



BUPATI PINRANG  
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI PINRANG  
NOMOR 22 Tahun 2016

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
PUSKESMAS KABUPATEN PINRANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PINRANG,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Puskesmas memerlukan sumber daya manusia yang profesional, berkualitas dan berkomitmen dan perlu diberikan insentif yang layak dan adil;
  - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 50 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Kabupaten Pinrang;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Kabupaten Pinrang;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
  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 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
  4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
  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 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
  7. 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);
  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 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);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
  11. Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Pinrang;
  12. Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Pemerintah Kabupaten Pinrang;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSKESMAS KABUPATEN PINRANG.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Pinrang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi

- kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pinrang.
  4. Puskesmas adalah Puskesmas di Kabupaten Pinrang.
  5. Badan Layanan Umum Daerah, yang selanjutnya disingkat BLUD adalah lembaga yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah untuk pengelolaan puskesmas.
  6. BLUD Puskesmas adalah puskesmas dengan pengelolaan badan layanan umum daerah.
  7. Pimpinan BLUD adalah Kepala Puskesmas.
  8. Sistem Remunerasi adalah sistem yang mengatur pengupahan Pegawai BLUD yang diberlakukan dilingkungan puskesmas.
  9. Pos remunerasi adalah pos penerima distribusi jasa pelayanan sebagai sumber dana insentif Pegawai BLUD pada sistem remunerasi.
  10. Insentif adalah tambahan pendapatan bagi seluruh Pegawai BLUD puskesmas yang dananya bersumber dari jasa pelayanan puskesmas dan/atau dari keuntungan penjualan usaha di puskesmas.
  11. Honorarium adalah upah yang dananya bersumber dari biaya operasional puskesmas.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

Maksud pengaturan sistem remunerasi ini adalah :

- a. adanya kejelasan dan kepastian hukum dalam penerimaan remunerasi pada BLUD Puskesmas; dan
- b. memberikan perlindungan dan adanya transparansi dalam melaksanakan pemanfaatan dan pembagian jasa pelayanan.

### Pasal 3

Tujuan penerapan sistem remunerasi dalam rangka pemanfaatan dan pembagian jasa pelayanan adalah untuk:

- a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas guna membangun citra pelayanan publik Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
  - b. meningkatkan kinerja keuangan dan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas yang melaksanakan sistem BLUD Puskesmas;
  - c. meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai di Puskesmas;
  - d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai dengan tanggung jawab profesi dan tugas pokok masing-masing;
  - e. terwujudnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan BLUD yang bersumber dari pendapatan pelayanan kesehatan maupun pendapatan lain;
  - f. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas; dan
  - g. berjalannya fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan Puskesmas secara efektif.
- 9

### BAB III JASA PELAYANAN

#### Pasal 4

- (1) Jasa pelayanan merupakan imbalan yang diterima oleh pelaksana atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite dan/atau rehabilitasi.
- (2) Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disebut sebagai insentif Pegawai BLUD yang pendistribusiannya diatur dalam sistem remunerasi.
- (3) Jasa pelayanan merupakan jasa pelayanan umum, jasa pelayanan JKN, dan jasa lainnya.
- (4) Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi atau pesangon.
- (5) Insentif terdiri dari insentif langsung dari presentase jasa pelayanan dihasilkan dan sisanya merupakan kontribusi ke dalam Pos Remunerasi yang selanjutnya didistribusikan keseluruh Pegawai BLUD yang selanjutnya disebut sebagai insentif tidak langsung.


### BAB IV GAJI

#### Pasal 5

- (1) Seluruh Pegawai BLUD Puskesmas berhak menerima remunerasi sesuai dengan ketentuan sistem remunerasi yang telah diatur.
- (2) Gaji pegawai bersumber dari Pemerintah dan Operasional Puskesmas.
- (3) Sumber biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dibiayai pemerintah adalah untuk Pegawai Negeri Sipil dan PTT Daerah dan Pusat, sumber biaya Operasional Puskesmas untuk pegawai BLUD.

### BAB V PROPORSI DISTRIBUSI PENDAPATAN DAN JASA PELAYANAN

#### Pasal 6

- (1) Proporsi pembagian pendapatan BLUD terdiri dari 60% (enam puluh perseratus) jasa pelayanan dan 40% (empat puluh perseratus) dialokasikan untuk biaya operasional dan biaya investasi dapat berupa biaya obat, alat kesehatan, bahan medis habis pakai, pelayanan kesehatan dalam gedung, luar gedung, operasional dan pemeliharaan kendaraan puskesmas keliling, bahan cetak atau alat tulis kantor, administrasi, koordinasi program, dan sistem informasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia kesehatan dan/atau pemeliharaan sarana dan prasarana atau sesuai kebutuhan BLUD Puskesmas.
  - (2) Jasa pelayanan khusus (persalinan, protesa, dan jasa dokter spesialis) terdiri dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) sebagai jasa pelayanan langsung dan 25% (dua puluh lima perseratus) untuk pos remunerasi.
- 

- (3) Proporsi pembagian pelayanan pemakaian Ambulance terdiri dari 60% (enam puluh perseratus) jasa pelayanan yang terdiri dari 50% (lima puluh perseratus) untuk sopir dan 50% (lima puluh perseratus) perawat/bidan sedangkan 40% (empat puluh perseratus) biaya BBM dan sisanya operasional.
- (4) Pembagian dan pembayaran jasa pelayanan yang belum diatur pada pasal ini akan ditetapkan kemudian oleh Kepala Dinas Kesehatan.

## BAB VI INSENTIF LANGSUNG PELAYANAN

### Pasal 7

- (1) Setiap penghasil jasa pelayanan dan tindakan berhak mendapatkan insentif langsung 60% (enam puluh perseratus) sebagai jasa pelayanan dan 40% (empat puluh perseratus) biaya operasional Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3).
- (2) Insentif langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 60% (enam puluh perseratus) jasa insentif langsung dan 40% (empat puluh perseratus) jasa pelayanan Pos Remunerasi.
- (3) Jasa insentif langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari 50% (lima puluh perseratus) untuk tenaga yang melaksanakan, 35% (tiga puluh lima perseratus) untuk pendamping/penanggung jawab dan 15% (lima belas perseratus) untuk pengelola BLUD.

## BAB VII INSENTIF TIDAK LANGSUNG

### Pasal 8

- (1) Dana dalam pos remunerasi merupakan kontribusi dari setiap penghasilan jasa.
- (2) Insentif berdasarkan *scoring* yang ditentukan dengan perhitungan *indexing* dimana rumus insentif = (score individu: total score puskesmas )x jumlah dana.

## BAB VIII INDEXING

### Pasal 9

- (1) *Indexing* merupakan teknik untuk menentukan besaran score individu Pegawai BLUD sesuai dengan beban kerja.
- (2) *Indexing* berdasarkan :
  - a. pengalaman dan masa kerja (*basic index*)
    - 1) 5 – 10 Tahun = 5
    - 2) 11- 15 Tahun = 10
    - 3) 16- 20 Tahun = 15
    - 4) 21 – 25 Tahun = 20
    - 5) Lebih 25 Tahun = 25
  - b. resiko kerja adalah nilai untuk resiko diterima Pegawai BLUD akibat pekerjaan :

|                                 |      |
|---------------------------------|------|
| Resiko kerja 1. Poliklinik      | = 5  |
| 2. Laboratorium/Apotek/Poligigi | = 10 |

9

3. Rawat Inap/UGD/Persalinan = 15

c. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*)

|            |         |      |
|------------|---------|------|
| Shif malam | ≥ 8     | = 20 |
|            | > 5 - 7 | = 15 |
|            | 3 - 5   | = 10 |
|            | 1 - 2   | = 5  |

|           |         |      |
|-----------|---------|------|
| Shif sore | ≥ 15    | = 20 |
|           | 10 - 14 | = 15 |
|           | 6 - 9   | = 10 |
|           | 1 - 5   | = 5  |

atau yang berhubungan dengan pasien, dipanggil di luar jam kerja :

|  |         |      |
|--|---------|------|
|  | ≥ 8     | = 20 |
|  | > 5 - 7 | = 15 |
|  | 3 - 5   | = 10 |
|  | 1 - 2   | = 5  |

d. jabatan, tanggung jawab (*pasision index*)

1) pimpinan BLU = 100

2) pejabat keuangan :

|   |      |
|---|------|
| a) pejabat pengelola/KTU                | = 30 |
| b) bendahara                            | = 50 |
| c) pendamping bendahara                 | = 10 |
| d) bendahara penerima                   | = 20 |
| e) pengurus barang                      | = 20 |
| f) jejaring                             | = 10 |
| g) tim verifikasi                       | = 10 |
| h) penanggung jawab program atau setara | = 10 |

3) pejabat teknis UKP/UKM = 15

e. kualifikasi (*capacity index*) adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualitas berdasarkan pendidikan dengan ketentuan sebagai berikut :

|   |       |
|---|-------|
| 1) Tenaga medis   | = 150 |
| 2) Apoteker/ners/S <sub>2</sub>                                 | = 100 |
| 3) S1/D4  | = 80  |
| 4) Non kesehatan / kesehatan D3 atau < D3 masa kerja > 10 tahun | = 60  |
| 5) Tenaga kesehatan atau < D3                                   | = 50  |
| 6) Non kesehatan < D3   | = 25  |

f. kinerja/kehadiran (*performance index*) adalah untuk mengukur poin kinerja berdasarkan poin kehadiran dikalikan dengan kinerja berdasarkan penilaian pimpinan BLUD :

$$CAPAIAN KINERJA = \frac{\text{Jumlah Kehadiran}}{\text{Jumlah hari kerja dalam 1 bulan}} \times \text{Kinerja}$$

|                    |      |
|--------------------|------|
| 1) Kinerja a).baik | = 15 |
| b).Cukup           | = 10 |
| c).Kurang          | = 5  |

2) Setiap kehadiran dapat 1 (satu) poin;

3) Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya, yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam dikurangi 1 (satu) poin;

9

- 4) Ketidakhadiran akibat sakit (keterangan dokter) dan/atau penugasan paling banyak 3 (tiga) hari, tetap diberikan nilai 1 (satu) poin; dan
  - 5) Ketidakhadiran sakit/cuti dan penugasan selama 1 (satu) bulan penilaian *score* tidak masuk capaian kinerja.
- (3) Total score individu adalah penjumlahan dari *score basic, risk, emergency, position, capacity* dikalikan *kinerja (performance)*
  - 4) Total score puskesmas adalah penjumlahan total score individu.
  - 5) Jumlah jasa pelayanan individu adalah total score individu dibagi total score puskesmas dikali jumlah dana.

## BAB IX KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 10

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pinrang  
pada tanggal, 2 Juni 2016

BUPATI PINRANG,

  
ASLAM PATONANGI

Diundangkan di Pinrang  
pada tanggal, 2 Juni 2016

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PINRANG,



SYARIFUDDIN SIDE

BERITA DAERAH KABUPATEN PINRANG TAHUN 2016  
NOMOR 22

9