



BUPATI PINRANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI PINRANG
NOMOR 1 TAHUN 2024

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PINRANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Puskesmas memerlukan sumber daya manusia yang profesional, berkualitas dan berkomitmen sehingga perlu diberikan insentif yang layak dan adil;
- b. bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, mengatur bahwa Remunerasi pejabat pengelola dan pegawai Badan Layanan Umum Daerah diatur dengan peraturan kepala daerah;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;

- Mengingat: 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (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);
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 6 Tahun

- 2023 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
 5. Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2020 Nomor 6);
 6. Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2021 Nomor 5);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSKESMAS KABUPATEN PINRANG.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah kabupaten Pinrang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pinrang
4. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah Puskesmas di Kabupaten Pinrang.
5. Badan Layanan Umum Daerah, yang selanjutnya disingkat BLUD adalah lembaga yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah untuk pengelolaan puskesmas.
6. BLUD Puskesmas adalah puskesmas dengan pengelolaan badan layanan umum daerah.
7. Pemimpin BLUD adalah Kepala Puskesmas.
8. Pejabat Pengelola BLUD adalah Pejabat yang bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan Keuangan BLUD Puskesmas dalam pemberian pelayanan yang terdiri dari Pemimpin BLUD, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis Upaya Kesehatan Masyarakat dan Upaya Kesehatan Perorangan.
9. Bendahara Penerimaan BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Bendahara Penerimaan adalah pejabat yang membantu pelaksanaan tugas pejabat keuangan untuk menerima, menyimpan, menyetorkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang pendapatan BLUD Puskesmas dalam rangka pelaksanaan anggaran pendapatan pada BLUD Puskesmas.
10. Bendahara Pengeluaran BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Bendahara Pengeluaran adalah pejabat yang ditunjuk menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang untuk

keperluan belanja BLUD Puskesmas dalam rangka pelaksanaan anggaran belanja pada BLUD Puskesmas.

11. Pegawai BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai yang bertugas di Puskesmas termasuk Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil.
12. 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.
13. Upaya Kesehatan Perorangan 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.
14. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, Honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan tambahan penghasilan lain.
15. Sistem Remunerasi adalah sistem yang mengatur pengupahan Pegawai BLUD yang diberlakukan di lingkungan puskesmas.
16. Pos Remunerasi adalah pos penerima distribusi jasa pelayanan sebagai sumber dana insentif Pegawai BLUD pada Sistem Remunerasi.
17. Insentif adalah tambahan pendapatan bagi seluruh Pegawai BLUD puskesmas yang dananya bersumber dari jasa pelayanan puskesmas dan/atau dari keuntungan penjualan usaha di puskesmas.
18. Honorarium adalah upah yang dananya bersumber dari biaya operasional puskesmas.
19. Dana Kapitasi adalah besaran pembayaran perbulan yang dibayar dimuka oleh BPJS Kesehatan, kepada fasilitas kesehatan tingkat pertama berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.
20. Dana Non Kapitasi adalah besaran pembayaran klaim oleh BPJS Kesehatan kepada Fasilitas Kesehatan tingkat pertama berdasarkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.
21. Dana Pelayanan Pasien Umum adalah besaran pembayaran yang dibayarkan langsung kepada Fasilitas Kesehatan tingkat pertama sesuai tarif pelayanan yang berlaku berdasarkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian hukum dalam penerimaan remunerasi pada BLUD Puskesmas; dan
- b. memberikan perlindungan dan adanya transparansi dalam melaksanakan pemanfaatan dan pembagian jasa pelayanan.

Pasal 3

Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas guna membangun citra pelayanan publik Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
- b. meningkatkan kinerja keuangan dan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas yang melaksanakan sistem BLUD Puskesmas;
- c. meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai di Puskesmas;
- d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai dengan tanggung jawab profesi dan tugas pokok masing-masing;
- e. terwujudnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan BLUD yang bersumber dari pendapatan pelayanan kesehatan maupun pendapatan lain;
- f. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas; dan
- g. berjalannya fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan Puskesmas secara efektif.

BAB III REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggungjawab 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 dan kewajaran, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
 - d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

BAB IV KOMPONEN REMUNERASI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen, meliputi:
 - a. gaji;
 - b. honorarium;
 - c. tunjangan tetap;
 - d. insentif;
 - e. bonus atas prestasi; dan/atau
 - f. pesangon;

- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari:
- dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional;
 - dana non kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional;
 - dana pelayanan pasien umum.

Bagian Kedua Gaji

Pasal 6

- Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a, diberikan dengan memperhitungkan nilai jabatan yang dituangkan dalam grading/level jabatan.
- Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah bagi Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan pegawai Non ASN dan profesional lainnya disesuaikan dengan Standar Harga Tertinggi yang ditetapkan Pemerintah Daerah serta kemampuan keuangan BLUD Puskesmas.
- Besaran gaji pegawai BLUD Non ASN dan profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan BLUD Puskesmas.

Bagian Ketiga Honorarium

Pasal 7

Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b, dapat diberikan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas pelayanan pada BLUD Puskesmas.

Bagian Keempat Tunjangan Tetap

Pasal 8

- Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf c, bagi Pejabat Pengelola BLUD dari pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Besaran tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebelum dilakukan perhitungan insentif.

Bagian Kelima Insentif

Pasal 9

- Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf d, diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Puskesmas.
- Insentif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas :
 - Insentif langsung; dan
 - Insentif tidak langsung.
- Besaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan Skor Individual (Row Score).
- Ketentuan mengenai Skor Individual (Row Score) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan indexing sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini.

Pasal 10

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2), diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Setiap penghasilan jasa pelayanan dan tindakan dialokasikan sebagai berikut:
 1. 60% (enam puluh persen) sebagai jasa pelayanan; dan
 2. 40% (empat puluh persen) biaya operasional Puskesmas.
 - b. Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 1, terdiri dari:
 1. 60% (enam puluh persen) merupakan insentif langsung; dan
 2. 40% (empat puluh persen) merupakan Pos Remunerasi.
 - c. insentif langsung sebagaimana dimaksud pada huruf b angka 1, terdiri dari:
 1. 50% (lima puluh persen) untuk tenaga yang melaksanakan pelayanan;
 2. 35% (tiga puluh lima persen) untuk pendamping/pemangungjawab; dan
 3. 15% (lima belas persen) untuk Pejabat Pengelola BLUD.
 - d. Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c angka 3, terdiri dari:
 1. 35% (tiga puluh lima persen) untuk Pemimpin BLUD;
 2. 20% (dua puluh persen) untuk pejabat keuangan;
 3. 20% (dua puluh persen) untuk pembantu pejabat keuangan (bendahara pengeluaran);
 4. 10% (sepuluh persen) untuk pembantu pejabat keuangan (bendahara penerimaan);
 5. 10% (sepuluh persen) untuk pejabat teknis UKP; dan
 6. 5% (lima persen) untuk pejabat teknis UKM.
 - e. pos remunerasi sebagaimana dimaksud pada huruf b angka 2 yaitu kontribusi dari setiap penghasilan jasa dan merupakan insentif tidak langsung.
- (2) Insentif dihitung berdasarkan scoring yang ditentukan dengan perhitungan indexing sebagaimana diatur dalam peraturan bupati ini.

Bagian Keenam Bonus Atas Prestasi

Pasal 11

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf e, dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Puskesmas atas prestasi kerja BLUD Puskesmas.
- (2) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan kerja bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, Tunjangan Tetap, dan Insentif.
- (3) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan BLUD Puskesmas.
- (4) Bonus atas prestasi hanya dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Puskesmas memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. indikator kinerja tahunan minimal dikategorikan "SEHAT" sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan;
 - b. opini audit terhadap Laporan Keuangan tahun dasar perhitungan Bonus dan 1 (satu) tahun sebelumnya Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP); dan

- c. terdapat surplus di luar pendapatan dan belanja Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.

Pasal 12

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dapat diberikan setelah mendapatkan persetujuan dari Bupati.
- (2) Usulan besaran persentase bonus atas prestasi yang dapat diajukan kepada Bupati paling tinggi sebesar 5% (lima persen) dari besaran surplus tahun anggaran yang dijadikan dasar perhitungan Bonus.
- (3) Dasar perhitungan usulan besaran persentase bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak termasuk surplus dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (4) Bonus atas prestasi yang diterima oleh masing-masing Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Puskesmas, paling tinggi sebesar 2 (dua) kali gaji dan tunjangan tetap yang diterima setiap bulan.

Bagian Ketujuh Pesangon

Pasal 13

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf f, dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas yang berstatus Non ASN dan profesional lainnya pada saat akhir masa jabatannya.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa santunan purna jabatan dengan pengikutsertaan dalam program asuransi atau tabungan pensiun yang beban premi atau iuran tahunannya ditanggung oleh BLUD Puskesmas.
- (3) Premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling tinggi 25% (dua puluh lima persen) dari gaji dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Pembayaran premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersumber dari Penerimaan Jasa Pelayanan BLUD Puskesmas.

BAB V PROPORSI DISTRIBUSI PENDAPATAN

Pasal 14

- (1) Proporsi pembagian pendapatan yang bersumber dari Dana Kapitasi dan Non Kapitasi BPJS Kesehatan serta Dana Pelayanan Pasien Umum terdiri dari 60% (enam puluh persen) jasa pelayanan dan 40% (empat puluh persen) dialokasikan untuk biaya operasional dan biaya investasi.
- (2) Biaya operasional dan biaya investasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa biaya obat, alat kesehatan, bahan medis habis pakai, pelayanan kesehatan dalam gedung, pelayanan kesehatan luar gedung, operasional dan pemeliharaan kendaraan Puskesmas keliling, bahan cetak atau alat tulis kantor, administrasi, koordinasi program dan sistem informasi, pembayaran imbalan kerja di luar jasa pelayanan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia kesehatan, pemeliharaan sarana dan prasarana atau sesuai kebutuhan BLUD Puskesmas.

- (3) Proporsi pembagian pendapatan yang bersumber dari jasa pelayanan khusus (persalinan, protesa, dan jasa dokter spesialis) sebagai berikut:
- Jasa pelayanan khusus persalinan terdiri dari 75% (tujuh puluh lima persen) sebagai jasa pelayanan langsung dan 15% (lima belas persen) sebagai pos remunerasi serta 10% (sepuluh persen) sebagai operasional;
 - Jasa pelayanan langsung persalinan terdiri dari 75% (tujuh puluh lima persen) sebagai jasa pelayanan penolong persalinan, 10% sebagai jasa pendamping penolong persalinan dan 10% (sepuluh persen) sebagai jasa pejabat BLUD serta 5% (lima persen) untuk dokter jaga;
 - Jasa pejabat pengelola BLUD dari jasa pelayanan langsung persalinan terdiri dari 35% (tiga puluh lima persen) untuk pemimpin BLUD, 20% (dua puluh persen) untuk pejabat keuangan, 20% (dua puluh persen) untuk Bendahara Pengeluaran, 10% (sepuluh persen) untuk Bendahara Penerimaan, 10% (sepuluh persen) untuk pejabat teknis UKP dan 5% (lima persen) untuk pejabat teknis UKM ;
 - Jasa pelayanan khusus protesa dan jasa dokter spesialis terdiri dari 75% (tujuh puluh lima persen) sebagai jasa pelayanan langsung dan 15% (lima belas persen) sebagai pos remunerasi dan 10% (sepuluh persen) sebagai operasional
- (4) Proporsi pembagian pelayanan pemakain ambulans terdiri dari 60% (enam puluh persen) jasa pelayanan dan 40% (empat puluh persen) operasional.
- (5) Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri dari 50% (lima puluh persen) untuk sopir dan 50% (lima puluh persen) untuk Perawat/bidan.

BAB VI INDEXING

Pasal 15

- Indexing merupakan teknik menentukan besaran score individu Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Puskesmas sesuai dengan beban kerja.
- Indexing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan:

a pengalaman dan masa kerja (*basic index*), dengan ketentuan;

Pengalaman dan Masa Kerja	Score
5 - 10 Tahun	5
11 - 15 Tahun	10
16 - 20 Tahun	15
21-25 Tahun	20
Lebih dari 25 Tahun	25

b Resiko kerja (*risk index*) merupakan nilai untuk resiko yang diterima karyawan akibat pekerjaan, dengan ketentuan;

Resiko Kerja	Score
Poliklinik	5
Laboratorium /Apotek	10
Rawat Inap/UGD/Persalinan/ Poli gigi	15

c. Tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*), dengan ketentuan;

Waktu Penugasan	Tingkat Kegawatdaruratan	Score
Shif Malam	≥ 8	20
	> 5 - 7	15
	3 - 5	10
	1 - 2	5
Shif Sore	≥ 15	20
	10 - 14	15
	6 - 9	10
	1 - 5	5
Pemanggilan di luar jam kerja (berhubungan dengan pasien)	≥ 8	20
	> 5 - 7	15
	3 - 5	10
	1 - 2	5

d. Jenis jabatan dan tanggung jawab (*position index*), dengan ketentuan;

Jenis Jabatan	Score
1. Pemimpin BLUD	250
2. Pejabat Keuangan/KTU	50
3. Bendahara Pengeluaran	125
4. Pendamping Bendahara	20
5. Bendahara Penerima	20
6. Pengurus Barang/Sarana dan Prasarana	20
7. Pejabat Teknis UKP / UKM	15
8. Penanggung Jawab Jaringan/ Jejaring	15
9. Penanggung Jawab Mutu	10
10. Penanggung Jawab Unit Layanan UKP	10

e. Kualifikasi (*capacity index*) merupakan nilai kualitas berdasarkan pendidikan, dengan ketentuan;

Jenis Pendidikan	Score
Tenaga Medis	150
Apoteker /Ners/S2	100
S1/D4	80
Non Kesehatan/Kesehatan D3 atau dibawah D3 dengan mas kerja lebih 10 tahun	60
Tenaga Kesehatan atau dibawah D3	50
Non Kesehatan dibawah D3	25

f Kinerja/kehadiran (*performance index*) merupakan pengukuran poin kinerja berdasarkan tingkat kehadiran dikalikan dengan kinerja berdasarkan penilaian Pemimpin BLUD, dengan ketentuan :

1. Tingkat score kinerja ditetapkan dengan ketentuan;

Kinerja	Score
Baik	20
Cukup	10 - 19
Kurang	5 - 9
Sangat Kurang	1 - 4

$$2. \text{CAPAIAN KINERJA} = \frac{\text{Kehadiran}}{\text{Jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan}} \times \text{Kinerja}$$

3. Setiap kehadiran dapat 1 (satu) poin;

4. Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi 1 (satu) poin; dan

5. Ketidakhadiran akibat sakit (dengan keterangan dokter) dan/atau penugasan dikecualikan dalam penilaian kehadiran.

(3) Total score individu merupakan penjumlahan dari basic index, risk index, emergency index, position index, capacity index dikalikan dengan capaian kinerja dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Score Individu} = (\text{Basic Index} + \text{Risk Index} + \text{Emergency Index} + \text{Position Index} + \text{Capacity Index}) \times \text{Capaian Kinerja}$$

(4) Ketidakhadiran dikarenakan sakit/cuti dan/atau penugasan selama 1 (satu) bulan, penilaian score tidak termasuk capaian kinerja.

(5) Total score Puskesmas merupakan penjumlahan total score individu.

(6) Jumlah jasa pelayanan individu adalah total score individu dibagi total score puskesmas dikali total jasa pelayanan.

BAB VII PENGUSULAN REMUNERASI

Pasal 16

- (1) Pemimpin BLUD Puskesmas mengajukan usulan remunerasi kepada Bupati melalui Dinas.
- (2) Usulan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berupa:
 - a. usulan remunerasi baru; dan/atau
 - b. usulan perubahan remunerasi.
- (3) Usulan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan dalam bentuk dokumen pengusulan yang disusun dan ditandatangani oleh Pemimpin BLUD Puskesmas.

**BAB VIII
EVALUASI DAN PELAPORAN**

Pasal 17

- (1) Pemberian remunerasi kepada Pegawai BLUD dievaluasi setiap tahun.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Dinas untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut guna perbaikan metode remunerasi.
- (3) Kepala Dinas melaporkan pelaksanaan remunerasi BLUD Puskesmas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

**BABIX
KETENTUANPENUTUP**

Pasal 18

Dengan ditetapkannya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Pinrang Nomor 22 Tahun 2016 tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Kabupaten Pinrang (Berita Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2016 Nomor 22), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Pinrang Nomor 40 Tahun 2019 Tentang Perubahan kedua atas Peraturan Bupati Pinrang Nomor 22 Tahun 2016 tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Kabupaten Pinrang (Berita Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2019 Nomor 40) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 19

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pinrang .

Ditetapkan di Pinrang
pada tanggal

BUPATI PINRANG


IRWAN HAMID

Diundangkan di Pinrang
pada tanggal
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PINRANG


CALO KERRANG
BERITA DAERAH KABUPATEN PINRANG TAHUN 2024 NGMGR