

SALINAN



BUPATI PATI
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI PATI
NOMOR 27 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS DI KABUPATEN PATI
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PATI,

- Menimbang :
- a. bahwa dengan diterapkannya Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas di Kabupaten Pati yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, perlu adanya remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, Dewan Pengawas, dan Sekretaris Dewan Pengawas pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 50 ayat (5) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, Remunerasi untuk Badan Layanan Umum Daerah Unit Kerja ditetapkan oleh Bupati berdasarkan usulan yang disampaikan pemimpin Badan Layanan Umum Daerah Unit Kerja melalui kepala Perangkat Daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pemberian Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Di Kabupaten Pati;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;

2. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47);
3. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116);
4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan;
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
13. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 109/PMK.05/2007 Tentang Dewan Pengawas Badan Layannn Umum;
14. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Pada Jaminan Kesehatan Nasional;
15. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat;
16. 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;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pati Tahun 2007 Nomor 23, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pati Nomor 21);
18. 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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah daerah 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 Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPT 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 UPT Puskesmas adalah Kepala UPT Puskesmas di Kabupaten Pati.
7. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah satuan kerja perangkat daerah atau unit kerja pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Pati yang mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi, efektifitas dan produktivitas serta menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah.

8. Pejabat Pengelola BLUD adalah Pimpinan BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas Pimpinan, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis yang sebutannya dapat disesuaikan dengan nomenklatur pada BLUD yang bersangkutan.
9. Dewan Pengawas BLUD adalah organ BLUD yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
10. 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.
11. Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.
12. Pegawai BLUD UPT Puskesmas yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai yang bertugas di Puskesmas termasuk Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil.
13. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD.
14. 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.
15. Insentif adalah tambahan penghasilan diluar gaji berasal dari jasa pelayanan yang diterima Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
16. 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.

17. 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.

BAB II

REMUNERASI

Pasal 2

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap dan insentif.

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 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; dan
 - e. Meningkatkan ketakwaan dan rasa pengabdian serta mengutamakan kepentingan pasien.

Pasal 4

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD;
 - b. Pegawai BLUD;
 - c. Dewan Pengawas BLUD;
 - d. Sekretaris Dewan Pengawas 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 yang diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang Non Pegawai Negeri Sipil;
 - b. Honorarium bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas;
 - c. Tunjangan Tetap bagi Pejabat Pengelola BLUD Non Pegawai Negeri Sipil;
 - d. Insentif bagi Pegawai BLUD baik Pegawai Negeri Sipil maupun Non Pegawai Negeri Sipil.
- (4) Sumber remunerasi berasal dari 40% pendapatan jasa pelayanan yang diberikan kepada pelanggan dan 60% dari pendapatan dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional.
- (5) Pelanggan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah masyarakat, baik yang ditanggung oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bidang kesehatan maupun yang tidak tertanggung.

Pasal 5

Remunerasi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (Sembilan puluh persen) dari remunerasi pemimpin BLUD.

Pasal 6

Gaji sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a, diberikan dengan Besaran sebagai berikut:

- a. Besaran gaji pemimpin BLUD non Pegawai Negeri Sipil disetarakan dengan Pegawai Negeri Sipil golongan ruang III/c yang bermasa kerja 5 tahun;
- b. Besaran gaji pejabat keuangan dan pejabat teknis BLUD non Pegawai Negeri Sipil disetarakan dengan Pegawai Negeri Sipil golongan ruang III/b yang bermasa kerja 5 tahun.
- c. Besaran gaji pegawai BLUD non Pegawai Negeri Sipil ditetapkan berdasarkan kemampuan BLUD dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b ditentukan sebagai berikut:

- a. Ketua Dewan Pengawas BLUD UPT Puskesmas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji Pemimpin BLUD setiap bulannya;
- b. Anggota Dewan Pengawas BLUD UPT Puskesmas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji Pemimpin BLUD setiap bulannya;
- c. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD UPT Puskesmas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji Pemimpin BLUD setiap bulannya;

Pasal 8

Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf c disetarakan dengan besarnya tunjangan struktural eselon IVA.

Pasal 9

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (3) huruf d diberikan berdasarkan Skor individual (*Row Score*).
- (2) 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*)
 - g. Kinerja (*performance index*)
 - h. Kehadiran serta ketepatan waktu tiba dan pulang kantor.

BAB III
INDEKS SKOR INDIVIDU

Pasal 10

- (1) Pengalaman dan masa kerja (*basic index*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a, meliputi:
- a. Pegawai Negeri Sipil
 1. masa kerja 0 tahun s/d 2 tahun diberi Nilai 6;
 2. masa kerja 3 tahun s/d 5 tahun diberi Nilai 12;
 3. masa kerja 6 tahun s/d 10 tahun diberi Nilai 18;
 4. masa kerja 11 tahun s/d 15 tahun diberi Nilai 26;
 5. masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun diberi Nilai 35;
 6. masa kerja lebih dari 21 tahun diberi Nilai 45.
 - b. Non Pegawai Negeri Sipil sebagai pegawai tetap
 1. masa kerja 0 tahun s/d 2 tahun diberi Nilai 4;
 2. masa kerja 3 tahun s/d 5 tahun diberi Nilai 8;
 3. masa kerja 6 tahun s/d 10 tahun diberi Nilai 12;
 4. masa kerja 11 tahun s/d 15 tahun diberi Nilai 16;
 5. masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun diberi Nilai 22;
 6. masa kerja lebih dari 21 tahun diberi Nilai 28.
 - c. Non Pegawai Negeri Sipil sebagai pegawai tidak tetap
 1. masa kerja 0 tahun s/d 2 tahun diberi Nilai 4;
 2. masa kerja 3 tahun s/d 5 tahun diberi Nilai 6;
 3. masa kerja 6 tahun s/d 10 tahun diberi Nilai 8;
 4. masa kerja 11 tahun s/d 15 tahun diberi Nilai 10;
 5. masa kerja 16 tahun s/d 20 tahun diberi Nilai 15;
 6. masa kerja lebih dari 21 tahun diberi Nilai 20.
- (2) Jenis tenaga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, meliputi:
- a. tenaga dokter, dokter gigi diberi Nilai 150;
 - b. tenaga apoteker atau tenaga profesi keperawatan, diberi nilai 100;
 - c. tenaga kesehatan paling rendah S1/D4 diberi nilai 80;
 - d. tenaga kesehatan setara D3, diberi nilai 60;
 - e. tenaga non kesehatan paling rendah D3, atau asisten tenaga kesehatan, diberi nilai 50; dan

- f. tenaga non kesehatan di bawah D3 diberi Nilai 25.
- (3) Keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf c meliputi:
- a. Fungsional Ahli Utama diberi Nilai 23;
 - b. Fungsional Ahli Madya diberi Nilai 20;
 - c. Fungsional Ahli Muda diberi Nilai 16;
 - d. Fungsional Ahli Pertama diberi Nilai 14;
 - e. Fungsional Pelaksana Penyelia diberi Nilai 12;
 - f. Fungsional Pelaksana Lanjutan diberi Nilai 10;
 - g. Fungsional Pelaksana diberi Nilai 8;
 - h. Fungsional Pelaksana Pemula diberi Nilai 6;
 - i. Non Fungsional/ Fungsional Umum diberi Nilai 4.
- (4) Resiko kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf d meliputi :
- a. cenderung cedera fisik ringan diberi nilai 4;
 - b. cedera fisik dan kimiawi ringan diberi nilai 8;
 - c. cenderung cedera fisik dan kimiawi sedang diberi nilai 12;
 - d. cenderung beresiko mengalami cedera fisik dan kimiawi diberi nilai 16;
 - e. cenderung terjadi cedera fisik, kimiawi dan infeksi diberi nilai 20;
 - f. cenderung terjadi tekanan psikologis diberi Nilai 25.
- (5) tingkat kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf e meliputi:
- a. tingkat emergensi rendah diberi nilai 4;
 - b. tingkat emergensi sedang diberi nilai 8;
 - c. tingkat emergensi tinggi diberi nilai 15;
 - d. tingkat emergensi sangat tinggi diberi Nilai 23.
- (6) Tanggung Jawab/posisi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf f meliputi :
- a. Kepala dan/atau Pemimpin diberi Nilai 150;
 - b. Kepala Subbagian Tata Usaha dan/atau pejabat keuangan diberi nilai 100;
 - c. Penanggung jawab program dan/atau Pejabat teknis diberi nilai 80;

- d. Ketua Satuan Pengawas Internal, Tim Mutu, Bendahara dan Pengurus Barang diberi nilai 70;
 - e. Koordinator program dan/atau kepala unit pelayanan diberi Nilai 60;
 - f. Anggota Satuan Pengawas Internal, Tim Mutu, diberi nilai 50;
 - g. Ketua Tim Pelayanan diberi nilai 40;
 - h. Pelaksana diberi Nilai 25.
- (7) Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf g adalah seberapa besar kontribusi individu dalam memberikan dan mendukung pelayanan di unit kerjanya dalam setiap satuan 1 (satu) hari, meliputi:
- a. kuantitas atau besaran pelayanan yang diselesaikan:
 - 1. pelayanan medis oleh dokter / dokter gigi dengan tindakan dan dapat menyelesaikan sesuai target diberi nilai 10;
 - 2. pelayanan medis non dokter, dan pelayanan non medis dengan tindakan dan dapat menyelesaikan sesuai target diberi nilai 9;
 - 3. pelayanan medis oleh dokter / dokter gigi tanpa tindakan dan dapat menyelesaikan sesuai target diberi nilai 8;
 - 4. pelayanan medis oleh dokter / dokter gigi dengan tindakan akan tetapi tidak dapat menyelesaikan sesuai target diberi nilai 7;
 - 5. pelayanan medis oleh dokter / dokter gigi tanpa tindakan akan tetapi tidak dapat menyelesaikan sesuai target diberi nilai 6;
 - 6. pelayanan medis non dokter, dan pelayanan non medis dengan tindakan akan tetapi tidak dapat menyelesaikan sesuai target diberi nilai 6;
 - 7. pelayanan medis non dokter, dan pelayanan non medis tanpa tindakan dan dapat menyelesaikan sesuai target diberi nilai 7;
 - 8. pelayanan medis non dokter, dan pelayanan non medis tanpa tindakan akan tetapi tidak dapat menyelesaikan sesuai target diberi nilai 5;

9. pelayanan administrasi dan/atau keuangan dan dapat menyelesaikan sesuai target diberi nilai 6;
 10. pelayanan administrasi dan/atau keuangan akan tetapi tidak dapat menyelesaikan sesuai target diberi nilai 4;
 11. pelaksanaan tugas diluar jam dinas (minimal 2 jam lembur) diberi tambahan nilai 3;
 12. tidak melakukan Kegiatan diberi Nilai 1.
- b. tingkat kualitas atau kesempurnaan terhadap hasil suatu pekerjaan diberi skala nilai antara 1 s/d 5;
 - c. tingkat ketepatan waktu atas pelaksanaan kegiatan diberi skala nilai antara 1 s/d 5;
 - d. hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) ukuran untuk berperilaku sopan, kemampuan bekerjasama, dan saling membantu diberi skala nilai antara 1 s/d 5;
 - e. menciptakan dan melaksanakan kegiatan inovatif baik secara tim maupun individu diberi tambahan nilai 250 dalam bulan pelaksanaan, maksimal 3 (tiga) bulan.
- (8) Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf h adalah proporsi kehadiran dengan hari kerja dengan ketentuan:
- a. hadir setiap hari kerja, diberi nilai 1 poin per hari;
 - b. terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi nilai 1 poin;
 - c. ketidakhadiran akibat sakit, mendapat musibah tidak lebih 3 (tiga) hari dan/atau penugasan ke luar kabupaten oleh Kepala UPT Puskesmas dianggap hadir;
 - d. ketidakhadiran karena sakit sebagaimana dimaksud dalam huruf c dibuktikan dengan Surat Keterangan dari Dokter.

BAB IV

FORMULARIUM

Pasal 11

- (1) Pemberian Remunerasi berupa insentif kepada Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menggunakan formula perhitungan :

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

Keterangan :

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) merupakan akumulasi nilai yang dicapai dengan kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2).

Pasal 12

Kepala UPT Puskesmas diberi kewenangan untuk memanfaatkan hasil efisiensi remunerasi untuk kepentingan peningkatan pelayanan.

BAB V

EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 13

- (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 di puskesmas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pati
pada tanggal 2 Mei 2017

BUPATI PATI,

ttd.

HARYANTO

Diundangkan di Pati
pada tanggal 2 Mei 2017

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PATI,

ttd.

DESMON HASTIONO

BERITA DAERAH KABUPATEN PATI TAHUN 2017 NOMOR 27

Salinan sesuai dengan aslinya:
KEPALA BAGIAN HUKUM



SITI SUBIATI, SH, MM
Pembina

NIP. 19720424 199703 2 010