

MATRIKS PERBANDINGAN

PERATURAN BUPATI BOYOLALI NOMOR 121 TAHUN 2022 TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI KABUPATEN BOYOLALI SEBAGAIMANA TELAH DIUBAH DENGAN PERATURAN BUPATI BOYOLALI NOMOR 44 TAHUN 2023 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 121 TAHUN 2022 TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI KABUPATEN BOYOLALI

Peraturan Bupati Boyolali Nomor 121 Tahun 2022 Tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kabupaten Boyolali	Peraturan Bupati Boyolali Nomor 44 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 121 Tahun 2022 Tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kabupaten Boyolali
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA	DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI BOYOLALI,	BUPATI BOYOLALI,
<p style="text-align: center;">Menimbang:</p> <p>bahwa remunerasi merupakan salah satu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi, prestasi, dan kinerja pegawai;</p> <p>bahwa remunerasi diberikan dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran, dan kinerja;</p> <p>bahwa guna memberikan dasar hukum dalam pemberian remunerasi pada badan layanan umum daerah pusat kesehatan masyarakat di Kabupaten Boyolali, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati;</p> <p>bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Boyolali;</p>	<p style="text-align: center;">Menimbang:</p> <p>a. bahwa remunerasi merupakan salah satu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi, prestasi, dan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran, dan kinerja;</p> <p>a. bahwa guna meningkatkan kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boyolali dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih optimal, perlu menyesuaikan persentase pemanfaatan pendapatan Badan Layanan Umum Daerah dimaksud untuk jasa pelayanan;</p> <p>b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, maka beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Boyolali Nomor 40 Tahun 2021 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan</p>

	<p>Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boyolali perlu disesuaikan;</p> <p>c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2021 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boyolali;</p>
<p>Mengingat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950, Nomor 42); 2. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573); 	<p>Mengingat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950, Nomor 42); 2. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573); 3. Peraturan Bupati Boyolali Nomor 40 Tahun 2021 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boyolali (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2021 Nomor 40);
<p>MEMUTUSKAN:</p> <p>Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI KABUPATEN BOYOLALI.</p>	<p>MEMUTUSKAN:</p> <p>Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 40 TAHUN 2021 TENTANG POLA TATA KELOLA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA</p>

	<p style="text-align: center;">TEKNIS PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOYOLALI.</p>
<p style="text-align: center;">BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1</p> <p>Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daerah adalah Kabupaten Boyolali, 2. Bupati adalah Bupati Boyolali. 3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. 4. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah satuan kerja perangkat Daerah/unit kerja pada satuan kerja perangkat Daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. 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. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah. 7. Kepala Puskesmas adalah pemimpin BLUD pada Puskesmas. 8. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan. 	<p style="text-align: center;">Pasal I</p> <p>Ketentuan ayat (2) Pasal 47 dalam Peraturan Bupati Boyolali Nomor 40 Tahun 2021 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boyolali (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2021 Nomor 40) diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:</p>

9. Pegawai BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pegawai Puskesmas adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
11. Pegawai Non PNS Puskesmas yang selanjutnya disebut Pegawai Non PNS adalah seseorang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan sesuai peraturan perundang-undangan.
12. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh pejabat pengelola BLUD dan Pegawai Puskesmas.
13. Tunjangan Tetap adalah pembayaran kepada Pegawai Puskesmas yang dilakukan secara teratur yang tidak dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi kerja tertentu.
14. Insentif adalah tambahan pendapatan yang berbasis kinerja bagi seluruh Pegawai Puskesmas yang dananya bersumber dari Jasa Pelayanan, farmasi dan/atau sumber-sumber penerimaan yang sah lainnya.
15. Insentif Statis adalah Insentif tetap yang diberikan kepada Pegawai Puskesmas dengan mempertimbangkan kehadiran pegawai dan capaian kinerja untuk masing-masing Pegawai Puskesmas.
16. Insentif Dinamis adalah Insentif yang diberikan kepada Pegawai Puskesmas yang memiliki peran pengelolaan keuangan dan peran pengadaan barang dan jasa.
17. Insentif Pertimbangan Objektif Lainnya adalah Insentif yang diberikan kepada Pegawai Puskesmas yang menjalankan kegiatan mutu dan/atau pencapaian visi misi Pemerintah Daerah.
18. Rawat Jalan adalah pelayanan terhadap orang untuk keperluan observasi, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi medik di pemeriksaan umum, kesehatan gigi dan mulut, kesehatan anak-

<p>imunisasi, kesehatan ibu-keluarga berencana, dan konsultasi tanpa tinggal di ruang rawat inap baik di dalam dan di luar gedung.</p> <p>19. Rawat Inap adalah pelayanan terhadap orang untuk keperluan observasi, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi medik dengan tinggal di ruang rawat inap, baik untuk pasien umum maupun kebidanan/kandungan.</p> <p>20. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh Puskesmas atas dampak yang kemungkinan terjadi sebagai akibat pelayanan kesehatan yang berupa pengurangan kondisi kesehatan, petugas medis, perawat, bidan dan non medis dalam rangka memberikan pelayanan di Puskesmas.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 2</p> <p>Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman dan kepastian hukum terhadap pemberian Remunerasi kepada Pegawai Puskesmas.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 3</p> <p>Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat; b. meningkatkan kesejahteraan Pegawai Puskesmas; c. meningkatkan disiplin, kinerja, dan integritas Pegawai Puskesmas; dan d. meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan Daerah. 	
<p style="text-align: center;">Pasal 4</p> <p>Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. hak dan kewajiban; b. kelompok penerima Remunerasi; c. perhitungan Remunerasi; dan d. sumber dana Remunerasi. 	
<p style="text-align: center;">BAB II HAK DAN KEWAJIBAN Pasal 5</p>	

<p>(1) Puskesmas berhak mendapatkan kinerja Pegawai Puskesmas yang optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh Kepala Puskesmas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Setiap Pegawai Puskesmas dapat diberikan Remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.</p>	
<p>(1) Puskesmas menyediakan alokasi dana untuk Remunerasi Pegawai Puskesmas yang dianggarkan melalui rencana bisnis dan anggaran BLUD Puskesmas.</p> <p>(2) Setiap Pegawai Puskesmas memberikan standar kinerja dalam rangka memenuhi standar pelayanan minimal Puskesmas.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB III KELOMPOK PENERIMA REMUNERASI Pasal 7</p> <p>Kelompok penerima Remunerasi digolongkan:</p> <p>a. Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Puskesmas sebagai Pimpinan BLUD; dan 2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha sebagai Pejabat Keuangan. <p>b. Pejabat Fungsional Puskesmas terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dokter Umum; 2. Dokter Gigi; 3. Perawat Ners; 4. Bidan Profesi; 5. Apoteker; 6. Perawat; 7. Perawat Gigi; 8. Nutrisiionis; 9. Bidan; 10. Bidan Desa; 11. Analis Tenaga Laboratorium Medis; 12. Kesehatan Lingkungan; 13. Kesehatan Masyarakat; 	

<p>14. Epidemiolog; 15. Fisioterapis; 16. Tenaga Teknis Kefarmasian; 17. Petugas Rekam Media; 18. Bendahara Pengeluaran Pembantu; 19. Pengelola Teknologi Informasi; 20. Bendahara Penerimaan Pembantu; 21. Pengemudi; 22. Petugas Administrasi; 23. Petugas Keamanan; 24. Petugas Pendaftaran; 25. Pegawai; 26. Pembantu Bendahara Pengeluaran Pembantu; dan 27. Pengurus Barang Pembantu.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB IV PERHITUNGAN REMUNERASI Bagian Kesatu Umum Pasal 8</p> <p>Sistem Remunerasi meliputi 3 (tiga) komponen utama, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pembayaran untuk jabatan; b. pembayaran untuk kinerja; dan c. pembayaran untuk perorangan atau individu. 	
<p style="text-align: center;">Pasal 9</p> <p>Remunerasi Puskesmas ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran dan jumlah aset yang dikelola BLUD serta tingkat pelayanan; b. kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan pelayanan sejenis; c. kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan BLUD yang bersangkutan; dan 	

<p>d. kinerja operasional BLUD yang mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pembayaran Untuk Jabatan Pasal 10</p> <p>(1) Pembayaran untuk jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji Kepala Puskesmas dan Pegawai Puskesmas; dan b. Tunjangan Tetap Kepala Puskesmas dan Pegawai Puskesmas. <p>(2) Gaji Kepala Puskesmas dan Pegawai Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bagi yang berstatus PNS diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Gaji Pegawai Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bagi yang berstatus Non PNS diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(4) Tunjangan Tetap Kepala Puskesmas dan Pegawai Puskesmas bagi yang berstatus PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Ketiga Pembayaran Untuk Kinerja Paragraf 1 Umum Pasal 11</p> <p>Pembayaran untuk kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Insentif Statis; b. Insentif Dinamis; dan c. Insentif Pertimbangan Objektif lainnya. 	
<p style="text-align: center;">Paragraf 2 Insentif Statis Pasal 12</p>	

- | | |
|--|--|
| <p>(1) Pemberian Insentif Statis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a berdasarkan indikator penilaian kualifikasi jabatan.</p> <p>(2) Besaran pemberian Insentif Statis berdasarkan kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan jabatan setiap Pegawai Puskesmas Rawat Jalan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Kepala Puskesmas sebesar Rp875.000,00 (delapan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);b. Dokter Umum sebesar Rp1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah);c. Dokter Gigi sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah);d. Perawat Ners sebesar Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah);e. Bidan Profesi sebesar Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah);f. Apoteker sebesar Rp1.225.000,00 (satu juta dua ratus dua puluh lima ribu rupiah);g. Perawat sebesar Rp1.100.000,00 (satu juta seratus ribu rupiah);h. Bidan sebesar Rp1.100.000,00 (satu juta seratus ribu rupiah);i. Bidan Desa sebesar Rp1.100.000,00 (satu juta seratus ribu rupiah);j. Perawat Gigi sebesar Rp925.000,00 (sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah);k. Nutrisionis sebesar Rp975.000,00 (sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);l. Analis Tenaga Laboratorium Medis sebesar Rp775.000,00 (tujuh ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);m. Kesehatan Lingkungan sebesar Rp775.000,00 (tujuh ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);n. Kesehatan Masyarakat sebesar Rp775.000,00 (tujuh ratus tujuh puluh lima ribu rupiah); | |
|--|--|

<p>o. Bpidemiolog sebesar Rp625.000,00 (enam ratus dua puluh lima ribu rupiah);</p> <p>p. Fisioterapis sebesar Rp625.000,00 (enam ratus dua puluh lima ribu rupiah);</p> <p>q. Tenaga Teknis Kefarmasian sebesar Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah);</p> <p>r. Petugas Rekam Medis sebesar Rp600.000,00 (enam ratusribu rupiah);</p> <p>s. Pengelola Teknologi Informasi sebesar Rp575,000,00 (lima ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);</p> <p>t. Kepala Sub Bagian Tata Usaha sebesar Rp525.000,00 (lima ratus dua puluh lima ribu rupiah);</p> <p>u. Pengemudi sebesar Rp450.000,00 (empat ratus lima puluh ribu rupiah);</p> <p>v. Petugas Administrasi sebesar Rp450.000,00 (empat ratus lima puluh ribu rupiah);</p> <p>w. Petugas Keamanan sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);</p> <p>x. Petugas Pendaftaran sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah); dan</p> <p>y. Pekarya sebesar Rp375.000,00 (tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah).</p> <p>(3) Besaran pemberian Insentif Statis berdasarkan kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan menentukan besar indeks proporsi yang diterima Pegawai Puskesmas Rawat Jalan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</p> <p>(4) Besaran pemberian Insentif Statis berdasarkan kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan jabatan setiap Pegawai Puskesmas Rawat Inap dengan ketentuan sebagai berikut;</p>	
--	--

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> a. Kepala Puskesmas sebesar Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah); b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha sebesar Rp850.000,00 (delapan ratus lima puluh ribu rupiah); c. Dokter Umum sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah); d. Dokter Gigi sebesar Rp2.200.000,00 (dua juta dua ratus ribu rupiah); e. Perawat Ners sebesar Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah); f. Perawat sebesar Rp1.675.000,00 (satu juta enam ratus tujuh puluh lima ribu rupiah); g. Perawat Gigi sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah); h. Apoteker sebesar Rp1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah); i. Nutrisionis sebesar Rp1.625.000,00 (satu juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah); j. Bidan Profesi sebesar Rp 1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah); k. Bidan sebesar Rp1.675.000,00 (satu juta enam ratus tujuh puluh lima ribu rupiah); l. Bidan Desa sebesar Rp1.675.000,00 (satu juta enam ratustujuh puluh lima ribu rupiah); m. Analis Tenaga Laboratorium Medis sebesar Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah); n. Kesehatan Lingkungan sebesar Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratusribu rupiah); o. Kesehatan Masyarakat sebesar Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratusribu rupiah); p. Epidemiolog sebesar Rp1.000,000,00 (satu juta rupiah); q. Fisioterapis sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah); | |
|---|--|

<ul style="list-style-type: none"> r. Tenaga Teknis Kefarmasian sebesar Rp900.000,00 (sembilan ratus ribu rupiah); s. Petugas Rekam Medis sebesar Rp900.000,00 (sembilan ratus ribu rupiah); t. Pengelola Teknologi Informasi sebesar Rp900.000,00 (sembilan ratus ribu rupiah); u. Pengemudi sebesar Rp650.000,00 (enam ratus lima puluh ribu rupiah); v. Petugas Administrasi sebesar Rp650.000,00 (enam ratus lima puluh ribu rupiah); w. Petugas Keamanan sebesar Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah); x. Petugas Pendaftaran sebesar Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah); dan y. Pekaiya sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah). <p>(5) Besaran pemberian Insentif Statis berdasarkan kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan menentukan besar indeks proporsi yang diterima Pegawai Puskesmas Rawat Inap sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>Insentif Statis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) terdiri atas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Insentif Statis kehadiran dalam jam kerja yang ditetapkan oleh Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan besaran pemberian Insentif paling tinggi sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran Insentif Statis; dan b. Insentif Statis capaian kinerja dengan besaran pemberian Insentif paling tinggi sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran Insentif Statis. 	
<p style="text-align: center;">Pasal 14</p>	

<p>(1) Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dinilai dengan persentase kehadiran Pegawai Puskesmas selama 1 (satu) bulan.</p> <p>(2) Ketidakhadiran Pegawai Puskesmas mengurangi Insentif Statis kehadiran.</p> <p>(3) Ketidakhadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu ketidakhadiran Pegawai Puskesmas dalam jam kerja.</p> <p>(4) Dalam hal ketidakhadiran Pegawai Puskesmas meninggalkan tugas pada jam kerja bukan karena menjalankan tugas kedinasan, maka lama waktu meninggalkan tugas pada jam kerja tersebut diperhitungkan secara kumulatif setiap 7,5 (tujuh koma lima) jam dalam 1 (satu) bulan dihitung tidak masuk kerja 1 (satu) hari.</p> <p>(5) Pengurangan Insentif Statis kehadiran Pegawai Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperhitungkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pengurangan sebesar 4% (empat persen) dari Insentif Statis untuk setiap 1 (satu) hari ketidakhadiran bagi Pegawai Puskesmas yang melaksanakan 6 (enam) hari kerja; b. pengurangan Insentif sebagaimana dimaksud pada huruf a diperhitungkan paling banyak 100% (seratus persen) dari besaran Insentif Statis kehadiran; dan c. pengurangan Insentif Statis kehadiran sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi Pegawai Puskesmas yang turun piket. 	
<p style="text-align: center;">Pasal 15</p> <p>(1) Insentif Statis capaian kineija untuk masing-masing Pegawai Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b dinilai dengan predikat dan kriteria selama 1 (satu) bulan yang diatur sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. predikat sangat baik, dengan kriteria rata-rata capaian kineija lebih dari atau sama dengan 91% (sembilan puluh satu persen) 	

<p>diberikan Insentif Statis capaian kineija sebesar 100% (seratus persen);</p> <p>b. predikat baik, dengan kriteria rata-rata capaian kineija lebih dari atau sama dengan 76% (tujuh puluh enam persen) sampai dengan kurang dari 91% (sembilan puluh satu persen), diberikan Insentif Statis capaian kineija sebesar 100% (seratus persen);</p> <p>c. predikat cukup, dengan kriteria capaian kineija lebih dari atau sama dengan 61% (enam puluh satu persen) sampai dengan kurang dari 76% (tujuh puluh enam persen), diberikan Insentif Statis capaian kineija sebesar 75% (tujuh puluh lima persen);</p> <p>d. predikat kurang, dengan kriteria capaian kineija lebih dari atau sama dengan 51% (lima puluh satu persen) sampai dengan kurang dari 61% (enam puluh satu persen), diberikan Insentif Statis capaian kineija sebesar 50% (lima puluh persen); dan</p> <p>e. predikat sangat kurang, dengan kriteria capaian kineija kurang dari 51% (lima puluh satu persen), diberikan Insentif Statis capaian kineija sebesar 25% (dua puluh lima persen).</p> <p>(2) Untuk menentukan hasil atau capaian kineija untuk masing-masing Pegawai Puskesmas maka:</p> <p>a. Kepala Puskesmas berkewajiban menyusun pejianjian kineija Kepala Puskesmas dan memfasilitasi penyusunan pejianjian kineija bawahan;</p> <p>b. pejabat struktural membuat pejianjian kineija Kepala Sub Bagian; dan</p> <p>c. jabatan fungsional umum, jabatan fungsional tertentu, dan Non PNS membuat pejianjian kineija pegawai.</p> <p>(3) Pejianjian kineija masing-masing Pegawai Puskesmas dibuat 1 (satu) tahun sekali. (4)</p> <p>(4) Dalam hal tertentu pejianjian kineija dapat dilakukan perubahan.</p> <p>(5) Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi:</p> <p>a. terjadi pergantian atau mutasi pejabat;</p>	
---	--

<p>b. perubahan dalam stxategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran yaitu program, kegiatan, dan alokasi anggaran; dan/atau</p> <p>c. perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.</p> <p>(6) Sebagai tindak lanjut pejianjian kineija sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat rencana aksi kineija Pegawai Puskesmas setiap 1 (satu) tahun sekali.</p> <p>(7) Dalam hal terdapat perubahan pejianjian kineija Pegawai Puskesmas dapat dilakukan perubahan rencana aksi kineija Pegawai Puskesmas.</p> <p>(8) Format pejianjian kineija sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</p> <p>(9) Format rencana aksi kineija Pegawai Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</p>	
<p style="text-align: center;">Paragraf 3 Insentif Dinamis Pasal 16</p> <p>(1) Pemberian Insentif Dinamis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b diberikan berdasarkan peran tertentu yang meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. peran pengelolaan keuangan; dan b. peran pengadaan barang dan jasa. <p>(2) Insentif Dinamis berdasarkan peran pengelolaan keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, setiap Pegawai Puskesmas Rawat Jalan diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kuasa Pengguna Anggaran sebesar Rp1.125.000,00 (satu juta seratus dua puluh lima ribu rupiah); b. Pejabat Penatausahaan Keuangan sebesar Rp775.000,00 (tujuh ratus tujuh puluh lima ribu rupiah); 	

<ul style="list-style-type: none"> c. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan sebesar Rp225.000,00 (dua ratus dua puluh lima ribu rupiah); d. Bendahara Pengeluaran Pembantu sebesar Rp675.000,00 (enam ratus tujuh puluh lima ribu rupiah); e. Bendahara Penerimaan Pembantu sebesar Rp525.000,00 (lima ratus dua puluh lima ribu rupiah); dan f. Pembantu Bendahara Pengeluaran Pembantu sebesar Rp375.000,00 (tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah). <p>(3) Insentif Dinamis berdasarkan peran pengadaan barang dan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, setiap Pegawai Puskesmas Rawat Jalan diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pejabat Pembuat Komitmen sebesar Rp225.000,00 (dua ratus dua puluh lima ribu rupiah); b. Pejabat Pengadaan sebesar Rp175.000,00 (seratus tujuh puluh lima ribu rupiah); dan c. Pengurus Barang Pembantu sebesar Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah). <p>(4) Insentif Dinamis berdasarkan peran pengelolaan keuangan setiap Pegawai Puskesmas Rawat Inap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kuasa Pengguna Anggaran sebesar Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah); b. Pejabat Penatausahaan Keuangan sebesar Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah); c. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan sebesar Rp375.000,00 (tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah); d. Bendahara Pengeluaran Pembantu sebesar Rp1.150.000,00 (satu juta seratus lima puluh ribu rupiah); e. Pembantu Bendahara Pengeluaran Pembantu sebesar Rp800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah); dan 	
---	--

<p>f. Bendahara Penerimaan Pembantu sebesar Rp925.000,00 (sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah).</p> <p>(5) Insentif Dinamis berdasarkan peran pengadaan barang dan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, setiap Pegawai Puskesmas Rawat Inap diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. Pejabat Pembuat Komitmen sebesar Rp525.000,00 (lima ratus dua puluh lima ribu rupiah);</p> <p>b. Pejabat Pengadaan sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah); dan</p> <p>c. Pengurus Barang Pembantu sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah).</p>	
<p style="text-align: center;">Paragraf 4 Insentif Pertimbangan Objektif Lainnya Pasal 17</p> <p>(1) Insentif Pertimbangan Objektif Lainnya diberikan untuk kegiatan mutu dan/atau pencapaian visi misi Pemerintah Daerah.</p> <p>(2) Tugas, kineija, dan Pegawai Puskesmas yang melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Puskesmas.</p> <p>(3) Insentif Pertimbangan Objektif Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Puskesmas dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</p>	
<p style="text-align: center;">Paragraf 5 Pendapatan untuk Pemberian Insentif Pasal 18</p> <p>(1) Pendapatan Puskesmas yang dipergunakan untuk pemberian Insentif kepada Pegawai Puskesmas bersumber dari:</p> <p>a. dana kapitasi jaminan kesehatan nasional; dan</p> <p>b. pendapatan layanan umum</p>	

<p>(2) Proporsi Jasa Pelayanan yang dapat dipergunakan untuk pemberian Insentif diatur dengan ketentuan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penerimaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).</p>	
<p style="text-align: center;">Paragraf 6 Pemberian Insentif Pasal 19</p> <p>(1) Pemberian Insentif Statis dan Insentif Dinamis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a dan huruf b diberikan sebesar 85% (delapan puluh lima persen) dari pendapatan untuk pemberian Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18.</p> <p>(2) Pembagian Insentif Statis dan Insentif Dinamis berdasarkan indeks dengan besaran yang ditentukan berdasarkan pendapatan untuk pemberian Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18.</p> <p>(3) Indeks sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan pembagian dari Jasa Pelayanan yang dapat dipergunakan untuk pemberian Insentif dengan standar besaran total Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) untuk Puskesmas Rawat Jalan dan Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) untuk Puskesmas Rawat Inap.</p> <p>(4) Insentif Statis Pegawai Puskesmas dihitung dengan indeks dikalikan besaran pemberian berdasarkan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) untuk Puskesmas Rawat Jalan dan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (4) untuk Puskesmas Rawat Inap.</p> <p>(5) Insentif Dinamis Pegawai Puskesmas dihitung dengan indeks dikalikan besaran pemberian berdasarkan peran pengelolaan keuangan dan peran pengadaan barang dan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) dan ayat (3) untuk Puskesmas Rawat Jalan dan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (4) dan ayat (5) untuk Puskesmas Rawat Inap.</p> <p>(6) Pemberian Insentif Pertimbangan Objektif Lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c diberikan sebesar 15% (lima</p>	

belas persen) dari pendapatan untuk pemberian Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18.

(7) Untuk mendapatkan Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 berlaku ketentuan sebagai berikut:

a. pada awal tahun paling lambat tanggal 10 Januari setiap Pegawai Puskesmas wajib membuat perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) dan rencana aksi kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (6);

b. pada setiap bulan paling lambat tanggal 5 (lima) Kepala Puskesmas wajib membuat:

1. rekapitulasi capaian kinerja Kepala/Kepala Sub Bagian;
2. rekapitulasi capaian kinerja Pegawai Puskesmas;
3. rekapitulasi capaian kinerja Puskesmas;
4. rekapitulasi pengajuan pembayaran Insentif;
5. rekapitulasi pengajuan pembayaran Insentif Statis;
6. rekapitulasi Dinamis;
7. keputusan pengajuan pembayaran Insentif Kepala Puskesmas tentang penetapan besaran penerimaan Insentif; dan
8. surat pernyataan tanggungjawab mutlak.

(8) Pencermatan dan verifikasi kehadiran, hasil atau capaian kinerja, dan peran tertentu dilaksanakan oleh atasan langsung setiap bulan paling lambat tanggal 5 (lima).

(9) Format rekapitulasi capaian kinerja Kepala/Kepala Sub Bagian, rekapitulasi capaian kinerja Pegawai Puskesmas dan rekapitulasi capaian kinerja Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf b angka 1, angka 2, dan angka 3 tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

(10) Format rekapitulasi pengajuan pencairan dan pembayaran Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf b angka 4

<p>sampai dengan angka 6 tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</p> <p>(11) Format surat pernyataan tanggung jawab mutlak sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf b angka 8 tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</p> <p>(12) Pegawai Puskesmas yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf a, Insentif mulai diperhitungkan pada bulan Pegawai Puskesmas tersebut membuat perjanjian kinerja dan rencana aksi kinerja.</p> <p>(13) Pegawai Puskesmas yang menerima honorarium kegiatan dilakukan pemotongan Insentif Statis berdasarkan capaian kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari besaran Insentif Statis capaian kinerja.</p> <p>(14) Kepala Puskesmas tidak diberikan Insentif pada bulan dimaksud apabila tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf b.</p> <p>(15) Puskesmas berkewajiban melakukan perhitungan pendapatan bulanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1).</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 20</p> <p>(1) Pemberian Insentif bagi Pegawai Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 tidak diberikan kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pegawai Puskesmas yang menjalankan tugas belajar dan meninggalkan tugasnya; b. Pegawai Puskesmas yang mengambil masa persiapan pensiun; c. Pegawai Puskesmas yang berstatus penerima uang tunggu; d. Pegawai Puskesmas yang mengambil hak cuti di luar tanggungan negara dan cuti besar; e. Pegawai Puskesmas yang tidak membuat perjanjian kinerja, rencana aksi, dan target kinerja bulanan; f. Pegawai Puskesmas yang diberhentikan sementara; 	

<p>g. Pegawai Puskesmas yang berstatus tersangka dan ditahan oleh aparat penegak hukum;</p> <p>h. Pegawai Puskesmas yang berstatus terdakwa dan ditahan oleh aparat penegak hukum; dan/atau</p> <p>i. Pegawai Puskesmas yang menjalani hukuman pidana penjara.</p> <p>(2) Pegawai Puskesmas yang dijatuhi hukuman disiplin hanya diberikan 50% (lima puluh persen) dari Insentif Statis selama 1 (satu) bulan.</p> <p>(3) Ketentuan pada ayat (1) huruf g dan huruf h, tidak berlaku bagi Pegawai Puskesmas yang ditahan oleh aparat penegak hukum dengan status tahanan kota dan kemudian secara nyata melaksanakan tugas kedinasan setelah mendapatkan izin dari Kepala Dinas Kesehatan.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 21</p> <p>Pegawai Puskesmas yang mutasi dari luar Daerah, Insentif diberikan sejak Pegawai Puskesmas tersebut secara nyata melaksanakan tugas, yang dibuktikan dengan surat keterangan melaksanakan tugas dari Kepala Puskesmas.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 22</p> <p>(1) Pembayaran Insentif dilakukan paling lambat tanggal 15 (lima belas) pada bulan berikutnya atau setelah pendapatan BLUD Puskesmas mencukupi.</p> <p>(2) Pembayaran Insentif bulan Desember pada tahun berjalan, dibayarkan pada bulan Januari tahun berikutnya.</p> <p>(3) Pada saat pengajuan pencairan Insentif Kepala Puskesmas wajib menetapkan pemberian Insentif kepada penerima dan besaran yang diterimakan dengan format keputusan sebagaimana tercantum dalam Lampiran VIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB V SUMBER DANA REMUNERASI</p>	

<p style="text-align: center;">Pasal 23</p> <p>(1) Sumber dana Remunerasi berasal dari Pendapatan BLUD.</p> <p>(2) Pendapatan BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bersumber dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Jasa Pelayanan; b. hasil kejasama dengan pihak lain; c. APBD; d. anggaran pendapatan dan belanja negara; dan e. lain-lain pendapatan BLUD yang sah. <p>(3) Gaji dan tunjangan jabatan Kepala Puskesmas dan Pegawai Puskesmas yang berstatus PNS bersumber dari APBD.</p> <p>(4) Gaji Pegawai Non PNS dan Insentif bersumber dari Jasa Pelayanan.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB VI KETENTUAN PENUTUP</p> <p style="text-align: center;">Pasal 24</p> <p>(1) Penerapan pejianjian kineija sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (7) huruf a, secara bertahap dilaksanakan 3 (tiga) bulan terhitung sejak diundangkannya Peraturan Bupati ini.</p> <p>(2) Ketentuan pembuatan rencana aksi kineija sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (6) dan ketentuan mengenai kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (7) huruf b mulai diberlakukan secara bertahap dilaksanakan 3 (tiga) bulan terhitung sejak diundangkannya Peraturan Bupati ini.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 25</p> <p>Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal II</p> <p>Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.</p>
<p>Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Boyolali.</p>	<p>Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Boyolali.</p>
<p style="text-align: center;">Ditetapkan di Boyolali pada tanggal 30 Desember 2022</p>	<p style="text-align: center;">Ditetapkan di Boyolali pada tanggal 8 Juni 2023</p>

BUPATI BOYOLALI, ttd. MOHAMMAD SAID HIDAYAT	BUPATI BOYOLALI, ttd. MOHAMMAD SAID HIDAYAT
Diundangkan di Boyolali pada tanggal 30 Desember 2022	Diundangkan di Boyolali pada tanggal 8 Juni 2023
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BOYOLALI, ttd. MASRURI	SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BOYOLALI, ttd. MASRURI
Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2022 Nomor 121	Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2023 Nomor 39
LAMPIRAN	LAMPIRAN