



WALIKOTA DENPASAR
PROVINSI BALI

PERATURAN WALIKOTA DENPASAR
NOMOR 19 TAHUN 2025

TENTANG

PEMBERIAN REMUNERASI KEPADA PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA DENPASAR,

- Menimbang :
- a. bahwa pemberian remunerasi kepada pejabat pengelola dan pegawai badan layanan umum daerah pada unit pelaksana teknis daerah pusat kesehatan masyarakat di Kota Denpasar dilaksanakan untuk meningkatkan mutu dan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang kesehatan;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, pengaturan remunerasi diatur dalam peraturan kepala daerah berdasarkan usulan pemimpin badan layanan umum daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;



Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Denpasar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3465);
3. 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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. 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 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6481);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2023 tentang Provinsi Bali (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6871);
6. 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 2018 Nomor 157);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEMBERIAN REMUNERASI KEPADA PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Denpasar.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Denpasar.
3. Walikota adalah Walikota Denpasar.
4. Dinas adalah perangkat Daerah yang bertanggungjawab menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.
5. 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.
6. Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas yang selanjutnya disingkat BLUD 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.
7. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pejabat di BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional Puskesmas yang terdiri dari pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis.
8. Pemimpin BLUD adalah Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas.
9. Pejabat Keuangan adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas.
10. Pegawai BLUD adalah pegawai aparatur sipil negara dan pegawai non aparatur sipil negara yang bekerja di BLUD.

11. 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.
12. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
13. 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.
14. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disebut BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
15. Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.
16. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, insentif, bonus atas prestasi, pesangon atau pensiun.
17. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
18. Insentif adalah imbalan kerja yang berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji.
19. Bonus Atas Prestasi yang selanjutnya disebut Bonus adalah pemberian penghasilan tambahan bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang hanya diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun dengan memenuhi syarat-syarat tertentu.
20. Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk pengelola dana pesangon tenaga kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
21. Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa PNS selama bekerja dalam Dinas.

22. 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.
23. Kapitasi adalah besaran pembayaran per-bulan yang dibayar dimuka oleh BPJS Kesehatan kepada BLUD berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.
24. Upaya Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat UKM adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat.
25. Upaya Kesehatan Perseorangan yang selanjutnya disingkat UKP adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan.
26. Dana Bantuan Operasional Kesehatan Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Dana BOK Puskesmas adalah dana bantuan yang digunakan untuk belanja operasional program prioritas UKM.

Pasal 2

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

- a. proporsionalitas yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia dan/atau layanan BLUD;
- 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 prinsip pemberian yang mengacu pada Keadilan dan kesesuaian dengan kontribusi yang diberikan oleh Pegawai; dan
- e. kinerja yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

BAB II
REMUNERASI
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 3

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
 - a. Gaji;
 - b. Insentif;
 - c. Bonus;
 - d. Pensiun; dan/atau
 - e. Pesangon.

Pasal 4

- Pelaksanaan Remunerasi BLUD, mempertimbangkan faktor:
- a. jumlah pendapatan dan belanja yang dikelola BLUD, tingkat pelayanan serta produktivitas;
 - b. kemampuan pendapatan BLUD bersangkutan;
 - c. kinerja operasional BLUD berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat; dan
 - d. Remunerasi BLUD bersifat dinamis sesuai dengan Kinerja pendapatan.

Bagian Kedua
Gaji

Pasal 5

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- (2) Pemberian Gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus Pegawai ASN dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Pemberian Gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus bukan Pegawai ASN dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan BLUD dengan memperhatikan standar biaya Pemerintah Daerah.

Bagian Ketiga
Insentif
Paragraf 1
Ketentuan Pemberian Insentif

Pasal 6

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 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 pada ayat (1) ditetapkan sebesar 60% (enam puluh persen) dari Pendapatan jasa layanan BLUD yang bersumber dari:
 - a. Pendapatan kapitasi jaminan kesehatan nasional; dan
 - b. Pendapatan nonkapitasi jaminan kesehatan nasional.
- (3) Pendapatan nonkapitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b yaitu besaran pembayaran yang dibayarkan oleh BPJS Kesehatan kepada BLUD atas pelayanan rawat inap dan pelayanan lain yang dibayarkan berdasarkan pengajuan klaim dari BLUD.
- (4) Pemberian Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan pelayanan yang dilaksanakan sejak 2 Januari 2025.

Paragraf 2
Formula Perhitungan Insentif

Pasal 7

Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diberikan kepada masing-masing Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berdasarkan skor individu dan alokasi Insentif dengan formula perhitungan sebagai berikut:

$$\text{besaran insentif} = \frac{\text{jumlah skor individu}}{\text{total skor individu seluruh pejabat/Pegawai BLUD}} \times \text{alokasi Insentif}$$

Pasal 8

- (1) Skor individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 merupakan jumlah nilai masing-masing Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD disusun berdasarkan atas indikator:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. pendidikan;
 - c. jabatan dan bendahara;
 - d. risiko kerja;

- e. tingkat kegawatdaruratan;
 - f. kelas jabatan;
 - g. tugas tambahan;
 - h. Kinerja individu; dan
 - i. tingkat kehadiran dan kepatuhan jam kerja.
- (2) Skor individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$Skor\ individu = (Jumlah\ nilai\ individu\ a\ sampai\ h) \times jumlah\ nilai\ i$$

Pasal 9

- (1) Nilai pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dihitung berdasarkan masa kerja dalam satuan tahun dengan berpedoman pada:
- a. surat keputusan pertama untuk calon PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja; dan
 - b. perjanjian kerja awal bagi yang tidak berstatus sebagai Pegawai ASN.
- (2) Nilai pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b ditetapkan berdasarkan pendidikan/ijazah terakhir, surat tanda registrasi dan surat izin praktek/surat izin kerja yang berlaku bagi tenaga kesehatan.
- (3) Nilai jabatan dan bendahara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c ditetapkan untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dalam kedudukannya sebagai:
- a. Pemimpin BLUD;
 - b. Pejabat Keuangan; dan/atau
 - c. bendahara Dana BOK Puskesmas.
- (4) Nilai risiko kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf d ditetapkan berdasarkan variabel tingkat risiko pekerjaan, meliputi:
- a. risiko rendah, tidak terjadinya insiden keselamatan; atau
 - b. risiko berat, rentan tertular penyakit.
- (5) Nilai kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf e ditetapkan berdasarkan tingkat kegawatdaruratan sesuai jenis pelayanan, meliputi:
- a. kegawatdaruratan ringan, untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan pelayanan non klinis dan administrasi;
 - b. kegawatdaruratan sedang, untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan pelayanan klinis; dan

- c. kegawatdaruratan berat, untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan pelayanan di ruang gawat darurat, persalinan 24 (dua puluh empat) jam dan tindakan medis.
- (6) Nilai kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf f merupakan nilai yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berstatus sebagai Pegawai ASN yang ditetapkan berdasarkan kelas jabatan yang bersangkutan.
 - (7) Nilai tugas tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf g merupakan nilai yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas tambahan tertentu disamping pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang bersangkutan, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. penanggung jawab UKM, penanggung jawab UKP, penanggung jawab administrasi, penanggung jawab jaringan dan jejaring, penanggung jawab bangunan dan sarana/prasarana, dan penanggung jawab mutu; dan
 - b. pelaksana program dan/atau petugas dengan tugas tambahan, meliputi pemegang program esensial berupa kesehatan ibu dan anak/keluarga berencana, promosi kesehatan, gizi, kesehatan lingkungan, pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, dan perawatan kesehatan masyarakat, penanggung jawab program pengembangan, pencegahan dan pengendalian infeksi, audit internal, peningkatan mutu dan keselamatan pasien di Puskesmas setingkat program.
 - (8) Kinerja individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf h dinilai berdasarkan kinerja individu oleh Pejabat Pengelola BLUD yang diklasifikasikan menjadi 5 (lima) jenjang, yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang, berdasarkan penilaian terhadap:
 - a. ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan;
 - b. kuantitas penyelesaian pekerjaan; dan
 - c. kualitas penyelesaian pekerjaan.
 - (9) Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf i dinilai sebagai berikut:
 - a. hadir setiap hari kerja diberi nilai 1 (satu) nilai per hari;
 - b. terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) bulan, dikurangi 1 (satu) nilai;
 - c. penugasan oleh pejabat yang berwenang di luar tugas tambahan diberikan nilai 1 (satu) per hari;

- d. ketidakhadiran karena sakit paling banyak 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) bulan dengan dibuktikan surat keterangan dokter, tidak ada pengurangan nilai; dan
- e. ketidakhadiran lebih dari 3 (tiga) hari kerja karena sakit dalam 1 (satu) bulan dikurangi 1 (satu) nilai setiap harinya.

Pasal 10

Ketentuan mengenai besaran nilai pengalaman dan masa kerja, nilai pendidikan, nilai jabatan dan bendahara, nilai risiko kerja, nilai kegawatdaruratan, nilai kelas jabatan, nilai tugas tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Keempat Bonus

Pasal 11

- (1) Bonus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- (2) Bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. hasil capaian kontrak kinerja Pemimpin BLUD tahun sebelumnya paling rendah 110% (seratus sepuluh persen) sesuai dengan hasil perhitungan yang ditetapkan kepala Dinas;
 - b. hasil penilaian tata kelola pada BLUD tahun sebelumnya berkategori paling rendah "Baik" yang ditetapkan oleh kepala Dinas;
 - c. opini audit terhadap laporan keuangan BLUD tahun sebelumnya dengan predikat wajar tanpa pengecualian, berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh pemeriksa ekstern;
 - d. realisasi target penerimaan BLUD yang bersumber dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat pada tahun sebelumnya:
 - 1. tercapai; dan
 - 2. mengalami peningkatan selama dua tahun berturut-turut berdasarkan laporan realisasi anggaran yang disahkan oleh bendahara umum Daerah.

- e. persentase realisasi belanja yang bersumber dari penerimaan BLUD yang bersumber dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat terhadap realisasi belanja keseluruhan BLUD paling rendah 80% (delapan puluh persen) pada tahun sebelumnya, kecuali dalam hal terdapat penugasan khusus yang mengakibatkan perubahan proporsi belanja; dan
 - f. terdapat surplus pada tahun sebelumnya yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.
- (3) Surplus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f merupakan selisih lebih antara:
- a. Pendapatan yang bersumber dari penerimaan BLUD yang bersumber dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat; dan
 - b. belanja penerimaan BLUD yang bersumber dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat.
- (4) Tidak termasuk dalam perhitungan Pendapatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu:
- a. hibah; dan
 - b. Pendapatan yang bersumber dari optimalisasi kas untuk BLUD bidang layanan pengelola dana.
- (5) Besarnya Bonus ditetapkan sebesar 10% dari surplus BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) setelah dilakukan audit oleh pemeriksa independen.

Bagian Kelima Pensiun

Pasal 12

- (1) Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus sebagai PNS.
- (2) Pemberian pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Keenam
Pesangon

Pasal 13

Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf e diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan pegawai profesional lainnya berdasarkan perjanjian kerja dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD.

BAB III
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 14

- (1) Kepala Dinas dan kepala perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang pengelolaan keuangan dan aset Daerah melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan Remunerasi di BLUD.
- (2) Laporan atas hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pemanfaatan Jasa Pelayanan Kesehatan Dana Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) dan Dana Jaminan Persalinan (Jampersal) pada Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama di Puskesmas dan Jejaringnya (Swasta Yang Bekerjasama) di Kota Denpasar (Berita Daerah Kota Denpasar Tahun 2011 Nomor 33) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 16

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Denpasar
pada tanggal 29 April 2025

WALIKOTA DENPASAR,

ttd.

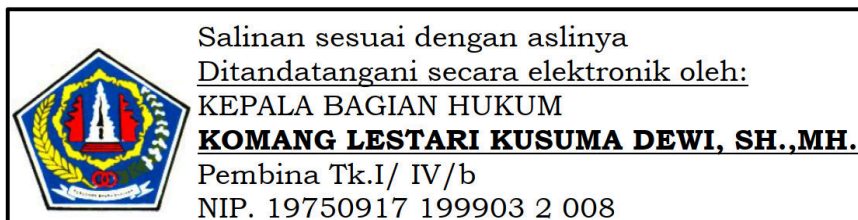
I GUSTI NGURAH JAYA NEGARA

Diundangkan di Denpasar
pada tanggal 29 April 2025

SEKRETARIS DAERAH KOTA DENPASAR,

ttd.

IDA BAGUS ALIT WIRADANA
BERITA DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2025 NOMOR 19



LAMPIRAN
 PERATURAN WALIKOTA DENPASAR
 NOMOR 19 TAHUN 2025
 TENTANG
 PEMBERIAN REMUNERASI KEPADA
 PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI
 BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT
 PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT
 KESEHATAN MASYARAKAT

NILAI PENGALAMAN DAN MASA KERJA, NILAI PENDIDIKAN,
 NILAI JABATAN DAN BENDAHARA, NILAI RISIKO KERJA,
 NILAI KEGAWATDARURATAN, NILAI KELAS JABATAN, DAN
 NILAI TUGAS TAMBAHAN PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI BLUD

A. MASA KERJA

| No. | Masa Kerja | Nilai |
|-----|---|-------|
| 1. | kurang dari 5 (lima) tahun | 2 |
| 2. | 5 (lima) tahun sampai dengan 10 (sepuluh) tahun | 5 |
| 3. | 11 (sebelas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun | 10 |
| 4. | 16 (enam belas) tahun sampai dengan 20 (dua puluh) tahun | 15 |
| 5. | 21 (dua puluh satu) tahun sampai dengan 25 (dua puluh lima) tahun | 20 |
| 6. | lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun | 25 |

B. NILAI PENDIDIKAN

| No. | Kategori Pendidikan | Nilai Pendidikan | |
|-----|---|------------------|-----------------|
| | | Pegawai ASN | Pegawai Non ASN |
| 1. | Dokter/Dokter Gigi/Dokter Spesialis | 150 | 150 |
| 2. | Dokter Intership/Dokter Gigi Intership | - | 50 |
| 3. | Apoteker dan profesi kesehatan lainnya | 100 | 100 |
| 4. | Sarjana (S-1)/Diploma IV untuk tenaga kesehatan | 80 | 80 |
| 5. | Diploma III atau sederajat untuk tenaga kesehatan | 60 | 60 |
| 6. | Diploma III/Diploma IV/Sarjana (S1)/Pasca Sarjana (S-II) tenaga non kesehatan | 60 | 60 |
| 7. | Pendidikan di bawah Diploma III (DIII) untuk tenaga non kesehatan | 30 | 30 |

C. NILAI JABATAN

| No. | Kategori Jabatan | Nilai Jabatan | |
|-----|---|---------------|-----------------|
| | | Pegawai ASN | Pegawai Non ASN |
| 1. | Pemimpin BLUD | 500 | - |
| 2. | Pejabat Keuangan | 300 | - |
| 3. | Bendahara Pengeluaran BLUD | 200 | - |
| 4. | Bendahara Penerimaan BLUD | 100 | - |
| 5. | Bendahara BOK | 100 | - |
| 6. | Pengurus Barang Pembantu | 75 | - |
| 7. | Bendahara Pengeluaran Pembantu | 50 | - |
| 8. | Plt/Plh Pemimpin BLUD yang berasal dari Puskesmas yang sama | 500 | - |
| 10. | Plt/Plh Pejabat Keuangan yang berasal dari Puskesmas yang sama | 300 | - |
| 11. | Plt/Plh Pemimpin BLUD yang berasal dari luar Puskesmas yang bersangkutan | 250 | - |
| 12. | Plt/Plh Pejabat Keuangan yang berasal dari luar Puskesmas yang bersangkutan | 200 | - |
| 13. | Plt/Plh Pejabat Teknis yang berasal dari luar Puskesmas yang bersangkutan | 150 | - |

D. NILAI RISIKO

| No. | Kategori Jabatan | Nilai Risiko | |
|-----|--|--------------|-----------------|
| | | Pegawai ASN | Pegawai Non ASN |
| 1. | Risiko Ringan, pejabat/pegawai yang bekerja di bidang administrasi/tidak kontak langsung dengan pasien | 20 | 20 |
| 2. | Risiko Berat, pejabat/pegawai yang kontak langsung dengan pasien | 40 | 40 |

E. NILAI TINGKAT KEGAWATDARURATAN

| No. | Kategori Tingkat Kegawatdaruratan | Nilai Tingkat Kegawatdaruratan | |
|-----|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| | | Pegawai ASN | Pegawai Non ASN |
| 1. | Tingkat Kegawatdaruratan rendah | 10 | 10 |
| 2. | Tingkat Kegawatdaruratan sedang | 25 | 25 |
| 3. | Tingkat Kegawatdaruratan berat | 40 | 40 |

F. NILAI KELAS JABATAN

| No. | Kategori Kelas Jabatan | Nilai Kelas Jabatan | |
|-----|------------------------|---------------------|-----------------|
| | | Pegawai ASN | Pegawai Non ASN |
| 1. | Kelas Jabatan 12 | 500 | - |
| 2. | Kelas Jabatan 11 | 475 | - |
| 3. | Kelas Jabatan 10 | 450 | - |
| 4. | Kelas Jabatan 9 | 425 | - |
| 5. | Kelas Jabatan 8 | 400 | - |
| 6. | Kelas Jabatan 7 | 375 | - |
| 7. | Kelas Jabatan 6 | 350 | - |
| 8. | Kelas Jabatan 5 | 325 | - |
| 9. | Kelas Jabatan 4 | 300 | - |
| 10. | Kelas Jabatan 3 | 275 | - |
| 11. | Kelas Jabatan 1 | 250 | - |

G. NILAI TUGAS TAMBAHAN

| No. | Kategori Tugas Tambahan | Nilai Tugas Tambahan | |
|-----|---|----------------------|-----------------|
| | | Pegawai ASN | Pegawai Non ASN |
| 1. | Penanggungjawab UKM Puskesmas | 25 | 25 |
| 2. | Penanggungjawab UKP | 25 | 25 |
| 3. | Penanggungjawab Admin | 25 | 25 |
| 4. | Penanggungjawab Klaster | 25 | 25 |
| 5. | Penanggungjawab Jaringan dan Jejaring | 25 | 25 |
| 6. | Penanggungjawab Bangunan dan Sarana/Prasarana | 25 | 25 |
| | Penanggungjawab Mutu | 25 | 25 |
| 7. | Perencanaan dan Pengadaan | 25 | 25 |
| 8. | Pelaksana Program dan/atau petugas dengan tugas tambahan yang mempunyai daya ungkit terhadap SPM di Puskesmas setingkat Program Masing-Masing | 10 | 5 |

Tugas tambahan hanya dihitung 1 (satu) jenis tugas tambahan, dengan bobot tugas tambahan dihitung dengan ketentuan:

| No. | Masa Kerja | bobot |
|-----|--|-------|
| 1. | kurang dari 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) bulan | 25% |
| 2. | 6 (enam) hari kerja sampai dengan 10 hari kerja dalam 1 (satu) bulan | 50% |
| 3. | 11 hari kerja sampai dengan 15 hari kerja dalam 1 (satu) bulan | 75% |
| 4. | lebih dari 15 hari kerja dalam 1 (satu) bulan | 100% |

H. Penilaian Kinerja Individu

| No. | Kategori Kinerja Individu | Nilai Kinerja Individu | |
|-----|---------------------------|------------------------|-----------------|
| | | Pegawai ASN | Pegawai Non ASN |
| 1. | Sangat Baik | 100 | 100 |
| 2. | Baik | 75 | 75 |
| 3. | Cukup | 60 | 60 |
| 4. | Kurang | 25 | 25 |
| 5. | Sangat Kurang | - | - |

WALIKOTA DENPASAR,

ttd.

I GUSTI NGURAH JAYA NEGARA