

SALINAN



BUPATI PATI
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI PATI
NOMOR 67 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN
MASYARAKAT PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PATI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PATI,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pati, maka Peraturan Bupati Pati Nomor 27 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Puskesmas di Kabupaten Pati perlu ditinjau kembali;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, remunerasi bagi pejabat pengelola dan pegawai Badan Layanan Umum Daerah diatur dengan Peraturan Kepala Daerah berdasarkan usulan Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pemberian Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pati;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;

2. Undang-Undang . . .

2. Undang-Undang 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
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 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);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

7. Peraturan . . .

7. Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;
10. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 12 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Pati (Lembaran Daerah Kabupaten Pati Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pati Nomor 98);
13. Peraturan Bupati Pati Nomor 102 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan (Berita Daerah Kabupaten Pati Tahun 2017 Nomor 102);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIK DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PATI.

BAB . . .

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pati.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pati.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Pati.
5. Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPTD 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 yang berada di tingkat kecamatan di wilayah Kabupaten Pati.
6. Kepala UPTD Puskesmas adalah Kepala UPTD Puskesmas pada Dinas Kesehatan.
7. Pemilik UPTD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pemilik adalah Pemerintah Kabupaten Pati.
8. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
9. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, pensiun, dan honorarium.

10. Jasa . . .

10. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dan/atau peserta pendidikan dan penelitian dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medis, pelayanan pendidikan dan penelitian atau pelayanan lainnya dalam bentuk kapitasi maupun non kapitasi.
11. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah Pejabat Pengelola BLUD pada UPTD Puskesmas yang terdiri dari pemimpin BLUD, pejabat keuangan dan pejabat teknis.
12. Dewan Pengawas adalah organ yang dibentuk oleh Bupati yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
13. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk Kas dan Tagihan BLUD yang menambah ekuitas dan aktiva lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.
14. Pegawai BLUD UPT Puskesmas yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah pegawai yang bertugas di UPTD Puskesmas termasuk pegawai negeri sipil dan pegawai non pegawai negeri sipil.
15. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
16. Tunjangan adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima oleh Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD, yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, lokasi kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, kelangkaan profesi, dan unsur pertimbangan rasional lainnya.
17. Insentif adalah tambahan penghasilan diluar gaji berasal dari jasa pelayanan yang diterima Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.

18. Kapitasi . . .

18. Kapitasi adalah besaran pembayaran per-bulan yang dibayar dimuka oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kepada UPTD Puskesmas berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.

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 keterlibatan serta kemampuan pembiayaan UPTD Puskesmas dalam memberi upah kepada pegawai; dan
 - d. kinerja, yaitu kemampuan dalam menyelesaikan target yang diberikan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberian Remunerasi dapat mempertimbangkan indeks harga Daerah.

Pasal 3

Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, pemberian Remunerasi dilandasi nilai-nilai filosofi sebagai berikut:

- 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 . . .

- d. saling menghargai antar komponen, menegakkan keadilan dan kejujuran; dan
- e. meningkatkan rasa pengabdian serta mengutamakan kepentingan pasien.

BAB II

PEMBERIAN REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD diberikan Remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen sebagai berikut:
 - a. Gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan;
 - b. Tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan;
 - c. Insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji;
 - d. Bonus atas prestasi yaitu 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 memenuhi syarat tertentu;
 - e. Pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan/atau
 - f. Pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
- (3) Pejabat Pengelola menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa Gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa Tunjangan tetap, Insentif, dan Bonus atas prestasi; dan
 - c. Pesangon bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.

(4) Pegawai . . .

- (4) Pegawai BLUD menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. bersifat tetap berupa Gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa Insentif dan Bonus atas prestasi; dan
 - c. Pesangon bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (5) Pemberian Gaji, Tunjangan dan Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) bagi pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Dalam hal dibentuk Dewan Pengawas, Remunerasi dalam bentuk honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.

BAB III

SUMBER REMUNERASI

Pasal 6

Sumber Remunerasi berasal dari 40% (empat puluh persen) pendapatan jasa pelayanan yang diberikan kepada pelanggan dan 60% (enam puluh persen) dari pendapatan dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional.

BAB IV

INDIKATOR PENILAIAN

Pasal 7

Pengaturan Remunerasi dihitung berdasarkan indikator penilaian meliputi:

- a. pengalaman dan masa kerja;
- b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
- c. risiko kerja;
- d. tingkat kegawatdaruratan;
- e. jabatan yang disandang; dan
- f. hasil capaian kinerja.

Pasal 8

Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, penetapan Remunerasi bagi pemimpin BLUD, mempertimbangkan faktor:

- a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
- b. pelayanan sejenis;
- c. kemampuan pendapatan; dan
- d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

Pasal 9

- (1) Remunerasi bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Remunerasi pemimpin BLUD.
- (2) Remunerasi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diberikan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari jumlah Remunerasi yang diterima, dan diterimakan 2 (dua) bulan setelah surat perintah melaksanakan tugas diterbitkan.

Pasal 10

Ketentuan lebih lanjut mengenai penghitungan Remunerasi tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Pati Nomor 27 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Puskesmas di Kabupaten Pati (Berita Daerah Kabupaten Pati Tahun 2017 Nomor 27) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 12

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

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

Ditetapkan di Pati
pada tanggal 10 November 2021

BUPATI PATI,

ttd.

HARYANTO

Diundangkan di Pati
pada tanggal 10 November 2021
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PATI,

ttd.

JUMANI

BERITA DAERAH KABUPATEN PATI TAHUN 2021 NOMOR 67

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

IRWANTO, SH. MH
Pembina Tingkat I
NIP. 19670911 198607 1 001

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI PATI
NOMOR 67 TAHUN 2021
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI PADA
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT
PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT
KESEHATAN MASYARAKAT PADA DINAS
KESEHATAN KABUPATEN PATI

PENGHITUNGAN REMUNERASI

A. GAJI

1. Besaran gaji bagi Pegawai BLUD unsur pegawai negeri sipil ditetapkan minimal sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Besaran gaji bagi Pegawai BLUD non pegawai negeri sipil dan profesional lainnya ditetapkan minimal sesuai Upah Minimum Kabupaten yang berlaku.

B. TUNJANGAN

1. Tunjangan tetap diberikan kepada :
 - a. Pemimpin BLUD;
 - b. Pejabat Keuangan;
 - c. Pejabat Teknis;
 - d. Bendahara Pengeluaran;
 - e. Bendahara Penerimaan;
 - f. Pembantu Pengurus Barang;
 - g. Pembantu Pengurus Barang Pembantu Medis;
 - h. Pembantu Pengurus Barang Pembantu Non Medis.
2. Penetapan pejabat/tenaga sebagaimana dimaksud angka 1 ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
3. Besarnya Tunjangan tetap sesuai dengan indeks standar harga daerah yang berlaku.
4. Sumber dari Tunjangan tetap dimasukkan di Rencana Anggaran Belanja BLUD.

C. INSENTIF

1. Insentif diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
2. Besaran Insentif diberikan berdasarkan skor individual (*row score*).
3. Kriteria perhitungan skor individu mempertimbangkan variabel dengan pengaturan sebagai berikut:
 - a. keterampilan
 - 1) bagi tenaga kesehatan sesuai Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dibuktikan dengan kepemilikan Surat Tanda Registrasi (STR) dan Surat Izin Praktek (SIP)/Surat Izin Kerja (SIK),serta lulus kredensialing, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Ada STR, SIP/SIK, lulus kredensialing dengan nilai 40;
 - b) Ada STR, SIP/SIK, dengan nilai 30;
 - c) Ada STR, dengan nilai 20;
 - d) Tidak ada STR dengan nilai 10.
 - 2) bagi non tenaga kesehatan dibuktikan dengan kepemilikan Surat Tanda Registrasi (STR) dan/atau sertifikat pelatihan pendukung jabatan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Ada STR dan sertifikat pendukung jabatan dengan nilai 30;
 - b) Ada STR atau sertifikat pendukung jabatan dengan nilai 20;
 - c) Tidak ada STR atau sertifikat pendukung jabatan dengan nilai 10.
 - b. ilmu pengetahuan

dibuktikan dengan kepemilikan ijazah dengan ketentuan sebagai berikut:

 - 1) Kepala UPTD Puskesmas diberi Nilai 250;
 - 2) tenaga dokter, dokter gigi diberi Nilai 150;
 - 3) tenaga apoteker atau tenaga profesi keperawatan, diberi nilai 100;
 - 4) tenaga kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 80;
 - 5) tenaga kesehatan setara D3, diberi Nilai 60;
 - 6) tenaga non kesehatan setara S1, diberi nilai 80;
 - 7) tenaga non kesehatan paling rendah D3, atau asisten tenaga kesehatan, diberi nilai 50; dan
 - 8) tenaga non kesehatan di bawah D3 diberi Nilai 25.

- c. perilaku (kehadiran dan prestasi kerja);
- 1) Kehadiran dibuktikan dengan presensi kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) hadir setiap hari kerja, diberi nilai 1 poin perhari;
 - b) terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 6 jam 15 menit, dikurangi nilai 1 poin;
 - c) cuti tahunan, cuti alasan penting, cuti sakit paling lama 3 (tiga) hari kerja serta penugasan keluar Daerah dianggap hadir dan mendapatkan nilai 1 poin;
 - d) cuti melahirkan mendapat nilai 1/3 poin;
 - e) cuti selain yang ditentukan pada huruf c) dan huruf d) tidak diperhitungkan masuk kerja.
 - f) ketidakhadiran karena sakit sebagaimana dimaksud huruf c) dibuktikan dengan surat keterangan dari Dokter.
 - 2) Prestasi kerja dibuktikan dengan tingkat capaian atas target kinerja yang ditetapkan tiap bulannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Capaian kinerja 80 % - 100% dinilai baik dengan nilai 150-250;
 - b) Capaian kinerja 60 % - 79% dinilai sedang dengan nilai 80-149;
 - c) Capaian kinerja dibawah 60% dinilai kurang dengan nilai 60-79.
 - 3) Guna pengukuran prestasi kerja, setiap individu agar membuat *logbook* target kinerja dan pencapaiannya yang ditetapkan dan diketahui oleh atasan langsungnya pada setiap bulan.
 - 4) *Logbook* ditetapkan melalui keputusan Pimpinan BLUD.
- d. risiko kerja (*risk index*);
- 1) Variabel risiko kerja diukur dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) cenderung cedera fisik ringan diberi nilai 20;
 - b) cedera fisik dan kimiawi ringan diberi nilai 30;
 - c) cenderung cedera fisik dan kimiawi sedang diberi nilai 50;
 - d) cenderung berisiko mengalami cedera fisik dan kimiawi diberi nilai 60;

- e) cenderung terjadi cedera fisik, kimiawi dan infeksi diberi nilai 80;
 - f) cenderung terjadi tekanan psikologis diberi nilai 100-250.
- 2) Penetapan lokasi kerja dan jenis risiko kerja diatur melalui keputusan Pemimpin BLUD.
- e. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*); dan
- 1) Variabel tingkat kegawatdaruratan diatur sebagai berikut:
 - a) tingkat emergensi rendah diberi nilai 30;
 - b) tingkat emergensi sedang diberi nilai 60;
 - c) tingkat emergensi tinggi diberi nilai 100;
 - d) tingkat emergensi sangat tinggi diberi nilai 250.
 - 2) Penetapan lokasi kerja dan tingkat kegawatdaruratan diatur melalui keputusan Pemimpin BLUD.
- f. jabatan yang disandang (*position index*).
- 1) Variabel Jabatan yang disandang merupakan jabatan dalam tim pelayanan/pendukung pelayanan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Pelindung diberi nilai 250;
 - b) Koordinator diberi nilai 100;
 - c) Pelaksana kegiatan diberi nilai 60.
 - 2) Penetapan pejabat dan jabatannya dalam Tim serta jenis pelayanan/pendukung pelayanan diatur melalui keputusan Pemimpin BLUD.
 - 3) Jabatan lain selain jabatan pelayanan/pendukung pelayanan berupa Satuan Pengawas Internal (SPI), Tim Pengadaan dan Tim Mutu, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Ketua diberi nilai 90;
 - b) Anggota diberi nilai 70;
 - 4) Apabila terdapat rangkap tanggung jawab/posisi jabatan maka poin yang digunakan adalah poin tertinggi.
4. Pemberian Remunerasi berupa Insentif kepada Pegawai BLUD dihitung dari total jumlah Remunerasi setelah dikurangi dengan beban seluruh tunjangan dan honorarium.

5. Perhitungan skor individu menggunakan formula sebagai berikut:

$$X = \frac{a}{b} \times C$$

Keterangan :

X : Jumlah skor individu

a : Jumlah capaian nilai individu;

b : jumlah hari kerja dalam satu bulan

c : Jumlah hari kehadiran

6. Perhitungan Insentif menggunakan formula sebagai berikut:

$$N = \frac{X}{Y} \times Z$$

Keterangan :

N : Jumlah Insentif diterima

X : Jumlah skor Individual

Y : Total skor seluruh individu

Z : Total alokasi Insentif

7. Penetapan besaran Insentif bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Puskesmas ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.
8. Besaran Insentif bagi pegawai BLUD unsur pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja minimal sama dengan ketentuan Insentif oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan jenjang jabatannya (tambahan penghasilan pegawai negeri sipil).
9. Bagi UPTD Puskesmas yang tidak mampu memberikan Insentif minimal bagi sebagian atau keseluruhan unsur pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja maka kekurangannya akan ditanggung oleh Pemerintah Daerah dengan ketentuan pola pemberian Insentif bagi pegawai BLUD dimaksud mengikuti pola pemberian Insentif Pemerintah Daerah (tambahan penghasilan pegawai negeri sipil) sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.
10. Mekanisme pemberian kekurangan diatur dalam peraturan bupati tentang Akuntansi dan Tata kelola keuangan BLUD.

D. BONUS

1. Bonus atas prestasi, diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD atas prestasi kerja.
2. Bonus atas prestasi merupakan imbalan kerja bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, Tunjangan Tetap, dan Insentif.
3. Bonus atas prestasi bersumber dari surplus BLUD tahun n-1
4. Bonus atas prestasi hanya dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. 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
 - b. terdapat surplus di luar pendapatan dan belanja APBD pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.
5. Besaran bonus yang dapat dibagikan paling tinggi sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran surplus tahun anggaran yang dijadikan dasar perhitungan Bonus.
6. Besaran bonus yang diterima masing masing pegawai BLUD maksimal 150 % (seratus lima puluh persen) dari rata-rata insentif yang diterima tiap bulan.
7. Besarnya bonus atas prestasi bagi seluruh Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dihitung sesuai dengan penghitungan Remunerasi.

E. PESANGON

1. Pesangon dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus Pegawai BLUD non pegawai negeri sipil dan profesional lainnya pada saat akhir masa jabatannya.
2. Pesangon berupa santunan purna jabatan dengan pengikutsertaan dalam program asuransi yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.
3. Premi atau iuran tahunan ditanggung bersama oleh BLUD dan pegawai BLUD non pegawai negeri sipil dengan proporsi sebesar 50 : 50.
4. Pembayaran premi atau iuran tahunan bersumber dari Biaya Operasional BLUD.

F. PENSIUN

Pensiun diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

G. HONORARIUM BAGI DEWAN PENGAWAS

1. Remunerasi dalam bentuk honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
2. Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut:
 - a. honorarium ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin BLUD;
 - b. honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin BLUD; dan
 - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin BLUD.

BUPATI PATI,

ttd.

HARYANTO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

IRWANTO, SH. MH
Pembina Tingkat I
NIP. 19670911 198607 1 001