



BUPATI OGAN ILIR
PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN BUPATI OGAN ILIR
NOMOR 9 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS DINAS KESEHATAN
KABUPATEN OGAN ILIR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI OGAN ILIR,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Remunerasi untuk Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelayanan Teknis Puskesmas ditetapkan 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 tentang Pedoman Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4347);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
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 Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
10. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046);
13. Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir (Berita Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2016 Nomor 56) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2016 tentang



Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir (Berita Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2020 Nomor 50).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS DINAS KESEHATAN KABUPATEN OGAN ILIR

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Ogan Ilir.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.
3. Bupati adalah Bupati Ogan Ilir.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir.
5. Kepala Dinas Kesehatan adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir.
6. Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPT 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 termasuk jaringannya.
7. Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas yang selanjutnya disingkat BLUD Puskesmas adalah Puskesmas yang telah ditetapkan oleh Bupati untuk menerapkan pola pengelolaan keuangan BLUD.
8. Jaringan Puskesmas meliputi Puskesmas Pembantu, Puskesmas Keliling, Pondok Bersalin Desa (Polindes), dan Pondok Kesehatan Desa.
9. Remunerasi adalah pengeluaran biaya oleh BLUD Puskesmas sebagai imbalan jasa kepada pegawai dalam bentuk dan jenis komponen-komponen penghargaan dan perlindungan.
10. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD setiap bulan.
11. Tunjangan tetap adalah upah yang dananya bersumber dari Pemerintah Kabupaten dan/atau biaya operasional Puskesmas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas setiap bulan.
13. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji/Honorarium, yang diterima oleh Pemimpin BLUD, Pejabat Pengelola BLUD, dan Pegawai BLUD, yang ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip profesionalitas, kesetaraan, dan kepatutan berdasarkan kriteria/indeks beban kerja, indeks risiko, dan/atau indeks lainnya.
14. Pegawai BLUD adalah Pegawai BLUD Puskesmas.
15. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Ogan Ilir.
16. Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD, yang selanjutnya disebut RBA adalah dokumen rencana bisnis dan anggaran tahunan yang bersisi program,

n/

kegiatan, target kinerja pelayanan, kinerja keuangan dan anggaran biaya Puskesmas.

17. Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.
18. Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang selanjutnya disingkat DPA adalah dokumen yang memuat pendapatan dan belanja setiap Perangkat Daerah yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan APBD oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
19. Pimpinan BLUD UPT Puskesmas adalah kepala BLUD UPT Puskesmas pada Dinas Kesehatan.
20. Pejabat Pengelola BLUD adalah pimpinan BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLUD yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat keuangan BLUD, dan Pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.
21. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintahan.
22. Indikator Penilaian adalah perangkat untuk menentukan besaran skor individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya.

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan Pegawai BLUD UPT Puskesmas, serta untuk mewujudkan akuntabilitas, objektivitas, dan kelayakan penghasilan Pegawai BLUD.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah untuk memberikan dasar hukum sebagai pedoman pemberian Remunerasi pada BLUD UPT Puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan.

BAB II REMUNERASI

Pasal 3

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap dan insentif.

Pasal 4

- (1) Remunerasi berasaskan:
 - a. proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan;
 - b. kesetaraan yang memperhatikan keberadaan Puskesmas sekitar; dan
 - c. kepatutan yang melihat kemampuan pembiayaan BLUD UPT Puskesmas.
- (2) Remunerasi mempunyai filosofi:
 - a. menghargai kinerja perorangan dalam satu tim kerja yang memerlukan kebersamaan;
 - b. memberikan asas perlindungan bagi semua komponen baik unit pelayanan maupun unit penunjang dalam satu rantai nilai;

ny

- 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.

Pasal 5

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD; dan
 - b. Pegawai BLUD
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan.
- (3) Remunerasi dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. Gaji dan Honorarium yang diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang non PNS;
 - b. Insentif atau jasa pelayanan bagi Pegawai BLUD baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT), Nusantara Sehat (NS) serta tenaga kontrak bersumber Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK), yang ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan;
 - c. Insentif atau jasa pelayanan bagi Pegawai Non ASN yang dipekerjakan oleh Kepala Dinas Kesehatan selaku pemberi kerja (selain pasal 5 ayat 3 huruf b) diberi nilai 50% dari variabel Pendidikan, Tanggung Jawab Program/Aplikasi, Resiko Kerja, Kegawat daruratan, Kinerja dan kriteria penilaian skor lainnya sesuai ketentuan dalam variabel Indeks Skor Individu.
- (4) Sumber Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah sebagai berikut:
 - a. sumber Remunerasi berupa Gaji dan Honorarium berasal dari pendapatan BLUD dengan persentase paling banyak 10% (sepuluh persen) dari total pendapatan BLUD; dan
 - b. Sumber Remunerasi berupa insentif/jasa pelayanan berasal dari pendapatan dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional sebesar 60% (enam puluh persen) dan sumber pendapatan jasa pelayanan umum sebesar 20% (dua puluh persen) ditambah dana nonkapitasi Jaminan Kesehatan Nasional sebesar 20% (dua puluh persen).
- (5) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan setiap bulan.

Pasal 6

Pendapatan yang bersumber dari dana non kapitasi bagi bidan desa jejaring Puskesmas milik pemerintah dan Program Pengelolaan Penyakit Kronis (Prolanis) dibayarkan secara utuh, kecuali pendapatan non kapitasi yang berada di Puskesmas baik puskesmas rawat jalan maupun rawat inap, pembagiannya 70% (tujuh puluh persen) untuk jasa pemberi pelayanan, 20% untuk remunerasi dan 10% untuk operasional pelayanan kesehatan. Untuk pendapatan yang bersumber dari Jasa Umum pembagian pada komponen jasa pelayanan yaitu 80% untuk pemberi layanan 20% untuk remunerasi dan pada komponen jasa sarana 100% untuk operasional pelayanan kesehatan.

Pasal 7

Besaran Gaji dan Honorarium bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD non PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) ditetapkan oleh Pemimpin BLUD sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 8

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf b diberikan berdasarkan skor indeks individu.
- (2) Kriteria perhitungan skor indeks individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit mempertimbangkan variabel:
 - a. masa kerja;
 - b. keahlian/pendidikan/kompetensi;
 - c. risiko kerja;
 - d. kegawatdaruratan (*emergency*);
 - e. Jabatan;
 - f. status kepegawaian;
 - g. tanggung jawab program (*position Index*);
 - h. persentase kehadiran;
 - i. kinerja (*performance index*); dan
 - j. penalti kedisiplinan, kehadiran, ketepatan waktu tiba, dan pulang kantor.
- (3) Total skor indeks individu merupakan akumulasi nilai yang dapat dicapai dengan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

BAB III INDEKS SKOR INDIVIDU

Pasal 9

- (1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a, dihitung berdasarkan Surat Keputusan berkala terakhir bagi PNS dan Surat Keputusan pertama bagi non PNS, serta dihitung berdasarkan akumulasi masa kerja mulai dari kontrak pertama.
- (2) Keahlian/pendidikan dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b, adalah pendidikan yang linear dengan pekerjaan sesuai dengan Surat Keputusan terbaru dari pejabat yang berwenang.
- (3) Risiko kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c, merupakan penilaian risiko pegawai akibat kerja yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dan keuangan dalam menjalankan tugasnya.
- (4) Kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf d, merupakan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung atau penyegeraan pelayanan kepada pasien.
- (5) Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf e, merupakan jabatan formal yang menjadi tanggung jawab utama pegawai sesuai nomenklatur yang ada dalam BLUD UPT Puskesmas.
- (6) Status kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf f, merupakan status kepegawaian sesuai struktur penggajian PNS atau non PNS
- (7) Tanggung jawab program sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf g, merupakan jabatan formal yang menjadi tanggung jawab tambahan pegawai di luar nomenklatur yang ada dalam BLUD UPT Puskesmas terkait dengan pelaksanaan program dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi.
- (8) Persentase kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf h, merupakan penilaian atas kehadiran di UPT Puskesmas dengan jumlah akumulasi kehadiran dalam satu bulan.
- (9) Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf i, merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dan program dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi.



- (10) Penalti kedisiplinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf j, merupakan penilaian atas ketidakhadiran dan ketepatan waktu tiba dan pulang di UPT Puskesmas.

Pasal 10

Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf i, akan ditetapkan dengan peraturan Pemimpin BLUD UPT Puskesmas.

Pasal 11

Perhitungan pembagian insentif/jasa pelayanan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV
FORMULA INSENTIF

Pasal 12

Pemberian Remunerasi berupa insentif/jasa pelayanan kepada pejabat dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) b menggunakan formula penghitungan:

FORMULA INSENTIF JASA PELAYANAN

Persentase Kehadiran

x

Masa Kerja

+

Pendidikan/ Kompetensi

+

Risiko Kerja

+

Emergency

+

Jabatan

+

Status Kepegawaian

+

T.Jawab Program

+

Kinerja Peg.

+

Penalty Kedisiplinan

Total Seluruh Skor Pegawai

x

Jumlah Dana Jasa Pelayanan

Keterangan perhitungan:

- a. Persentase kehadiran = jumlah kehadiran dibagi jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan dikalikan 100% (seratus persen).
- b. Jumlah nilai skor variabel (penjumlahan seluruh unsur variabel yang diperoleh) dikalikan dengan persentase kehadiran.
- c. Hasil perkalian pada huruf b kemudian dibagi dengan total seluruh skor pegawai kemudian dikalikan dengan nilai jasa pelayanan yang akan dibagi

BAB V
PENATAUSAHAAN KEUANGAN

Pasal 13

- (1) Pemimpin BLUD UPT Puskesmas wajib melakukan pencatatan pengelolaan keuangan Remunerasi BLUD UPT Puskesmas secara tertib dan benar, yang berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap pembagian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai alat bukti dalam bentuk daftar penerimaan Remunerasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PELAKSANAAN SISTEM REMUNERASI

Pasal 14

- (1) Setiap penerima insentif/jasa pelayanan wajib dipotong pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Bendahara pengeluaran BLUD UPT Puskesmas wajib melakukan penatausahaan keuangan Remunerasi dengan baik, tertib, dan benar sesuai pedoman pengelolaan keuangan daerah.

BAB VII EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 15

- (1) Pemberian Remunerasi kepada PNS dan pegawai Non PNS dievaluasi setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Dinas Kesehatan untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk perbaikan sistem Remunerasi.
- (3) Kepala Dinas Kesehatan melaporkan pelaksanaan Remunerasi di BLUD UPT Puskesmas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 16

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Indralaya
pada tanggal, 3 Januari 2022

BUPATI OGAN ILIR,

PANCA WIJAYA AKBAR

Diundangkan di Indralaya
pada tanggal, 3 Januari 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR,

MUHSIN

BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR TAHUN 2022 NOMOR 7

- (2) Bendahara pengeluaran BLUD UPT Puskesmas wajib melakukan penatausahaan keuangan Remunerasi dengan baik, tertib, dan benar sesuai pedoman pengelolaan keuangan daerah.

BAB VII EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 15

- (1) Pemberian Remunerasi kepada PNS dan pegawai Non PNS dievaluasi setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Dinas Kesehatan untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk perbaikan sistem Remunerasi.
- (3) Kepala Dinas Kesehatan melaporkan pelaksanaan Remunerasi di BLUD UPT Puskesmas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 16

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Indralaya
pada tanggal, 3 Januari 2022

BUPATI OGAN ILIR,

dto.

PANCA WIJAYA AKBAR

Diundangkan di Indralaya
pada tanggal, 3 Januari 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR,

dto.

MUHSIN

BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR TAHUN 2022 NOMOR 9

Salinan sesuai dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN OGAN ILIR,



ROSIDI, M. Hum
PEMBINA /IV.a
NIP. 197507082005021003

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI OGAN ILIR
 NOMOR 9 TAHUN 2022
 TENTANG PEDOMAN REMUNERASI PADA
 BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT
 PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS DINAS
 KESEHATAN KABUPATEN OGAN ILIR

KRITERIA PENILAIAN SKOR DALAM PEMBAGIAN INSENTIF

Tabel 1: Dasar Perhitungan Skor Variabel Pendidikan dan Kompetensi

No	Keterangan	Skor
1	S1 Dokter Umum	150
2	S1 Dokter Gigi	150
3	S1 Profesi	100
4	S1/D4 Kesehatan	90
5	S1/D4 Non Kesehatan	80
6	D3 Kesehatan	60
7	D3 Non Kesehatan	50
8	D1 Diploma	40
9	SLTA/SMK/SMP/SD	25
10	S2 Kesehatan	160
11	S2 Non Kesehatan	100

Tabel 2: Dasar Perhitungan Skor Tanggung jawab/Jabatan

No	Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan	Skor
1	Pemimpin BLUD	250
2	Pejabat Keuangan	150
3	Bendahara Pengeluaran BLUD	130
4	Bendahara Penerimaan BLUD	120

Handwritten signature

5	Pejabat Teknis	80
6	Ketua SPI, Ketua Tim Mutu	70
7	Kepala Unit Pelayanan (Kepala Pustu & Dokter (Kecuali PKM yang tidak ada dokter)	90
8	Penanggung jawab UKP (Dokter (Kecuali PKM yang tidak ada dokter))	80
9	Penanggung jawab UKM	80
10	Pengurus Barang	70
11	Anggota SPI/Mutu	30
12	Pelaksana (ASN, PTT, NS serta Tenaga Kontrak BOK)	25

Tabel 3: Dasar Perhitungan Skor Tanggung jawab Program/Aplikasi

No	Dasar Perhitungan	Skor
1	PJ 1 Program/Aplikasi	10
2	PJ 2 Program/Aplikasi	20
3	PJ 3 Program/Aplikasi	25
4	PJ >3 Program/Aplikasi	35

Tabel 4: Dasar Perhitungan Skor Risiko Kerja

No	Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan	Skor
1	Pemimpin BLUD	200
2	Pejabat Keuangan	100
3	Bendahara Pengeluaran BLUD	90
4	Bendahara Penerimaan BLUD	80
5	Inventaris (pengurus barang)/Aspak	35
6	Laboratorium/Farmasi	30
7	Promkes , Gizi, Surveilans, Kesling	15



8	Administrasi	15
9	Rekam Medis	20
10	Rawat Jalan (BP, Lansia, Gigi, KIA, Imunisasi, TB)	25
11	Rawat Inap/IGD	40
12	Cleaning Service	10
13	Satpam	10
14	Sopir ambulance/Pusling	20

Tabel 5: Dasar Perhitungan Skor Kegawatdaruratan/Emergency

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Kegawatan	Skor
1	ADMINISTRASI: a. Staf administrasi perkantoran b. Staf administrasi dan keuangan (Staf PPTK, P-care, Pengurus Barang, Kepala TU) c. Petugas di bagian: Sterilisasi, Laundry, Sanitasi, Petugas Keamanan, petugas kebersihan dll	10
2	IGD/TINDAKAN MEDIS: a. Dokter Umum, dokter Gigi b. Perawat, Bidan	20
3	PELAYANAN KLINIS: a. Petugas pelayanan klinis di: Rawat inap, rawat jalan, Farmasi, sopir ambulans b. Petugas pelayanan klinis di: UGD, Laboratorium, Radiologi	20

Tabel 6: Dasar Perhitungan Skor Masa Kerja

No	Keterangan	Skor
1	Masa kerja ditentukan berdasarkan SK berkala terakhir bagi PNS, sedangkan untuk Non PNS dihitung berdasarkan akumulasi masa kerja mulai pada kontrak pertama. Untuk kelebihan masa kerja sampai dengan 6 (enam) bulan akan dibulatkan ke bawah, sedangkan kelebihan masa kerja di atas 6 bulan akan dibulatkan ke atas. Skor indeks untuk masa kerja adalah setiap 1 tahun dihitung 1 poin.	1 point /tahun



Tabel 7: Dasar Perhitungan Skor Status Kepegawaian

No	Dasar Perhitungan	Skor
1	Pegawai Negeri Sipil/P3K	5
2	PTT/Kontrak/NS	1

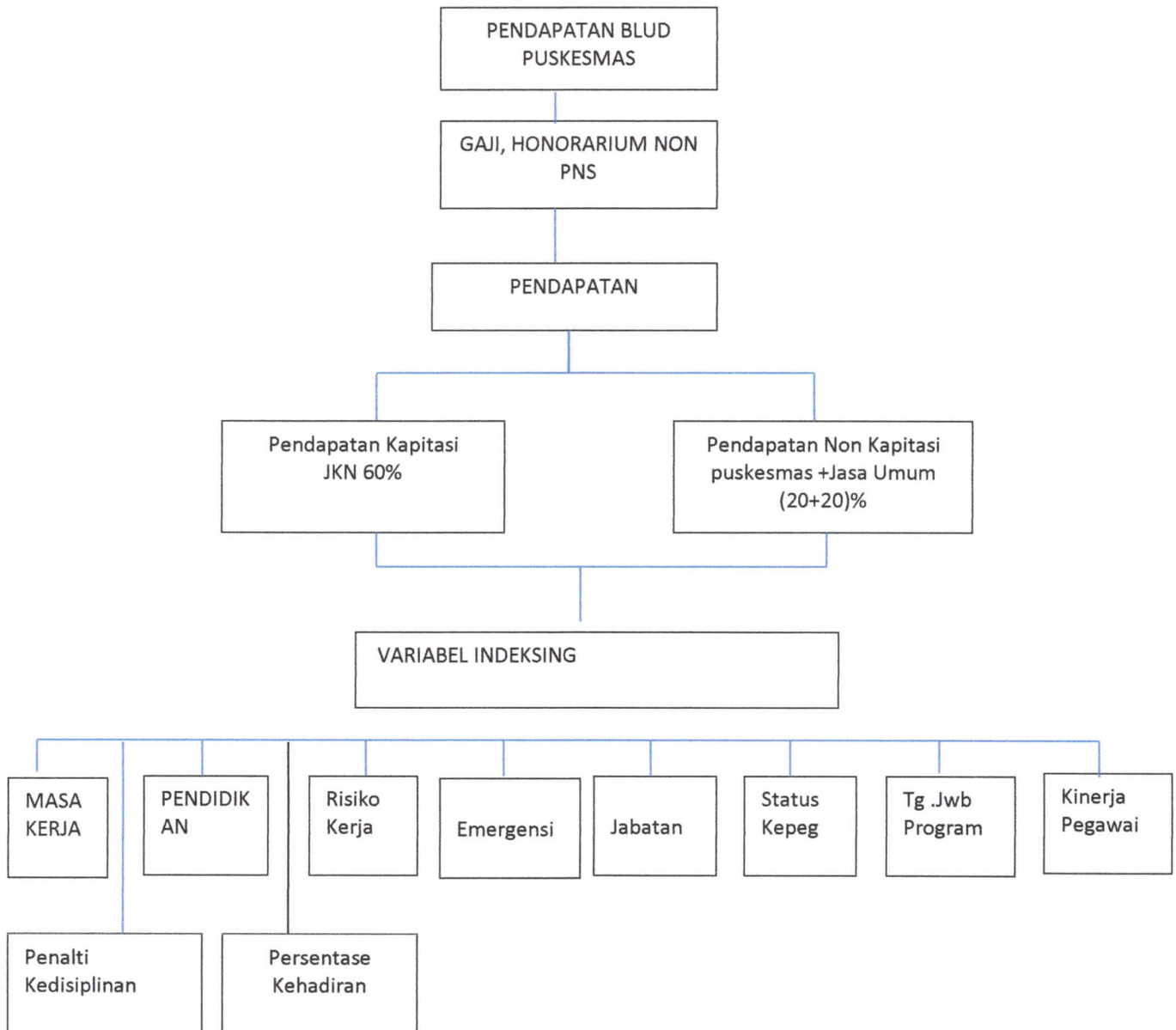
Tabel 8: Dasar Perhitungan Skor Penalti Kedisiplinan

No.	Dasar Perhitungan	Skor
1.	Bagi pegawai yang terlambat masuk kerja sesuai aturan yang berlaku dikenakan penalti kehadiran 2 (dua) poin untuk setiap Keterlambatan	-2%
2.	Bagi pegawai yang tidak hadir/tidak masuk kerja dikenakan penalti kehadiran 4 (empat) poin untuk setiap ketidakhadiran	-4%
3.	Bagi pegawai yang izin tidak masuk kerja karena alasan penting maksimum tiga hari kerja tidak dikenakan penalti kehadiran	-
4.	Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/tidak hadir karena sakit harus disertai surat keterangan dokter (maksimal 3 hari) dan bagi yang bersangkutan tidak ada pengurangan poin	-
5.	Bagi pegawai yang izin tidak masuk kerja/tidak hadir karena penugasan dari Pimpinan Puskesmas yang disertai surat tugas lebih dari tiga hari kerja bagi yang bersangkutan dikenakan penalti kehadiran 1(Satu) poin	-1%
6.	Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/tidak hadir karena sakit harus disertai surat keterangan dokter lebih dari 3 hari dan bagi yang bersangkutan dikenakan penalti kehadiran 3 poin	-3%
7.	Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/tidak hadir karena penugasan dari Pimpinan Puskesmas yang disertai surat tugas bagi yang bersangkutan tidak ada pengurangan poin	-
8.	Bagi pegawai yang mengambil cuti tahunan atau cuti besar, maka yang bersangkutan mendapatkan nilai poin sebesar nilai proporsional berdasarkan jumlah kehadiran yang dihitung sejak awal bulan sampai dengan yang bersangkutan mengambil cuti.	-

Tabel 9: Dasar Perhitungan Skor Kinerja

No.	Dasar Perhitungan	Skor
1.	a. Loyalitas (kepatuhan), penilaian terdiri dari: 1) Bila selalu patuh dengan aturan dan kebijakan di BLUD Puskesmas serta kebijakan yang dikeluarkan oleh Perangkat Daerah/instansi yang lebih tinggi, serta dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh Pimpinan dengan tepat waktu; 2) Kadang-kadang tidak patuh dengan aturan dan kebijakan di Puskesmas serta kebijakan yang dikeluarkan oleh Perangkat Daerah/instansi yang lebih tinggi, serta pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya kadang tidak diselesaikan dengan baik dan kadang terlambat; 3) Lebih sering tidak patuh dengan aturan dan kebijakan di Puskesmas serta kebijakan yang dikeluarkan oleh Perangkat Daerah/instansi yang lebih tinggi serta sering tidak selesai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	30 30 5
2.	b. Tanggung jawab, penilaiannya terdiri dari: 1) Bila memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tupoksi yang diberikan kepada pegawai dan hasil pekerjaan selesai dan dilaksanakan serta diarsipkan dengan baik; 2) Kadang-kadang tidak bertanggungjawab terhadap tupoksi yang diberikan kepada pegawai dan hasil pekerjaan selesai namun tidak diarsipkan dengan baik; 3) Lebih sering tidak bertanggungjawab terhadap tupoksi yang diberikan kepada pegawai dan Pekerjaan tidak selesai dan tidak diarsipkan dengan baik	30 20 5
3.	c. Motivasi kerja, penilaian terdiri dari: 1) Pegawai memiliki motivasi kerja tinggi, memiliki kemampuan dalam melakukan advokasi dan koordinasi dengan lintas program dan lintas sektor serta pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya untuk mendukung pelaksanaan tugas; 2) Pegawai memiliki motivasi kerja biasa, memiliki kemampuan melakukan koordinasi dengan baik, tetapi kurang bisa menciptakan iklim kerja yang kondusif dan harmonis dengan sesama mitra dalam pelaksanaan tugas; 3) Pegawai memiliki motivasi kerja rendah, kurang mempunyai kemampuan dalam melakukan koordinasi dengan berbagai pihak, kurang bisa menciptakan iklim kerja yang kondusif serta Kadang-kadang menimbulkan kekacauan.	

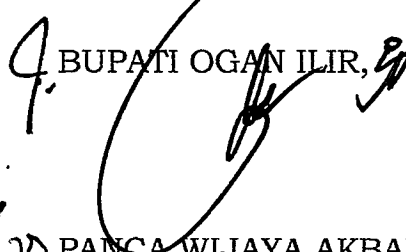
SKEMA REMUNERASI



Keterangan:

1. Persentase Insentif Jasa Pelayanan dari sumber pendapatan Kapitasi JKN ditetapkan sebesar 60%, dan dari sumber pendapatan non Kapitasi 20% dan jasa pelayanan umum sebesar 20%.
2. Masa kerja dihitung berdasarkan SK berkala terakhir bagi PNS, Non PNS dihitung berdasarkan akumulasi masa kerja dimulai pada kontrak pertama. Skor indeks adalah setiap 1 tahun dihitung 1 point.
3. Penetapan nilai indeks kompetensi dinilai dari Pendidikan Formal terakhir yang tercantum dalam SK Terakhir PNS maupun Pegawai BLUD Non PNS.
4. Penetapan nilai indeks Risiko merupakan risiko akibat kerja yang berdampak pada kesehatan, keselamatan atau risiko hukum dan keuangan dalam menjalankan tugas.
5. Emergensi beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak langsung
6. Penetapan nilai indeks jabatan, sesuai jabatan yang ditetapkan dalam Surat Keputusan.
7. Status kepegawaian apakah PNS atau Non PNS.
8. Tanggung jawab program merupakan jabatan formal yang menjadi tanggung jawab tambahan pegawai .

9. Penetapan nilai indeks kinerja, didasarkan pada penilaian SK Pimpinan BLUD setiap akhir bulan.
10. Persentase kehadiran sesuai jumlah kehadiran dibagi jumlah hari kerja dalam satu bulan dikalikan 100%.
11. Penetapan nilai indeks penalti kedisiplinan berdasarkan ketidakhadiran, ketepatan waktu tiba dan pulang.

BUPATI OGIAN ILIR,

PANCA WIJAYA AKBAR