

**KAJIAN**  
**PENYUSUNAN RANCANGAN**  
**PERATURAN BUPATI SUKOHARJO**  
**TENTANG**  
**REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH**  
**PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT**



**DINAS KESEHATAN KABUPATEN SUKOHARJO**

## KATA PENGANTAR

Kajian ini disusun sebagai langkah strategis Pemerintah Kabupaten Sukoharjo dalam meningkatkan tata kelola keuangan yang efisien, transparan, dan berorientasi pada kinerja khususnya pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di Puskesmas. Remunerasi pegawai merupakan aspek penting dalam pengelolaan BLUD yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan lainnya sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat. Penyusunan rancangan peraturan ini menjadi dasar hukum yang diperlukan untuk mengatur mekanisme remunerasi yang komprehensif, adaptif, dan berkeadilan sesuai dengan perkembangan regulasi nasional dan kondisi lokal.

Kajian ini memuat berbagai pertimbangan mendasar, mulai dari perubahan struktur organisasi dan tata kerja Puskesmas, penyesuaian terhadap regulasi nasional terbaru seperti Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 dan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024, hingga perbaikan formula remunerasi yang lebih berbasis kinerja. Selain itu, kajian ini juga merespon tuntutan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik dengan berfokus pada motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kesehatan. Dengan landasan filosofi, sosiologis, dan yuridis yang kuat, diharapkan kebijakan remunerasi ini dapat mendorong profesionalisme dan tanggung jawab publik.

Dalam pelaksanaan sistem remunerasi BLUD di Puskesmas, penting pula adanya mekanisme evaluasi dan pelaporan yang terstruktur agar pelaksanaan dapat berjalan transparan dan akuntabel. Kajian ini juga menegaskan pentingnya peran tim remunerasi sebagai verifikator penilaian kinerja serta pengelola transparansi keuangan yang dapat memperkuat kepercayaan publik terhadap pengelolaan BLUD. Dengan demikian, perubahan peraturan ini diupayakan menjadi landasan yang mendukung daya saing dan inovasi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Semoga kajian ini dapat menjadi acuan yang bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan di Kabupaten Sukoharjo, khususnya dalam pengelolaan remunerasi tenaga kesehatan yang lebih adil, berbasis kinerja, dan selaras dengan regulasi nasional. Dengan peningkatan kesejahteraan dan motivasi pegawai, diharapkan kualitas pelayanan kesehatan dasar yang diberikan oleh Puskesmas dapat terus meningkat demi tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

Sukoharjo, 17 November 2025

Tim Penyusun

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	2
DAFTAR ISI .....	3
BAB I PENDAHULUAN .....	4
A. Latar Belakang .....	4
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Tujuan Penyusunan .....	4
D. Dasar Hukum.....	5
BAB II POKOK PIKIRAN .....	6
A. Evaluasi dan analisa peraturan perundang-undangan terkait .....	6
B. Landasan Filosofi, Sosiologis dan Yuridis .....	6
BAB III MATERI MUATAN .....	8
A. Sasaran , jangkuan dan arah pengaturan .....	8
B. Ruang Lingkup Materi .....	8
BAB IV PENUTUP .....	11
A. Kesimpulan .....	11
B. Saran .....	11

## **BAB** **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka mewujudkan tata kelola keuangan yang efisien, transparan, dan berorientasi pada kinerja, Puskesmas sebagai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) dibawah Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo telah menerapkan pengelolaan keuangan dengan pola Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Salah satu elemen penting dalam pengelolaan BLUD adalah remunerasi, yakni imbalan atas kinerja pegawai yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan lain sesuai kontribusi terhadap pelayanan dan capaian kinerja.

Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat dinamika regulasi nasional, perbedaan tingkat kinerja antar Puskesmas, serta kebutuhan akan penyesuaian dengan prinsip keadilan, proporsionalitas, dan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penyusunan terhadap Rancangan Peraturan Bupati Sukoharjo tentang Remunerasi pada BLUD Puskesmas sebagai dasar hukum pelaksanaan remunerasi yang lebih komprehensif, adaptif, dan berkeadilan.

### **B. Identifikasi Masalah**

1. Perubahan struktur organisasi dan tata kerja Puskesmas, yang berdampak pada pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai.
2. Penyesuaian terhadap regulasi rujukan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 59 tahun 2021 dan Peraturan Menteri Kesehatan nomor 19 tahun 2024 supaya singkron dengan prinsip pengelolaan keuangan dan pelayanan kesehatan terkini.
3. Perubahan dan penyempurnaan formula remunerasi yang diperlukan agar lebih berbasis kinerja.
4. Tuntutan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas layanan publik.

### **C. Tujuan Penyusunan**

1. Menyusun kebijakan remunerasi BLUD Puskesmas yang adil, transparan, dan berbasis kinerja.
2. Memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan pemberian remunerasi bagi pegawai Puskesmas.
3. Menyelaraskan kebijakan daerah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional.
4. Meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas layanan kesehatan masyarakat.
5. Menjadi acuan bagi Puskesmas dalam menyusun peraturan internal dan sistem penilaian kinerja.

#### D. Dasar Hukum

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 Daerah-daerah 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);

## **BAB II**

### **POKOK PIKIRAN**

#### **A. Evaluasi dan analisa peraturan perundang-undangan terkait**

Remunerasi BLUD Puskesmas salah satu instrumen kebijakan yang digunakan meningkatkan mutu pelayanan primer sekaligus menjaga keberlanjutan keuangan BLUD. Namun praktik dan Peraturan Bupati yang sedang berlaku perlu disesuaikan dengan perkembangan regulasi, tuntutan akuntabilitas dan kebutuhan operasional Puskesmas.

Penerapan sistem Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) pada puskesmas merupakan strategi pemerintah untuk meningkatkan fleksibilitas pengelolaan keuangan daerah, efisiensi pelayanan, dan kesejahteraan pegawai. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang BLUD menjadi dasar hukum yang mengatur mekanisme pengelolaan keuangan BLUD, termasuk prinsip-prinsip pemberian remunerasi.

Pada pasal 23-28 Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 79 tahun 2018 menyampaikan prinsip dari remunisasi dan kabupaten Sukoharjo sudah memiliki peraturan remunisasi BLUD Puskesmas, dengan berkembangnya waktu perlu disesuaikan dengan regulasi yang terbaru serta tata kelola yang ada di Puskesmas.

#### **B. Landasan filosofi, sosiologi dan yuridis**

##### **1. Landasan filosofi**

Bawa setiap orang berhak untuk mendapatkan hidup yang sehat serta pelayanan kesehatan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dasar. Untuk memberikan penghargaan terhadap kinerja pegawai puskesmas dalam memberikan pelayanan publik diberikan remunerasi. Sistem remunerasi salah satu sebagai penilaian keadilan, profesionalisme, dan tanggung jawab publik.

Remunerasi yang berbasis kinerja mencerminkan prinsip bahwa setiap pegawai mendapatkan imbalan sesuai dengan prestasi dan kontribusinya terhadap mutu layanan, bukan semata berdasarkan kedudukan struktural atau lama bekerja. Hal ini sejalan dengan sistem reformasi birokrasi, yaitu membangun aparatur negara yang berintegritas, kompeten, dan berorientasi hasil.

##### **2. Landasan Sosiologis**

Bawa 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.

Puskesmas merupakan garda terdepan pelayanan kesehatan dasar di masyarakat. Peran Puskesmas sangat strategis dalam menjamin derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya melalui upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Keberhasilan fungsi pelayanan ini sangat bergantung pada motivasi, kesejahteraan, dan profesionalitas tenaga kesehatan serta tenaga non-kesehatan yang bekerja. Tetapi secara sosiologis masih terdapat kesenjangan antara beban kerja, risiko pelayanan, dan

penghargaan finansial yang diterima pegawai. Hal ini yang menimbulkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi, serta adanya penurunan kinerja pelayanan.

Masyarakat menilai kinerja Puskesmas dari kuantitas layanan, tetapi juga dari kualitas, keramahan, efisiensi, dan keadilan akses layanan. Maka dari itu diperlukan pengelolaan kepegawaian dan remunisasi untuk mendorong motivasi kerja dan kinerja pelayanan publik yang baik.

### 3. Landasan yuridis

Pengaturan remunerasi bagi BLUD didasarkan pada kewenangan Pemerintah Daerah dalam mengatur urusan pemerintahan bidang kesehatan serta pengelolaan keuangan daerah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah (PPK-BLUD).

Dasar dan alasan perubahan peraturan Bupati Sukoharjo tentang remunisasi pusat kesehatan masyarakat antara lain:

- a. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. 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 Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2757);
- c. 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);
- d. Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;

### **BAB III**

### **MATERI MUATAN**

**A. Sasaran, jangkauan dan arah pengaturan**

1. Sasaran yang akan diwujudkan

Rancangan perubahan peraturan Bupati Sukoharjo tentang remunerasi pada badan layanan umum daerah pusat kesehatan masyarakat, yang meliputi :

- a. Remunerasi
- b. Indeks skor individu
- c. Rumus perhitungan
- d. Evaluasi dan pelaporan
- e. Ketentuan penutup

2. Jangkauan dan arah pengaturan

Jangkauan dan arah pengaturan untuk mencapai sasaran yang akan diwujudkan meliputi:

- a. Remunerasi
  - 1) Sasaran
  - 2) Sumber dana dan penganggaran
  - 3) Bentuk
  - 4) Gaji
  - 5) Tunjangan tetap
  - 6) Insentif
  - 7) Bonus dan prestasi
  - 8) Pesangon
  - 9) Pensiun
  - 10) Honorarium
  - 11) Tim remunerasi
- b. Indeks skor individu
- c. Rumus perhitungan
- d. Evaluasi dan pelaporan
- e. Ketentuan lain-lain
- f. Ketentuan penutup

**B. Ruang lingkup materi**

1. Ketentuan umum

Ketentuan umum berisikan pengertian (*definisi*) yang digunakan dalam Peraturan Bupati Sukoharjo tentang remunerasi badan layanan umum daerah pusat kesehatan masyarakat, yaitu:

- a. Daerah adalah Kabupaten Sukoharjo.
- b. Pemerintah Daerah adalah Bupati Sukoharjo sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
- c. Bupati adalah Bupati Sukoharjo.
- d. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.
- e. 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.

- f. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh Pusat Kesehatan Masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
- g. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut pejabat pengelola adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara dan/atau tenaga profesional non Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLUD, yang terdiri dari Pemimpin, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis pada BLUD Puskesmas.
- h. Pemimpin BLUD adalah Kepala Puskesmas.
- i. Kepala Puskesmas adalah fungsional bidang kesehatan yang mendapatkan tugas tambahan memimpin penyelenggaraan Puskesmas yang diangkat dan diberhentikan oleh bupati.
- j. Pejabat Keuangan BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Keuangan adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab keuangan BLUD.
- k. Pejabat Teknis BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Teknis adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab teknis di bidang masing-masing pada BLUD.
- l. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- m. Pegawai BLUD yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara dan/ atau tenaga profesional non pegawai negeri sipil yang mendukung kinerja BLUD sesuai dengan kebutuhan BLUD.
- n. Tenaga adalah sumber daya kesehatan yang terdiri dari tenaga kesehatan profesi termasuk tenaga kesehatan strategis, tenaga kesehatan non profesi serta tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya seperti dalam upaya dan manajemen kesehatan.
- o. Pendapatan BLUD adalah semua penerimaan BLUD dalam periode tahun anggaran tertentu yang menjadi hak BLUD.
- p. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, pensiun dan/atau honorarium.
- q. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap.
- r. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji setiap bulan.
- s. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji/honorarium, yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- t. 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.
- u. Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa aparatur sipil negara selama bertahun tahun bekerja dalam dinas pemerintah.

- v. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
  - w. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - x. Kegawatdaruratan adalah keadaan kritis pasien yang membutuhkan tindakan medis segera untuk penyelamatan nyawa dan pencegahan kecacatan.
  - y. Resiko kerja adalah potensi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja di fasilitas pelayanan kesehatan yang meliputi bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi, psikososial, dan bahaya kecelakaan kerja.
  - z. Hasil kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dicapai pegawai yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
- aa. Masa perjanjian kerja adalah jangka waktu perjanjian kerja antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak dengan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
2. Muatan materi yang diatur
- Muatan materi pokok yang diatur dalam rancangan peraturan Bupati Sukoharjo ini terdiri dari :
- a. Remunerasi
    - 1) Sasaran
    - 2) Sumber dana dan penganggaran
    - 3) Bentuk
    - 4) Gaji
    - 5) Tunjangan tetap
    - 6) Insentif
    - 7) Bonus dan prestasi
    - 8) Pesangon
    - 9) Pensiun
    - 10) Tim remunerasi
  - b. Indeks skor individu
  - c. Rumus perhitungan
  - d. Evaluasi dan pelaporan
  - e. Ketentuan lain-lain
  - f. Ketentuan penutup

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penyusunan rancangan Peraturan Bupati Sukoharjo tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) pusat kesehatan masyarakat merupakan langkah strategis Pemerintah Kabupaten Sukoharjo dalam mewujudkan tata kelola keuangan yang transparan, akuntabel, dan berbasis kinerja, serta dalam menyesuaikan pengaturan daerah dengan perkembangan kebijakan nasional di bidang pengelolaan keuangan BLUD dan penyelenggaraan pelayanan kesehatan dasar. Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 79 tahun 2018 tentang badan layam umum daerah dan Peraturan Menteri Kesehatan nomor 19 tahun 2024 bahwa menekankan pentingnya sistem tata kelola di BLUD, sehingga di perubahan Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 58 Tahun 2018 memperjelas peran dan tanggung jawab tim remunerasi BLUD, mekanisme pelaporan dan evaluasi pelaksanaan remunerasi, kewajiban pertanggungjawaban keuangan, serta pengaturan ini akan memperkuat kepercayaan publik.

Remunerasi yang terukur, adil, dan transparan akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai, baik ASN maupun non ASN, di lingkungan Puskesmas. Kesejahteraan yang meningkat akan meningkatnya motivasi kerja, profesionalisme, serta kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan demikian, perubahan Perbup menjadi bagian dari strategi penguatan daya saing BLUD Puskesmas dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

#### **B. Saran**

Dilakukan penyesuaian norma dan substansi Peraturan Bupati Sukoharjo tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) pusat kesehatan masyarakat agar selaras dengan regulasi terkini. Penyesuaian ini meliputi:

1. Penegasan kembali tujuan dan prinsip remunerasi BLUD yang berlandaskan kinerja, keadilan, dan kemampuan keuangan daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 79 Tahun 2018 Pasal 79–84;
2. Integrasi sistem remunerasi dengan tata kelola kinerja, sistem informasi manajemen, serta akuntabilitas Puskesmas BLUD sebagaimana arah kebijakan dalam Peraturan Menteri Kesehatan nomor 19 Tahun 2024.

Pembaruan perbup ini akan memperkuat aspek tata kelola dan akuntabilitas dalam pelaksanaan remunerasi, sehingga:

1. Tim remunerasi BLUD Puskesmas dapat berfungsi verifikator penilaian dari skor dan memberikan rekomendasi pembayaran remunisasi.
2. Pelaporan keuangan dan pelaporan kinerja terintegrasi dengan baik dengan dinas kesehatan,

3. Semakin kuatnya mekanisme pengawasan internal untuk menjamin kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan serta mencegah terjadinya penyimpangan atau konflik kepentingan dalam pembagian remunerasi.

