

**RANCANGAN PERATURAN WALI KOTA SINGKAWANG
NOMOR ...TAHUN...
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA SINGKAWANG
NOMOR 59 TAHUN 2020 TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT
KOTA SINGKAWANG TAHUN ANGGARAN 2025**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Subhanahu wataala atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga tim penyusun remunerasi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) pada Puskesmas dapat menyelesaikan Peraturan Wali Kota ini sesuai dengan harapan.

Peraturan Wali Kota ini disusun dalam upaya untuk mendorong dan meningkatkan motivasi kerja dan prestasi serta pengembangan diri pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan Kesehatan pada Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat.

Dalam penyusunan Peraturan Wali Kota ini, tim penyusun remunerasi mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 06 Tahun 2022 Tentang Penggunaan jasa pelayanan kesehatan dan dukungan biaya operasional pelayanan dalam pemanfaatan dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama milik pemerintah daerah.

Semoga Peraturan Wali Kota ini dapat dipergunakan dengan baik dalam mewujudkan tata Kelola keuangan yang akuntabel dan transparan serta mendukung pelayanan yang bermutu.

Tim Penyusun,
Kepala Dinas Kesehatan dan
Keluarga Berencana



dr. Achmad Hardin, Sp.PD., M.A.P
Pembina Utama Muda (IV/c)

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diperlukan sistem penghargaan yang adil dan transparan kepada pegawai yang memberikan kontribusi nyata dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan. Salah satu bentuk penghargaan tersebut adalah pemberian remunerasi jasa layanan, yang merupakan kompensasi atas kinerja, kompetensi dan kontribusi individu dalam penyelenggaraan layanan publik.

A. Latar Belakang

Dalam rangka peningkatan pelayanan Kesehatan pada Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat, perlu dilakukan upaya-upaya untuk mendorong dan meningkatkan motivasi kerja dan prestasi serta pengembangan diri pegawai melalui pemberian remunerasi.

Kondisi saat ini semua petugas pada Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat sudah mendapatkan Jasa layanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang pembagiannya telah diatur didalam Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Nasional.

Sehubungan dengan Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat sudah menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), maka semua pendapatan baik dari JKN maupun APBD dan lain-lain akan menjadi pendapatan Badan Layanan Umum Daerah. Untuk itu perlu di rumuskan dan ditetapkan pemberian remunerasi pegawai BLUD dalam sebuah peraturan Wali Kota tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat.

B. Identifikasi Masalah

Dengan adanya penetapan perubahan remunerasi dapat mencegah terjadi permasalahan seperti sebagai berikut:

1. Ketimpangan di dalam pemberian jasa pelayanan yang dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja.
2. Persepsi negatif di kalangan pegawai karena dianggap tidak transparan dan tidak berdasarkan pada kinerja yang terukur.

3. Melemahnya semangat pegawai untuk meningkatkan mutu layanan.
4. Konflik internal pegawai.

C. Tujuan penyusunan

Tujuan penyusunan Peraturan Wali Kota ini yaitu untuk menjadi dasar hukum yang jelas, tegas dan terstruktur dalam pengelolaan dan pemberian remunerasi jasa layanan bagi pegawai serta menjamin bahwa pemberian jasa layanan dilakukan berdasarkan beban kerja, kinerja, tanggung jawab dan kontribusi nyata, sehingga mendorong semangat kerja yang adil dan berkeadilan.

D. Dasar Hukum

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Singkawang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4119);
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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

BAB II

POKOK PIKIRAN

Pokok pikiran atau dasar pemikiran disusunnya remunerasi berkaitan erat dengan prinsip akuntabilitas, transparansi, efisiensi, efektifitas, profesionalisme dan kinerja dalam pengelolaan keuangan Puskesmas, khususnya dalam pembagian jasa layanan. Adapun pokok pikiran diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Akuntabilitas dan Transfaransi

Pengaturan remunerasi menjadi instrumen penting untuk mewujudkan pengelolaan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka, baik kepada internal organisasi maupun kepada publik.

2. Manfaat Efisiensi dan Efektivitas

Remunerasi dirancang agar menjadi pemicu peningkatan produktivitas pegawai dan pencapaian output layanan, tanpa membebani keuangan daerah secara berlebihan, melainkan memanfaatkan pendapatan sah yang diperoleh dari jasa layanan BLUD.

3. Manfaat Profesionalisme dan Kinerja

Sistem remunerasi mendorong pengembangan budaya kerja yang berbasis pada hasil, kompetensi dan dedikasi. Pegawai diberi insentif tidak semata-mata karena jabatan, melainkan karena kinerjanya.

4. Manfaat keadilan dan kepatuhan

Remunerasi disusun untuk menjamin setiap pegawai memperoleh kompensasi secara adil dan proporsional, berdasarkan kontribusi, tanggung jawab dan beban kerja masing-masing. Hal ini mencegah diskriminasi atau ketimpangan dalam pemberian jasa layanan.

BAB III

MATERI MUATAN

A. Prinsip

Penggunaan remunerasi dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip sebagai berikut:

1. Akuntabilitas dan Transparansi;
2. Efisiensi dan Efektivitas;
3. Profesionalisme dan Kinerja;
4. Keadilan dan Kepatutan; dan
5. Kepastian Hukum dan Kepatuhan Regulasi.

B. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Perwako remunerasi Perubahan terdiri atas:

1. Pengalaman dan masa kerja;
2. Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
3. Jabatan yang disandang;
4. Resiko kerja;
5. Tingkat kegawatdaruratan;
6. Hasil/capaian kinerja; dan
7. Kegiatan Inovasi.

BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan

Penyusunan Peraturan Wali Kota tentang Remunerasi merupakan langkah strategis dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik, memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia serta mewujudkan tata kelola keuangan yang transparan, akuntabel dan berbasis kinerja.

Remunerasi jasa layanan yang diatur secara adil, proporsional, dan terukur sangat diperlukan untuk mendorong motivasi kerja pegawai, meningkatkan efisiensi pelayanan serta menghindari potensi konflik dan ketimpangan dalam pembagian insentif. Selain itu, peraturan ini juga menjadi bagian dari implementasi prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, termasuk akuntabilitas, keadilan dan kepastian hukum.

Harapannya dengan adanya pengaturan remunerasi melalui Peraturan Wali Kota, seluruh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD, dapat menjalankan fungsi pelayanan secara optimal dan berkelanjutan, sejalan dengan visi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas, responsif dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Saran

Tim penyusun menyadari bahwasanya remunerasi yang telah disusun belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu diperlukan masukan dan saran yang konstruktif dalam penyempurnaannya.