



SALINAN

BUPATI PONOROGO
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI PONOROGO
NOMOR 2 TAHUN 2019

TENTANG

PEDOMAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD)
PUSKESMAS UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) DINAS KESEHATAN
KABUPATEN PONOROGO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PONOROGO,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Puskesmas, maka perlu diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan karyawan dan motivasi kerjanya;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012, juncto Pasal 50, Pasal 51, Pasal 52, Pasal 53, dan Pasal 54 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, maka perlu mengatur pedoman remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Puskesmas yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Puskesmas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya & Dati II Surabaya dengan mengubah Undang-undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Jawa Timur & Undang-Undang 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi

Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan DI. Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5063);
5. 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);
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 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 290, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5607);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6061);

11. 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;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual Pada Pemerintah Daerah;
13. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat;
14. 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
15. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan;
16. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;
18. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : 857/Menkes/SK/IX/2009 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Kesehatan di Puskesmas;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Ponorogo Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Ponorogo Tahun 2016 Nomor 6);
20. Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan (Berita Daerah Kabupaten Ponorogo Tahun 2016 Nomor 64);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSKESMAS UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) DINAS KESEHATAN KABUPATEN PONOROGO.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Ponorogo.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Ponorogo.
3. Bupati adalah Bupati Ponorogo.

4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.
5. Kepala Dinas Kesehatan adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.
6. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut 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 suatu bentuk imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
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 imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan
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 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 adalah semua pegawai yang bekerja di Puskesmas dan jaringannya, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non PNS yang tercatat secara resmi sebagai pegawai Puskesmas.
15. Indeks Kepuasan Karyawan selanjutnya disingkat IKK adalah indeks agregat atas penilaian karyawan terhadap kebijakan daerah dan/atau kebijakan pimpinan Dinas Kesehatan, pimpinan Puskesmas yang menyangkut iklim kerja, sarana kerja, pengembangan karier, peningkatan ketrampilan dan kesejahteraan karyawan.
16. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Ponorogo.
17. Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD, yang selanjutnya disebut RBA adalah dokumen rencana bisnis dan anggaran tahunan yang bersisi program, kegiatan, target kinerja pelayanan, kinerja keuangan dan anggaran biaya Puskesmas.
18. 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.

19. Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang selanjutnya disingkat DPA adalah dokumen yang memuat pendapatan dan belanja setiap SKPD yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan APBD oleh pengguna anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.

BAB II TUJUAN REMUNERASI

Pasal 2

Tujuan penerapan remunerasi adalah :

- a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di BLUD Puskesmas untuk membangun citra pelayanan publik Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
- b. meningkatkan kinerja keuangan dan kinerja pelayanan kesehatan di BLUD Puskesmas;
- c. meningkatkan kesejahteraan seluruh SDM di BLUD Puskesmas;
- d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja SDM dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai tanggungjawab profesi dan tugas pokok masing-masing;
- e. terwujudnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan daerah yang bersumber dari pendapatan fungsional BLUD Puskesmas;
- f. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan di BLUD Puskesmas; dan
- g. berjalannya fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan BLUD Puskesmas secara efektif dan efisien.

BAB III PRINSIP REMUNERASI

Pasal 3

Prinsip dalam penetapan remunerasi sebagai berikut :

- a. profesionalitas, bahwa remunerasi mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- b. proporsionalitas bahwa sistem remunerasi mengedepankan keseimbangan antara hak dan kewajiban semua pemangku kepentingan;
- c. transparansi, bahwa pembagian imbalan kerja dengan sistem remunerasi terbuka untuk semua pemangku kepentingan;
- d. kepatutan, bahwa memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
- e. kinerja, bahwa karyawan yang berkinerja lebih tinggi berhak mendapatkan remunerasi yang lebih tinggi dibanding karyawan yang tidak atau kurang berkinerja.

BAB IV KOMPONEN REMUNERASI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 4

- (1) Remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD, Pegawai BLUD, Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.

- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan BLUD dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD.

Pasal 5

Bentuk komponen remunerasi yang diberikan oleh BLUD Puskesmas dalam Peraturan Bupati ini adalah sebagai berikut :

- a. Gaji;
- b. Tunjangan Tetap;
- c. Honorarium; dan
- d. Insentif.

Bagian Kedua Gaji

Pasal 6

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, adalah komponen remunerasi yang diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD (yang terdiri dari Pemimpin BLUD, Pejabat Keuangan BLUD, Pejabat Teknis BLUD) dan Pegawai BLUD.
- (2) Gaji untuk Pemimpin BLUD Puskesmas paling tinggi senilai hasil perhitungan dari formula, sebagai berikut :

$$\text{Gaji} = \text{GD} + \text{Nba} + \text{Nbi}$$

- Gaji Dasar (GD) maksimal 1,25 (satu koma dua puluh lima) kali gaji PNS tertinggi yang ada di Puskesmas.
- a. Nilai Bobot Aset (Nba) dihitung berdasarkan 40% (empat puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian Aset (FPa) dengan Gaji Dasar;
 - b. Nilai Bobot *Income* (Nbi) dihitung berdasarkan 60% (enam puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian *Income* (FPi) dengan Gaji Dasar;
 - c. Faktor Penyesuaian Aset (FPa) merupakan skala FPa dari total aset yang tercantum dalam neraca BLUD Puskesmas; dan
 - d. Faktor Penyesuaian *Income* (FPi) merupakan skala pendapatan BLUD Puskesmas tahun terakhir.
- (3) Tabel penyesuaian Faktor Penyesuaian Aset (FPa) dan Faktor Penyesuaian *Income* (FPi) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Bupati ini.
 - (4) Dalam hal Pemimpin BLUD Puskesmas berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka gaji yang diterimakan adalah besaran hasil perhitungan remunerasi berupa gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikurangi dengan besarnya gaji yang diterima sebagai PNS.
 - (5) Pemimpin BLUD Puskesmas setiap awal tahun menghitung besarnya remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan nilai aset dan nilai pendapatan (*income/omset*) akhir tahun sebelumnya dengan berpedoman pada pola remunerasi yang telah ditetapkan.
 - (6) Gaji untuk Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis ditetapkan paling tinggi 90% (sembilan puluh persen) dari gaji Pemimpin BLUD.
 - (7) Gaji Pegawai BLUD yang PNS diberikan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
 - (8) Gaji Pegawai BLUD yang Non PNS ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Ketiga
Tunjangan Tetap

Pasal 7

- (1) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas yang bersumber dari Pendapatan BLUD.
- (2) Tunjangan Tetap untuk Pengelola BLUD diperhitungkan dengan mempertimbangan jabatan dan/atau kedudukan dalam pengelolaan BLUD, sesuai dengan Standart Biaya Umum Daerah.

Bagian Keempat
Honorarium

Pasal 8

- (1) Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas yang bersumber dari Pendapatan BLUD Non APBD.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. honorarium ketua Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari Gaji Pemimpin BLUD;
 - b. honorarium anggota Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 36% (tiga puluh enam persen) dari Gaji Pemimpin BLUD; dan
 - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 15% (lima belas persen) dari Gaji Pemimpin BLUD.

Bagian Kelima
Insentif

Pasal 9

- (1) Insentif dialokasikan paling tinggi 44% (empat puluh empat persen) dari Pendapatan BLUD non APBD.
- (2) Insentif diberikan dengan mempertimbangkan cakupan pelayanan yang formulanya diusulkan oleh Pemimpin BLUD kepada Bupati melalui Kepala Dinas Kesehatan dan ditetapkan dalam bentuk Peraturan Bupati.
- (3) Pembagian insentif ditetapkan dengan mempertimbangkan :
 - a. Point Variabel Ketenagaan, yang diperhitungkan dengan menjumlahkan point pendidikan dan kompetensi, jabatan dan masa kerja. Pendidikan adalah pendidikan yang linear dengan pekerjaan sesuai dengan surat keputusan terbaru dari pejabat yang berwenang. Jabatan merupakan jabatan formal yang menjadi tanggungjawab utama pegawai dan jabatan tambahan lainnya serta jabatan sebagai penanggungjawab program. Masa kerja ditentukan berdasarkan SK berkala terakhir bagi PNS, sedangkan untuk Non PNS dihitung berdasarkan akumulasi masa kerja mulai pada kontrak pertama, dengan rumus sebagai berikut :

Point Variabel Ketenagaan = Point Pendidikan + Point Jabatan + Point Masa Kerja

- b. Point Variabel Ketidakhadiran, merupakan hasil perkalian antara point perhari dengan jumlah hari tidak masuk dan keterlambatan hadir atau pulang sebelum waktunya yang tidak ditoleransi. Keterlambatan hadir atau pulang sebelum waktunya yang tidak ditoleransi diakumulasi per 7 (tujuh) jam dipoint 1 (satu) hari (sama dengan tidak masuk 1 (satu) hari). Point perhari merupakan total point ketenagaan dibagi hari kerja efektif. Point variabel ketidakhadiran berfungsi sebagai point pengurang atas point variabel ketenagaan, rumus point ketidakhadiran adalah sebagai berikut :

Point Ketidak hadiran = Jumlah ketidak hadiran x Point per hari

$$\text{Point per hari} = \frac{\text{Point Variabel Ketenagaan}}{\text{Hari kerja efektif}}$$

- c. Point Variabel Risiko, merupakan penilaian risiko akibat kerja yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dan keuangan dalam menjalankan tugasnya, yang dikelompokkan dalam 4 (empat) jenjang (*grade*). Semakin tinggi risiko pekerjaan semakin tinggi *gradenya*.
- d. Point Variabel Kegawatdaruratan, merupakan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung atau penyegeraan pelayanan yang dikelompokkan dalam 4 (empat) jenjang (*grade*);
- e. Point Variabel Capaian Kinerja, merupakan penilaian capaian kinerja pegawai dalam kegiatan Upaya Kesehatan Perorangan yang dicapai setiap pegawai dalam periode waktu tertentu yang berpengaruh pada kinerja unit layanan dan kinerja keseluruhan layanan, dengan formula sebagai berikut :

$$\text{Point Variabel Capaian Kinerja} = \frac{\text{Capaian kinerja unit}}{\text{Capaian kinerja total}} \times \text{bobot unit} \times \text{bobot individu}$$

- capaian kinerja unit pendukung adalah total capaian kinerja puskesmas dikurangi capaian kinerja rawat inap, pustu dan capaian kinerja polindes/ponkesdes.
- jumlah capaian kinerja unit adalah jumlah kunjungan per unit dalam periode waktu tertentu.

- (4) Jumlah insentif yang diterima oleh masing-masing pengelola BLUD maupun pegawai BLUD dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$\text{IP (Insentive Personal)} = \frac{\text{Total point personal}}{\text{Total point seluruh pegawai}} \times \text{total insentif}$$

$$\text{TPP (Total Point Personal)} = \text{PKK} + \text{PVR} + \text{PVK} + \text{PVCK}$$

Keterangan :

- TPP = Total Point Personal
- PKK = Point Ketenagaan – Point Ketidakhadiran
- PVR = Point Variabel Risiko
- PVK = Point Variabel Kegawatdaruratan
- PVCK = Point Variabel Capaian Kinerja

- (5) Dasar perhitungan pembagian insentif sebagaimana tercantum dalam Lampiran II sebagai bagian tak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V PENATAUSAHAAN KEUANGAN

Pasal 10

- (1) Pemimpin BLUD Puskesmas wajib melakukan pencatatan pengelolaan keuangan remunerasi BLUD Puskesmas secara tertib, benar berpedoman pada sistem akuntansi keuangan yang berlaku.
- (2) Realisasi pembagian remunerasi disesuaikan dengan perencanaan alokasi anggaran remunerasi
- (3) Setiap pembagian remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai alat bukti dalam bentuk daftar penerimaan remunerasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- (4) Kepala Dinas Kesehatan wajib melakukan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan sistem remunerasi sesuai peraturan perundangan.

BAB VI PELAKSANAAN SISTEM REMUNERASI

Pasal 11

- (1) Masing-masing BLUD Puskesmas membentuk Tim Remunerasi yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD Puskesmas sebagai pelaksana sistem remunerasi BLUD Puskesmas.
- (2) Setiap penerima remunerasi wajib dipotong pajak penghasilan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Bendahara pengeluaran BLUD Puskesmas wajib melakukan penatausahaan keuangan remunerasi dengan baik, tertib dan benar sesuai pedoman pengelolaan keuangan daerah dan sistem akuntansi keuangan BLUD.

BAB VII PENYESUAIAN PEDOMAN REMUNERASI

Pasal 12

Pedoman remunerasi ini bersifat dinamis sejalan dengan penyesuaian atau perubahan besaran tarif pelayanan dan/atau kesepakatan bersama Pemimpin BLUD Puskesmas, Kelompok Profesi dan disetujui oleh Kepala Dinas Kesehatan.

BAB VIII MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 13

- (1) Pemimpin BLUD Puskesmas secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi Pedoman Remunerasi.
- (2) Setiap tahun Pemimpin BLUD Puskesmas wajib menyusun Laporan Kinerja Pelayanan dan Laporan Kinerja Keuangan sesuai peraturan perundangan.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Bupati melalui Kepala Dinas Kesehatan.

BAB IX
MASA PERALIHAN

Pasal 14

- (1) Pedoman remunerasi ini berlaku paling lambat 3 (tiga) bulan sejak ditetapkan Peraturan Bupati ini, agar Dinas Kesehatan dan/atau Pemimpin BLUD Puskesmas dapat melakukan persiapan teknis dan sosialisasi kepada seluruh karyawan.
- (2) Pemimpin BLUD Puskesmas wajib melakukan persiapan implementasi sesuai batas waktu yang ditetapkan.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 13 Tahun 2016 tentang Sistem Remunerasi pada Puskesmas Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 16

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ponorogo
pada tanggal 2 Januari 2019

BUPATI PONOROGO,
TTD.

H. IPONG MUCHLISSONI

Diundangkan di Ponorogo
pada tanggal 2 Januari 2019

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PONOROGO,
TTD.

AGUS PRAMONO

BERITA DAERAH KABUPATEN PONOROGO TAHUN 2019 NOMOR 2.

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH

CATUR HERTIYAWAN, S.H.
NIP. 19640707 199303 1 008

LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI PONOROGO
NOMOR : 2 TAHUN 2019
TANGGAL : 2 Januari 2019

TABEL SKALA FAKTOR PENYESUAIAN ASET (FPA) DAN SKALA FAKTOR
PENYESUAIAN INCOME/OMSET/PENDAPATAN (FPI)

No.	Total Aset (milyar)	Fpa	Total <i>Income/Omset</i> (milyar)	FPI
1.	Sampai dengan Rp. 50 M	0,10	Sampai dengan Rp. 5 M	0,10
2.	Rp. 50M sd. Rp. 100 M	0,20	Rp. 5M sd. Rp. 10 M	0,20
3.	Rp. 100M sd. Rp. 200 M	0,30	Rp. 10M sd. Rp. 20 M	0,30
3.	Rp. 200M sd. Rp. 400 M	0,40	Rp. 20M sd. Rp. 40 M	0,40
4.	Rp. 400M sd. Rp. 800 M	0,50	Rp. 40M sd. Rp. 80 M	0,50
5.	Rp. 800M sd. Rp. 1.600 M	0,60	Rp. 80M sd. Rp. 160 M	0,60
6.	Rp. 1.600M sd. Rp. 2.400 M	0,70	Rp. 160M sd. Rp. 240 M	0,70
7.	Rp. 2.400M sd. Rp. 3.200 M	0,80	Rp. 240M sd. Rp. 360 M	0,80
8.	Rp. 3.200M sd. Rp. 4.000 M	0,90	Rp. 360M sd. Rp. 400 M	0,90
9.	Lebih dari Rp. 4.000 M	1	Rp. 400 M sd. 1.000 M	1
10.			Lebih dari Rp. 1.000 M	1,5

Keterangan :

- a. Nilai aset, didasarkan pada total nilai aset yang tercantum dalam Neraca Tahun terakhir Puskesmas BLUD.
- b. Nilai income/omset, didasarkan pada realisasi pendapatan Puskesmas BLUD.

BUPATI PONOROGO,

TTD.

H. IPONG MUCHLISSONI

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH

CATUR HERTIYAWAN, S.H.
NIP. 19640707 199303 1 008

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI PONOROGO
 NOMOR : 2 TAHUN 2019
 TANGGAL : 2 Januari 2019

KRITERIA PENILAIAN DALAM PEMBAGIAN INSENTIF

Tabel 1 : Dasar Perhitungan Point Variabel Pendidikan dan Kompetensi

No	Dasar Perhitungan	Point
A.	JENJANG PENDIDIKAN FORMAL (Linear dengan pekerjaannya)	
1.	Dokter Umum/Dokter Gigi/S2	150
2.	Apoteker/Ners	100
3.	Tenaga Kesehatan lainnya (S1; D4)	80
4.	Tenaga Kesehatan (D3)	60
5.	Non Tenaga Kesehatan minimal D3, Asisten Tenaga Kesehatan	50
6.	Non Tenaga Kesehatan dibawah D3	25

Tabel 2 : Dasar Perhitungan Point Variabel Jabatan

No	Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan	Point
1.	Pemimpin BLUD	200
2.	Kepala Puskesmas	150
3.	Pejabat Keuangan	60
4.	Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Bendahara Pengeluaran	50
5.	Bendahara Penerimaan, Staf Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Pengurus Barang, P-Care, Kepala Tata Usaha	30
6.	PJ Program, PJ Pelayanan	10 per program/ pelayanan

Tabel 3 : Dasar Perhitungan Point Variabel Masa Kerja

No	Dasar Perhitungan	Point
1	Masa Kerja s.d. 5 tahun	2
2.	Masa Kerja > 5 - 10 tahun	5
3.	Masa Kerja > 10 - 15 tahun	10
4.	Masa Kerja > 15 - 20 tahun	15
5.	Masa Kerja > 20 - 25 tahun	20
6.	Masa Kerja > 25 - 30 tahun	25
7.	Masa Kerja > 30 tahun	30

Tabel 4 : Dasar Perhitungan Point Variabel Risiko

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Risiko	Point	Dasar Perhitungan Tingkat Risiko	Point
1.	<p>RISIKO TERTULAR PENYAKIT</p> <p>TINGKAT RISIKO RENDAH :</p> <p>a. Staf Administrasi perkantoran.</p> <p>b. Staf administrasi pelayanan (pendaftaran, rekam medik, admin rawat inap, admin rawat jalan)</p> <p>c. Staf administrasi keuangan (Staf PPTK, P-care, Pengurus Barang, Kepala TU)</p> <p>d. KPA (Kuasa Pengguna Anggaran), Pejabat Keuangan (PK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran)</p> <p>e. Petugas Keamanan</p>	10	<p>RISIKO HUKUM DAN KEUANGAN</p> <p>TINGKAT RISIKO RENDAH :</p> <p>a. Staf administrasi perkantoran</p> <p>b. Staf administrasi pelayanan (pendaftaran, rekam medik, admin rawat inap, admin rawat jalan)</p> <p>c. Petugas Dapur, Ahli Gizi, Petugas Farmasi, Fisioterapist, petugas keamanan, petugas kebersihan, Sopir ambulans</p>	10
2.	<p>TINGKAT RISIKO SEDANG :</p> <p>a. Sanitarian, Petugas kebersihan, Petugas Dapur, Ahli Gizi, Petugas Farmasi, Fisioterapist, Sopir ambulans, Promkes pendaftaran pasien, Petugas Elektromedis</p>	20	<p>TINGKAT RISIKO SEDANG :</p> <p>a. Staf administrasi keuangan (Staf PPTK, P-care, Petugas Barang)</p> <p>b. Sanitarian, Tenaga Elektromedis</p>	20
3.	<p>TINGKAT RISIKO TINGGI :</p> <p>a. Petugas pelayanan klinis di : Rawat inap, Rawat jalan</p>	30	<p>TINGKAT RISIKO TINGGI :</p> <p>a. Petugas pelayanan klinis di : Rawat inap, Rawat jalan, UGD, Kamar Bersalin, Radiologi, Laboratorium</p>	30
4.	<p>TINGKAT RISIKO SANGAT TINGGI</p> <p>a. Petugas pelayanan klinis di : UGD, Kamar Bersalin, Radiologi, Poli Gigi, Laboratorium, laundry, Sterilisasi</p>	40	<p>TINGKAT RISIKO SANGAT TINGGI</p> <p>a. KPA (Kuasa Pengguna Anggaran), Pejabat Keuangan (PK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK). Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran</p>	40

Tabel 5 : Dasar Perhitungan Point Variabel Kegawatdaruratan

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Kegawatan	Point
1.	EMERGENCY GRADE 1 : a. Staf administrasi perkantoran b. Staf administrasi keuangan (Staf PPTK, P-care, Pengurus Barang, Kepala TU) c. Petugas di bagian : Sterilisasi, Laundry, Sanitasi, Petugas Keamanan, petugas kebersihan	10
2.	EMEGENCY GRADE 2 : a. Staf administrasi pelayanan (pendaftaran, rekam medis, admin rawat inap, admin rawat jalan) b. Ahli Gizi	20
3.	EMERGENCY GRADE 3 : a. Petugas pelayanan klinis di : Rawat inap, rawat jalan, Farmasi, sopir ambulans	30
4.	EMEGENCY GRADE 4 : a. Petugas pelayanan klinis di : UGD, Laboratorium, Radiologi	40

Dasar Perhitungan Point Variabel Capaian Kinerja

Tabel 6 Daftar Jenis Unit Layanan

No.	Jenis Unit
1	Unit Utama
	a. Unit rawat Jalan
	1.1 Klinik umum
	1.2 Klinik Gigi
	1.3 Klinik KIA dan KB
	1.4 Klinik Imunisasi
	1.5 Klinik Lansia
	1.6 Laboratorium
	1.7 Fisioterapi
	1.8 Klinik Sanitasi
	1.9 Pojok Gizi
	1.10 Radiologi
	1.11 Pustu
	1.12 Polindes dan Ponkesdes
	1.13 Unit Layanan Lainnya
	b. Unit Gawat Darurat/Rawat Inap/PONED
	1.1 UGD
	1.2 Rawat Inap
	1.3 PONED
	c. Pelayanan Rujukan
2.	Unit Pendukung
	a. Loker
	b. Apotik
	c. Kasir

Tabel 7 Bobot Individu dan Bobot Unit Layanan

No.	Keterangan		
1	2		
1.	BOBOT INDIVIDU		
	a.	UNIT RAWAT JALAN/JARINGAN	Bobot Individu
		Dokter/Drg <i>On Site</i>	60
		Dokter/Drg Konsulen	30
		Paramedis perawatan (penuh)	40
		Paramedis perawatan (terjadwal)	35
		Paramedis Non perawatan	30
		Admin pelayanan (Non Paramedis)	20
	b.	UGD/RAWAT INAP/PONED	Bobot Individu
		Dokter <i>On Site</i>	60
		Dokter Konsulen	30
		Paramedis jaga di UGD > 20 x / bulan	40
		Paramedis jaga di UGD 16 -20 x / bulan	30
		Paramedis jaga di UGD 13 - 15 x / bulan	20
		Paramedis jaga di UGD 9 - 12 x / bulan	15
		Paramedis jaga di UGD 5 - 8 x / bulan	10
		Paramedis jaga di UGD 1 - 4 x / bulan	5
		Admin jaga di UGD > 20 x / bulan	24
		Admin jaga di UGD 16 -20 x / bulan	20
		Admin jaga di UGD 13 - 15 x / bulan	16
		Admin jaga di UGD 9 - 12 x / bulan	12
		Admin jaga di UGD 5 - 8 x / bulan	8
		Admin jaga di UGD 1 - 4 x / bulan	4
		Tenaga Nutrisisionis	16
	c.	PELAYANAN RUJUKAN	Bobot Individu
		Sopir Ambulance	60
		Paramedis	40
	d.	UNIT PENDUKUNG	Bobot Individu
		Apoteker	60
		Asisten Apoteker	40
		Pelaksana pelayanan kefarmasian	20
		Ahli rekam medis (D3)	40
		Pelaksana pelayanan rekam medis	20
		Petugas loket pendaftaran (full)	40
		Petugas loket pendaftaran (tambahan)	20
		Kasir	40
		Dapur dan/atau laundry	20

1	2
---	---

2.	BOBOT UNIT		
		UNIT	BOBOT UNIT
	a.	UGD, Rawat Inap, PONED, Rujukan Kegawatan	6
	b.	Klinik umum, Klinik KIA-KB, Pustu, Polindes, Klinik Gigi, Laboratorium, Klinik Imunisasi, Klinik Lansia	3
	c.	Farmasi, Fisioterapi, Radiologi, Pojok Gizi, Klinik Sanitasi	2
	d.	Loket, Kasir	1

BUPATI PONOROGO,

TTD.

H. IPONG MUCHLISSONI

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH


CATUR HERTIYAWAN, S.H.
NIP. 19640707 199303 1 008