



WALIKOTA BATAM
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR 55 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PUSAT KESEHATAN
MASYARAKAT (PUSKESMAS) KOTA BATAM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BATAM,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Pemberian Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Batam;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Sengingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 151, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Sengingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);

4. 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
5. Undang-Undang Nomor 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 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
9. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
10. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 18) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan

Daerah Kota Batam Nomor 7 Tahun 2019 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2019 Nomor 7);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) KOTA BATAM.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah daerah Kota Batam.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota Batam sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Batam.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kota Batam.
5. Kepala Dinas Kesehatan adalah Kepala Dinas Kesehatan Kota Batam.
6. Kepala UPT Puskesmas adalah Kepala UPT. Puskesmas di Kota Batam.
7. Pejabat pengelola BLUD adalah pimpinan BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutan disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.
8. Unit Pelaksana Teknis yang selanjutnya disingkat UPT adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu selaku kuasa pengguna anggaran/kuasa pengguna barang pada Dinas Kesehatan Kota Batam.
9. Pusat Kesehatan Masyarakat selanjutnya disebut Puskesmas adalah Pusat Kesehatan Masyarakat di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Batam.
10. 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 pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.

11. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Batam.
12. Pola Pengelolaan Keuangan BLUD Puskesmas, yang selanjutnya disebut PPK-BLUD Puskesmas adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan warga Batam sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
13. Pemimpin BLUD adalah Kepala UPT Puskesmas.
14. Pejabat Keuangan BLUD adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas.
15. Pejabat Teknis BLUD adalah Pejabat Pengadaan UPT Puskesmas yang mengkoordinasikan kegiatan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat.
16. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ BLUD yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
17. Sekretaris Dewan Pengawas adalah pejabat yang diangkat oleh Walikota untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas.
18. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
19. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
20. Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai Non ASN adalah pegawai yang melakukan perikatan kerja pada SKPD/unit kerja dilingkungan Pemerintah Kota Batam dan bukan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
21. Pegawai Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai ASN dan Pegawai Non ASN yang bertugas di UPT BLUD Puskesmas Kota Batam.
22. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk Kas dan Tagihan BLUD yang menambah ekuitas dan aktiva lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.

23. Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.
24. Indikator Kinerja adalah Variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau status dan memungkinkan dilakukan pengukuran terhadap perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu atau tolak ukur prestasi kuantitatif/kualitatif yang digunakan untuk terjadinya perubahan terhadap besaran target atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
25. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD.
26. Tunjangan adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima oleh Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD, yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, lokasi kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, kelangkaan profesi, dan unsur pertimbangan rasional lainnya.
27. Insentif adalah tambahan penghasilan diluar gaji berasal dari jasa pelayanan yang diterima Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
28. Jasa pelayanan adalah imbalan yang diterima pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medis atau pelayanan lainnya .
29. Tim Penilai adalah Tim yang bertugas melakukan penilaian teknis kinerja pegawai BLUD yang ditetapkan berdasarkan surat keputusan pemimpin BLUD.
30. Kapitasi adalah besaran pembayaran per-bulan yang dibayar dimuka oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kepada Puskesmas berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.

BAB II REMUNERASI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 2

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif dan/atau Bonus Prestasi, Pesangon atau pensiun.

Bagian Kedua
Azas dan Filosofi

Pasal 3

- (1) Remunerasi berazaskan:
 - a. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan;
 - b. Kesetaraan yang memperhatikan keberadaan Puskesmas sekitar; dan
 - c. Kepatutan yang melihat kemampuan pembiayaan UPT Puskesmas.

- (2) Remunerasi mempunyai filosofi:
 - a. Menghargai kinerja perorangan dalam satu tim kerja yang memerlukan kebersamaan;
 - b. Memberikan azas perlindungan bagi semua komponen baik unit pelayanan maupun unit penunjang dalam satu rantai nilai;
 - c. Menumbuhkan rasa saling percaya antar komponen dengan adanya keterbukaan/transparansi dan dapat dipertanggungjawabkan /akuntabel;
 - d. Saling menghargai antar komponen, menegakkan keadilan dan kejujuran; dan
 - e. Meningkatkan ketakwaan dan rasa pengabdian serta mengutamakan kepentingan pasien.

BAB III
RUANG LINGKUP REMUNERASI

Bagian Kesatu
Remunerasi BLUD Puskesmas

Pasal 4

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD;
 - b. Pegawai BLUD;
 - c. Dewan Pengawas BLUD; dan
 - d. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD.

- (2) Sekretaris Dewan Pengawas BLUD sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf d diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme.

- (3) 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 bulannya yang diberikan kepada Pengelola BLUD dan pegawai BLUD yang Non ASN;
 - b. Honorarium bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas;
 - c. Tunjangan Tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulannya bagi Pejabat Pengelola BLUD Non ASN;
 - d. Insentif bagi Pegawai BLUD baik Pegawai ASN maupun Pegawai Non ASN;
 - e. Pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan
 - f. Pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
- (4) Sumber remunerasi berasal dari 40% (empat puluh persen) pendapatan jasa pelayanan yang diberikan dari pelanggan dan 40% (empat puluh persen) dari pendapatan dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional.
 - (5) Pelanggan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah masyarakat, baik yang ditanggung oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bidang kesehatan maupun yang tidak tertanggung.
 - (6) Pemberian remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sejak terhitung masa tugas (TMT) yang bersangkutan pada UPT BLUD Puskesmas.

Bagian Kedua Remunerasi Pejabat Pengelola

Pasal 5

- (1) Besaran Remunerasi pejabat pengelola diberikan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:
 - a. Proporsionalitas yaitu pertimbangan atas ukuran dan jumlah aset yang di kelola BLUD serta tingkat pelayanan;
 - b. Kepatutan yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan BLUD; dan
 - c. Kinerja Operasional.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada pemimpin BLUD, Pejabat Keuangan, Pejabat Teknis, Bendahara BLUD, Pejabat Pembantu Penatausahaan Keuangan dan Pegawai pelaksana teknis serta administrasi BLUD Lainnya.

- (3) Remunerasi kepada Pejabat Pengelola BLUD diberikan meliputi :
 - a. Bersifat tetap berupa Gaji;
 - b. Bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi; dan
 - c. Pesangon bagi pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (4) Remunerasi bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi pemimpin BLUD.

Pasal 6

Remunerasi bagi pejabat pengelola dan pegawai BLUD dihitung berdasarkan indikator penilaian meliputi :

- a. Pengalaman dan Masa Kerja;
- b. Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
- c. Resiko Kerja;
- d. Tingkat Kegawatdaruratan;
- e. Jabatan yang disandang; dan
- f. Hasil/Capaian Kinerja.

Pasal 7

- (1) Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus ASN, gaji pokok dan tunjangan mengikuti peraturan peundang-undangan tentang Gaji dan Tunjangan PNS, dan dapat diberikan tambahan penghasilan/insentif sesuai remunerasi yang ditetapkan Walikota berdasarkan usulan Kepala Dinas.
- (2) Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Non ASN, Gaji dapat berasal dari Anggaran pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kota Batam dan Pendapatan BLUD yang bersumber dari jasa layanan dan tambahan penghasilan/insentif berupa remunerasi yang ditetapkan Walikota berdasarkan usulan Kepala Dinas.
- (3) Kepala Dinas menyampaikan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) mempertimbangkan saran masukan dari Pemimpin BLUD.

Bagian Ketiga
Remunerasi Dewan Pengawas

Pasal 8

- (1) Remunerasi bagi Dewan Pengawas diberikan dalam bentuk honorarium.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b ditentukan sebagai berikut:
 - a. Honorarium Ketua Dewan Pengawas BLUD UPT Puskesmas paling banyak sebesar 40% (empat puluh Persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD setiap bulannya;
 - b. Honorarium Anggota Dewan Pengawas BLUD UPT Puskesmas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam Persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD setiap bulannya; dan
 - c. Honorarium Sekretaris Dewan Pengawas BLUD UPT Puskesmas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD setiap bulannya.

BAB IV
REMUNERASI PEGAWAI BLUD

Bagian Kesatu
Bentuk Administrasi

Pasal 9

- (1) Remunerasi bagi Pegawai BLUD Puskesmas diberikan dalam bentuk :
 - a. Gaji yang diberikan kepada pegawai BLUD yang berstatus ASN mengikuti peraturan perundang-undangan tentang gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil; dan
 - b. Gaji yang diberikan kepada Pegawai BLUD Non ASN ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.
- (2) Insentif Jasa Pelayanan diberikan kepada pegawai BLUD yang bekerja di Puskesmas dan Jaringannya.
- (3) Insentif Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. Insentif atas jasa pelayanan langsung; dan
 - b. Insentif atas pelayanan tidak langsung.

Bagian Kedua
Insentif Atas Jasa Pelayanan Langsung

Pasal 10

- (1) Insentif atas jasa pelayanan Langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf a, diberikan kepada pegawai BLUD yang melaksanakan pelayanan langsung kepada pasien di puskesmas dan jaringannya, dimana pasien tidak memiliki jaminan Kesehatan.
- (2) Besaran Jasa Pelayanan Langsung untuk konsultasi dan tindakan diberikan 40% (empat puluh persen) dari pendapatan jasa pelayanan yang diterima.
- (3) Besaran jasa pelayanan untuk tindakan pelayanan kesehatan maternal dan neonatal serta keluarga berencana diberikan 40% (empat puluh persen) dari pendapatan jasa pelayanan yang diterima.
- (4) Pelayanan Kesehatan Maternal dan Neonatal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu;
 - a. Pemeriksaan Antenatal Care (ANC) sesuai standar dalam bentuk 1 (satu) paket minimal 4 (empat) kali kunjungan;
 - b. Persalinan pervaginal normal;
 - c. Persalinan pervaginal dengan tindakan emergensi dasar di Puskesmas PONED;
 - d. Pemeriksaan Post Natal Care (PNC) sesuai standar;
 - e. Pelayanan tindakan pasca persalinan di puskesmas;
 - f. Pelayanan Pra rujukan pada komplikasi kebidanan dan neonatal; dan
 - g. Pelayanan KB.
- (5) Besaran jasa pelayanan yang mengatur tentang pola tarif pelayanan BLUD Puskesmas diatur selanjutnya oleh Peraturan Walikota tersendiri.

Bagian Kedua
Insentif Atas Jasa Pelayanan Tidak Langsung

Pasal 11

- (1) Insentif atas jasa pelayanan tidak langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf b adalah jaringan yang berasal dari pendapatan BLUD puskesmas atas jasa pelayanan tidak langsung berupa dana kapitasi dan non kapitasi dari institusi pemberi jaminan kesehatan.

- (2) Besaran Insentif atas jasa pelayann tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan pembagian insentif jasa pelayanan.
- (3) Insentif atas jasa pelayanan tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk dana non kapitasi khusus petugas yang memberikan pelayanan PONED pembagian jasa pelayanan 40% (empat puluh persen) sebagai jasa pelayanan dan 60% (enam puluh persen) untuk operasional.

Bagian Ketiga
Pembagian Insentif Jasa Pelayanan

Pasal 12

- (1) Pendapatan Jasa Pelayanan berupa jasa atas pelayanan langsung dan atas jasa pelayanan tidak langsung diakui sebagai pendapatan BLUD Puskesmas.
- (2) Insentif bagi pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 40% (empat puluh persen) dan 60% (enam puluh persen) dimanfaatkan untuk biaya operasional puskesmas.
- (3) Besaran Insentif atas Jasa Pelayanan Langsung dan Jasa Pelayanan Tidak Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan hasil penilaian indeks remunerasi pegawai BLUD di Puskesmas dan Jaringannya.
- (4) Formulasi perhitungan jasa pelayanan BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I Peraturan Walikota ini.
- (5) Indeks Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari beberapa indeks sebagai berikut:
 - a. indeks masa kerja;
 - b. indeks keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. indeks kegawatdaruratan;
 - d. indeks resiko kerja;
 - e. indeks jabatan yang disandang;
 - f. indeks capaian kinerja; dan
 - g. indeks kehadiran.
- (5) Indeks masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dihitung dengan menggunakan poin dan rumus sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Walikota ini.

- (6) Indeks keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b dihitung dengan menggunakan indikator poin sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Peraturan Walikota ini.
- (7) Indeks kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c dihitung dengan menggunakan poin dan rumus sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Walikota ini.
- (8) Indeks resiko kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf d dihitung dengan menggunakan indikator poin sebagaimana tercantum dalam Lampiran V Peraturan Walikota ini.
- (9) Indeks jabatan yang disandang sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf e dihitung dengan menggunakan indikator poin sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI Peraturan Walikota ini.
- (10) Indeks capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf f dihitung dengan menggunakan indikator poin sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII Peraturan Walikota ini dan berdasarkan hasil penilaian SKP Pegawai.
- (11) Indeks kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf g dihitung dengan menggunakan indikator poin hari kerja dan hari kerja efektif sebagaimana tercantum dalam Lampiran VIII Peraturan Walikota ini.
- (11) Poin hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (10) merupakan poin hari kerja efektif di bulan berjalan dikurangi dengan poin hari tidak masuk kerja.
- (12) Poin hari kerja efektif sebagaimana dimaksud pada ayat (11) adalah jumlah hari dalam bulan berjalan sesuai dengan kalender kerja yang telah ditetapkan Walikota.
- (13) Pembagian Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) ditentukan berdasarkan indeks remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6).

BAB V BIAYA OPERASIONAL KESEHATAN

Pasal 13

- (1) Alokasi Dana Kapitasi untuk pembayaran dukungan biaya operasional pelayanan kesehatan dimanfaatkan untuk :

- a. Biaya Obat, Alat Kesehatan dan Bahan Medis Habis Pakai; dan/atau
 - b. Biaya operasional pelayanan kesehatan lainnya.
- (2) Dukungan biaya operasional pelayanan kesehatan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. Belanja Barang operasional, terdiri atas :
 1. Pelayanan kesehatan dalam gedung;
 2. Pelayanan kesehatan luar gedung, ruang lingkup pelayanan kesehatan secara komprehensif bagi semua pasien termasuk peserta JKN yang mencakup upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif di FKTP milik Pemerintah Daerah. Contoh belanja: Konsumsi untuk penyuluhan/sosialisasi, transport (bagi peserta pertemuan, narasumber), uang harian bagi narasumber, konsumsi rapat, biaya petugas piket/jaga (honor lembur + uang makan), dan lain-lain.
 3. Operasional dan pemeriksaan kendaraan puskesmas, ruang lingkup belanja ini adalah untuk operasional dan pemeliharaan Kendaraan puskesmas. sehingga Kendaraan Puskesmas selalu siap dan dalam kondisi prima sehingga optimal dalam pelayanan kesehatan. contoh belanja: Bahan Bakar Minyak (BBM), penggantian oli, penggantian suku cadang, service berkala dan pemeliharaan kendaraan puskesmas, dan lain-lain.
 4. Bahan Cetak atau alat tulis kantor, ruang lingkup untuk kegiatan ini mencakup kebutuhan akan cetakan dan alat tulis kantor yang diperlukan FKTP Milik Pemerintah Daerah dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat contoh belanja: Cetak family folder, belanja alat tulis kantor, computer supplies, tinta printer, cetak leaflet, brosur, poster, dan lain-lain.
 5. Administrasi, Koordinasi Program dan sistem Informasi, ruang lingkup belanja ini adalah untuk kegiatan administrasi, koordinasi program dan pelaksanaan sistem informasi dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan serta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Contoh belanja: Transport, uang harian, honor panitia pengadaan dan penerima barang, konsumsi, meterai, perangko, hardware dan software sistem informasi (komputer, laptop), mouse, printer, langganan internet, LCD, dan lain-lain.

6. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan, ruang lingkup belanja ini adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan/peningkatan kapasitas SDM petugas di FKTP milik pemerintah daerah. contoh belanja: Transport, uang harian, biaya penginapan, biaya paket pelatihan/kursus, honor narasumber, konsumsi, dan lain-lain.
 7. Pemeliharaan Sarana dan Prasarana, ruang lingkup belanja ini adalah untuk pemeliharaan sarana dan prasarana FKTP milik pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik pada masyarakat termasuk peserta JKN. contoh belanja: Belanja penggantian kunci pintu, engsel pintu, bohlam lampu, pengecatan FKTP, perbaikan saluran air/wastafel, biaya tukang, penggantian pintu dan jendela yang rusak, pemeliharaan AC, perbaikan dan pengecatan pagar FKTP, service alat kesehatan, dan lain-lain
- b. Belanja Modal untuk sarana dan prasarana yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - c. Belanja kursi tunggu pasien, lemari obat, toilet, gorden, linen, lemari arsip, meja kerja petugas, AC, genset, pembuatan papan nama, pembuatan billboard, pembuatan pagar FKTP, dan lain lain.
- (3) Pengadaan Obat, alat kesehatan, bahan medis pakai habis, dan pengadaan barang/jasa yang terkait dengan dukungan biaya operasional pelayanan kesehatan lainnya dapat dilakukan oleh Dinas Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (4) Pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus mempertimbangkan ketersediaan yang dialokasikan oleh pemerintah daerah.
 - (5) Pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus berpedoman pada Formularium Nasional
 - (6) Dalam hal obat dan Bahan medis Habis pakai yang dibutuhkan tidak tercantum dalam Formularium Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dapat menggunakan obat lain termasuk obat tradisional, Obat Herbal berstandar, dan fitofarmaka secara terbatas dengan persetujuan Kepala Dinas Kesehatan.
 - (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemanfaatan dana kapitasi untuk biaya obat, alat kesehatan, bahan medis habis pakai dan biaya operasional pelayanan

kesehatan lainnya berpedoman pada ketentuan perundang-undangan.

Pasal 14

Penggunaan Dana kapitasi untuk dukungan biaya operasional pelayanan kesehatan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI DISTRIBUSI REMUNERASI

Bagian Kesatu Distribusi Remunerasi

Pasal 15

- (1) Remunerasi berupa insentif sebesar 40% (empat puluh persen) dari seluruh pendapatan yang bersumber dari jasa pelayanan.
- (2) Remunerasi berupa Gaji untuk pegawai BLUD Non ASN dapat dibebankan pada biaya umum dan administrasi ataupun pada biaya operasional pelayanan BLUD Puskesmas.
- (3) Remunerasi Pejabat BLUD, Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) dibebankan pada biaya administrasi atau biaya operasional pelayanan BLUD Puskesmas.
- (4) Remunerasi sebagaimana pada ayat (1) dapat dilakukan perubahan apabila dibutuhkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII KETENTUAN TAMBAHAN

Pasal 16

- (1) Jasa Pelayanan Kesehatan diberikan kepada pegawai BLUD yang memberikan pelayanan, kecuali :
 - a. Tidak masuk kantor tanpa izin;
 - b. Izin;
 - c. Penugasan Kedinasan;
 - d. Sakit;
 - e. Cuti : termasuk cuti tahunan, melahirkan & alasan penting jam kerja kurang dari 7 jam;
 - f. Tidak mengikuti apel akan dihitung sebagai pengurangan hari; atau
 - g. Tidak mengikuti lokmin akan dihitung sebagai pengurangan hari kerja.

- (2) Pegawai BLUD yang menjadi pengurus maupun anggota organisasi dikenai pengurangan poin hari kerja bilamana mengikuti kegiatan organisasi tersebut dengan melampirkan Surat Keputusan (SK) Pengurus atau anggota organisasi, surat tugas dari organisasi ataupun surat undangan dari organisasi dan bagi pegawai Puskesmas yang mengikuti kegiatan dengan menggunakan Surat Tugas dari kepala dinas tidak dikenai pengurangan poin sesuai dengan indeks hari kerja.
- (3) Pegawai BLUD yang mengikuti izin belajar dikenai pengurangan poin hari kerja bilamana melampirkan surat izin belajar dari Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.
- (4) Jumlah hari kerja dokter, bidan, perawat PTT, dan Pegawai Non ASN sama dengan hari kerja pegawai di puskesmas.
- (5) Dalam hal ketersediaan sumber daya manusia pada puskesmas BLUD belum dapat memenuhi jumlah dan atau kualifikasi sebagaimana dipersyaratkan oleh Pemerintah Daerah sebagai berikut:
 - a. Ketersediaan anggaran; dan
 - b. Ketersediaan formasi setiap puskesmas BLUD memberdayakan pegawai tidak sesuai dengan keterampilan, ilmu pengetahuan atau pengalaman yang dimiliki.

Pasal 17

Pemimpin BLUD diberikan kewenangan untuk memanfaatkan hasil efisiensi remunerasi untuk kepentingan peningkatan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB VIII EVALUASI DAN LAPORAN

Pasal 18

- (1) Pemberian remunerasi kepada Pegawai BLUD dievaluasi setiap tahun.
- (2) Hasil Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di laporkan kepada Kepala Dinas Kesehatan untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut guna perbaikan metode remunerasi.
- (3) Kepala Dinas kesehatan melaporkan pelaksanaan remunerasi di puskesmas kepada Walikota.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

Peraturan Walikota ini berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Batam.

Ditetapkan di Batam
pada tanggal 20 Agustus 2021

WALIKOTA BATAM,

dto

MUHAMMAD RUDI

Diundangkan di Batam
pada tanggal 20 Agustus 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA BATAM,

dto

JEFRIDIN

BERITA DAERAH KOTA BATAM TAHUN 2021 NOMOR 842

Salinan sesuai dengan aslinya
An. Sekretaris Daerah Kota Batam
Ub
Plt. Kepala Bagian Hukum



DEMI HASFINUL NASUTION, SH., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19671224 199403 1 009

LAMPIRAN I : PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR : 55 TAHUN 2021
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2021

FORMULASI PERHITUNGAN JASA PELAYANAN BLUD PUSKESMAS

Indeks + Indeks + Indeks + Indeks + Indeks + Indeks x Indeks
masa Keterampilan, Resiko Kegawat Penilaian Capaian kehadiran
kerja Ilmu Kerja daruratan jabatan Kinerja
Pengetahuan
dan Perilaku

WALIKOTA BATAM,

dto

MUHAMMAD RUDI

LAMPIRAN II : PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR : 55 TAHUN 2021
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2021

INDEKS MASA KERJA

No.	INDAKOR	MASA KERJA
1.	0-5 TAHUN	1
2.	5-10 TAHUN	5
3.	11-15 TAHUN	10
4.	16-20 TAHUN	15
5.	21-25 TAHUN	20
6.	LEBIH 25 TAHUN	25

WALIKOTA BATAM,

dto

MUHAMMAD RUDI

LAMPIRAN III : PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR : 55 TAHUN 2021
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2021

INDEKS KETERAMPILAN, ILMU PENGETAHUAN DAN PERILAKU

No.	MASA KERJA	KETERAMPILAN	ILMU PENGETAHUAN
	A. Keterampilan		
1.	Tanpa Keterampilan Spesifik	5	
2.	Sertifikasi Kompetensi tingkat pertama :1 sertifikat (max 5 Sertifikat 30 JPL dan Aktif)	10	
3.	Sertifikat Kompetensi tingkat lanjutan 30 JPL : 1 Sertifikat	5	
	B. Ilmu Pengetahuan		
1.	Tenaga Non Kesehatan Kurang D3		25
2.	Tenaga Non Kesehatan Setara D3 atau asisten kesehatan		50
3.	Tenaga Kesehatan D3		60
4.	Tenaga Kesehatan SI/D4		80
5.	Apoteker/Ners		100
6.	Tenaga Medis		150

WALIKOTA BATAM,

dto

MUHAMMAD RUDI

LAMPIRAN IV : PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR : 55 TAHUN 2021
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2021

INDEKS KEGAWAT DARURATAN

No.	KRITERIA	POIN
1	Tingkat emergency rendah : pelayanan Non Klinis dan Administrasi	1
2	Tingkat Emergency sedang : Pelayanan Klinis	2

WALIKOTA BATAM,

dto

MUHAMMAD RUDI

LAMPIRAN V : PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR : 55 TAHUN 2021
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2021

INDEKS RESIKO KERJA

No.	INDIKATOR RESIKO KERJA	Poin
1.	Cenderung Cidera Fisik Ringan (Petugas Loker, Nutrisionis, Petugas administrasi, Penyuluh, Petugas CS, Satpol PP)	10
2.	Cenderung Beresiko Cidera Fisik Sedang (Petugas Driver)	15
3.	Cenderung Cidera Fisik dan Kimiawi (Petugas Farmasi, Petugas Sanitarian)	20
4.	Cenderung Beresiko Cidera Fisik, Kimiawi dan Infeksi (dokter Umum, dr.Gigi, Perawat,Bidan, Analis Lab)	25
5.	Cenderung terjadi Tekanan Psikologis (Kepala BLUD, PPTK, Bendahara Pengeluaran BLUD)	30

WALIKOTA BATAM

dto

MUHAMMAD RUDI

LAMPIRAN VI : PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR : 55 TAHUN 2021
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2021

INDEKS JABATAN

NO	INDEKS JABATAN	POIN
1.	KEPALA BLUD	100
2.	PEJABAT KEUANGAN / PPTK	60
3.	BENDAHARA PENGELUARAN BLUD	50
4.	PEJABAT TEKNIS : PENANGGUNG JAWAB UKM / UKP	15
	a 1 s/d 2 sub program	5
	b Lebih 2 sub Program	10
	c Bendahara Penerimaan	10
	d Kasir / Juru Bayar	10

WALIKOTA BATAM,

dto

MUHAMMAD RUDI

LAMPIRAN VII : PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR : 55 TAHUN 2021
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2021

INDEKS CAPAIAN KINERJA

No.	INIKATOR	CAPAIAN KINERJA
1.	90 - 100 %	30
2.	76 - 90 %	20
3.	61 - 75 %	10
4.	51 - 60 %	0
5.	Kurang dari 50 %	-50

WALIKOTA BATAM,

dto

MUHAMMAD RUDI

LAMPIRAN VIII: PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR : 55 TAHUN 2021
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2021

INDEKS KEHADIRAN

No	INDIKATOR	PENGURANGAN
1	Alpa 1 hari	1 hari
2	Izin (1 hari = 1 hari tidak masuk kerja)	1 hari
3	Penugasan kedinasan (Lebih dari 3 hari)	Dihitung 1 hari dimulai hari ke empat (4)
4	Sakit	1 hari
5	Cuti (Tahunan, melahirkan, alasan penting)	Selama cuti
6	Kurang Jam Kerja (7 Jam = 1 hari)	1 hari
7	Tidak Mengikuti Apel Pagi (1X = 1 Hari)	1 hari
8	Tidak mengikuti Lokmin 1 kali (1 hari tidak masuk kerja)	1 hari

WALIKOTA BATAM,

dto

MUHAMMAD RUDI