



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
PERATURAN BUPATI KUTAI TIMUR
NOMOR 7 TAHUN 2020
TENTANG

PEDOMAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUTAI TIMUR,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati Kutai Timur tentang Pedoman Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Puskesmas;
- Menimbang : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3962);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
6. 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);
7. 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 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
8. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat;

9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kutai Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kutai Timur.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
5. Kepala Dinas Kesehatan adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
6. 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, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya termasuk jaringannya.
7. Remunerasi adalah suatu bentuk imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan, Honorarium, Insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
8. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD non PNS setiap bulan.

9. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar Gaji setiap bulan.
10. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas setiap bulan.
11. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji/Honorarium, yang diterima oleh Pemimpin BLUD, Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD, yang ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip profesionalitas, kesetaraan, dan kepatutan berdasarkan kriteria/ indeks beban kerja, indeks risiko, dan/atau indeks lainnya.
12. Pejabat Pengelola BLUD adalah Kepala Puskesmas, Kepala Sub Bagian Tata usaha dan Penanggung Upaya Kesehatan Masyarakat dan Upaya kesehatan Perorangan.

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan Pegawai BLUD UPT Puskesmas, serta untuk mewujudkan akuntabilitas, obyektivitas, dan kelayakan penghasilan Pegawai.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah untuk memberikan dasar hukum sebagai pedoman pemberian Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Puskemas di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.

BAB II REMUNERASI

Pasal 3

- (1) Remunerasi berazaskan:
 - a. proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan;
 - b. kesetaraan yang memperhatikan keberadaan Puskesmas sekitar; dan
 - c. kepatutan yang melihat kemampuan pembiayaan BLUD UPT Puskesmas.
- (2) Remunerasi mempunyai filosofi:
 - a. menghargai kinerja perorangan dalam satu tim kerja yang memerlukan kebersamaan;

- b. memberikan azas perlindungan bagi semua komponen baik unit pelayanan maupun unit penunjang dalam satu rantai nilai;
- c. menumbuhkan rasa saling percaya antar komponen dengan adanya keterbukaan/ transparansi dan dapat dipertanggungjawabkan / akuntabel;
- d. saling menghargai antar komponen, menegakkan keadilan dan kejujuran,
- e. meningkatkan tanggungjawab dan rasa pengabdian serta mengutamakan kepentingan pasien.

Pasal 4

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD
 - b. Pegawai BLUD
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan.
- (3) Remunerasi dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. Gaji dan Honorarium yang diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang Non Pegawai Negeri Sipil;
 - b. Insentif bagi Pegawai BLUD baik Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dikecualikan bagi tenaga kontrak bersumber Dana Bantuan Operasional Kesehatan
- (4) Sumber Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah sebagai berikut:
 - a. Sumber Remunerasi berupa Gaji dan Honorarium berasal dari pendapatan BLUD dengan prosentase paling banyak 10% dari total pendapatan BLUD.
 - b. Sumber Remunerasi berupa Insentif/jasa pelayanan berasal dari pendapatan dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional/JKN sebesar 60% (enam puluh persen) dan sumber pendapatan umum/non JKN sebesar 40% (empat puluh persen).
- (5) Remunerasi diberikan setiap bulan.

Pasal 5

Remunerasi bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis ditetapkan paling banyak 90% (sembilan puluh persen) dari Remuneras Pemimpin BLUD Puskesmas.

Pasal 6

Besaran Gaji dan atau Honorarium bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Non Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (3) huruf a dan huruf b ditetapkan oleh Pemimpin BLUD sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 7

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat 3 huruf b diberikan berdasarkan skor indeksing individu.
- (2) Kriteria perhitungan skor indeksing individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit mempertimbangkan variabel:
 - a. Pengalaman dan masa kerja;
 - b. Keahlian (*competency index*);
 - c. Resiko kerja (*risk index*);
 - d. Tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
 - e. Jabatan/Tanggung Jawab (*position index*);
 - f. Kinerja (*performance index*); dan
 - g. Kehadiran serta ketepatan waktu tiba dan pulang kantor.
- (3) Total Skor indeksing individu merupakan akumulasi nilai yang dapat dicapai dengan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

BAB III

INDEKS SKOR INDIVIDU

Pasal 8

- (1) Pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf a dihitung secara liner dengan pertambahan setiap tahun dengan berpedoman pada SK terakhir untuk PNS dan SK pertama bagi non PNS.
- (2) Keahlian dan kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf b adalah pendidikan yang linear dengan pekerjaan sesuai dengan surat keputusan terbaru dari pejabat yang berwenang. Pendidikan terakhir Pegawai akan disesuaikan berdasarkan surat keputusan dari pejabat berwenang.

- (3) Risiko kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf c, merupakan penilaian risiko pegawai akibat kerja yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dan keuangan dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi risiko pekerjaan semakin tinggi skornya.
- (4) Kegawatdaruratan, sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf d, merupakan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung atau penyegeraan pelayanan kepada pasien.
- (5) Jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf e, merupakan jabatan formal yang menjadi tanggungjawab utama pegawai sesuai nomenklatur yang ada dalam BLUD Puskesmas.
- (6) Kinerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf f, adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dan program dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi.
- (7) Kehadiran sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf g, merupakan penilaian atas kehadiran di Puskesmas. Nilai kehadiran dihitung dari jumlah akumulasi kehadiran dalam satu bulan serta ketepatan waktu tiba dan pulang.
- (8) Penalti kehadiran merupakan penilaian atas ketidakhadiran di Puskesmas. Jumlah akumulasi ketidakhadiran dalam satu bulan akan mengurangi nilai jasa pelayanan secara proporsional.

Pasal 9

Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf f, akan ditetapkan dengan peraturan Pimpinan BLUD UPT Puskesmas.

Pasal 10

Perhitungan pembagian Insentif/jasa pelayanan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV FORMULASI

Pasal 11

Pemberian Remunerasi berupa Insentif/jasa pelayanan kepada pejabat dan pegawai BLUD UPT Puskesmas sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (2) menggunakan formula perhitungan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V PENATAUSAHAAN KEUANGAN

Pasal 12

- (1) Pemimpin BLUD UPT Puskesmas wajib melakukan pencatatan pengelolaan keuangan Remunerasi BLUD UPT Puskesmas secara tertib dan benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap pembagian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai alat bukti dalam bentuk daftar penerimaan Remunerasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

BAB VI PELAKSANAAN SISTEM REMUNERASI

Pasal 13

- (1) Setiap penerima Insentif/jasa pelayanan wajib dipotong pajak penghasilan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Bendahara pengeluaran BLUD UPT Puskesmas wajib melakukan penatausahaan keuangan Remunerasi dengan baik, tertib dan benar sesuai pedoman pengelolaan keuangan Daerah.

BAB VII EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 14

- (1) Pemberian Remunerasi kepada Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil dievaluasi setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Dinas Kesehatan untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk perbaikan sistem Remunerasi.

- (3) Kepala Dinas Kesehatan melaporkan pelaksanaan Remunerasi di BLUD UPT Puskesmas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sangatta
pada tanggal 2 Januari 2020
BUPATI KUTAI TIMUR,

ISMUNANDAR

Diundangkan di Sangatta
pada tanggal 2 Januari 2020
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KUTAI TIMUR,



IRAWANSYAH

BERITA DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR TAHUN 2020 NOMOR 7

LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI KUTAI TIMUR

NOMOR 7 TAHUN 2020

TENTANG PEDOMAN REMUNERASI PADA
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMASPEDOMAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMASA. FORMULA PERHITUNGAN PEMBERIAN REMUNERASI BERUPA INSENTIF/JASA
PELAYANAN:

FORMULA INSENTIF JASA PELAYANAN

$$\left[\begin{array}{c} \text{Persentase} \\ \text{Kehadiran} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{c} \text{Masa} \\ \text{Kerja} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Kompetensi} \\ \text{Keahlian} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Resiko} \\ \text{Kerja} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Kegawat-} \\ \text{daruratan} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Tanggung} \\ \text{jawab} \\ \text{Jabatan} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Kinerja} \\ \text{Pelayanan} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Kehadiran} \end{array} \right] \times \begin{array}{c} \text{Jumlah} \\ \text{Dana Jasa} \\ \text{Pelayanan} \end{array}$$

Total Seluruh Skor Pegawai

Keterangan perhitungan :

- Persentase kehadiran = jumlah kehadiran dibagi jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan dikalikan 100%
- Jumlah nilai skor variabel (penjumlahan seluruh unsur variabel yang diperoleh dikalikan dengan persentase kehadiran).
- Hasil perkalian pada huruf b kemudian dibagi dengan total seluruh Skor pegawai kemudian dikalikan dengan nilai jasa pelayanan yang akan dibagi.

B. KRITERIA PENILAIAN SKOR DALAM PEMBAGIAN INSENTIF

Tabel 1 : Dasar Perhitungan Skor Variabel Pendidikan dan Kompetensi

No	Keterangan	Skor
1	S1 Dokter Umum	150
2	S1 Dokter Gigi	150
3	S1 Profesi	100
4	S1/D4 Kesehatan	100
5	S1/D4 Non Kesehatan	80
6	D3 Kesehatan	60
7	D3 Non Kesehatan	50
8	D1 Diploma	40

No	Keterangan	Skor
9	SLTA/SMK/SMP/SD	25
10	S2	160

Tabel 2 : Dasar Perhitungan Skor Tanggungjawab/Jabatan

No	Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan	Skor
1	Pemimpin BLUD	250
2	Pejabat Keuangan/Kepala KTU	150
3	Bendahara	70
4	Ketua SPI, Ketua Tim Mutu	70
5	Kepala Unit Pelayanan	60
6	Koordinator program	60
7	Penanggungjawab UKP	80
8	Penanggungjawab UKM	80
9	Pengurus Barang	70
10	Anggota SPI/Mutu	50
11	Pelaksana	25

Tabel 3 : Dasar Perhitungan Skor PJ Program. PJ Pelayanan

No	Dasar Perhitungan	Skor
1	PJ 1 Program	10
2	PJ 2 Program	20
3	PJ 3 Program	25
4	PJ >3 Program	35

Tabel 4 : Dasar Perhitungan Skor Risiko Kerja

No	Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan	Skor
1	Pemimpin BLUD	200
2	Pejabat Keuangan	100
3	Bendahara	60

4	Farmasi	25
5	Gizi	20
6	Laboratorium	30
7	Kesehatan Lingkungan (Kesling)	20
8	Administrasi	15
9	Rekam Medis	20
10	Rawat Jalan	30
11	Rawat Inap	30
12	Cleaning Service	15
13	Satpam	10

Tabel 5 : Dasar Perhitungan Skor Kegawatdaruratan

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Kegawatan	Skor
1	ADMINISTRASI: a. Staf administrasi perkantoran b. Staf administrasi dan keuangan (Staf PPTK, P-care, Pengurus Barang, Kepala TU) c. Petugas di bagian : Sterilisasi, Laundry, Sanitasi, Petugas Keamanan, petugas kebersihan dll	10
2	TINDAKAN MEDIS : a. Dokter Umum, dokter Gigi, b. Perawat, Bidan	20
3	PELAYANAN KLINIS : a. Petugas pelayanan klinis di : Rawat inap, rawat jalan, Farmasi, sopir ambulans b. Petugas pelayanan klinis di : UGD, Laboratorium, Radiologi	20

Tabel 6 : Dasar Perhitungan Skor Masa Kerja

No	Keterangan	Skor
1	Masa kerja ditentukan berdasarkan SK berkala terakhir bagi PNS, sedangkan untuk Non PNS dihitung berdasarkan akumulasi masa kerja mulai pada kontrak pertama. Untuk kelebihan masa kerja sampai dengan 6 (enam) bulan akan dibulatkan ke bawah, sedangkan kelebihan masa kerja di atas 6 bulan akan dibulatkan ke atas. Skor indeks untuk masa kerja adalah jumlah masa kerja dikalikan 50% untuk 1(satu) poin masa kerja.	0,5

Tabel 7 : Dasar Perhitungan Skor Gaji Pokok (Indeks Dasar)

No	Dasar Perhitungan	Skor
1	Indeks Dasar atau <i>Basic Index</i> untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh pegawai yang standarnya diadopsi dari gaji pokok pegawai (tidak termasuk tunjangan dll) yang bersangkutan dengan ketentuan Rp.100.000,- gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai poin. Misalnya pegawai Andika mempunyai data gaji pokok sebesar Rp2.500.000. dari data gaji pokok tersebut, Andika mendapatkan nilai sebesar 5 poin ($2.500.000/500.000$).	1

Tabel 8 : Dasar Perhitungan Skor Tim Kegiatan

No	Dasar Perhitungan	Skor
1	Ketua Tim	15
2	Sekretaris	10
3	Anggota	5

Tabel 9 : Dasar Perhitungan Skor Beban Lebih

No	Dasar Perhitungan	Skor
1	Lembur 1 kali	5
2	Lembur lebih dari satu kali	15
3	Rawat jalan	10
4	Rawat inap	10

Tabel 10 : Dasar Perhitungan Skor Penalti Kedisiplinan

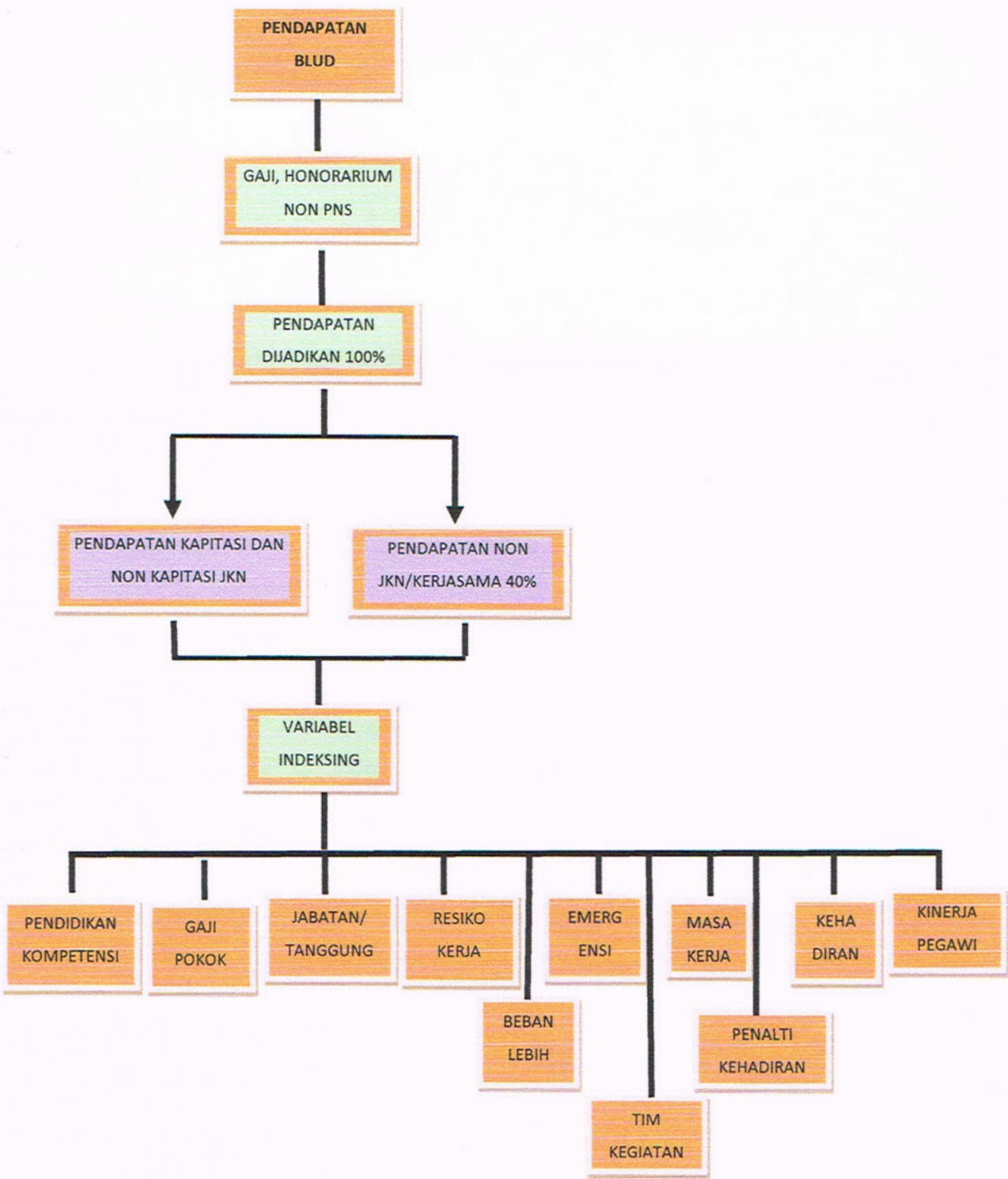
No.	Dasar Perhitungan	Skor
1.	Bagi pegawai yang terlambat masuk kerja sesuai aturan yang berlaku dikenakan penalti kehadiran 2 (dua) poin untuk setiap keterlambatan	-2
2.	Bagi pegawai yang tidak hadir/tidak masuk kerja dikenakan penalti kehadiran 4 (empat) poin untuk setiap ketidakhadiran	-4
3.	Bagi pegawai yang ijin tidak masuk kerja karena alasan penting maksimum tiga hari kerja tidak dikenakan penalti kehadiran	-
4.	Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/tidak hadir karena sakit harus disertai surat keterangan dokter (maksimal 3 hari) dan bagi yang bersangkutan tidak ada pengurangan poin	-

5.	Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/tidak hadir karena penugasan dari Pimpinan Puskesmas yang disertai surat tugas bagi yang bersangkutan tidak ada pengurangan poin	-
6.	Bagi pegawai yang mengambil cuti tahunan atau cuti besar, maka yang bersangkutan mendapatkan nilai poin sebesar nilai proporsional berdasarkan jumlah kehadiran yang dihitung sejak awal bulan sampai dengan yang bersangkutan mengambil cuti.	-

Tabel 11 : Dasar Perhitungan Skor Kinerja

No.	Dasar Perhitungan	Skor
1.	<p>a. Loyalitas (kepatuhan), penilaian terdiri dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bila selalu patuh dengan aturan dan kebijakan di BLUD Puskesmas serta kebijakan yang dikeluarkan oleh SKPD/instansi yang lebih tinggi,serta dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh Pimpinan dengan tepat waktu 2. Kadang-kadang tidak patuh dengan aturan dan kebijakan di Puskesmas serta kebijakan yang dikeluarkan oleh SKPD/instansi yang lebih tinggi, serta pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya kadang tidak diselesaikan dengan baik dan kadang terlambat 3. Lebih sering tidak patuh dengan aturan dan kebijakan di Puskesmas serta kebijakan yang dikeluarkan oleh SKPD/instansi yang lebih tinggi, serta sering tidak selesai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya 	<p>30</p> <p>20</p> <p>5</p>
2.	<p>b. Tanggung jawab, penilaian terdiri dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bila memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tupoksi yang diberikan kepada pegawai dan hasil pekerjaan selesai dan dilaksanakan serta diarsipkan dengan baik 2. Kadang-kadang tidak bertanggungjawab terhadap tupoksi yang diberikan kepada pegawai dan hasil pekerjaan selesai namun tidak diarsipkan dengan baik 3. Lebih sering tidak bertanggungjawab terhadap tupoksi yang diberikan kepada pegawai dan Pekerjaan tidak selesai dan tidak diarsipkan dengan baik 	<p>30</p> <p>20</p> <p>5</p>
3.	<p>c. Motivasi kerja, penilaian terdiri dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai memiliki motivasi kerja tinggi, memiliki kemampuan dalam melakukan advokasi dan koordinasi dengan lintas program dan lintas sektor serta pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya untuk mendukung pelaksanaan tugas 2. Pegawai memiliki motivasi kerja biasa, memiliki kemampuan melakukan koordinasi dengan baik, tetapi kurang bisa menciptakan iklim kerja yang kondusif dan harmonis dengan sesama mitra dalam pelaksanaan tugas 3. Pegawai memiliki motivasi kerja rendah, kurang mempunyai kemampuan dalam melakukan koordinasi dengan berbagai pihak, kurang bisa menciptakan iklim kerja yang kondusif serta Kadang-kadang menimbulkan kekacauan. 	<p>30</p> <p>20</p> <p>5</p>

C. SKEMA REMUNERASI




Keterangan :

- 1. Gaji dan honorarium untuk Pegawai BLUD non PNS ditetapkan maksimal 10%
- 2. Prosentase Insentif Jasa Pelayanan dari sumber pendapatan Kapitasi dan Non Kapitasi JKN ditetapkan sebesar 60%, dan dari sumber pendapatan non JKN sebesar 40%.

3. Penetapan nilai indeks dasar dihitung dari Gaji pokok. Setiap Gaji 100.000 dinilai 1.
4. Penetapan nilai indeks kompetensi dinilai dari Pendidikan Formal terakhir yang tercantum dalam SK Terakhir PNS maupun Pegawai BLUD Non PNS.
5. Penetapan nilai indeks Risiko, dan Emergensi sesuai risiko jabatan atau pekerjaan dan tingkat kegawatdaruratan di masing-masing unit kerja
6. Penetapan nilai indeks jabatan, sesuai jabatan terakhir yang ditetapkan dalam Surat Keputusan.
7. Penetapan nilai indeks kinerja, didasarkan pada penilaian Capaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai atau Penetapan Kinerja individu) setiap akhir bulan.
8. Penetapan nilai indeks beban lebih dan tim kegiatan sesuai peraturan Pimpinan BLUD UPT Puskesmas
9. Penetapan nilai indeks kehadiran sesuai jumlah hadir di Puskesmas dalam satu bulan.
10. Penetapan nilai indeks penalti ketidakhadiran berdasarkan ketidakhadiran pegawai dlm satu bulan kerja.

BUPATI KUTAI TIMUR,



ISMUNANDAR