



WALIKOTA LANGSA

PERATURAN WALIKOTA LANGSA NOMOR 32 TAHUN 2019

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UPTD PUSKESMAS LANGSA BARAT KOTA LANGSA

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

WALIKOTA LANGSA,

Menimbang: a. bahwa UPTD Puskesmas Langsa Barat Kota Langsa telah ditetapkan untuk menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah berdasarkan Keputusan Walikota Langsa Nomor : 596/900/2018 tentang Penetapan Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah pada UPTD Puskesmas Langsa Barat di Kota Langsa;

b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Remunerasi untuk Badan Layanan Umum Daerah UPTD Puskesmas ditetapkan oleh Walikota;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, maka perlu menetapkan Peraturan Walikota Langsa tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah UPTD Puskesmas Langsa Barat Kota Langsa;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Langsa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4110);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;

4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);

5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;

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 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);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 8. 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 5165)
 9. 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);
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1423);
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
 13. 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;
 14. Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa (Lembaran Kota Langsa Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Kota Langsa Nomor 614);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN WALIKOTA LANGSA TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UPTD PUSKESMAS LANGSA BARAT KOTA LANGSA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Langsa

2. Pemerintah ...

2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Langsa.
3. Walikota adalah Walikota Langsa.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kota Langsa.
5. Kepala Dinas Kesehatan adalah Kepala Dinas Kesehatan Kota Langsa.
6. Unit Pelaksana Teknis Dinas yang selanjutnya disingkat UPTD adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas.
7. 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.
8. Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPTD Puskesmas adalah fasilitas 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.
9. Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat BLUD Puskesmas adalah Unit Kerja pada Dinas Kesehatan.
10. Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas adalah pejabat di Puskesmas adalah pejabat di Puskesmas yang terdiri dari Pemimpin, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis.
11. Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Kepala BLUD adalah Kepala Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat.
12. Pejabat Keuangan BLUD Puskesmas adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha.
13. Pejabat Teknis BLUD 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.
14. Pegawai adalah Pegawai Puskesmas yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil.
15. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk Kas dan Tagihan BLUD yang menambah ekuitas yang tidak perlu dibayar kembali.
16. Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.
17. Pegawai BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai yang bertugas di Puskesmas termasuk Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil.
18. Remunerasi adalah merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, intensif dan tambahan penghasilan.
19. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
20. Tunjangan tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji.

21. Intensif 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 pelaksanaan Keuangan dan Pegawai BLUD.

BAB II REMUNERASI

Pasal 2

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

Pasal 3

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. pejabat Pengelola BLUD;
 - b. pegawai BLUD; dan
 - c. dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan tingkat tanggungjawab dan tuntutan profesionalisme.
- (3) Remunerasi dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. gaji yang diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD;
 - b. insentif bagi pegawai BLUD; dan
 - c. pesangon andalan imbalan kerja yang diberikan kepada Pegawai BLUD.
- (4) Sumber remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah Sumber remunerasi berupa gaji dan pesangon berasal dari pendapatan BLUD untuk operasional dengan

prosentase ...

prosentase paling banyak 35% (tiga puluh persen) dari pendapatan BLUD.

- (5) Remunerasi diberikan setiap 3 (tiga) bulan.

Pasal 4

Remunerasi bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak sebesar 65% (enam puluh lima persen) dari remunerasi pimpinan 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 maksimal sebesar 50% dari remunerasi pimpinan.
- b. besaran gaji pegawai BLUD ditetapkan berdasarkan kemampuan BLUD dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

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

Pasal 7

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf b 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 (*performance index*); dan
 - g. kehadiran serta ketepatan waktu tiba dan pulang kantor.

Pasal 8

- (1) Remunerasi bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c diberikan dalam bentuk honorarium sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. honorarium ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin;
 - b. honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin; dan
 - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin.

BAB III
INDEX SKOR INDIVIDU

Pasal 8

- (1) Pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a, dihitung secara linear dengan penambahan 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 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 non kesehatan setara D3, diberi nilai 60 (enam puluh);
 - e. tenaga non kesehatan paling rendah D3, atau asisten tenaga kesehatan, diberi nilai 50 (lima puluh);
 - f. tenaga non kesehatan dibawah D3 diberi nilai 25 (dua puluh lima);
 - g. tenaga kesehatan dengan pendidikan tambahan S2 bidang kesehatan diberikan tambahan nilai 20 (dua puluh); dan
 - h. tenaga kesehatan dengan pendidikan tambahan S2 non kesehatan diberikan tambahan nilai 10 (sepuluh).
- (3) Resiko kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c dengan rincian penilaian :
 - a. resiko ringan, meliputi pekerjaan non klinis dan administrasi, diberi nilai 3 (tiga);
 - b. resiko sedang, yaitu pekerjaan klinis, diberi nilai 5 (lima); dan
 - c. resiko berat, meliputi pekerjaan medis dan pimpinan BLUD, diberi nilai 10 (sepuluh).
- (4) Tingkat kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf d dengan rincian penilaian :
 - a. ringan, meliputi pelayanan non klinis dan administrasi, diberi nilai 2 (dua);
 - b. sedang, yaitu pelayanan klinis, diberi nilai 5 (lima); dan
 - c. berat, meliputi pelayanan diruang gawat darurat dan tindakan medis, diberi nilai 8 (delapan).
- (5) Tanggung Jawab/posisi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf e dengan rincian penilaian :
 - a. kepala dan/atau Pemimpin diberi nilai 100 (seratus);
 - b. pejabat Keuangan diberi nilai 50 (lima puluh);
 - c. bendahara BLUD diberi nilai 40 (empat puluh);
 - d. bendahara Penerimaan diberi nilai 30 (tiga puluh);
 - e. bendahara Barang diberi nilai 20 (dua puluh);
 - f. pejabat Pengadaan Barang/Jasa diberi nilai 20 (dua puluh);
 - g. pejabat Teknis diberi nilai 10 (sepuluh);
 - h. bendahara Penerima diberi nilai 10 (sepuluh)
 - i. ketua Tim Mutu diberi nilai 10 (sepuluh); dan
 - j. anggota Tim Mutu diberi nilai 5 (lima).

(6) Kinerja ...

- (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:
- a. berprestasi, ditambah nilai paling banyak 10% (sepuluh persen) dari total poin;
 - b. baik, tidak ada penambahan pengurangan, yaitu nilai 0 (nol) sehingga total poin tetap; dan
 - c. 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 :
- a. hadir setiap hari kerja diberi nilai 1(satu) poin per hari;
 - b. terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi 1(satu) poin;
 - c. ketidakhadiran karena sakit paling banyak 3 (tiga) hari kerja tetap diberikan nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a dengan dibuktikan Surat Keterangan dari dokter; dan
 - d. penugasan oleh pejabat yang berwenang dan sesuai dengan tugas pokok fungsinya, diberikan nilai sebagaimana dimaksud ayat 7 huruf a.

BAB IV FORMULASI

Pasal 9

- (1) Pemberian Remunerasi berupa insentif kepada pejabat dan pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) menggunakan formula perhitungan :
- $$\frac{\sum PV + (PV \times VK) \times \text{Rupiah}}{TPK}$$
- PV : Poin Variabel Pendidikan, Jabatan, Resiko, Kegawatdaruratan, Masa Kerja dan Kehadiran.
 VK : Variabel Kinerja.
 TPK : Total Poin Karyawan.
- (2) Total skor individu merupakan akumulasi nilai yang dicapai dengan kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.

BAB V TINDAKAN PELAYANAN KESEHATAN

Pasal 10

- (1) Tindakan pelayanan kesehatan BLUD UPTD Puskesmas adalah tindakan umum.
- (2) Penerimaan insentif dari tindakan pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterimakan kepada pelaksana sebesar 40% (lima puluh persen) kecuali tindakan laboratorium diberikan sebesar 25% (dua puluh lima persen).

BAB VI
EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 11

- (1) Pemberian remunerasi kepada Pegawai BLUD 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 di BLUD UPTD Puskesmas kepada Walikota.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Langsa.

Ditetapkan di Langsa
pada tanggal 7 Agustus 2019 M
6 Dzulhijjah 1440 H

WALIKOTA LANGSA, R.



USMAN ABDULLAH

Diundangkan di Langsa
pada tanggal 7 Agustus 2019 M
6 Dzulhijjah 1440 H

SEKRETARIS DAERAH KOTA LANGSA



SYAHRUL THAIB

BERITA DAERAH KOTA LANGSA TAHUN 2019 NOMOR 789