



BUPATI MUARO JAMBI
PROVINSI JAMBI

PERATURAN BUPATI MUARO JAMBI
NOMOR 15 TAHUN 2023

TENTANG

REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DAN PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT
KABUPATEN MUARO JAMBI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MUARO JAMBI,

Menimbang: bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, menetapkan “Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1), diatur dengan peraturan kepala daerah berdasarkan usulan pemimpin”, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Renumerasi Badan Layanan Umum Daerah Pada Rumah Sakit Umum Daerah dan Pusat Kesehatan Masyarakat Kabupaten Muaro Jambi;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3969);
 2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 3. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. 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);
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 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 Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 180 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1300);

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 Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
13. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
14. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
15. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penggunaan Jasa Pelayanan Kesehatan Dan Dukungan Biaya Operasional Pelayanan Kesehatan Dalam Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 315);
16. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2023 tentang Standar Tarif Pelayanan kesehatan dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 35);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Muaro Jambi Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2016 Nomor 17), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Muaro Jambi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Muaro Jambi Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2021 Nomor 1);
18. Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 83 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2022 Nomor 83), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 83 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2023 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DAN PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT KABUPATEN MUARO JAMBI

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Muaro Jambi.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Muaro Jambi.
4. Dinas adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi.
5. Unit Pelaksana Teknis Dinas yang selanjutnya disingkat UPTD, adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas.
6. Badan Layanan Umum Daerah, yang selanjutnya disingkat 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. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD Kabupaten Muaro Jambi yang telah ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah Kabupaten Muaro Jambi.
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 di wilayah kerjanya.
9. Badan layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dan Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat BLUD RSUD dan Puskesmas adalah Unit kerja pada Dinas yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang/jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. Pejabat Pengelola BLUD RSUD dan Puskesmas adalah Pejabat di RSUD dan Puskesmas yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional RSUD/Puskesmas yang terdiri dari Pemimpin, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis.
12. Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pimpinan BLUD adalah Direktur RSUD dan Kepala Puskesmas.
13. Pejabat Keuangan BLUD RSUD dan Puskesmas adalah Kepala Bagian Tata Usaha.
14. Tenaga Professional lainnya adalah pegawai yang diangkat bukan sebagai ASN yang dapat dipekerjakan secara kontrak atau tetap.
15. Pegawai BLUD RSUD dan Puskesmas yang selanjutnya disebut pegawai BLUD adalah Pegawai yang bertugas di RSUD/Puskesmas termasuk Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN).
16. Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai RSUD/Puskesmas yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

17. Pegawai Tenaga Profesional lainnya adalah Pegawai RSUD dan Puskesmas yang terdiri dari program penugasan khusus.
18. 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.
19. Kuratif adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pengobatan yang ditujukan untuk penyembuhan penyakit dan/atau pengendalian kecacatan agar kualitas penderita dapat terjaga seoptimal mungkin.
20. Rehabilitatif adalah kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan untuk mengembalikan bekas penderita kedalam masyarakat sehingga dapat berfungsi lagi sebagai anggota masyarakat yang berguna untuk dirinya dan masyarakat semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya.
21. 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.
22. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan Tahunan daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
23. 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.
24. Kinerja adalah Proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.
25. Remunerasi adalah merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif dan tambahan penghasilan.
26. Biaya Operasional adalah seluruh belanja BLUD untuk menjalankan tugas dan fungsi, meliputi belanja pegawai, belanja barang dan jasa, belanja bunga dan belanja lainnya.
27. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
28. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji.
29. Honorarium adalah imbalan yang diberikan kepada ASN maupun Non ASN yang terlibat dalam penyelenggaraan kegiatan pelayanan, pemerintahan dan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah
30. Insentif adalah imbalan kerja yang berupa uang yang bersifat tambahan pendapat di luar gaji berasal dari jasa pelayanan yang diberikan kepada Pimpinan, Pejabat Teknis, Pejabat Keuangan dan Pegawai BLUD.
31. Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji pegawai BLUD biasanya diperuntukkan bagi pegawai BLUD sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik.
32. Pesangon adalah uang yang dibayarkan oleh BLUD kepada pegawai dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
33. Pendapatan Akrual adalah pendapatan yang masih harus dibayar artinya pendapatan atau asset yang masih belum diterima RSUD/Puskesmas setelah memberikan jasa layanan kepada pasien.
34. Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah penerimaan yang diperoleh dari sumber-sumber dalam wilayahnya sendiri, yang terdiri dari retribusi daerah, pendapatan dan pengembalian jasa serta pendapatan lainnya yang sah.

Pasal 2

Maksud dibentuknya Peraturan Bupati ini adalah sebagai dasar bagi Pemimpin BLUD RSUD dan Puskesmas dalam mengatur pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLUD.

Pasal 3

Tujuan pemberian remunerasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan.

BAB II

PRINSIP, JENIS, SUMBER PEMBIAYAAN DAN PENETAPAN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Prinsip dan Jenis Remunerasi

Pasal 4

- (1) Pemberian remunerasi berorientasi pada prinsip :
 - a. Ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - b. Efektif dan efisien;
 - c. Transparan;
 - d. Obyektif dengan memperhatikan indikator-indikator yang terukur; dan
 - e. Bertanggung jawab dengan memperhatikan azas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat.
- (2) Jenis remunerasi dapat berupa :
 - a. Gaji;
 - b. Tunjangan tetap;
 - c. Honorarium;
 - d. Insentif;
 - e. Bonus atas prestasi;
 - f. Pesangon dan/atau pensiun; dan
 - g. Tunjangan lainnya.

Bagian Kedua

Sumber Pembiayaan

Pasal 5

- (1) Pembiayaan Remunerasi bersumber dari :
 - a. Pemerintah Daerah; dan
 - b. Biaya operasional BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (2) Pembiayaan dari Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, bersumber dari APBD atau sumber lain sesuai peraturan perundang-undangan.
- (3) Biaya operasional BLUD RSUD dan Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bersumber dari pendapatan akrual setelah diverifikasi.

Pasal 6

- (1) Pendapatan akrual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3), yang dapat digunakan untuk remunerasi besarnya disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Remunerasi insentif paling banyak sebesar 44% (empat puluh empat persen) bagi BLUD RSUD dan sekurang-kurangnya sebesar 60% (enam puluh persen) bagi BLUD Puskesmas dari pendapatan akrual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3).
- (3) Proporsi, distribusi dan indeksing remunerasi insentif serta besaran remunerasi lainnya bagi BLUD RSUD ditetapkan lebih lanjut oleh Direktur RSUD.
- (4) Proporsi, distribusi dan indeksing remunerasi insentif serta besaran remunerasi lainnya bagi BLUD Puskesmas ditetapkan lebih lanjut dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketiga Dasar Penetapan Remunerasi

Pasal 7

- (1) Remunerasi gaji bagi Pemimpin BLUD RSUD dan Puskesmas ditetapkan berdasarkan :
 - a. proporsionalitas berdasar jumlah pendapatan dan aset yang dikelola BLUD RSUD dan Puskesmas;
 - b. kesetaraan atau perimbangan dengan industri pelayanan sejenis;
 - c. kepatutan berdasar kemampuan pendapatan BLUD RSUD dan Puskesmas; dan
 - d. kinerja operasional BLUD RSUD dan Puskesmas berdasarkan hasil evaluasi kinerja BLUD RSUD dan Puskesmas dan atau hasil penilaian prestasi kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.
- (2) Perhitungan gaji Pemimpin BLUD RSUD dan Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan keputusan Pimpinan BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (3) Remunerasi gaji pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi gaji Pemimpin BLUD RSUD dan Puskesmas.

Pasal 8

Remunerasi insentif Pejabat Pengelola dan Pegawai ditetapkan berdasarkan indikator penilaian :

- a. Pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
- b. Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku (*competensi index*);
- c. Resiko kerja (*risk index*);
- d. Tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
- e. Jabatan yang disandang (*position index*); dan
- f. hasil/capaian kinerja (*performance index*).

BAB III
PENERIMA DAN PERHITUNGAN REMUNERASI

Bagian Kesatu
Penerima Remunerasi

Pasal 9

Penerima Remunerasi meliputi :

- a. Pejabat Pengelola BLUD RSUD dan Puskesmas yang terdiri dari pemimpin BLUD RSUD dan Puskesmas, pejabat keuangan dan pejabat teknis;
- b. Dewan Pengawas yang terdiri dari Ketua dan Anggota Dewan Pengawas, serta Sekretaris Dewan Pengawas; dan
- c. Pegawai BLUD RSUD dan Puskesmas terdiri dari ASN dan Tenaga Profesional Lainnya.

Pasal 10

- (1) Pemimpin BLUD RSUD dan Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), yang berstatus ASN dapat menerima Remunerasi berupa:
 - a. Gaji dan tunjangan tetap yang bersumber dari Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 - b. Insentif yang bersumber dari biaya operasional BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (2) Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3), yang berstatus ASN dapat menerima remunerasi berupa:
 - a. Gaji dan tunjangan tetap yang bersumber dari Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 - b. Insentif yang bersumber dari biaya operasional BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (3) Besaran penerimaan Remunerasi gaji dan insentif RSUD/Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), tidak boleh melebihi Perhitungan gaji Pemimpin BLUD RSUD dan Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).

Pasal 11

- (1) Pemimpin BLUD RSUD dan Puskesmas yang berstatus tenaga profesional lainnya menerima Remunerasi berupa gaji, insentif dan tunjangan lainnya.
- (2) Pegawai BLUD yang berasal dari tenaga profesional lainnya dan diangkat dengan Keputusan Bupati dan/atau Kepala Dinas Kesehatan menerima gaji dari APBD.
- (3) Gaji Pegawai BLUD yang berasal dari tenaga profesional lainnya yang diangkat dengan Keputusan Pimpinan BLUD menerima gaji dari biaya operasional BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (4) Besaran penerimaan gaji, insentif dan tunjangan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), setara dengan besaran penerimaan gaji, insentif dan tunjangan lainnya pejabat pengelola BLUD RSUD dan Puskesmas yang berstatus ASN.

- (5) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (4), sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 7 ayat (2) dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (6) Remunerasi gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (3), bersumber dari biaya operasional BLUD RSUD dan Puskesmas.

Pasal 12

- (1) Remunerasi dalam bentuk honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (2) Besaran 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 BLUD RSUD dan Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2);
 - b. Honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin BLUD RSUD dan Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin BLUD RSUD dan Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).
- (3) Honorarium dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas yang berstatus ASN yang telah menerima remunerasi atau tambahan penghasilan pegawai dapat dibayarkan sepanjang keberadaan sebagai dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas merupakan tugas tambahan/diluar tugas pokok dan fungsi.

Pasal 13

- (1) ASN selain Pejabat Pengelola BLUD RSUD dan Puskesmas mendapat Remunerasi berupa :
 - a. Gaji dan tunjangan tetap yang bersumber dari Pemerintah Daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 - b. Insentif yang bersumber dari biaya operasional BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (2) Pegawai Tenaga Profesional Lainnya pada BLUD RSUD dan Puskesmas mendapat Remunerasi berupa:
 - a. Gaji dan tunjangan lainnya yang bersumber dari biaya operasional BLUD RSUD dan Puskesmas yang besarnya ditetapkan sesuai peraturan Pimpinan BLUD RSUD dan Puskesmas, dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 - b. Insentif yang bersumber dari biaya operasional BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat menerima honorarium dan tunjangan lainnya yang ditetapkan dengan peraturan Pimpinan BLUD RSUD dan Puskesmas sesuai kemampuan keuangan BLUD RSUD dan Puskesmas dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 14

- (1) Pelaksana Kegiatan Pengelolaan Keuangan dan/atau Pengelolaan Barang mendapat Remunerasi berupa honorarium yang bersumber dari biaya operasional BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (2) Pelaksana Kegiatan Pengelolaan Keuangan dan/atau Pengelolaan Barang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
 - a. Pengguna Anggaran/Barang;
 - b. Kuasa Pengguna Anggaran/Barang;
 - c. Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK);
 - d. Bendahara Penerimaan;
 - e. Bendahara Pengeluaran;
 - f. Pejabat Teknis;
 - g. Bendahara Pengeluaran Pembantu;
 - h. Pembantu Bendahara Pengeluaran;
 - i. Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);
 - j. Pejabat/Panitia Pengadaan Barang/Jasa;
 - k. Panitia Penerima Hasil Pekerjaan (PPHP);
 - l. Penyimpan Barang;
 - m. Pengurus Barang; dan
 - n. Pembantu Pengurus Barang.
- (3) Honorarium untuk pengelola keuangan/barang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat dibayarkan apabila tugas yang dilaksanakan merupakan tugas tambahan/di luar tugas pokok dan fungsinya.
- (4) Besaran honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD RSUD dan Puskesmas dan ditetapkan oleh Pimpinan BLUD RSUD dan Puskesmas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 15

- (1) Remunerasi bonus atas prestasi dapat diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja luar biasa.
- (2) Penetapan prestasi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Bupati atas usulan Pimpinan BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (3) Usulan Pimpinan BLUD RSUD dan Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berdasarkan pada hasil penilaian dari tim yang dibentuk oleh Pimpinan BLUD RSUD dan Puskesmas.
- (4) Kriteria penilaian ditetapkan oleh Pimpinan BLUD RSUD dan Puskesmas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Besaran remunerasi bonus atas prestasi ditetapkan oleh Pimpinan BLUD RSUD dan Puskesmas dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD RSUD dan Puskesmas.

Pasal 16

Remunerasi pensiun bagi pegawai yang berstatus ASN diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD RSUD dan Puskesmas.

Pasal 17

- (1) Bagi pegawai tetap BLUD RSUD dan Puskesmas yang berstatus non ASN dapat diberi Remunerasi berupa pesangon.
- (2) Besaran pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan Pimpinan BLUD RSUD dan Puskesmas dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD RSUD dan Puskesmas, masa kerja, dan jabatan.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 12 tahun 2022 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Muaro Jambi (Berita Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2022 Nomor 12), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 19

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sengeti
pada tanggal 7 Juli 2023

Pj. BUPATI MUARO JAMBI,

BACHYUNI DELIANSYAH

Diundangkan di Sengeti
pada tanggal 7 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MUARO JAMBI,



BUDHI HARTONO
BERITA DAERAH KABUPATEN MUARO JAMBI TAHUN 2023 NOMOR ...

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI MUARO JAMBI

NOMOR : 15 TAHUN 2023

TANGGAL : 7 Juli 2023

PROPORSI, DISTRIBUSI DAN INDEKSING REMUNERASI INSENTIF SERTA
BESARAN REMUNERASI LAINNYA BAGI BLUD PUSKESMAS DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MUARO JAMBI

- A. Pengalaman dan masa kerja (*basic index*),
Dihitung secara Linear dengan pertambahan setiap tahun dengan berpedoman pada SK Terakhir dengan Tahun berjalan untuk ASN dan SK Pertama bagi Non ASN.
dengan penilaian:
- Kurang dari 5 (lima) tahun diberi tambahan nilai 2 (dua)
 - 5 (lima) tahun sampai 10 (sepuluh) tahun diberi tambahan nilai 5 (lima);
 - 11 (sebelas) tahun sampai 15 (lima belas) tahun diberi tambahan nilai 10 (sepuluh);
 - 16 (enam belas) tahun sampai 20 (dua puluh) tahun diberi tambahan nilai 15 (lima belas);
 - 21 (dua puluh satu) tahun sampai 25 (dua puluh lima) tahun diberi tambahan nilai 20 (dua puluh);
 - Lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun diberi nilai 25 (dua puluh lima).
- B. Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku (*competensi index*),
Meliputi jenis tenaga dan ilmu pengetahuan dengan rincian penilaian sebagai berikut :
- tenaga dokter, dokter gigi diberi nilai 150 (seratus lima puluh);
 - tenaga medis peserta program internsip, diberi nilai 75 (tujuh puluh lima);
 - tenaga apoteker atau tenaga profesi keperawatan, profesi kebidanan diberi nilai 100 (seratus);
 - tenaga kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 80 (delapan puluh);
 - tenaga kesehatan D3, diberi nilai 60 (enam puluh);
 - asisten tenaga kesehatan, diberi nilai 50 (lima puluh);
 - tenaga nonkesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 60 (enam puluh);
 - tenaga nonkesehatan D3, diberi nilai 50 (empat puluh);
 - tenaga nonkesehatan dibawah D3 diberi nilai 25 (dua puluh lima);
 - tenaga kesehatan dengan pendidikan S2 diberikan tambahan nilai 30 (tiga puluh);
 - tenaga nonkesehatan dengan pendidikan S2 diberikan tambahan nilai 10 (sepuluh); dan
 - peserta program penugasan khusus termasuk nusantara sehat, diber nilai sebesar 50% dari nilai sebagaimana dimaksud dalam hurup a, huruf c, huruf d, dan huruf e, sesuai dengan jenis ketenagaannya.
- Penilaian variabel jenis ketenagaan, didasarkan pada jenis pendidikan terakhir yang telah ditetapkan dan diakui oleh pejabat yang berwenang dibidang kepegawaian;
- C. Resiko kerja (*risk index*),
Dengan rincian penilaian :
- ringan meliputi petugas loket, petugas administrasi, penyuluh, diberi nilai 15 (lima belas);
 - sedang sanitarian, nutrisisionis, sopir, penjaga malam diberi nilai 20 (dua puluh);

- c. berat meliputi kepala BLUD, bendahara penerima, bendahara pengeluaran, dokter umum, dokter gigi, perawat, bidan, analis laboratorium, petugas kebersihan diberi nilai 25 (dua puluh lima).
- D. Tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*),
Dengan rincian penilaian:
- a. rendah, meliputi pelayanan non klinis dan administrasi diberi nilai 5 (lima);
 - b. sedang, meliputi pelayanan klinis diberi nilai 10 (sepuluh); dan
 - c. tinggi, meliputi pelayanan di ruang gawat darurat, persalinan, tindakan medis dan rawat inap, diberi nilai 15 (lima belas);
- E. Jabatan yang disandang (*position index*),
Dengan rincian:
- a. pemimpin di beri tambahan nilai 100 (seratus);
 - b. tenaga yang merangkap tugas sebagai bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran, kepala tata usaha, atau penanggung jawab penatausahaan keuangan lainnya (bendahara BOK) diberi tambahan nilai 50 (lima puluh);
 - c. pejabat teknis/pejabat pelaksana teknis kegiatan diberi nilai 40 (empat puluh);
 - d. pengelola barang diberi nilai 30 (tiga puluh);
 - e. penanggung jawab atau kordinator program/upaya/pelayanan diberi nilai 15 (lima belas);
 - f. pembantu bendahara (kasir) diberi nilai 10 (sepuluh);
- F. hasil/capaian kinerja (*performance index*),
Dinilai sebagai berikut :
- a. hadir setiap hari kerja diberi nilai 1 (satu) per hari;
 - b. terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai 7 (tujuh) jam dalam satu bulan, dikurangi nilai 1 (satu);
 - c. ketidakhadiran karena sakit paling banyak 3 (tiga) hari kerja dalam satu bulan, diberikan nilai sebagaimana dimaksud pada huruf a;
 - d. ketidakhadiran tanpa keterangan dalam 1 (satu) hari, dikurangi nilai 2 (dua); dan
 - e. penugasan oleh pejabat yang berwenang dan sesuai dengan tugas pokok fungsinya paling banyak 3 (tiga) hari kerja dalam satu bulan, diberikan nilai sebagaimana dimaksud pada huruf a.

FORMULASI/PERHITUNGAN VARIABEL

Jasa pelayanan yang diterima oleh masing-masing pegawai dihitung menggunakan formula penghitungan kriteria skor individu berdasarkan ketentuan, dengan menggunakan formula perhitungan sebagai berikut:

$$\Sigma P = (PV + (PV \times VK)) \times \text{Persentase Kehadiran}$$

$$\frac{\Sigma P \times \text{Jumlah Dana Remunerasi}}{\text{Jumlah Total Poin Keseluruhan}} = \text{Dana Yang Diterima}$$

Keterangan:

$$\Sigma P \text{ (Poin)} = \text{Jumlah Total Poin}$$

$$PV \text{ (Poin Variabel)} = \text{Poin Pengalaman dan masa kerja (A) + Poin Keterampilan, Ilmu Pengetahuan Dan Prilaku (B) + Poin Resiko Kerja (C) + Poin Tingkat Kegawatdaruratan (D) + Poin Jabatan Yang Disandang (E)}$$

$$\text{Persentase Kehadiran} = \frac{\text{Jumlah hadir}}{\text{jumlah hari kerja dalam satu bulan}} \times 100\%$$

Total Skor Individu merupakan akumulasi nilai yang dicapai sesuai dengan masing-masing Variabel.

JASA TINDAKAN PELAYANAN KESEHATAN

- a. Mekanisme jasa persalinan pada fasilitas kesehatan, diberikan kepada pemberi layanan/tim penolong persalinan sekurang-kurangnya 70% (tujuh puluh persen), dan paling banyak 30% dimanfaatkan untuk remunerasi dan operasional.
- b. Mekanisme jasa pelayanan rujukan dan ambulan, sekurang-kurangnya 70% (tujuh puluh persen) diberikan kepada pemberi layanan (supir dan nakes pendamping), dan paling banyak 30% dimanfaatkan untuk remunerasi dan operasional.
- c. Untuk jasa pelayanan di Puskesmas, 60% (enam puluh persen) untuk remunerasi dan 40% (empat puluh persen) untuk belanja operasional.
- d. Kegiatan Prolanis di Puskesmas, 100% (seratus Persen) dikelola untuk melaksanakan kegiatan prolanis sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pj. BUPATI MUARO JAMBI,

BACHYUNI DELIANSYAH