

BUPATI SUKOHARJO
PROVINSI JAWA TENGAH
RANCANGAN
PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA BUPATI
SUKOHARJO,

- Menimbang : a. bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan hidup yang sehat serta pelayanan kesehatan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat perlu diciptakan iklim kompetitif melalui penerapan remunerasi sebagai bentuk apresiasi kinerja pegawai pusat kesehatan masyarakat di Kabupaten Sukoharjo;
- c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, remunerasi ditetapkan dengan Peraturan Bupati berdasarkan usulan pemimpin;
- d. bahwa beberapa pengaturan remunerasi pada fasilitas kesehatan tingkat pertama milik Pemerintah Daerah dalam Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2019 tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat sudah tidak sesuai perkembangan hukum, sehingga perlu diganti;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat

II Batang dengan mengubah Undang-Undang No. 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerahdaerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2757);

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 beberapa kali diubah 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 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.

BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sukoharjo.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Sukoharjo.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.
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 di wilayah kerjanya.
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh Puskesmas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.

7. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pegawai aparatur sipil negara dan/atau tenaga profesional non aparatur sipil negara yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLUD, yang terdiri dari pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis pada BLUD Puskesmas.
8. Pemimpin BLUD adalah Kepala Puskesmas.
9. Pejabat Keuangan BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Keuangan adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab keuangan BLUD.
10. Pejabat Teknis BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Teknis adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab teknis di bidang masing-masing pada BLUD.
11. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
12. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu yang selanjutnya disebut PPPK Paruh Waktu adalah pegawai aparatur sipil negara yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dan diberikan upah sesuai dengan ketersediaan anggaran instansi pemerintah.
13. Pegawai BLUD adalah ASN, PPPK Paruh Waktu dan/atau tenaga profesional non ASN yang mendukung kinerja BLUD sesuai dengan kebutuhan BLUD.
14. Pendapatan BLUD adalah semua penerimaan BLUD dalam periode tahun anggaran tertentu yang menjadi hak BLUD.
15. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, pensiun dan/atau honorarium.
16. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap.
17. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji setiap bulan.
18. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji/honorarium yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
19. 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.

20. Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah.
21. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
22. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai BLUD atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
23. Kegawatdaruratan adalah keadaan klinis pasien yang membutuhkan tindakan medis segera untuk penyelamatan nyawa dan pencegahan kecacatan.
24. Risiko Kerja adalah potensi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja di fasilitas pelayanan kesehatan yang meliputi bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi, psikososial, dan bahaya kecelakaan kerja.

Pasal 2

Pengaturan Remunerasi mempertimbangkan prinsip:

- a. proporsionalitas yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD;
- b. kesetaraan yaitu memperhatikan Remunerasi pada layanan sejenis;
- c. kepatutan yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
- d. kewajaran yaitu memperhatikan nilai kelayakan dan keadilan sesuai standar yang berlaku; dan
- e. kinerja yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

Pasal 3

Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini sebagai pedoman dalam pemberian Remunerasi BLUD Puskesmas.

Pasal 4

Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini untuk:

- a. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat di Puskesmas;
- b. meningkatkan motivasi kerja dan kinerja di Puskesmas; dan

- c. mewujudkan kesejahteraan, keadilan, dan transparansi di Puskesmas.

BAB II REMUNERASI

Bagian Kesatu Sasaran

Pasal 5

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD; dan
 - b. Pegawai BLUD.
- (2) Pejabat Pengelola BLUD sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD ASN; dan
 - b. Pejabat Pengelola BLUD Non ASN.
- (3) Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. Pegawai BLUD ASN;
 - b. PPPK Paruh Waktu; dan
 - c. Pegawai BLUD Non ASN.
- (4) Pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.

Bagian Kedua Sumber Dana dan Penganggaran

Pasal 6

- (1) Pendapatan BLUD bersumber dari:
 - a. jasa layanan;
 - b. hibah;
 - c. hasil kerja sama dengan pihak lain;
 - d. APBD; dan
 - e. lain-lain Pendapatan BLUD yang sah.
- (2) Jasa layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bersumber dari imbalan uang yang diperoleh dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat, termasuk yang berasal dari badan penyelenggara jaminan sosial baik berupa pendapatan kapitasi maupun non kapitasi atau lembaga asuransi kesehatan lainnya.

- (3) Sumber dana Remunerasi berasal dari Pendapatan BLUD yang meliputi: a. jasa layanan;
b. hasil kerja sama dengan pihak ketiga;
c. lain-lain Pendapatan BLUD yang sah; dan
d. sisa lebih perhitungan anggaran atas huruf a, huruf b, dan huruf c.

Pasal 7

- (1) Dalam struktur anggaran Remunerasi merupakan belanja operasi.
- (2) Anggaran Remunerasi dicantumkan dalam rencana bisnis anggaran dan tahapan pengelolaan keuangan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal terdapat Remunerasi yang belum terbayarkan pada anggaran tahun berjalan maka dapat dianggarkan pada tahun berikutnya.

Bagian Ketiga Bentuk

Pasal 8

- (1) Remunerasi dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. Gaji;
 - b. Tunjangan tetap;
 - c. Insentif;
 - d. Bonus Atas Prestasi;
 - e. Pesangon;
 - f. Pensiun;
 - g. Gaji ke13; dan
 - h. Tunjangan hari raya.
- (2) Remunerasi bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Remunerasi Pimpinan.

Paragraf 1
Gaji

Pasal 9

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD non ASN;
 - b. PPPK Paruh Waktu; dan
 - c. Pegawai BLUD non ASN.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan besaran sebagai berikut:
 - a. besaran Gaji Pemimpin BLUD non ASN disetarakan dengan Gaji pokok PNS paling rendah golongan ruang III/b masa kerja 2 (dua) tahun;
 - b. besaran Gaji Pejabat Teknis BLUD non ASN disetarakan dengan Gaji pokok PNS golongan ruang III/a masa kerja 2 (dua) tahun; dan
 - c. besaran Gaji Pegawai BLUD non ASN dan PPPK Paruh Waktu ditetapkan berdasarkan kemampuan BLUD dan/atau Peraturan Bupati tentang Standar Satuan Harga.
- (3) Gaji Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berstatus ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Paragraf 2
Tunjangan Tetap

Pasal 10

- (1) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD Non ASN.
- (2) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetarakan dengan besarnya tunjangan struktural eselon IV/a.
- (3) Tunjangan Tetap bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berstatus ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Insentif

Pasal 11

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dan huruf b.

- (2) Pemberian Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c kepada Pegawai BLUD ASN diberikan di luar tambahan penghasilan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Insentif diberikan dalam bentuk jasa pelayanan.
- (4) Prosentase Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling banyak 80 % (delapan puluh persen) dari jasa layanan Pendapatan BLUD.
- (5) Besaran Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.
- (6) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan skor individual.
- (7) Kriteria perhitungan skor individual sebagaimana dimaksud pada ayat (7) mempertimbangkan variabel:
 - a. masa kerja;
 - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan, perilaku dan kehadiran;
 - c. Risiko Kerja;
 - d. tingkat Kegawatdaruratan;
 - e. jabatan; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.

Paragraf 4 Bonus atas Prestasi

Pasal 12

- (1) Bonus Atas Prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf d diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dan huruf b.
- (2) Ketentuan mengenai Bonus Atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5 Pesangon

Pasal 13

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf e diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD non ASN sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6
Pensiun

Pasal 14

Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf f diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD dari ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15
Gaji ke13 dan Tunjangan Hari Raya

- (1) Tunjangan Hari Raya dan Gaji ke tiga belas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf g dan huruf h diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD non ASN;
 - b. PPPK Paruh Waktu; dan
 - c. Pegawai BLUD non ASN.
- (2) Pemberian Gaji ke13 dan Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria penerima, besaran, dan tata cara pembayaran Gaji ke13 dan Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan BLUD.

Bagian Keempat
Tim Remunerasi

Pasal 16

- (1) Dalam pelaksanaan Remunerasi BLUD Puskesmas, Pemimpin BLUD membentuk tim pengelola Remunerasi yang keanggotaannya terdiri atas:
 - a. Pejabat Keuangan;
 - b. penanggung jawab klaster;
 - c. bendahara pengeluaran;
 - d. bendahara penerimaan;
 - e. pengelola kepegawaian; dan
 - f. dapat ditambahkan pegawai yang ditunjuk oleh Pemimpin BLUD.
- (2) Tugas tim pengelola Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu merencanakan, menghitung dan menetapkan Remunerasi.
- (3) Pembentukan tim pengelola Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.

BAB III INDEKS SKOR INDIVIDU

Pasal 17

Indeks skor individual berupa variabel masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (7) huruf a diatur dengan ketentuan:

- a. masa kerja 0 (nol) tahun sampai dengan 4 (empat) tahun diberi nilai 2 (dua);
- b. masa kerja 5 (lima) tahun sampai dengan 10 (sepuluh) tahun diberi nilai 5 (lima);
- c. masa kerja 11 (sebelas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun diberi nilai 10 (sepuluh);
- d. masa kerja 16 (enam belas) tahun sampai dengan 20 (dua puluh) tahun diberi nilai 15 (lima belas);
- e. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun sampai dengan 25 (dua puluh lima) tahun diberi nilai 20 (dua puluh); dan
- f. masa kerja lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun diberi nilai 25 (dua puluh lima).
- g. masa kerja dihitung dari:
 1. Pegawai BLUD ASN pegawai negeri sipil dari surat keputusan terakhir;
 2. Pegawai BLUD ASN pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dari pertama kali tanda tangan perjanjian kontrak;
 3. Pegawai BLUD PPPK Paruh Waktu sesuai surat perjanjian kerja di Puskesmas pertama kali; dan
 4. Pegawai BLUD non ASN sesuai surat perjanjian kerja di Puskesmas pertama kali.

Pasal 18

Indeks skor individual berupa variabel ketrampilan, ilmu pengetahuan, perilaku dan kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (7) huruf b, diatur dengan ketentuan sebagai berikut: a. ketrampilan, meliputi:

1. ASN berdasarkan kelas jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
2. Pegawai BLUD non ASN diberi nilai 2 (dua);
- b. ilmu pengetahuan yaitu ilmu pengetahuan yang diakui yang linear dengan jenjang jabatan meliputi:
 1. Pegawai BLUD ASN terdiri atas:
 - a) tenaga medis diberi nilai 150 (seratus lima puluh);
 - b) tenaga apoteker diberi nilai 100 (seratus);

- c) tenaga profesi keperawatan diberi nilai 100 (seratus);
 - d) tenaga profesi kebidanan diberi nilai 100 (seratus);
 - e) tenaga kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 80 (delapan puluh);
 - f) tenaga kesehatan setara D3, diberi nilai 60 (enam puluh);
 - g) asisten tenaga kesehatan diberi nilai 50 (lima puluh);
 - h) tenaga non kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 60 (enam puluh);
 - i) tenaga non kesehatan D3 diberi nilai 50 (lima puluh) dan;
 - j) tenaga non kesehatan dibawah D3 diberi nilai 25 (dua puluh lima);
2. PPPK Paruh Waktu terdiri atas:
- a) tenaga medis diberi nilai 100 (seratus);
 - b) tenaga apoteker diberi nilai 75 (tujuh puluh lima);
 - c) tenaga profesi keperawatan diberi nilai 75 (tujuh puluh lima);
 - d) tenaga profesi kebidanan diberi nilai 75 (tujuh puluh lima);
 - e) tenaga kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 60 (enam puluh);
 - f) tenaga kesehatan setara D3, diberi nilai 45 (empat puluh lima);
 - g) asisten tenaga kesehatan diberi nilai 35 (tiga puluh lima);
 - h) tenaga non kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 30 (tiga puluh);
 - i) tenaga non kesehatan D3 diberi nilai 25 (dua puluh lima) dan;
 - j) tenaga non kesehatan dibawah D3 diberi nilai 25 (dua puluh lima);
3. Pegawai BLUD Non ASN terdiri atas:
- a) tenaga medis diberi nilai 75 (tujuh puluh lima);
 - b) tenaga apoteker diberi nilai 50 (lima puluh);
 - c) tenaga profesi keperawatan diberi nilai 50 (lima puluh);
 - d) tenaga profesi kebidanan diberi nilai 50 (lima puluh);
 - e) tenaga kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 40 (empat puluh);
 - f) tenaga kesehatan setara D3, diberi nilai 30 (tiga puluh);

- g) asisten tenaga kesehatan diberi nilai 25 (dua puluh lima);
 - h) tenaga non kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 30 (tiga puluh);
 - i) tenaga non kesehatan D3 diberi nilai 25 (dua puluh lima) dan;
 - j) tenaga non kesehatan dibawah D3 diberi nilai 25 (dua puluh lima);
- c. perilaku, Penilaian Perilaku Kerja bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD dilaksanakan berdasarkan indikator *Core Values* ASN BerAKHLAK, yang meliputi:
- 1. berorientasi pelayanan;
 - 2. akuntabel;
 - 3. kompeten;
 - 4. harmonis;
 - 5. loyal;
 - 6. adaptif; dan 7. kolaboratif; dengan skala penilaian sebagai berikut:
- 1. nilai 10 (sepuluh) untuk yang memenuhi 7 (tujuh) indikator secara konsisten dan menjadi teladan;
 - 2. nilai 7 (tujuh) untuk yang memenuhi lebih dari 4 (empat) indikator dengan konsistensi tinggi;
 - 3. nilai 5 (lima) untuk yang memenuhi 3 (tiga) sampai dengan 4 (empat) indikator namun perlu perbaikan;
 - 4. nilai 1 (satu) untuk yang memenuhi 1 (satu) sampai dengan 2 (dua) indikator dengan sering mengabaikan indikator utama dan disiplin rendah dan;
 - 5. nilai 0 (nol) untuk yang melanggar nilai-nilai BerAKHLAK atau melakukan pelanggaran disiplin berat;
- d. kehadiran, dengan penilaian sebagai berikut:
- 1. hadir setiap hari kerja, diberi nilai 1 (satu) per hari;
 - 2. terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya dan tidak hadir di pertengahan jam kerja yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam dalam satu bulan, dikurangi 1 (satu).

Pasal 19

Indeks skor individual berupa variabel Risiko Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (7) huruf c, diatur berdasarkan potensi cedera fisik, kimiawi, infeksi, risiko manajerial, dan/atau psikologis dengan kategori sebagai berikut:

- a. risiko ringan nilai 2 (dua) yaitu dengan potensi cedera atau gangguan minimal, termasuk kegiatan administratif, pelayanan non-klinis, atau tugas manajerial rutin dengan beban kerja terukur dan risiko kesalahan keputusan rendah, paparan terhadap bahan kimia, infeksi, atau tekanan psikologis sangat minimal;
- b. risiko sedang nilai 5 (lima) yaitu dapat menimbulkan cedera ringan, gangguan kesehatan sementara, atau stres kerja yang masih dapat dikendalikan;
- c. risiko berat nilai 10 (sepuluh) yaitu berpotensi menimbulkan cedera sedang hingga berat, paparan bahan kimia atau infeksi menular, serta tekanan psikologis atau beban tanggung jawab manajerial yang besar; dan
- d. risiko sangat berat 15 (lima belas) yaitu berpotensi menyebabkan cedera berat permanen, kematian, atau dampak psikologis dan manajerial ekstrim.

Pasal 20

Indeks skor individual berupa variabel tingkat Kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (7) huruf d, diatur berdasarkan tingkat Kegawatdaruratan dengan kategori sebagai berikut:

- a. rendah diberi nilai 2 (dua) meliputi tenaga yang terlibat dalam pelayanan unit gawat darurat, rawat inap dan persalinan;
- b. sedang diberi nilai 5 (lima) meliputi tenaga yang menjadi tim unit gawat darurat, rawat inap dan persalinan; dan
- c. tinggi diberi nilai 10 (sepuluh) meliputi penanggung jawab pelayanan di unit gawat darurat, rawat inap dan persalinan.

Pasal 21

Indeks skor individual berupa variabel jabatan yang disandang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (7) huruf e, diatur dengan ketentuan:

- a. Pemimpin BLUD, diberi nilai 100 (seratus);
- b. Pejabat Keuangan atau penanggung jawab klaster manajemen, diberi nilai 70 (tujuh puluh);
- c. bendahara pengeluaran dan bendahara penerimaan BLUD diberi nilai 30 (tiga puluh), bendahara lainnya diberi nilai 20;

- d. penanggung jawab klaster dan/atau Pejabat Teknis, diberi nilai 30 (tiga puluh); dan
- e. bendahara lainnya yang dimaksud dalam huruf c tidak termasuk bendahara barang, diberi nilai 0 (nol).

Pasal 22

Indeks skor individual berupa variabel hasil/capaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (7) huruf f, meliputi:

- a. sangat baik diberi nilai 100 (seratus) yaitu apabila capaian kinerja lebih dari 100% (seratus persen) dari target dan tidak ada komplain dari tim kerja dan/atau pelanggan;
- b. baik diberi nilai 80 (delapan puluh) yaitu apabila capaian kinerja $\geq 80-100\%$ (lebih dari atau sama dengan delapan puluh sampai dengan seratus persen) dari target dan tidak ada komplain dari tim kerja dan/atau pelanggan;
- c. butuh perbaikan/cukup diberi nilai 50 (lima puluh) yaitu apabila capaian kinerja $\geq 60-80\%$ (lebih dari atau sama dengan enam puluh sampai dengan delapan puluh persen) dari target dan tidak ada komplain dari tim kerja dan/atau pelanggan;
- d. kurang diberi nilai 30 (tiga puluh) yaitu apabila capaian kinerja $\leq 60\%$ (kurang dari atau sama dengan enam puluh persen) dari target dan tidak ada komplain dari tim kerja dan/atau pelanggan; dan
- e. sangat kurang diberi nilai 10 (sepuluh) yaitu apabila capaian kinerja $\leq 60\%$ (kurang dari atau sama dengan enam puluh persen) dari target dan ada komplain dari tim kerja dan/atau pelanggan.

BAB IV

RUMUS PERHITUNGAN

Pasal 23

Pemberian Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c berdasarkan rumus perhitungan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V

EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 24

- (1) Pemimpin BLUD melaksanakan evaluasi terhadap pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dan huruf b.

- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Dinas Kesehatan yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang kesehatan.

BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 25

Pemberian Insentif pada bulan Desember tahun berkenaan dibayarkan pada bulan Januari tahun berikutnya.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2019 tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2019 Nomor 59), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 27

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2026.

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

Ditetapkan di Sukoharjo pada
tanggal
BUPATI SUKOHARJO,

ETIK SURYANI

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
NOMOR 59 TAHUN 2025
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN
UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN
MASYARAKAT

RUMUS PERHITUNGAN PEMBERIAN INSENTIF BADAN LAYANAN
UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

Rumus Perhitungan Pemberian Insentif:

$$\text{Insentif} = \frac{x}{y} \times \text{total Insentif}$$

Keterangan:

x	= total skor individual Pegawai
y	= $\frac{\text{total skor keseluruhan individual}}{\text{Pegawai kali proporsi hari kerja jumlah kehadiran dibagi jumlah hari}}$
Proporsi hari kerja	= $\frac{\text{kerja dalam 1 (satu) bulan}}{\text{Total skor individual Pegawai}}$
Total skor individual Pegawai	akumulasi nilai yang dicapai pada = skor individual.

BUPATI SUKOHARJO,

ETIK SURYANI