



SALINAN

BUPATI BANDUNG BARAT
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT
NOMOR 51 TAHUN 2023
TENTANG

REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI BLUD PADA
PUSKESMAS DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG BARAT,

Menimbang : bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Pejabat Pengelola Dan Pegawai BLUD Pada Puskesmas Di Lingkungan Dinas Kesehatan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4688);
2. Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 161, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5080);
3. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);

6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
MEMUTUSKAN :
- Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI BLUD PADA PUSKESMAS DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Bupati adalah Bupati Bandung Barat.
4. Dinas Kesehatan yang selanjutnya disebut Dinas, adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kesehatan.
5. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan dan mengoordinasikan Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif dengan mengutamakan promotif dan preventif di wilayah kerjanya.
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 pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
7. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah yang selanjutnya disebut PPKD adalah Pejabat Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bandung Barat.
8. Dewan pengawas adalah Dewan Pengawas BLUD pada Puskesmas dan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
9. Pejabat Pengelola BLUD adalah pejabat yang bertanggungjawab atas pelaksanaan pemberian layanan umum terutama pada aspek manfaat yang dihasilkan yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD.
10. Pemimpin BLUD adalah Kepala Puskesmas di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung Barat.
11. Pejabat Keuangan adalah pejabat yang mempunyai fungsi sebagai penaggungjawab keuangan BLUD dan bertanggungjawab pada pemimpin BLUD.

12. Pegawai BLUD terdiri dari pegawai PNS dan Pegawai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau Tenaga Profesional yang bekerja di lingkungan BLUD Puskesmas yang diangkat oleh Keputusan Bupati atau Keputusan Pimpinan BLUD.
13. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
14. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
15. PNS yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS/Calon PNS Daerah dan Pusat yang melaksanakan tugas pada Perangkat Daerah atau unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat atau Pegawai Daerah yang ditugaskan pada intansi lain dalam wilayah Kabupaten Bandung Barat.
16. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
17. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus, pesangon dan/atau pensiun.
18. Pelayanan Kesehatan adalah pelayanan kesehatan perorangan paripurna di BLUD meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif.
19. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medik dan/atau pelayanan lainnya.
20. Sistem Pembagian Jasa Pelayanan adalah suatu metode/cara pemanfaatan dan pembagian komponen jasa pelayanan dari pendapatan retribusi dalam bentuk insentif yang diterima oleh pelaksana pelayanan dan petugas lainnya berdasarkan kriteria/indeks beban kerja, indeks risiko, dan/atau indeks lainnya.
21. Indeksing adalah variabel yang ditetapkan untuk menghitung besaran jasa pelayanan.
22. Indeks Dasar adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan pengalaman kerja dan mass kerja dalam satuan tahunan atau ukuran lain yang dipersamakan.
23. Indeks Kemampuan adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan/atau pelatihan terakhir sebagai representasi kemampuan, penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan.
24. Indeks Risiko Kerja adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan penilaian risiko kerja yang

- berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dalam menjalankan tugasnya.
25. Indeks Kegawatan adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan tugas kesehariannya yang membutuhkan tingkat kecepatan, ketepatan, dan penyegeraan pelayanan dalam rangka penyelamatan jiwa (life saving) atau kegawat- daruratan lainnya.
 26. Indeks Jabatan adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan jenjang jabatan yang disandangnya dalam organisasi.
 27. Indeks Kinerja adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan kinerja yang dihasilkan melalui penilaian kinerja (performance appraisal) yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai atau penilaian lain yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan kinerja pegawai.
 28. Bobot (Rating) adalah pemberian bobot nilai pada setiap indeks berdasarkan kriteria bahwa indeks tersebut rating- nya lebih tinggi satu dari yang lain.
 29. Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai secara tim kerja berupa kinerja pelayanan dan kinerja keuangan yang terukur.
 30. Surat Tanda Registrasi yang selanjutnya disingkat STR adalah bukti tertulis yang diberikan oleh konsil masing masing Tenaga Kesehatan kepada Tenaga Kesehatan yang telah diregistrasi.
 31. Surat Izin Praktik yang selanjutnya disingkat SIP adalah bukti tertulis yang diberikan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota kepada Tenaga Kesehatan sebagai pemberian kewenangan untuk menjalankan praktik.

Bagian Kedua
Tujuan dan Prinsip

Pasal 2

Pemberian Remunerasi bertujuan untuk:

- a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan pada BLUD dan untuk membangun citra pelayanan publik Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
- b. meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan dan kinerja keuangan pada BLUD;
- c. meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai BLUD;
- d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai tanggung jawab profesi dan tugas pokok masing-masing;
- e. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan pada BLUD; dan
- f. berjalannya fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan BLUD secara berhasil guna.

Pasal 3

Remunerasi UPT Puskesmas BLUD ditetapkan berdasarkan prinsip :

- a. Proporsionalitas, bahwa pemanfaatan dan pembagian remunerasi atas dasar proporsi antara pemberi pelayanan langsung dan pemberi pelayanan tidak langsung berdasarkan kesepakatan bersama antara pemangku

- kepentingan. Remunerasi dalam bentuk insentif yang diterima oleh pemberi pelayanan langsung secara proporsional lebih besar dibandingkan dengan pemberi pelayanan tidak langsung;
- b. Kesetaraan, dengan memperhatikan UPT Puskesmas BLUD sekitar dan kepatutan, merupakan hak pegawai yang patut diterima setelah melaksanakan kewajibannya sesuai beban kerja, tanggung jawab dan risiko kerja yang telah ditunaikan berdasarkan kemampuan keuangan BLUD;
 - c. kewajaran, besaran Remunerasi merupakan batas yang wajar pada pegawai sejenis sesuai prestasi kerja, kompetensi, risiko, tanggung jawab, dan posisi jabatan yang diembannya;
 - d. kinerja, besaran Remunerasi disesuaikan dengan kinerja masing-masing pegawai; dan
 - e. indeks harga Daerah/wilayah, besaran Remunerasi disesuaikan dengan harga pasar di Daerah.

BAB II REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Pejabat pengelola dan pegawai UPT Puskesmas BLUD diberikan Remunerasi sesuai dengan tanggungjawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi:
 - a. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan yang diberikan kepada PNS maupun PPPK atau tenaga professional;
 - b. tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan;
 - c. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji;
 - d. bonus atas prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu;
 - e. pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan/atau
 - f. pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
- (3) Pejabat pengelola menerima Remunerasi sebagaimana pada ayat (2) meliputi:
 - a. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap diluar gaji setiap bulan;
 - c. bersifat imbalan kerja berupa insentif, dan bonus atas prestasi; dan
 - d. pesangon bagi PPPK dan profesional lainnya atau pensiun bagi PNS.

- (4) Pegawai menerima remunerasi sebagaimana pada ayat (2) meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa insentif dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi PPPK dan profesional lainnya atau pensiun bagi PNS.
- (5) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) bagi PNS dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pemberian gaji pegawai non PNS, tunjangan tetap PNS dan pegawai non PNS, insentif, bonus atas prestasi, pensiun dan pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) ditetapkan dengan Kemampuan BLUD dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Pejabat pengelola dan pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) terdiri atas:

- a. Pejabat pengelola BLUD;
- b. Pegawai BLUD.

Pasal 6

Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi:

- a. pengalaman dan masa kerja;
- b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
- c. resiko kerja;
- d. beban kerja;
- e. tingkat kegawatdaruratan;
- f. jabatan yang disandang;
- g. hasil/capaian kinerja;
- h. Kehadiran;
- i. STR dan SIP untuk Nakes.

Pasal 7

Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, penetapan Remunerasi bagi pemimpin mempertimbangkan faktor:

- a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
- b. pelayanan sejenis;
- c. kemampuan pendapatan; dan
- d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

Pasal 8

Remunerasi bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak 90% (sembilan puluh persen) dari Remunerasi pemimpin.

Pasal 9

- (1) Remunerasi dalam bentuk honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (2) Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut:

- a. honorarium ketua Dewan pengawas paling banyak 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin;
- b. honorarium anggota Dewan pengawas paling banyak 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin; dan
- c. honorarium sekretaris Dewan pengawas paling banyak 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin.

Pasal 10

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c diberikan berdasarkan Jasa Pelayanan Kesehatan.
- (2) Jasa Pelayanan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan yang diterima oleh pemberi pelayanan atas jasa yang diberikan kepada Pasien dalam rangka pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan/atau pelayanan lainnya, yang terdiri dari:
 - a. jasa pelayanan langsung diberikan kepada pegawai yang melakukan pelayanan langsung meliputi, dokter, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan lainnya dan tenaga administrasi;
 - b. jasa pelayanan tidak langsung, diberikan kepada pejabat struktural, pegawai non struktural, pembinaan pengawasan, serta pembinaan manajemen eksternal; dan
 - c. pemberian jasa pelayanan mempertimbangkan efisiensi berdasarkan pengendalian jalur klinis (*clinical pathways*) dan mengacu pada perbandingan nilai relative berbasis sumber daya (*Relative Value Unit*).

Pasal 11

- (1) Besaran Jasa Pelayanan Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 diberikan paling sedikit 40% (empat puluh persen) dan paling banyak 60% (enam puluh persen) dari Pendapatan BLUD Puskesmas.
- (2) Besaran Jasa Pelayanan Kesehatan sebagaimana dimaksud ayat (1), bersumber dari jasa layanan, hasil kerjasama, dan lain-lain pendapatan yang sah, dengan mempertimbangkan:
 - a. volume layanan;
 - b. diversifikasi layanan;
 - c. jumlah pegawai; dan
 - d. likuiditas keuangan.
- (3) Setiap tahun Pemimpin BLUD mengajukan besaran proporsi pengalokasian anggaran mengacu pada ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam RBA sesuai mekanisme penyusunan APBD.
- (4) Alokasi anggaran Remunerasi tahun sebelumnya yang belum terbayarkan karena klaim pelayanan yang belum dibayar, dapat diakumulasikan dan/atau dibagikan pada tahun anggaran berikutnya.

Pasal 12

Pola dasar proporsi pembagian Jasa Pelayanan Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) meliputi :

- a. layanan kesehatan non regular (eksekutif) sebesar 60% (enam puluh persen) jasa langsung dan 40% (empat puluh persen) jasa tidak langsung; dan
- b. Jasa pelayanan kerjasama operasi sesuai dengan perjanjian kerjasama operasi dengan pembagian (*sharing*) untuk Jasa tidak langsung paling sedikit 40% (empat puluh persen) dari Jasa Pelayanan.

Pasal 13

- (1) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada pasal 10 ayat (2) menggunakan Indikator Penilaian sebagaimana dimaksud dalam pasal 6, meliputi:
 - a. Pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf a, bagi ASN masa kerja ditentukan berdasarkan jumlah masa kerja di SK terakhir ditambah masa kerja sampai saat perhitungan remunerasi dari SK terakhir dan bagi Non ASN dihitung berdasarkan akumulasi masa kerja mulai kontrak pertama, dengan detail poin variabel masa kerja tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
 - b. Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf b, dibuktikan dengan kepemilikan Surat Tanda Registrasi (STR) dan Surat Izin Praktek (SIP)/Surat Izin Kerja (SIK).
 - c. Ilmu pengetahuan/ tingkat pendidikan dibuktikan dengan kepemilikan ijazah bagi ASN sesuai dengan jabatan fungsional terakhir, dan sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja/Mou terakhir bagi Non ASN.
 - d. Pengurangan Poin Pendidikan sebesar 50% diberlakukan bagi Tenaga Kesehatan yang tidak memiliki STR dan SIP.
 - e. Pengurangan Poin Pendidikan sebesar 25% diberlakukan bagi Tenaga Kesehatan yang memiliki STR namun tidak memiliki SIP.
 - f. Detail poin variabel Keterampilan, Ilmu Pengetahuan dan Perilaku tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
 - g. Resiko Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf c, dinilai berdasarkan dampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dan keuangan dalam menjalankan tugas, yang dikelompokkan dalam 3 (tiga) jenjang (*grade*) :
 1. Ringan, meliputi pelayanan non klinis dan administrasi, yang bernilai 2 (dua);
 2. Sedang, meliputi pelayanan klinis, yang bernilai 5 (lima);
 3. Berat, meliputi pekerjaan medis dan pimpinan BLUD, yang bernilai 10 (sepuluh).

- h. Tingkat Kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf d, merupakan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung atau penyegeeraan pelayanan yang dikelompokkan dalam 3 (tiga) jenjang (grade):
 1. Ringan, meliputi pelayanan non klinis dan administrasi, yang bernilai 4 (empat);
 2. Sedang, meliputi pelayanan klinis, yang bernilai 5 (lima);
 3. Berat, meliputi pelayanan di ruang gawat darurat dan tindakan medis, yang bernilai 6 (enam).
- i. Jabatan yang Disandang sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf e, merupakan jabatan formal yang menjadi tanggungjawab utama pegawai, jabatan tambahan lainnya, dan jabatan sebagai penanggungjawab program.
- j. Detail poin variabel Jabatan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- k. Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf f, merupakan besaran kontribusi individu sebagai pegawai dalam memberikan dan mendukung pelayanan di unit kerjanya berdasarkan penilaian Kepala Puskesmas dengan menggunakan instrument kinerja pegawai yang meliputi :
 1. Kinerja Kepala Puskesmas dinilai dari pencapaian 12 Indikator SPM Bidang Kesehatan dengan detail poin variabel Kinerja Kepala Puskesmas tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
 2. Kinerja pegawai dihitung berdasarkan pencapaian indikator masing-masing layanan/ program dengan detail poin variabel Kinerja Pegawai tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- l. Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf g dinilai dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. Hadir setiap hari kerja, diberi nilai 1 (satu) per hari;
 2. Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam dalam satu bulan, dikurangi 1 (satu);
 3. Ketidakhadiran karena sakit dan/atau penugasan kedinasan oleh pejabat yang berwenang paling banyak 3 (tiga) hari kerja dalam satu bulan tetap diberikan nilai kehadiran.

- m. Detail formula perhitungan jumlah insentif yang diterima oleh masing-masing pengelola BLUD maupun pegawai BLUD tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (2) Total indikator penilaian seluruh pegawai merupakan faktor pembagi (*denominator*) dari alokasi anggaran sebagai nilai per poin.
- (3) Penerimaan pembagian jasa pelayanan dari tingkat individu merupakan perkalian antara total poin indikator penilaian yang dicapai dengan nilai per poin sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Besaran pembayaran atas posisi jabatan dalam pengelolaan kegiatan BLUD berdasarkan pendapatan:
 - a. Realisasi Pendapatan Puskesmas Rp500.000.000,- (Lima Ratus Juta Rupiah) sampai dengan Rp2.000.000.000,- (Dua Miliar Rupiah) dengan pembagian sebagai berikut :
 1. Kepala Puskesmas selaku Pemimpin BLUD setinggi-tingginya : Rp. 2.000.000,-(Dua Juta Rupiah)/bulan;
 2. Kepala Tata Usaha selaku Pejabat Pengelola Keuangan setinggi-tingginya : Rp. 750.000,- (Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)/bulan;
 3. Bendahara Pengeluaran setinggi-tingginya : Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah)/bulan;
 4. Bendahara Penerimaan setinggi-tingginya : Rp. 350.000,- (Tiga Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)/bulan;
 5. PPTK setinggi-tingginya : Rp. 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah)/bulan.
 - b. Realisasi Pendapatan Puskesmas lebih dari Rp2.000.000.000,-(Dua Miliar Rupiah) dengan pembagian sebagai berikut :
 1. Kepala Puskesmas selaku Pemimpin BLUD setinggi-tingginya : Rp3.000.000,- (Tiga Juta Rupiah)/bulan;
 2. Kepala Tata Usaha selaku Pejabat Pengelola Keuangan setinggi-tingginya:Rp. 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah)/bulan;
 3. Bendahara Pengeluaran setinggi-tingginya : Rp. 750.000,-(Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)/bulan;
 4. Bendahara Penerimaan setinggi-tingginya : Rp. 500.000,-(Lima Ratus Ribu Rupiah)/bulan;
 5. PPTK setinggi-tingginya : Rp. 250.000,- (Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)/bulan.

Pasal 14

- (1) Dalam rangka pelaksanaan Remunerasi, Pemimpin BLUD membentuk Tim Remunerasi.
- (2) Tim Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas dan bertanggung jawab dalam:
 - a. menyusun pedoman penilaian untuk pembagian pos kebersamaan;

- b. mengelola dan memfasilitasi keluhan pegawai terhadap implementasi Remunerasi;
 - c. menghimpun, memverifikasi, dan mengolah (menghitung) total poin indeksing dari semua unit kerja yang sudah melakukan penilaian sendiri (*self assessment*) masing-masing pegawai yang bekerja di Unit Kerjanya berdasarkan Pedoman Penilaian Indeksing yang sudah ditetapkan; dan
 - d. mengajukan usulan pembayaran kepada Pemimpin BLUD untuk dibayarkan kepada masing-masing nama dalam daftar penerima remunerasi setiap bulannya.
- (3) Tim Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat beranggotakan dari unsur:
- a. Unit Kerja BLUD;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi kegiatan BLUD;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi pengelolaan keuangan Daerah;
 - d. Perguruan Tinggi; dan
 - e. Lembaga Profesi.
- (4) Tim Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 15

Ketentuan terkait pembagian jasa pelayanan, penetapan indikator penilaian dan tata cara penilaian ketercapaian kinerja diatur lebih lanjut dengan Keputusan Pemimpin BLUD.

Pasal 16

- (1) Pemimpin BLUD secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi sistem remunerasi.
- (2) Pemimpin BLUD melakukan pengukuran Indeks Kepuasan Pegawai (IKK) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagai indikator kepuasan terhadap pelaksanaan sistem remunerasi dan indikator kinerja pelayanan kesehatan yang bermutu.
- (3) Setiap tahun Pemimpin BLUD wajib menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik (LAKIP) dan Laporan Kinerja Pelayanan dan Laporan Kinerja Keuangan.
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ngamprah
pada tanggal 8 September 2023
BUPATI BANDUNG BARAT,

Ttd.

HENGKI KURNIAWAN

Diundangkan di Ngamprah
pada tanggal 8 September 2023
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG BARAT,

Ttd.

ADE ZAKIR

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT TAHUN 2023 NOMOR 51

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT
NOMOR 51 TAHUN 2023
TENTANG
REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA
DAN PEGAWAI BLUD PADA
PUSKESMAS DI LINGKUNGAN DINAS
KESEHATAN

a. TABEL POIN VARIABEL MASA KERJA

No.	Masa Kerja	Poin
1	s/d 5 tahun	2
2	>5 – 10 tahun	5
3	>10 – 15 tahun	10
4	>15 – 20 tahun	15
5	>20 – 25 tahun	20
6	>25 tahun	25

b. TABEL POIN VARIABEL KETERAMPILAN, ILMU PENGETAHUAN DAN PERILAKU

No.	Jenjang Pendidikan	Poin		
		Memiliki STR dan SIP	Memiliki STR, Tidak Memiliki SIP	Tidak Memiliki STR dan SIP
1	Dokter Umum, Dokter Gigi	150	112,5	75
2	Dokter/Dokter Gigi Internsip	75	56,25	37,5
3	Apoteker, Ners	100	75	50
4	Tenaga Kesehatan Lainnya S1/D4	80	60	40
5	Tenaga Kesehatan D3	60	45	30
6	Tenaga Kesehatan dibawah D3 (asisten tenaga Kesehatan)	50	37,5	25

TENAGA NON KESEHATAN		
No.	Jenjang Pendidikan	Poin
1	Tenaga Non Kesehatan S1/D4	60
2	Tenaga Non Kesehatan minimal D3	50
3	Tenaga Non Kesehatan dibawah D3	25

c. TABEL POIN VARIABEL JABATAN

No	Jabatan	Poin
1	Kepala Puskesmas/Pimpinan BLUD	100
2	Kepala TU/ Pejabat Penatausahaan Keuangan	50
3	Bendahara Pengeluaran	50
4	Bendahara Penerimaan	30
5	Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Bendahara Barang, Bendahara BOK	20
6	PJ Program, Koordinator Pelayanan, Operator BLUD, PIC P-Care	10

d. TABEL POIN VARIABEL KINERJA KEPALA PUSKESMAS

Kinerja Kepala Puskesmas (Capaian Target Bulanan SPM)		
No.	Kinerja	Poin
1	Baik (80% - 100%)	15
2	Cukup (60% - 79%)	10
3	Kurang (< 60%)	5

e. TABEL POIN VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Kinerja Pegawai (Capaian Target Bulanan Indikator Layanan/program)		
No.	Kinerja	Poin
1	Baik (80% - 100%)	15
2	Cukup (60% - 79%)	10
3	Kurang (< 60%)	5

f. FORMULA PERHITUNGAN JUMLAH INSENTIF BAGI PENGELOLA MAUPUN PEGAWAI BLUD

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

$$\text{Total Poin Personal} = \left(\frac{\text{Poin Masa Kerja} + \text{Poin Pendidikan} + \text{Poin Resiko} + \text{Poin Kegawatdaruratan} + \text{Poin Jabatan} + \text{Poin Kinerja}}{\text{Persentase Kehadiran}} \right) \times \text{Persentase Kehadiran}$$

Insentif Personal = $\frac{\text{Total Poin Personal}}{\text{Total Poin Seluruh Pegawai}}$ X Total Insentif

BUPATI BANDUNG BARAT,

Ttd.

HENGKI KURNIAWAN