikan nilai 5 (lima).

- (6) Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf f, adalah seberapa besar kontribusi individu dalam memberikan dan mendukung pelayanan di unit kerjanya meliputi:
- Sangat Baik, diberikan nilai 20 poin;
 - Baik, diberikan nilai 15 poin;
 - Cukup, diberikan nilai 10 poin;
 - Kurang, diberikan nilai 5 poin;
 - Sangat Kurang, diberikan nilai 0 poin.
- (7) Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf g, dinilai sebagai berikut :
- hadir setiap hari kerja diberi nilai 1 (satu) poin per hari;
 - terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya atau meninggalkan tugas kedinasan dihitung secara riil, dikurangi sesuai kekurangan waktu pelayanan 7 (tujuh) jam dalam 1 bulan dihitung 1(satu) hari ;
 - ketidakhadiran karena sakit paling banyak 3 (tiga) hari kerja dalam 1 bulan tetap diberikan nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a dengan dibuktikan Surat Keterangan dari Dokter;
 - Penugasan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan tugas pokok fungsinya paling banyak 3 (tiga) hari selebihnya mengurangi pelaksanaan hari kerja, diberikan nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a.

BAB V FORMULASI

Pasal 10

Pemberian Remunerasi berupa insentif pelayanan tidak langsung kepada Pejabat dan Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) menggunakan formula perhitungan :

$\frac{\text{Jml indek PV x prosentase kehadiran}}{\text{TPK}} \times \text{rupiah}$

- PV : Poin pengalaman dan masa kerja (*basic index*); keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku; resiko kerja (*risk index*); tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*); jabatan yang disandang (*position index*); kinerja (*performance index*);
- TPK : Total Indeks Karyawan

BAB VI TINDAKAN PELAYANAN KESEHATAN

Pasal 11

- Tindakan pelayanan kesehatan BLUD UPTD Puskesmas meliputi tindakan umum dan klaim non kapitasi.
- Penerimaan insentif pelayanan langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) dari tindakan pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterimakan kepada unit pelaksana terkait sebesar 25% (dua puluh lima persen) kecuali tindakan laboratorium diberikan sebesar 5% (lima persen).
- Pembagian insentif pelayanan langsung menggunakan skor individu yaitu jenis ketenagaan, kehadiran dan kinerja pelayanan langsung.
- Penerimaan insentif pelayanan langsung dari tindakan pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterimakan sebagai bonus sebesar 10% (sepuluh persen) kecuali tindakan laboratorium.
- Pembagian bonus atas prestasi yang diberikan dengan kinerja terbaik setiap tahunnya diatur dengan Keputusan Pemimpin BLUD.

BAB VII
EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 12

- (1) Pemberian remunerasi kepada Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil/ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja/tenaga kontrak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dievaluasi setiap 1 (satu) tahun.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Dinas untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk perbaikan metode remunerasi.
- (3) Kepala Dinas melaporkan pelaksanaan remunerasi di BLUD UPTD Puskesmas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Cilacap
pada tanggal 26 DEC 2019

BUPATI CILACAP,

TATTO SUWARTO PAMUJI

Diundangkan di Cilacap
pada tanggal 26 DEC 2019

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN CILACAP,

FARID MA'RUF

BERITA DAERAH KABUPATEN CILACAP TAHUN 2019 NOMOR 208