

SALINAN



BUPATI PASER
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN BUPATI PASER
NOMOR 31 TAHUN 2024
TENTANG
REMUNERASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH LABORATORIUM
KESEHATAN DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PASER,

- Menimbang : Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Laboratorium Kesehatan Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 No. 9), Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin, dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang No. 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953, tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2756);
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 beberapa kali diubah 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. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH LABORATORIUM KESEHATAN DAERAH

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Paser.
2. Bupati adalah Bupati Paser.
3. Dinas adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Paser.
4. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Paser.
5. Laboratorium Kesehatan Daerah yang selanjutnya disebut Labkesda adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya termasuk jaringannya.
6. Badan Layanan Umum Daerah Laboratorium Kesehatan Daerah yang selanjutnya disebut BLUD Labkesda adalah Labkesda yang telah ditetapkan oleh Bupati untuk menerapkan pola pengelolaan keuangan BLUD.
7. Pejabat Pengelola BLUD adalah adalah pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis UPTD Labkesda.
8. Pemimpin BLUD adalah Kepala UPTD Labkesda sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan pada UPTD Labkesda Kabupaten Paser.
9. Pegawai BLUD adalah semua pegawai yang bekerja di Laboratorium Kesehatan Daerah dan jaringannya, baik Pegawai Negeri Sipil maupun profesional lainnya yang tercatat secara resmi sebagai Pegawai Labkesda.
10. Pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya yang selanjutnya disebut Tenaga Profesional Lainnya adalah Pegawai yang bekerja di Labkesda yang dipekerjakan secara kontrak atau tetap.
11. Remunerasi adalah suatu bentuk imbalan kerja yang dapat berupa Gaji, Tunjangan, Insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
12. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pejabat Pengelola BLUD, pegawai BLUD dan Tenaga Profesional Lainnya setiap bulan.
13. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar Gaji setiap bulan.

14. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, yang diterima oleh Pejabat Pengelola BLUD, pegawai BLUD dan tenaga profesional lainnya.

Pasal 2

- (1) Pemberian Remunerasi mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau tanggung jawab dalam mengelola pelayanan;
 - b. kesetaraan, yaitu memperhatikan posisi dan/atau tugas pelayanan sejenis;
 - c. kepatutan dan kewajaran, yaitu mempertimbangkan peran dan tanggung jawab serta kemampuan pembiayaan BLUD Laboratorium Kesehatan Daerah; dan
 - d. kinerja, yaitu memperhatikan kemampuan dalam menyelesaikan target yang diberikan.
- (2) Remunerasi diberikan dengan menyesuaikan kemampuan keuangan BLUD Laboratorium Kesehatan Daerah berdasarkan pendapatan yang diterima.
- (3) Selain Prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberian Remunerasi dapat mempertimbangkan indeks harga daerah

Pasal 3

Peraturan Bupati ini bertujuan:

- a. memberikan pedoman yang jelas dalam perhitungan dan pembayaran Remunerasi bagi Pegawai BLUD Laboratorium Kesehatan Daerah; dan
- b. menjamin transparansi, kepatuhan, dan kewajaran dalam pemberian Remunerasi.

BAB II

SASARAN DAN BENTUK REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Penerima Remunerasi, meliputi:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD;
 - b. Pegawai BLUD; dan
 - c. Tenaga Profesional Lainnya.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme.
- (3) Remunerasi diberikan dalam bentuk:
 - a. Gaji yang diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD, Pegawai BLUD dan Tenaga Profesional Lainnya.
 - b. Remunerasi diberikan paling banyak 60% (enam puluh perseratus) dari nilai pendapatan jasa pelayanan BLUD,
 - c. Remunerasi diberikan setiap bulannya sesuai dengan pendapatan sumber remunerasi.

- (4) Remunerasi bagi Pejabat Pengelola BLUD, Pegawai BLUD dan Tenaga Profesional Lainnya. sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dalam bentuk:
- a. Gaji;
 - b. tunjangan
 - c. Insentif;
 - d. bonus atas prestasi; dan
 - e. pesangon dan pensiun.

BAB III PERHITUNGAN REMUNERASI

Bagian Kesatu Perhitungan Remunerasi

Pasal 5

- (1) Pemimpin BLUD sebesar 3% (tiga perseratus) dari jumlah remunerasi (60%).
- (2) Pegawai BLUD dan Tenaga Profesional Lainnya sebesar 97% dari jumlah remunerasi (60%)
 - a. Pejabat keuangan dan pejabat teknis sebesar 10% (sepuluh perseratus) dari remunerasi (97%); dan
 - b. Pegawai BLUD dan Tenaga Profesional Lainnya sebesar 90% dari remunerasi 97% sesuai dengan indikator penilaian.

Bagian Kedua Remunerasi

Paragraf 1 Besaran Alokasi Dana Remunerasi

Pasal 6

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf b diberikan berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kerja.
- (2) Sumber pendapatan BLUD berasal dari:
 - a. jasa layanan yang bersumber dari pendapatan BLUD Laboratorium Kesehatan Daerah;
 - b. hibah, Pendapatan BLUD yang bersumber dari hibah sebagaimana dimaksud bempa hibah terikat dan hibah tidak terikat yang diperoleh dari masyarakat atau badan lain;
 - c. hasil kerja sama dengan pihak lain, sebagaimana dimaksud dapat berupa hasil yang diperoleh dari kerja sama BLUD;
 - d. APBD; dan

- e. lain-lain pendapatan BLUD yang sah sebagaimana dimaksud meliputi
 - 1. jasa giro;
 - 2. pendapatan bunga;
 - 3. keuntungan selisih nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing;
 - 4. komisi, potongan ataupun bentuk lain sebagai akibat dari penjualan dan/ atau pengadaan barang dan/atau jasa oleh BLUD;
 - 5. investasi; dan
 - 6. pengembangan usaha.
- (3) Sumber remunerasi berasal dari:
 - a. jasa Layanan di berikan sebesar 60% (enam puluh perseratus) dan yang 40% (empat puluh perseratus) digunakan untuk operasional Laboratorium Kesehatan Daerah (belanja diluar jasa pelayanan dapat berupa belanja pegawai, barang/jasa dan modal);
 - b. hasil kerja sama dengan pihak lain; dan
 - c. lain-lain pendapatan BLUD yang sah.

Paragraf 2

Indikator Penilaian Remunerasi

Pasal 7

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dihitung berdasarkan indikator penilaian.
- (2) Kriteria perhitungan indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan prilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kerja.
- (3) Ketentuan mengenai indikator penilaian sebagaimana di maksud pada ayat (2) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV

EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 8

- (1) Pemberian Remunerasi dievaluasi setiap 1 (satu) tahun atau 6 (Enam) bulan sekali, pada semua unsur penerima remunerasi oleh tim satuan pengawas internal BLUD.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Dinas untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk perbaikan sistem Remunerasi.
- (3) Kepala Dinas melaporkan pelaksanaan Remunerasi pada BLUD Laboratorium Kesehatan Daerah kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 2 Januari 2024.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Paser.

Ditetapkan di Tana Paser
pada tanggal 25 November 2024

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI

Diundangkan di Tana Paser
pada tanggal 25 November 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PASER,

ttd

KATSUL WIJAYA

BERITA DAERAH KABUPATEN PASER TAHUN 2024 NOMOR 31

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM SETDAKAB. PASER


ANDI AZIS
NIP. 196808161998031007

LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI PASER

NOMOR 31 TAHUN 2024

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH
LABORATORIUM KESEHATAN DAERAH

PENGHITUNGAN REMUNERASI

No.	JABATAN	BESARAN
1.	Pemimpin BLUD	3% dari jumlah remunerasi (60%)
2.	Pegawai BLUD dan Tenaga Profesional Lainnya	97% dari jumlah remunerasi (60%)
	a. Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis	10% dari jumlah remunerasi (97%)
	b. Pegawai BLUD dan Tenaga Profesional Lainnya	90% dari jumlah remunerasi (97%)

PENGHITUNGAN INDEKS SKOR INDIVIDU
PEMBERIAN REMUNERASI BLUD UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH
LABORATORIUM KESEHATAN DAERAH KABUPATEN PASER

A. PENGALAMAN DAN MASA KERJA

No	Kriteria	Nilai Skor
1.	Masa kerja 0 tahun s/d 2 tahun	6
2.	Masa kerja 3 tahun s/d 5 tahun	12
3.	Masa kerja 6 tahun s/d 10 tahun	18
4.	Masa kerja 11 tahun s/d 15 tahun	26
5.	Masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun	35
6.	Masa kerja lebih dari 21 tahun	45

B. KETERAMPILAN, ILMU PENGETAHUAN DAN PRILAKU

No	Kriteria	Nilai Skor
1.	Tenaga Non Kesehatan di bawah D3	25
2.	Tenaga Non Kesehatan Paling rendah D3	50
3.	Tenaga Kesehatan Setara D3	60
4.	Tenaga Non Kesehatan S1/D4	70

5.	Tenaga Kesehatan S1/D4	80
6.	Profesi DOKTER, NERS, APOTEKER	100
7.	Magister S2	150
8.	Dokter Spesialis	200

C. RISIKO KERJA

No	Kriteria	Nilai Skor
1.	Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah/Atau Pemimpin BLUD	200
2.	Kepala Subbagian Tata Usaha	150
3.	Ketua Mutu	80
4.	Sekretaris Mutu, Penanggung Jawab Ruangan	80
5.	Bendahara, Pejabat Pengelola Keuangan dan Pengurus Barang.	70
6.	Penanggung Jawab Program/ Akreditasi	60
7.	Anggota Tim Akreditasi	
	a. 1 tim	20
	b. 2 tim	40
	c. >2 tim	60
8.	Kasir	40
9.	Petugas Administrasi (Staf Keuangan)	40
10.	Penunjang Layanan	20
11.	Asisten Penanggung Jawab Program	20
12.	Satuan Pengawas Internal	60

D. TINGKAT KEGAWATDARURATAN

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Risiko (Risiko Tertular Penyakit)	Nilai Indeks
	TINGKAT RISIKO RENDAH	
1.	Bekerja di Bagian Administrasi KPA (Kuasa Pengguna Anggaran), Kasubag Tata Usaha, Bendaharawan Keuangan, Pejabat Pembuat Komitmen (PPKn), Pejabat Pengelola Kegiatan (PPTK), Pejabat Pengadaan Barang/Jasa	40

2.	TINGKAT RISIKO SEDANG	
	Supir, Promosi Kesehatan, Apoteker	60
3.	TINGKAT RISIKO TINGGI	80
	Pelaksana pelayanan, <i>Cleaning Service</i>	
4.	TINGKAT RISIKO SANGAT TINGGI	100
	Laboratorium, <i>Laundry</i> , Sterilisasi, Penanganan Limbah Medis	

E. JABATAN YANG DISANDANG

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Resiko	Nilai Indeks
1.	TINGKAT RISIKO RENDAH	40
	Bekerja di Bagian Administrasi	
	Sopir, Wakar, <i>Laundry</i> , <i>Cleaning service</i>	
2.	TINGKAT RISIKO SEDANG	
	Staf Administrasi Keuangan, Pelaksana pelayanan (Penerimaan Sampel, Pelayanan Vaksin, Pelayanan <i>Home Care</i>)	60
3.	TINGKAT RISIKO TINGGI	80
	-	
4.	TINGKAT RISIKO SANGAT TINGGI	100
	Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah/Pemimpin BLUD, KPA (Kuasa Pengguna Anggaran, Kasubag Tata Usaha, Bendahara Keuangan, Pejabat Pembuat Komitmen (PPKn), Pejabat Pengelola Kegiatan (PPTK), Pejabat Pengadaan Barang/Jasa	

F. HASIL/CAPAIAN KERJA

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Kinerja Perorangan	Nilai Indeks
1.	<i>Grade 1</i> : Capaian SKP < 40 % (nilai 1)	40
2.	<i>Grade 2</i> : Capaian SKP 40 % - 59 % (Nilai 2)	60
3.	<i>Grade 3</i> : Capaian SKP 60 % - 79 % (Nilai 3)	80
4.	<i>Grade 4</i> : Capaian SKP > 80 % (Nilai 4)	100
No.	Dasar Perhitungan Tingkat Kinerja Program/Instrumen Akreditasi	Nilai Indeks
1.	<i>Grade 1</i> : Tidak Mencapai Target (Nilai 1)	50
2.	<i>Grade 2</i> : Mencapai Target (Nilai 2)	100

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Kinerja Tambahan	Nilai Indeks
1.	Pelaksanaan tugas diluar jam dinas (menambah pemasukan kas BLUD)	30
2.	Jenjang Pelatihan Teknis/Fungsi	
	1. 2 Hari s.d. 7 Hari	20
	2. 8 Hari s.d. 14 Hari	40
	3. 15 Hari s.d.30 Hari	60
	4. Lebih dari 31 Hari	80

No.	Dasar Perhitungan Indeks Pengurangan	Nilai Skor
1.	Ketidakhadiran hari kerja tanpa pemberitahuan - 2 % untuk setiap hari tidak hadir	Kurang 2 %
2.	Ketidakhadiran hari kerja karena ijin dengan pemberitahuan tertulis -1 % untuk setiap hari ijin	Kurang 1 %
3.	Penugasan kedinasan (1 hari = 1 hari tidak masuk kerja, keluar kota dengan SPT dari Pejabat yang berwenang) : Tidak ada Pengurangan	0
4.	Ketidakhadiran hari kerja karena sakit sama dengan tidak melakukan pelayanan -1 %	Kurang 1 %
5.	Cuti (Tahunan, Melahirkan, Alasan Penting, Cuti besar)	
	a. Cuti Tahunan : - 1 % per Hari	Kurang 1 %
	b. Cuti Melahirkan : Tidak di lakukan perhitungan Nilai Indeks	Kurang 1 %
	c. Cuti Alasan Penting : - 1 % per Hari	Kurang 1 %
	d. Cuti Besar : Tidak Dilakukan perhitungan Nilai Indeks	Kurang 1 %
6.	Kurang Jam Kerja (7 Jam = 1 hari) Terlambat datang atau pulang cepat -1%	Kurang 1 %
7.	Tidak Mengikuti Rapat (5 x = 1 Hari) – 1 %	Kurang 1 %
8.	Tidak Apel pagi (5 x = 1 Hari) – 1 %	Kurang 1 %
9.	Mendapatkan Teguran Lisan – 50 %	Kurang 50 %
10.	Mendapatkan Teguran Tertulis – 50 % selama 3 Bulan	Kurang 50 % selama 3 Bulan
11.	Tidak memiliki STR	Kurang 10%
12.	Tidak memiliki SIP (SIP Kadaluarsa/Mati)	Kurang 10%

Keterangan :

1. Kehadiran adalah proporsi kehadiran dengan hari kerja.
2. Ketidakhadiran karena penugasan ke luar kota dengan disertai surat tugas dianggap hadir.
3. Ketidakhadiran karena sakit sama dengan tidak melaksanakan pelayanan karena remonerasi sama dengan jasa pelayanan

Cara Perhitungan

$(\text{Indeks Nilai I} + \text{II} + \text{III}) - \text{Indeks IV} \times \text{Total Jaspel}$

Total Skor Keseluruhan

PENGHITUNGAN BONUS ATAS PRESTASI

NO.	DASAR PENGHITUNGAN	NILAI POIN
1.	Mendapatkan penghargaan tertulis dari Dinas Kesehatan	70
2.	Mendapatkan Penghargaan tertulis dari Instansi Non Kesehatan	100
3.	Menciptakan dan melaksanakan kegiatan inovatif baik secara tim maupun individu	Tambahan nilai 150 dalam bulan pelaksanaan maksimal 3 (tiga) bulan
4.	Mendapatkan Predikat Pegawai dengan Kinerja Terbaik	100

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM SETDAKAB. PASER

ANDI AZIS

NIP 196808161998031007

