



**BUPATI KARAWANG**  
**PROVINSI JAWA BARAT**  
**PERATURAN BUPATI KARAWANG**  
**NOMOR 100 TAHUN 2018**  
**TENTANG**  
**REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH**  
**PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI KARAWANG,**

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 Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;

Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
7. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1676);
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176 /PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Susunan dan Kedudukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2016 Nomor 14).

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Bagian Kesatu**

**Umum**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Karawang.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pemerintahan Daerah adalah Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
4. Bupati adalah Bupati Karawang.

5. Dinas Kesehatan yang selanjutnya disebut Dinas adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.
6. Kepala Dinas Kesehatan yang selanjutnya disebut Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.
7. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan di lingkungan Pemerintah Daerah 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.
8. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh Puskesmas sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah.
9. Unit Pelaksana Teknis Dinas adalah unit pelaksana teknis yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu selaku kuasa pengguna anggaran/ kuasa pengguna barang.
10. Fleksibilitas adalah keleluasaan dalam pola pengelolaan keuangan dengan menerapkan praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat tanpa mencari keuntungan dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.
11. Praktek Bisnis Yang Sehat adalah penyelenggaraan fungsi organisasi berdasarkan kaidah-kaidah manajemen yang baik dalam rangka pemberian layanan yang bermutu, berkesinambungan dan berdaya saing.
12. Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas adalah pegawai negeri sipil dan/atau tenaga profesional non-pegawai negeri sipil yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLUD Puskesmas, yang terdiri dari pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis.
13. Pemimpin BLUD Puskesmas adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan BLUD Puskesmas.
14. Pejabat Keuangan BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pejabat Keuangan adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab keuangan BLUD Puskesmas.
15. Pejabat Teknis BLUD Puskesmas adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab teknis di bidang masing-masing pada BLUD.
16. Pegawai BLUD Puskesmas adalah PNS dan/atau tenaga profesional non PNS yang mendukung kinerja BLUD Puskesmas sesuai dengan kebutuhan BLUD.
17. 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.
18. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

19. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
20. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
21. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
22. Bonus Atas Prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Puskesmas memenuhi syarat tertentu.
23. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
24. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang.
25. 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 dalam bentuk kapitasi maupun non kapitasi.
26. Kapitasi adalah besaran pembayaran per-bulan yang dibayar dimuka oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kepada Puskesmas berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.

## **Bagian Kedua**

### **Prinsip**

#### **Pasal 2**

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab 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 II**

### **KOMPONEN REMUNERASI**

#### **Bagian Kesatu**

##### **Umum**

#### **Pasal 3**

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
  - a. Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas; dan
  - b. Pegawai BLUD Puskesmas.

- (2) Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
  - a. Pemimpin;
  - b. Pejabat Keuangan; dan
  - c. Pejabat Teknis.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme.
- (4) Remunerasi bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90 % (sembilan puluh persen) dari remunerasi Pemimpin BLUD Puskesmas.

#### **Pasal 4**

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen, meliputi:
  - a. gaji;
  - b. tunjangan tetap;
  - c. insentif;
  - d. bonus atas prestasi;
  - e. pesangon; dan/atau
  - f. pensiun.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari pendapatan jasa pelayanan BLUD Puskesmas sebesar 40% (empat puluh persen) dan 60% (enam puluh persen) dari pendapatan dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional.

#### **Pasal 5**

Pemberian remunerasi kepada Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a, meliputi:

- a. bersifat tetap berupa gaji;
- b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi; dan
- c. pesangon bagi PPPK dan profesional lainnya atau pensiun bagi PNS.

#### **Pasal 6**

Pemberian remunerasi kepada Pegawai BLUD Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b, meliputi:

- a. bersifat tetap berupa gaji;
- b. bersifat tambahan berupa insentif, dan bonus atas prestasi; dan
- c. pesangon bagi Pegawai Non-PNS dan profesional lainnya atau pensiun bagi PNS.

## **Bagian Kedua**

### **Gaji**

#### **Pasal 7**

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, diberikan dengan memperhitungkan nilai jabatan yang dituangkan dalam grading/level jabatan.
- (2) Nilai Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh dari proses analisis dan evaluasi jabatan dengan menggunakan metode yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD Puskesmas.
- (3) Gaji sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), diberikan dengan Besaran sebagai berikut:
  - a. besaran gaji pemimpin BLUD non Pegawai Negeri Sipil disetarakan dengan Pegawai Negeri Sipil pangkat Penata, golongan ruang III/c;
  - b. besaran gaji pejabat keuangan dan pejabat teknis BLUD non Pegawai Negeri Sipil disetarakan dengan Pegawai Negeri Sipil Pangkat Penata Muda Tk.I, golongan ruang III/b;
  - c. besaran gaji pegawai BLUD Non-PNS dan profesional lainnya ditetapkan paling tinggi setara dengan Pegawai yang berasal dari PNS yang setingkat dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, skala grade, golongan, dan/atau masa kerja.
- (4) Besaran gaji pegawai BLUD Non-PNS dan profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD Puskesmas.

## **Bagian Ketiga**

### **Tunjangan Tetap**

#### **Pasal 8**

Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas diberikan Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b, setara dengan besarnya tunjangan struktural eselon IVa.

## **Bagian Keempat**

### **Insentif**

#### **Pasal 9**

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c, diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Puskesmas.
- (2) Besaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan Skor individual (*Row Score*).
- (3) Kriteria perhitungan Skor Individu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mempertimbangkan variabel:
  - a. Pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
  - b. Jenis Tenaga;
  - c. Keahlian (*competency index*);
  - d. Resiko kerja (*risk index*);

- e. Tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
  - f. Tanggung Jawab/posisi jabatan selain pejabat Pengelola (*position index*); dan
  - g. Hasil dan Capaian Kinerja (*performance index*).
- (4) Ketentuan mengenai Skor individual (*Row Score*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### **Pasal 10**

- (1) Pemberian Remunerasi berupa insentif kepada Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) menggunakan formula perhitungan:

Keterangan :

$$\frac{(X \times \frac{\text{Proporsi Hari Masuk Kerja}}{\text{Total Jaspel}}) + \text{kinerja}}{Y} \times \text{Total Jaspel}$$

X : Total Skor Individual Petugas Pelaksana

Y : Total Skor keseluruhan Petugas Pelaksana

Proporsi Hari Masuk Kerja : Jumlah Kehadiran dibagi jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan

- (2) Total Skor individual (X) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan akumulasi nilai yang dicapai dengan kriteria perhitungan Skor Individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3).
- (3) Penetapan besaran insentif bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Puskesmas ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.

### **Bagian Kelima**

#### **Bonus Atas Prestasi**

### **Pasal 11**

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf d, diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD 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 Badan Pemeriksa Keuangan; dan

- c. terdapat surplus di luar pendapatan dan belanja APBD pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajiban.

### **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 (APBD).
- (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 Keenam**

#### **Pesangon**

### **Pasal 13**

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf e, dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas yang berstatus PPPK 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.

### **Bagian Ketujuh**

#### **Pensiun**

### **Pasal 14**

Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf f, diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **BAB III**

## **PENGUSULAN REMUNERASI**

### **Pasal 15**

- (1) Pimpinan BLUD Puskesmas mengajukan usulan remunerasi kepada Bupati melalui PPKD.
- (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.

#### **Pasal 16**

- (1) Dalam rangka pemberian dan penetapan remunerasi kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Puskesmas, Bupati dapat membentuk Tim Remunerasi.
- (2) Tim Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berasal dari unsur:
  - a. Dinas Kesehatan;
  - b. Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
  - c. Perguruan Tinggi; dan
  - d. Lembaga Profesi.
- (3) Tim Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### **BAB IV**

#### **EVALUASI DAN PELAPORAN**

##### **Pasal 17**

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

### **BAB V**

#### **KETENTUAN LAIN-LAIN**

##### **Pasal 18**

Dalam hal dewan pengawas BLUD Puskesmas telah terbentuk, diberikan hak remunerasi berupa honorarium sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### **Pasal 19**

Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati ini, tidak berlaku bagi pekerja pada BLUD Puskesmas yang dilaksanakan berdasarkan kontrak kinerja dengan pihak ketiga (*outsourcing*).

**BAB VI**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 20**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Karawang

pada tanggal 31 Desember 2018

BUPATI KARAWANG,

**ttd**

**CELLICA NURRACHADIANA**

Diundangkan di Karawang

pada tanggal 31 Desember 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN  
KARAWANG,

**ttd**

**TEDDY RUSFENDI SUTISNA**

BERITA DAERAH KABUPATEN KARAWANG TAHUN 2018

NOMOR 101 .

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI KARAWANG

NOMOR 100 TAHUN 2018

TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

**INDEKS SKOR INDIVIDU  
PEMBERIAN INSENTIF BLUD PUSKESMAS**

Kriteria	Nilai Skor
<b>A. Pengalaman dan masa kerja (<i>basic index</i>):</b>	
<b>1. Pegawai Negeri Sipil</b>	
a. masa kerja 0 tahun s/d 2 tahun	6
b. masa kerja 3 tahun s/d 5 tahun	12
c. masa kerja 6 tahun s/d 10 tahun	18
d. masa kerja 11 tahun s/d 15 tahun	26
e. masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun	35
f. masa kerja lebih dari 21 tahun	45
<b>2. Pegawai Non PNS sebagai pegawai tetap</b>	
a. masa kerja 0 tahun s/d 2 tahun	4
b. masa kerja 3 tahun s/d 5 tahun	8
c. masa kerja 6 tahun s/d 10 tahun	12
d. masa kerja 11 tahun s/d 15 tahun	16
e. masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun	22
f. masa kerja lebih dari 21 tahun	28
<b>3. Pegawai Non PNS sebagai pegawai tidak tetap</b>	
a. masa kerja 0 tahun s/d 2 tahun	4
b. masa kerja 3 tahun s/d 5 tahun	6
c. masa kerja 6 tahun s/d 10 tahun	8
d. masa kerja 11 tahun s/d 15 tahun	10
e. masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun	15
f. masa kerja lebih dari 21 tahun	20
<b>B. Jenis tenaga</b>	
1. dokter dan dokter gigi	150
2. apoteker atau tenaga profesi keperawatan	100
3. tenaga kesehatan paling rendah S1/D4	80
4. tenaga kesehatan setara D3	60
5. tenaga non kesehatan paling rendah D3 atau asisten tenaga kesehatan	50

6. tenaga non kesehatan di bawah D3	25
<b>C. Keahlian</b>	
1. Fungsional Ahli Utama	23
2. Fungsional Ahli Madya	20
3. Fungsional Ahli Muda	16
4. Fungsional Ahli Pertama	14
5. Fungsional Pelaksana Penyelia	12
6. Fungsional Pelaksana Lanjutan	10
7. Fungsional Pelaksana	8
8. Fungsional Pelaksana Pemula	6
9. Non Fungsional/Fungsional Umum	4
<b>D. Resiko kerja</b>	
1. cenderung cidera fisik ringan	4
2. cidera fisik dan kimiawi ringan	8
3. cenderung cidera fisik dan kimiawi sedang	12
4. cenderung beresiko mengalami cedera fisik dan kimiawi	16
5. cenderung terjadi cedera fisik, kimiawi dan infeksi	20
6. cenderung terjadi tekanan psikologis	25
<b>E. Tingkat kegawatdaruratan</b>	
1. tingkat emergensi rendah	4
2. tingkat emergensi sedang	8
3. tingkat emergensi tinggi	15
4. tingkat emergensi sangat tinggi	23
<b>F. Tanggung Jawab/posisi jabatan</b>	
1. Kepala dan/atau Pemimpin	150
2. Kepala Subbagian Tata Usaha dan/atau pejabat keuangan	100
3. Penanggung jawab program dan/ atau Pejabat teknis	80
4. Ketua Satuan Pengawas Internal, Tim Mutu, Bendahara dan Pengurus Barang	70
5. Koordinator program dan/atau kepala unit pelayanan	60
6. Anggota Satuan Pengawas Internal, Tim Mutu	50

7. Ketua Tim Pelayanan	40
8. Pelaksana	25
<b>G. Kinerja</b>	
1. Kuantitas atau besaran pelayanan yang diselesaikan	
a. pelayanan medis oleh dokter/ dokter gigi dengan tindakan dan dapat menyelesaikan sesuai target	10
b. pelayanan medis non dokter, dan pelayanan non medis dengan tindakan dan dapat menyelesaikan sesuai target	9
c. pelayanan medis oleh dokter/ dokter gigi tanpa tindakan dan dapat menyelesaikan sesuai target	8
d. pelayanan medis oleh dokter/ dokter gigi dengan tindakan akan tetapi tidak dapat menyelesaikan sesuai target	7
e. pelayanan medis oleh dokter / dokter gigi tanpa tindakan akan tetapi tidak dapat menyelesaikan sesuai target	6
f. pelayanan medis non dokter, dan pelayanan non medis dengan tindakan akan tetapi tidak dapat menyelesaikan sesuai target	6
g. pelayanan medis non dokter, dan pelayanan non medis tanpa tindakan dan dapat menyelesaikan sesuai target.	7
h. pelayanan medis non dokter, dan pelayanan non medis tanpa tindakan akan tetapi tidak dapat menyelesaikan sesuai target	5
i. pelayanan administrasi dan/atau keuangan dan dapat menyelesaikan sesuai target.	6
j. pelayanan administrasi dan/atau keuangan akan tetapi tidak dapat menyelesaikan sesuai target	4
k. pelaksanaan tugas diluar jam dinas (minimal 2 jam lembur)	3
l. tidak melakukan Kegiatan	1
2. tingkat kualitas atau kesempurnaan terhadap hasil suatu pekerjaan.	1 - 5
3. tingkat ketepatan waktu atas pelaksanaan kegiatan	1 - 5
4. hubungan antar perseorangan ( <i>interpersonal impact</i> ) ukuran untuk berperilaku sopan, kemampuan bekerjasama, dan saling membantu.	1 - 5

5. menciptakan dan melaksanakan kegiatan inovatif baik secara tim maupun individu	Tambahan nilai 250 dalam bulan pelaksanaan, maksimal 3 (tiga) bulan
---	---

Keterangan : Kinerja adalah seberapa besar kontribusi individu dalam memberikan dan mendukung pelayanan di unit kerjanya dalam setiap satuan 1 (satu) hari.

<b>H. Kehadiran</b>	
1. hadir setiap hari kerja	1 poin/hari
2. terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam	dikurangi nilai 1 poin

Keterangan :

1. Kehadiran adalah proporsi kehadiran dengan hari kerja
2. Ketidakhadiran akibat sakit, mendapat musibah tidak lebih 3 (tiga) hari dan/atau penugasan ke luar kabupaten oleh Kepala UPT Puskesmas dianggap hadir
3. Ketidakhadiran karena sakit dibuktikan dengan Surat Keterangan dari Dokter.

BUPATI KARAWANG,

**ttd**

**CELLICA NURRACHADIANA**