



WALI KOTA PANGKAL PINANG
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

PERATURAN WALI KOTA PANGKAL PINANG
NOMOR 24 TAHUN 2025

TENTANG
PEDOMAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PANGKAL PINANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja, pemerintah daerah memberikan motivasi dan penghargaan kepada pegawai badan layanan umum daerah pusat kesehatan masyarakat;
- b. bahwa motivasi dan penghargaan dari pemerintah daerah kepada pegawai badan layanan umum daerah pusat kesehatan masyarakat diwujudkan melalui pemberian remunerasi;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, pengaturan remunerasi diatur dengan Peraturan Kepala Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman 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 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);

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 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
5. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2024 tentang Kota Pangkal Pinang Di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6949);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
7. 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);
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 Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

11. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1300);
12. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penggunaan Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional Pelayanan Kesehatan Dalam Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 315);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Pangkal Pinang.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Pangkal Pinang.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Dinas adalah Dinas Kesehatan Kota Pangkal Pinang.
5. 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.
6. Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

7. BLUD Unit Pelaksana Teknis Dinas Puskesmas, yang selanjutnya disebut BLUD Puskesmas adalah unit kerja Dinas yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang/jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
8. Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pejabat di Puskesmas yang bertanggungjawab terhadap kinerja operasional puskesmas yang terdiri dari pimpinan, pejabat keuangan, dan pejabat teknis.
9. Pimpinan BLUD adalah Kepala Puskesmas di Kota Pangkal Pinang.
10. Pegawai BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Non-Aparatur Sipil Negara yang bekerja di BLUD Puskesmas.
11. Pola Pengelolaan Keuangan BLUD Puskesmas, yang selanjutnya disebut PPK BLUD adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktik bisnis yang sehat guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan masyarakat sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
12. 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.
13. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disebut BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan.
14. Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.
15. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, pesangon/pensiun dan tambahan penghasilan lain.
16. Insentif adalah imbalan kerja yang berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji berasal dari jasa pelayanan yang diterima pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medis atau pelayanan lainnya.

17. Dana Kapitasi adalah sistem pembayaran yang dilaksanakan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama khususnya pelayanan rawat jalan yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan yang didasarkan pada jumlah peserta yang terdaftar di Faskes tersebut dikalikan dengan besaran Kapitasi per jiwa.
18. Dana Non Kapitasi adalah dana yang dibayarkan oleh BPJS Kesehatan kepada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama setelah pengajuan klaim atas pelayanan rawat inap tingkat pertama, pelayanan kebidanan, dan pelayanan rujukan.
19. Retribusi adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau Badan.

Pasal 2

Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam melaksanakan pemberian remunerasi bagi pegawai BLUD Puskesmas yang diperoleh dari pendapatan BLUD Puskesmas.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini:

- a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas PPK BLUD, guna membangun citra Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
- b. meningkatkan kinerja keuangan dan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas PPK BLUD;
- c. memberikan perlindungan dan aspek keadilan serta mewujudkan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan di Puskesmas PPK BLUD;
- d. meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai Puskesmas PPK BLUD; dan
- e. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai tanggung jawab profesi dan tugas pokok masing-masing.

BAB II PRINSIP

Pasal 4

Remunerasi BLUD Puskesmas diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:

- a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia dan/atau layanan BLUD Puskesmas;
- b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
- c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
- d. kewajaran, yaitu memperhatikan jumlah remunerasi yang wajar sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD; dan
- e. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

BAB III BLUD PUSKESMAS

Bagian Kesatu Pegawai BLUD Puskesmas

Pasal 5

- (1) Pegawai BLUD Puskesmas terdiri dari pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD.
- (2) Pejabat pengelola BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Pimpinan, Pejabat Keuangan, Pejabat Teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku di BLUD.
- (3) Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD terdiri atas:
 - a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 - b. calon PNS;
 - c. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
 - d. Pegawai Tidak Tetap (PTT);
 - e. tenaga kontrak BLUD Puskesmas; dan
 - f. tenaga honorer.

Pasal 6

- (1) Hak pegawai BLUD adalah mendapatkan gaji, tunjangan, pesangon, pensiun sesuai dengan status kepegawaiannya dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai BLUD berhak mendapatkan insentif berupa jasa pelayanan sesuai dengan komponen yang telah ditetapkan dalam peraturan ini.
- (3) Kewajiban pegawai BLUD Puskesmas:
 - a. tenaga kesehatan di Puskesmas harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, standar prosedur operasional, etika profesi, menghormati hak pasien, serta mengutamakan kepentingan dan keselamatan pasien dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam bekerja;
 - b. setiap tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas harus memiliki surat izin praktik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. tenaga non kesehatan di Puskesmas harus dapat mendukung kegiatan ketatausahaan, administrasi keuangan, sistem informasi dan kegiatan operasional lain di Puskesmas.

Bagian Kedua

Hak dan Kewajiban BLUD Puskesmas

Pasal 7

- (1) BLUD Puskesmas berhak:
 - a. memperoleh biaya operasional yang dibutuhkan Puskesmas dan jaringannya; dan
 - b. memperoleh jasa layanan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) BLUD Puskesmas berkewajiban:
 - a. mengelola pendapatan jasa layanan BLUD Puskesmas sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - b. menyusun dan menerapkan pembagian insentif berupa jasa pelayanan untuk semua pegawai di Puskesmas dan jaringannya; dan
 - c. meningkatkan mutu pelayanan dan profesionalisme pelaksana pelayanan kesehatan.

BAB IV

PENDAPATAN BLUD PUSKESMAS

Pasal 8

- (1) Pendapatan BLUD Puskesmas terdiri dari:
 - a. jasa layanan kesehatan yang bersumber dari Dana Kapitasi;

- b. jasa layanan kesehatan yang bersumber dari Dana Non Kapitasi;
 - c. jasa layanan umum yang bersumber dari retribusi pelayanan kesehatan;
 - d. hibah;
 - e. hasil kerja sama dengan pihak lain;
 - f. anggaran pendapatan dan belanja daerah; dan
 - g. lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
- (2) Pendapatan BLUD Puskesmas yang bersumber dari jasa layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c terdiri dari:
- a. Dana Kapitasi;
 - b. Dana Non Kapitasi; dan
 - c. tarif layanan.
- (3) Pendapatan BLUD Puskesmas yang bersumber dari hibah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dapat berupa hibah terikat dan hibah tidak terikat yang diperoleh dari masyarakat atau badan lain.
- (4) Pendapatan BLUD Puskesmas yang bersumber dari hibah terikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3), digunakan sesuai dengan tujuan pemberian hibah, sesuai dengan peruntukan yang selaras dengan tujuan BLUD sebagaimana tercantum dalam naskah perjanjian hibah.
- (5) Hasil kerja sama dengan pihak lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dapat berupa hasil yang diperoleh dari hasil kerja sama BLUD.
- (6) Pendapatan BLUD Puskesmas yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f berupa pendapatan yang berasal dari Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) APBD.
- (7) Lain-lain pendapatan BLUD yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, meliputi:
- a. jasa giro;
 - b. pendapatan bunga;
 - c. keuntungan selisih nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing;
 - d. komisi, potongan ataupun bentuk lain sebagai akibat dari penjualan dan/atau pengadaan barang dan/atau jasa oleh BLUD;
 - e. investasi; dan
 - f. pengembangan usaha.

Pasal 9

Seluruh pendapatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dikelola langsung untuk membiayai belanja BLUD Puskesmas sesuai dengan RBA, dan dicatat pada jenis lain-lain PAD yang sah pada objek pendapatan BLUD Puskesmas.

Pasal 10

- (1) Pemanfaatan pendapatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemanfaatan lain-lain pendapatan BLUD yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (7) adalah sebagai berikut:
 - a. Pasal 8 ayat (7) huruf a, sampai dengan huruf d digunakan untuk operasional BLUD; dan
 - b. Pasal 8 ayat (7) huruf e dan huruf f lebih lanjut ditetapkan oleh Pimpinan BLUD.

BAB V REMUNERASI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 11

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk insentif.

Bagian Kedua Insentif

Paragraf 1 Ketentuan Pemberian Insentif

Pasal 12

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD, sebagai tambahan pendapatan di luar gaji berasal dari jasa pelayanan.
- (2) Alokasi penganggaran Insentif sebagaimana dimaksud bersumber dari:
 - a. Dana Kapitasi BPJS Kesehatan;
 - b. Dana Non kapitasi BPJS Kesehatan;
 - c. jasa layanan umum yang bersumber dari retribusi pelayanan kesehatan;
 - d. pendapatan lain-lain yang sah.

Paragraf 2
Formula Perhitungan Insentif
Bersumber dari Kapitasi BPJS Kesehatan dan
Layanan Umum Rawat Jalan

Pasal 13

- (1) Alokasi penganggaran insentif yang bersumber dari Dana Kapitasi ditetapkan paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari pendapatan kapitasi puskesmas dan retribusi umum rawat jalan.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud diberikan berdasarkan skor individu dan alokasi Insentif dengan formula perhitungan sebagai berikut:

Besaran insentif	=	$\frac{\text{Jumlah skor individu}}{\text{Total skor individu seluruhPejabat/Pegawai BLUD}}$	X	Alokasi Insentif
---------------------	---	--	---	---------------------

Pasal 14

- (1) Skor individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) merupakan jumlah nilai masing-masing Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD disusun berdasarkan atas indikator:
 - a. nilai pendidikan;
 - b. nilai jabatan;
 - c. nilai masa kerja;
 - d. nilai kehadiran.
- (2) Skor individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan rumusan sebagai berikut:
Skor individu = (jumlah nilai a sampai dengan f) x nilai g
- (3) Nilai pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, didasarkan pada jenis pendidikan terakhir yang telah ditetapkan dan diakui oleh pejabat yang berwenang di bidang kepegawaian, dengan nilai sebagai berikut:
 - a. Dokter/dokter gigi diberi nilai 150 (seratus lima puluh);
 - b. Apoteker dan profesi kesehatan lainnya diberi nilai 100 (seratus);
 - c. Sarjana (S-1)/ Diploma IV untuk tenaga kesehatan diberi nilai 80 (delapan puluh);
 - d. Tenaga medis peserta program intersip diberi nilai 75 (tujuh puluh lima);
 - e. Diploma III atau sederajat untuk tenaga kesehatan diberi nilai 60 (enam puluh);
 - f. Diploma III/ Diploma IV/ Sarjana (S-1)/ Pasca Sarjana (S-II) untuk asisten tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan diberi nilai 50 (lima puluh);
 - g. Pendidikan di bawah Diploma III (D-III) untuk tenaga non kesehatan diberi nilai 25 (dua puluh lima).

- (4) Nilai jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dengan nilai sebagai berikut:
 - a. Pimpinan BLUD diberi nilai 100 (seratus);
 - b. Pejabat Keuangan diberi nilai 50 (lima puluh);
 - c. Pejabat Teknis diberi nilai 50 (lima puluh);
 - d. Bendahara penerimaan dan Bendahara Pengeluaran diberi nilai 50 (lima puluh);
 - e. Penanggung Jawab Bendahara Pengeluaran Pembantu, diberi nilai 10 (sepuluh);
 - f. Penanggung Jawab Pengurus barang dan Pengurus Barang Pembantu, diberi nilai 10 (sepuluh);
- (5) Nilai masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dihitung secara linier dengan penambahan setiap tahun dengan berpedoman pada :
 - a. Surat keputusan terakhir untuk ASN dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja; dan
 - b. Perjanjian kerja awal bagi yang tidak berstatus sebagai pegawai ASN.
- (6) Nilai masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dengan nilai sebagai berikut:
 - a. Kurang dari 5 (lima) tahun, diberi tambahan nilai 2 (dua);
 - b. 5 (lima) tahun samapai dengan 10 (sepuluh) tahun, diberi tambahan nilai 5 (lima);
 - c. 11 (sebelas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun, diberi tamabahan nilai 15 (lima belas);
 - d. 16 (enam belas) tahun sampai dengan 20 (dua puluh) tahun, diberi tambahan nilai 15 (lima belas);
 - e. 21 (dua puluh satu) tahun sampai dengan 25 (dua puluh lima) tahun, diberi tambahan nilai 20 (dua puluh); dan
 - f. Lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun, diberi tambahan nilai 25 (dua puluh lima).
- (7) Nilai kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g dengan ketentuan penilaian sebagai berikut:
 - a. Hadir setiap hari kerja, diberi nilai 1 (satu) per hari;
 - b. Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam dalam satu bulan, dikurangi 1 (satu);
 - c. Penugasan oleh pejabat yanng berwenang dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya diberikan nilai 1 (satu) per hari; dan
 - d. Ketidakhadiran karena sakit atau penugasan kedinasan oleh pejabat yang berwenang paling banyak 3 (tiga) hari kerja dalam 1 bulan tetap diberikan nilai.

Paragraf 3
Formula perhitungan insentif
bersumber dari Non Kapitasi BPJS Kesehatan dan
Retribusi Umum Selain Rawat Jalan

Pasal 15

- (1) Alokasi penganggaran insentif yang bersumber dari non kapitasi ditentukan dari jenis layanan dan besaran persentasi dihitung dari pendapatan non kapitasi puskesmas dan retribusi umum selain rawat jalan.
- (2) Jenis layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas yaitu:
 - a. rawat inap;
 - b. persalinan;
 - c. rujukan ambulan;
 - d. kegiatan Prolanis;
 - e. pendapatan lainnya;
- (3) Pendapatan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e terdiri atas:
 - a. Antenatal Care (ANC);
 - b. Postnatal Care (PNC);
 - c. Keluarga Berencana(KB);
 - d. Tes Cepat Molekuler (TCM);
 - e. Ultrasonografi (USG);
 - f. sewa gedung;
 - g. peminjaman ambulan;
 - h. studi banding;
 - i. home care;
 - j. pelayan P3K/tim medis pada event;
 - k. mahasiswa praktikum;
 - l. penelitian ilmiah; dan
 - m. rekomendasi pengajuan izin.
- (4) Besaran persentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 16

- (1) Kepala Dinas melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan remunerasi BLUD Puskesmas
- (2) Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

BAB IV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 17

- (1) Penerapan pembayaran Remunerasi pada Puskesmas berlaku terhitung sejak bulan Januari 2025.
- (2) Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dibayarkan terhitung sejak tanggal melaksanakan tugas.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Pangkal Pinang.

Ditetapkan di Pangkal Pinang
pada tanggal 20 Agustus 2025

Pj. WALI KOTA PANGKAL PINANG,

dto

M. UNU IBNUDN

Diundangkan di Pangkal Pinang
pada tanggal 20 Agustus 2025

SEKRETARIS DAERAH
KOTA PANGKAL PINANG,

dto

MIE GO

BERITA DAERAH KOTA PANGKAL PINANG TAHUN 2025 NOMOR 293

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA PANGKAL PINANG
NOMOR 24 TAHUN 2025
TENTANG PEDOMAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

BESARAN PENGELOLAAN PEMBERIAN INSENTIF DARI PENDAPATAN
JASA LAYANAN BLUD PUSKESMAS YANG BERSUMBER DARI KAPITASI
BPJS KESEHATAN, NON KAPITASI BPJS KESEHATAN, DAN RETRIBUSI
PELAYANAN KESEHATAN PUSKESMAS BLUD

I. Pengelolaan Insentif dari Kapitasi BPJS Kesehatan
Besaran alokasi untuk insentif menggunakan proporsi perbandingan:

- a) Paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari pendapatan kapitasi Puskesmas dan pelayanan kesehatan rawat jalan dipergunakan untuk Jasa Pelayanan dan paling rendah 40% (empat puluh persen) untuk Operasional Puskesmas.
- b) Jasa Pelayanan sebagaimana huruf a dibagikan 100% (seratus persen) dengan proporsi pembagian sebagai berikut:

A. NILAI PENDIDIKAN

NO.	KATEGORI PENDIDIKAN	NILAI
1.	Dokter/Dokter Gigi	150
2.	Apoteker dan profesi kesehatan lainnya	100
3.	Sarjana (S-1)/Diploma IV untuk tenaga kesehatan	80
4.	Tenaga medis peserta program internsip	75
5.	Diploma III atau sederajat untuk tenaga kesehatan	60
6.	Diploma III/Diploma IV/Sarjana (S-1)/Pasca Sarjana (S-II) untuk asisten tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan	50
7.	Pendidikan di bawah Diploma III (D- III) untuk tenaga non kesehatan	25

B. NILAI JABATAN

NO.	KATEGORI JABATAN	NILAI
1.	Pimpinan BLUD	100
2.	Pejabat Keuangan	50
3.	Pejabat Teknis	50
4.	Bendahara Penerimaan/ Pengeluaran	50
5.	Penanggung Jawab Bendahara Pengeluaran Pembantu	10
6.	Penanggung jawab Pengurus Barang/ Pengurus Barang Pembantu	10

C. NILAI MASA KERJA

NO.	KATEGORI TUGAS TAMBAHAN	NILAI
1.	Kurang dari 5 Tahun (<5 Tahun)	2
2.	5 Tahun sampai dengan 10 Tahun	5
3.	11 Tahun sampai dengan 15 Tahun	10
4.	16 Tahun sampai dengan 20 Tahun	15
5.	21 Tahun sampai dengan 25 Tahun	20
6.	Lebih dari 25 Tahun (>25 Tahun)	25

D. NILAI KEHADIRAN

Nilai kehadiran sebagaimana tercantum dalam Pasal 14 ayat (10) Peraturan Wali Kota ini.

II. Pengelolaan Insentif dari Non Kapitasi BPJS Kesehatan Pelayanan Kesehatan (Rawat Inap, Persalinan, Rujukan Ambulan, dan Pendapatan lainnya serta kegiatan prolanis)

- 1. Pengelolaan Insentif dari Non Kapitasi BPJS Kesehatan dan Pelayanan Kesehatan Rawat Inap
 - a) Besaran alokasi untuk insentif menggunakan proporsi perbandingan paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari pendapatan non kapitasi rawat inap dan Pelayanan Kesehatan rawat inap dipergunakan untuk Jasa Pelayanan dan 40% (empat puluh persen) untuk Dana Operasional Puskesmas.
 - b) Jasa pelayanan sebagaimana pada huruf a dibagikan 100% (seratus persen) dengan proporsi pembagian dengan rincian yaitu:

No	Komponen Pembagian	Proporsi (%)
1.	Pimpinan BLUD (Kepala Puskesmas)	10% (sepuluh persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan
2.	Pengelola Keuangan (Pejabat Keuangan, Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Pejabat Teknis)	15% (lima belas persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan
3.	Pelayanan : Pelaksana Teknis Layanan dan Penunjang teknis layanan	75% (tujuh puluh lima persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan

- c) Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah dapat mengatur lebih detail tentang proporsi pembagian insentif dari non kapitasi BPJS Kesehatan dalam Peraturan Pemimpin BLUD.

2. Pengelolaan Insentif dari Non Kapitasi BPJS Kesehatan dan Pelayanan Kesehatan Persalinan.

Besaran alokasi untuk insentif menggunakan proporsi dengan perbandingan

- a) Paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari pendapatan non kapitasi persalinan dan Pelayanan Kesehatan persalinan dipergunakan untuk Jasa Pelayanan dan 40% (empat puluh persen) untuk Dana Operasional Puskesmas.
- b) Jasa pelayanan sebagaimana pada point a dibagikan 100% (seratus persen) dengan proporsi pembagian sebagai berikut:

No	Komponen Pembagian	Proporsi (%)
1.	Pimpinan BLUD (Kepala Puskesmas)	10% (sepuluh persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan
2.	Pengelola Keuangan (Pejabat Keuangan, Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Pejabat Teknis)	15% (lima belas persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan
3.	Pelayanan : Pelaksana Teknis Layanan dan Penunjang teknis layanan	75% (tujuh puluh lima persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan

- c) Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah dapat mengatur lebih detail tentang proporsi pembagian insentif dari non kapitasi BPJS Kesehatan dalam Peraturan Pemimpin BLUD.

3. Pengelolaan Insentif dari Non Kapitasi BPJS Kesehatan dan Pelayanan Kesehatan Pelayanan Kesehatan Rujukan Ambulan

Besaran alokasi untuk insentif menggunakan proporsi perbandingan:

- a) Paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari pendapatan non kapitasi rujukan ambulan dan Pelayanan Kesehatan rujukan ambulan dipergunakan untuk Jasa Pelayanan dan 40% (empat puluh persen) untuk Dana Operasional Puskesmas.
- b) Jasa pelayanan sebagaimana pada point a dibagikan 100 % (seratus pesen) dengan proporsi pembagian sebagai berikut:

No	Komponen Pembagian	Proporsi (%)
1.	Pimpinan BLUD (Kepala Puskesmas)	10% (sepuluh persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan
2.	Pengelola Keuangan (Pejabat Keuangan, Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Pejabat Teknis)	15% (lima belas persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan
3.	Pelayanan : Pelaksana Teknis Layanan dan Penunjang teknis layanan	75% (tujuh puluh lima persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan

- c) Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah dapat mengatur lebih detail tentang proporsi pembagian insentif dari non kapitasi BPJS Kesehatan dalam Peraturan Pemimpin BLUD.
4. Pengelolaan Insentif dari Non Kapitasi BPJS Kesehatan dan retribusi serta Pendapatan Lainnya (ANC, PNC, KB, IVA, TCM dan lainnya)
 Besaran alokasi untuk insentif kecuali pendapatan lainnya (sewa gedung, sewa lahan/tempat, parkir) menggunakan proporsi perbandingan:
- a) Paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari pendapatan non kapitasi pendapatan lainnya dan Pelayanan Kesehatan pendapatan lainnya dipergunakan untuk Jasa Pelayanan dan 40% (empat puluh persen) untuk Dana Operasional Puskesmas.
 - b) Jasa pelayanan sebagaimana pada point a dibagikan 100% (seratus persen) dengan proporsi pembagian sebagai berikut:

No	Komponen Pembagian	Proporsi (%)
1.	Pimpinan BLUD (Kepala Puskesmas)	10% (sepuluh persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan
2.	Pengelola Keuangan (Pejabat Keuangan, Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Pejabat Teknis)	15% (lima belas persen) dari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan
3.	Pelayanan : Pelaksana Teknis Layanan dan Penunjang teknis layanan	75% (tujuh puluh liadari Total Jasa Pelayanan yang dibagikan

- c) Pendapatan lainnya (sewa gedung, sewa lahan/tempat, parkir) 100% menjadi operasional puskesmas.

d) Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah dapat mengatur lebih detail tentang proporsi pembagian insentif dari non kapitasi BPJS Kesehatan dalam Peraturan Pemimpin BLUD.

5. Pengelolaan Insentif dari Non Kapitasi Kegiatan Prolanis

Pengelolaan pendapatan prolanis dibagikan sesuai dengan ketentuan/aturan yang berlaku di sistem pembayaran Kegiatan Prolanis oleh BPJS.

Pj. WALI KOTA PANGKAL PINANG,

dto

M. UNU IBNUDIN