



BUPATI MADIUN
PROVINSI JAWA TIMUR

salinan
PERATURAN BUPATI MADIUN
NOMOR 36 TAHUN 2017
TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA PUSKESMAS BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN
KABUPATEN MADIUN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MADIUN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas Badan Layanan Umum Daerah perlu diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan karyawan dan motivasi kerjanya;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012, juncto Pasal 50, Pasal 51, Pasal 52, Pasal 53, dan Pasal 54 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, perlu mengatur Sistem Remunerasi pada Puskesmas Badan Layanan Umum Daerah di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi pada Puskesmas Badan Layanan Umum Daerah di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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;
6. Undang Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;

13. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 741/MenKes/PER/VII/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan di Kabupaten Kota;
14. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1438/Menkes/PER/IX/2010 tentang Standar Pelayanan Kedokteran;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual Pada Pemerintah Daerah;
16. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat;
17. Kemenkes no 85 Tahun 2008
18. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Madiun;
19. Peraturan Bupati Madiun Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan / Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA PUSKESMAS DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN MADIUN.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Madiun.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Madiun.
3. Bupati adalah Bupati Madiun.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun.
5. Kepala Dinas Kesehatan adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun.

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. Pelayanan Kesehatan adalah pelayanan kesehatan perorangan di Puskesmas dengan jaringannya.
8. Puskesmas Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Puskesmas BLUD adalah Puskesmas yang telah ditetapkan oleh Bupati dengan pola pengelolaan keuangan BLUD.
9. Jaringan Puskesmas meliputi Puskesmas Pembantu, Puskesmas Keliling, Bidan Desa, dan Pondok Kesehatan Desa.
10. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan kesehatan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medik dan/atau pelayanan pemeriksaan laboratorium kesehatan.
11. Remunerasi adalah suatu bentuk imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun yang ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan dan kepatutan.
12. Sistem remunerasi adalah sistem pembagian jasa pelayanan sebagai insentif yang diterima oleh pelaksana pelayanan dan petugas lainnya berdasarkan kriteria/indeks beban kerja, indeks risiko, dan/atau indeks lainnya.
13. Indeks Dasar adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan pengalaman kerja dan masa kerja dalam satuan tahunan atau ukuran lain yang dipersamakan.
14. Indeks Kemampuan adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dan/atau pelatihan terakhir sebagai representasi kemampuan, penguasaan ilmu.

15. Indeks Risiko Kerja adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan penilaian risiko kerja yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dalam menjalankan tugasnya.
16. Indeks Kegawatan adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan tugas kesehariannya yang membutuhkan tingkat kecepatan, ketepatan, dan penyegeraan pelayanan dalam rangka penyelamatan jiwa atau kegawat-daruratan lainnya.
17. Indeks Jabatan adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan jenjang jabatan yang disandanginya dalam organisasi.
18. Indeks Kinerja adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan kinerja yang dihasilkan melalui penilaian kinerja atau penilaian lain yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan sasaran kinerja karyawan.
19. Bobot adalah pemberian bobot nilai pada setiap indeks berdasarkan kriteria bahwa indeks tersebut *rating*-nya lebih tinggi satu dari yang lain.
20. Indeks Kepuasan Masyarakat selanjutnya disebut IKM adalah adalah indeks agregat atas penilaian masyarakat terhadap variabel atau parameter kualitas atau mutu pelayanan publik dibidang kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas.
21. Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan secara tim kerja berupa kinerja pelayanan dan kinerja keuangan yang terukur.
22. Pos pembinaan adalah alokasi dana dari proporsi jasa pelayanan untuk pemberi pelayanan tak langsung yang peruntukannya didasarkan pada kinerja pembinaan manajemen dan/atau teknik fungsional dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan di Puskesmas dan jaringannya.
23. Karyawan adalah semua pegawai yang bekerja di Puskesmas dan jaringannya, baik pegawai negeri sipil maupun non Pegawai Negeri Sipil yang tercatat secara resmi sebagai pegawai Puskesmas BLUD.

24. Pemberi pelayanan langsung adalah karyawan Puskesmas dan jaringannya yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien atau pembimbing praktek klinik, dan/atau pembimbing penelitian kesehatan kepada peserta didik secara langsung.
25. Pemberi pelayanan tidak langsung adalah karyawan Puskesmas dan jaringannya dan pejabat pada Dinas Kesehatan yang memberikan pelayanan secara tidak langsung sehingga kegiatan pelayanan kesehatan kepada pasien atau pembimbing praktek klinik, dan/atau pembimbing penelitian kesehatan kepada peserta didik dapat terlaksana dengan baik dan bermutu.
26. Kegiatan pra upaya adalah kegiatan karyawan Puskesmas dengan jaringannya dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan pada peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dalam bentuk promosi kesehatan perorangan, kunjungan rumah dan upaya pencegahan agar setiap peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang terdaftar di Puskesmas tidak sakit.
27. Indeks Kepuasan Karyawan selanjutnya disingkat IKK adalah indeks agregat atas penilaian karyawan terhadap kebijakan daerah dan/atau kebijakan pimpinan Dinas Kesehatan, pimpinan Puskesmas yang menyangkut iklim kerja, sarana kerja, pengembangan karier, peningkatan ketrampilan dan kesejahteraan karyawan.
28. Pos remunerasi Puskesmas adalah pos akun yang menampung akumulasi hasil distribusi proporsi komponen jasa pelayanan yang peruntukannya sebagai pos remunerasi karyawan Puskesmas dan jaringannya yang dibagi dengan kriteria indeksing.
29. Biaya manajemen risiko adalah biaya yang tidak terduga sebagai risiko pengelolaan puskesmas, baik dalam rangka risiko atas tuntutan perdata (ganti rugi) oleh pasien sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, risiko kerusakan alat medis yang membutuhkan perbaikan segera, maupun risiko biaya manajemen lainnya.

30. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Madiun.
31. Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD, yang selanjutnya disebut RBA dokumen rencana bisnis dan anggaran tahunan yang bersisi program, kegiatan, target kinerja pelayanan, kinerja keuangan dan anggaran biaya Puskesmas.
32. Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.
33. Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang selanjutnya disingkat DPA adalah dokumen yang memuat pendapatan dan belanja setiap Organisasi Perangkat Daerah yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah oleh pengguna anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
34. Insentif adalah jasa pelayanan yang diberikan kepada yang berhak.

BAB II

ASAS DAN TUJUAN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Asas Remunerasi

Pasal 2

Remunerasi dilaksanakan berdasarkan :

- a. asas legalitas;
- b. asas keadilan;
- c. asas profesionalitas;
- d. asas proporsionalitas;
- e. asas transparansi;
- f. asas kinerja;
- g. asas distributif;

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Tujuan penerapan sistem remunerasi dalam rangka pemanfaatan dan pembagian komponen jasa pelayanan, adalah :

- a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas BLUD untuk membangun citra pelayanan publik Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
- b. meningkatkan kinerja keuangan dan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas BLUD;
- c. meningkatkan kesejahteraan seluruh SDM di Puskesmas BLUD;
- d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja SDM dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai tanggungjawab profesi dan tugas pokok masing-masing;
- e. terwujudnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan daerah yang bersumber dari pendapatan fungsional Puskesmas BLUD;
- f. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan di Puskesmas BLUD; dan
- g. berjalannya fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan Puskesmas BLUD secara efektif dan efisien.

BAB III

PRINSIP REMUNERASI

Pasal 4

Prinsip dalam penetapan remunerasi sebagai berikut :

- a. setiap penerimaan komponen jasa pelayanan dari masing-masing jenis pelayanan wajib didistribusikan secara adil berdasarkan kriteria obyektif yang ditetapkan;
- b. mutu dan kinerja pelayanan kesehatan merupakan hasil kerjasama tim yang masing-masing anggota tim secara langsung dan/atau tidak langsung memberikan kontribusi peran sesuai beban kerja, risiko kerja, tugas pokok, wewenang dan tanggungjawabnya;
- c. remunerasi bagi pemberi pelayanan langsung secara proporsional lebih besar dibandingkan dengan remunerasi bagi pemberi pelayanan tidak langsung;

- d. penghasil uang adalah individu atau kelompok yang karena kinerjanya menghasilkan jasa pelayanan;
- e. bagi karyawan yang tidak bekerja atau tidak berkinerja tidak mendapatkan jasa pelayanan;

BAB IV

SUMBER REMUNERASI

Pasal 5

- (1) Sumber pembiayaan remunerasi berasal dari pendapatan fungsional Puskesmas BLUD sesuai Peraturan Perundang - undangan.
- (2) Sumber utama pembiayaan remunerasi karyawan berasal dari komponen jasa pelayanan dari pendapatan tarif pungutan pelayanan kesehatan dan pelayanan lainnya di Puskesmas BLUD.
- (3) Sumber pembiayaan gaji pimpinan BLUD, insentif tetap pejabat pengelola Puskesmas, dan honorarium Dewan Pengawas Puskesmas BLUD berasal dari komponen jasa sarana dari pendapatan tarif pungutan pelayanan kesehatan di Puskesmas BLUD.
- (4) Kebutuhan pembiayaan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan di RBA Puskesmas BLUD setiap tahunnya sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Perencanaan alokasi kebutuhan pembiayaan remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) sebesar 60% (enam puluh perseratus) dari pendapatan fungsional puskesmas.
- (2) Dalam hal terdapat perubahan perencanaan alokasi kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) karena adanya perubahan kinerja pelayanan, maka dapat diajukan perubahannya pada mekanisme Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Madiun tahun anggaran berjalan.

BAB V
JENIS REMUNERASI

Pasal 7

- (1) Berdasarkan kategori pemberi pelayanan, jenis jenis remunerasi dikelompokkan dalam :
 - a. pemberi pelayanan langsung; dan
 - b. pemberi pelayanan tidak langsung
- (2) Berdasarkan jenis penerima remunerasi di Puskesmas BLUD diklasifikasikan dalam :
 - a. remunerasi pimpinan Puskesmas BLUD;
 - b. remunerasi Dewan Pengawas Puskesmas BLUD;
 - c. remunerasi Pejabat pejabat teknis Puskesmas BLUD;
 - d. remunerasi karyawan pemberi pelayanan langsung dan pemberi pelayanan tidak langsung.
 - e. remunerasi pejabat Dinas Kesehatan dan Tim Pembina yang secara tidak langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja pelayanan dan/atau kinerja keuangan Puskesmas BLUD.
- (3) Remunerasi pimpinan Puskesmas BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, diberikan dalam bentuk gaji.
- (4) Remunerasi Dewan Pengawas Puskesmas BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, diberikan dalam bentuk honorarium.
- (5) Remunerasi pejabat teknis Puskesmas BLUD, Karyawan Puskesmas BLUD, pejabat Dinas Kesehatan dan Tim Pembina sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf c, huruf d, dan huruf e, diberikan dalam bentuk insentif.
- (6) Dalam hal Dewan Pengawas Puskesmas BLUD belum terbentuk, maka kebutuhan pembiayaan remunerasinya dapat dialihkan untuk biaya operasional Puskesmas BLUD.

BAB VI
POLA REMUNERASI

Bagian Kesatu

Pola Umum

Pasal 8

- (1) Dari alokasi anggaran remunerasi karyawan 2% (dua persen) untuk pos pembinaan pengelolaan Puskesmas BLUD.
- (2) Paling sedikit sebesar 98% (sembilan puluh delapan persen), setelah diseratus persenkan dibagi dengan pola umum remunerasi diatur sebagai berikut :
 - a. 10 % (sepuluh persen) dialokasikan untuk Pimpinan , Tim Pengelola keuangan dan Pejabat Teknis BLUD.
 - b. 90% (sembilan puluh persen) sisanya, setelah diseratus persenkan didistribusikan untuk pemberi pelayanan langsung sebesar 35% (tiga puluh lima persen) dan 65 % (lima persen) untuk seluruh karyawan.
 - c. 65% (enam puluh lima persen) sebagaimana dimaksud huruf b setelah untuk pos remunerasi karyawan yang dibagi dengan indexing.
- (3) Perubahan pola dasar pembagian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diusulkan oleh forum pimpinan Puskesmas BLUD kepada Kepala Dinas Kesehatan untuk ditetapkan.
- (4) Alokasi anggaran manajemen risiko dan pos pembinaan pengelolaan Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat tentatif bersifat akumulatif yang penggunaannya didasarkan kebutuhan riil.
- (5) Setiap pemanfaatan pos pembinaan pengelolaan Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disertai dengan Kerangka Acuan Kegiatan yang ditetapkan oleh pimpinan Puskesmas BLUD.

Bagian Kedua

Pola Remunerasi Pimpinan Puskesmas BLUD

Pasal 9

- (1) Remunerasi pimpinan Puskesmas BLUD merupakan acuan dasar penentuan besaran remunerasi, Dewan Pengawas Puskesmas BLUD.

- (2) Pola remunerasi pimpinan Puskesmas BLUD dihitung berdasarkan formula (rumus), sebagai berikut :
- $$\text{Gaji} = \text{GD} + \text{Nba} = \text{Nbi}$$
- Gaji Dasar (GD) maksimal 5 (lima) kali gaji PNS tertinggi yang ada di Puskesmas.
- a. nilai bobot aset (Nba) dihitung berdasarkan 40% (empat puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian aset (FPa) dengan Gaji Dasar;
 - b. nilai Bobot Income (Nbi) dihitung berdasarkan 60% (enam puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian *Income* (FPi) dengan Gaji Dasar.
 - c. faktor Penyesuaian Aset (FPa) merupakan skala FPa dari total aset yang tercantum dalam neraca Puskesmas BLUD.
 - d. faktor Penyesuaian Income (Fpi) merupakan skala pendapatan Puskesmas BLUD tahun terakhir.
- (3) Tabel penyesuaian Faktor Penyesuaian Aset (FPa) dan Faktor Penyesuaian Income (Fpi) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Dalam hal pimpinan Puskesmas BLUD berstatus Pegawai Negeri Sipil, maka besaran hasil perhitungan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikurangi dengan besarnya gaji yang diterima merupakan remunerasi yang diterimakan.
- (5) Pimpinan Puskesmas BLUD setiap awal tahun menghitung besarnya remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan nilai aset dan nilai pendapatan akhir tahun sebelumnya dengan berpedoman pada pola remunerasi yang telah ditetapkan.
- (6) Penetapan besarnya maksimal gaji dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, didasarkan pada pertimbangan :
- a. kemampuan keuangan Puskesmas BLUD; dan
 - b. kewajaran perhitungan akhir gaji pimpinan Puskesmas BLUD terhadap gaji pimpinan BLUD pada umumnya.

Bagian Ketiga**Pola Remunerasi Dewan Pengawas Puskesmas BLUD**

Pasal 10

- (1) Dewan Pengawas Puskesmas BLUD, terdiri dari :
 - a. Ketua; dan
 - b. 2 (dua) orang anggota
- (2) Dalam melaksanakan tugas Dewan Pengawas dapat dibantu 1 (satu) orang Sekretaris Dewan Pengawas.
- (3) Dewan Pengawas BLUD dan Sekretaris Dewan Pengawas BLUD setelah melaksanakan tugas dan kewajibannya berhak mendapatkan remunerasi dalam bentuk honorarium.
- (4) Remunerasi dalam bentuk honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan pola sebagai berikut :
 - a. remunerasi Ketua Dewan Pengawas paling besar 40% (empat puluh persen) dari hasil perhitungan Remunerasi Pemimpin Puskesmas BLUD;
 - b. remunerasi Anggota Dewan Pengawas paling besar 35% (tiga puluh lima persen) dari hasil perhitungan Remunerasi Pemimpin Puskesmas BLUD;
 - c. remunerasi Sekretaris Dewan Pengawas BLUD paling besar 15% (lima belas persen) dari hasil perhitungan Remunerasi Pemimpin Puskesmas BLUD.
- (5) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disesuaikan dengan kemampuan keuangan Puskesmas BLUD.
- (6) Dalam hal kemampuan keuangan Puskesmas BLUD tidak memungkinkan, maka pemimpin Puskesmas BLUD dapat mengajukan usulan besaran remunerasi untuk mendapatkan persetujuan Bupati.
- (7) Dalam hal Dewan Pengawas maupun Sekretaris Dewan Pengawas Puskesmas BLUD berstatus Pegawai negeri Sipil, maka berlaku ketentuan Pasal 10 ayat (4) Peraturan ini.

Bagian Keempat
Pola Remunerasi Karyawan Puskesmas BLUD

Pasal 11

- (1) Pola remunerasi karyawan Puskesmas BLUD diklasifikasikan dalam :
 - a. karyawan tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan langsung pada pasien, pembimbing kraktek klinik, dan/atau pembimbing peneliian kesehatan di Puskesmas dan jaringannya; dan
 - b. karyawan Puskesmas BLUD yang tidak secara langsung ikut serta menjamin kelancaran pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan, praktek klnik, dan/atau penelitian kesehatan.
- (2) Setiap karyawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, berhak menerima pembagian langsung dari proporsi pendapatan layanan Puskesmas BLUD sesuai kinerja pelayanan individu dan/atau tim.
- (3) Setiap karyawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berhak mendapatkan pembagian dari pos remunerasi Puskesmas BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b sebagaimana dimaksud pada Bab I.
- (4) Karyawan Puskesmas BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berhak mendapatkan pembagian sebagaimana dimaksud pada Bab I dari Pos Remunerasi.

Bagian Kelima
Pola Remunerasi Pejabat Teknis Puskesmas BLUD

Pasal 12

- (1) Pejabat teknis Puskesmas BLUD, meliputi :
 - a. Pejabat teknis yang bertanggung jawab dalam pelayanan Puskesmas BLUD; dan
 - b. Pejabat teknis yang bertanggungjawab dalam pengelolaan keuangan Puskesmas BLUD.
- (2) Pejabat Teknis Puskesmas BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan atas usulan Kepala Puskesmas selaku pimpinan BLUD.

- (3) Pejabat teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak mendapatkan insentif tetap yang ditetapkan oleh Kepala Dinas atas usulan Kepala Puskesmas berdasarkan pertimbangan beban kerja, dan kewajaran.
- (4) Disamping memperoleh hak insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pejabat teknis Puskesmas BLUD juga berhak mendapatkan remunerasi dari Pos Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b dengan cara indeksing.

Bagian Keenam

Pola Remunerasi Dinas Kesehatan dan Tim Pembina

Pasal 13

- (1) Pola remunerasi Dinas Kesehatan dan Tim Pembina merupakan bagian dari proporsi pemberi pelayanan tidak langsung.
- (2) Penerima remunerasi Dinas Kesehatan sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan oleh Kepala Dinas Kesehatan setiap awal tahun.
- (3) Proporsi pemberi pelayanan tidak langsung untuk pejabat pada Dinas Kesehatan dan Tim Pembina paling besar 2% (dua persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a Peraturan Bupati ini.
- (4) Besarnya remunerasi dalam bentuk insentif diterimakan secara berjenjang sesuai jenjang jabatan, wewenang, tanggung jawab dan beban kerja terkait kegiatan Puskesmas BLUD dan kewajaran.

BAB VII

INDEKSING PEMBAGIAN POS REMUNERASI

Pasal 14

- (1) Indeks pembagian pos remunerasi karyawan Puskesmas BLUD didasarkan pada nilai, bobot, dan skor capaian masing-masing karyawan.

- (2) Indeks pembagian remunerasi karyawan Puskesmas BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
- a. Indeks Kemampuan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dan kegiatan pelatihan dalam satuan hari pelatihan yang pernah diikuti;
 - b. Indeks Risiko dengan memperhitungkan risiko selama melaksanakan tugas pekerjaan yang dikelompokkan dalam 4 jenjang, Semakin tinggi risiko pekerjaan semakin tinggi jenjangnya, masing-masing jenis pekerjaan yang masuk kategori jenjang tertentu ditetapkan bersama oleh Tim Remunerasi Dinas Kesehatan;
 - c. Indeks Kegawatdaruratan memperhitungkan beban kerja yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung atau penyegeraan pelayanan, jenis pekerjaan yang masuk kategori indeks ini juga dikelompokkan dalam 4 (empat) jenjang;
 - d. Indeks Jabatan setiap jabatan formal yang menjadi tanggungjawab pegawai diperhitungkan berdasarkan jenjang tanggung jawabnya maupun luasan bidang tugas yang diembannya;
 - e. Indeks Kinerja memperhitungkan kinerja karyawan dalam kegiatan UKM dan/atau UKP yang dicapai setiap berdasarkan penilaian kinerja karyawan atau sasaran kinerja pegawai di Puskesmas BLUD atau penilaian lain yang disetarakan.
 - f. Indeks Pengurang memperhitungkan kehadiran karyawan pada hari kerja dan saat penyelenggaraan minilokakarya.
- (3) Kriteria Indeks remunerasi tercantum dalam Lampiran II, sebagai bagian tak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VIII

PENERIMA REMUNERASI

Pasal 15

- (1) Remunerasi secara langsung, diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja di Puskesmas BLUD sesuai kriteria yang ditetapkan.
- (2) Kriteria remunerasi langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. tenaga medis (dokter, dokter gigi), tenaga keperawatan (perawat, bidan) dan tenaga kesehatan lainnya yang

- berhak secara individu atas komponen jasa pelayanan profesi yang telah dilaksanakan.
- b. tim keperawatan atau tim kesehatan lainnya (analisis medis, radiographer, fisioterapi, ahli gizi, farmasist, perekam kesehatan) yang kinerjanya tidak bisa dinilai secara individu; dan
 - c. tenaga kesehatan pelaksana kegiatan UKM, dan/atau kegiatan pembimbingan praktek klinik maupun pembimbingan penelitian kesehatan peserta didik.
- (3) Remunerasi pemberi pelayanan tidak langsung, diberikan kepada :
- a. seluruh Karyawan Puskesmas BLUD yang secara tidak langsung membantu dan/atau memungkinkan terlaksananya pelayanan kesehatan, pelayanan pembimbingan praktek dan penelitian kesehatan;
 - b. pimpinan Puskesmas BLUD dan pejabat teknis pengelola Puskesmas dan jaringannya; dan
 - c. unsur manajemen Dinas Kesehatan atau pejabat Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lain yang melakukan pembinaan dalam rangka peningkatan mutu pelayanan publik dan/atau pembinaan fungsi pemerintahan lain di Puskesmas BLUD.

BAB IX

PENATAUSAHAAN KEUANGAN

Pasal 16

- (1) Pimpinan Puskesmas BLUD wajib melakukan pencatatan pengelolaan keuangan remunerasi Puskesmas BLUD secara tertib, benar berpedoman pada sistem akuntansi keuangan yang berlaku.
- (2) Realisasi pembagian remunerasi disesuaikan dengan perencanaan alokasi anggaran remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Bupati ini.
- (3) Setiap pembagian remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai alat bukti dalam bentuk daftar penerimaan remunerasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- (4) Kepala Dinas Kesehatan wajib melakukan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan sistem remunerasi sesuai peraturan perundangan.

BAB X
KEGIATAN PEMBINAAN

Pasal 17

- (1) Tujuan kegiatan pembinaan manajemen, maupun teknis fungsional pengelolaan Puskesmas BLUD adalah :
 - a. meningkatkan mutu dan akses pelayanan kesehatan dan pelayanan lainnya di Puskesmas BLUD;
 - b. meningkatkan utilisasi atau pemanfaatan Puskesmas BLUD dan jaringannya sehingga tujuan remunerasi dapat tercapai;
 - c. meningkatkan kapasitas manajemen pengelolaan Puskesmas BLUD; dan
 - d. meningkatkan kapabilitas SDM dalam teknis dan/atau fungsi sesuai standar profesi, SPM (Standar Pelayanan Minimal Puskesmas BLUD), pedoman pengelolaan keuangan BLUD, dan/atau standar pelayanan publik.
- (2) Bentuk kegiatan pembinaan, meliputi :
 - a. pemberian arah kebijakan dan/atau strategi pengembangan mutu dan aksesibilitas pelayanan kesehatan;
 - b. pembinaan teknis pemerintahan dan/atau pelayanan publik;
 - c. pembinaan teknis pengelolaan keuangan daerah dan/atau manajemen keuangan BLUD (penyusunan laporan keuangan pokok);
 - d. pembinaan dan advokasi peraturan perundangan;
 - e. pembinaan sistem perencanaan program kegiatan dan penganggaran di Puskesmas BLUD (penyusunan Rencana Strategis Bisnis (RSB) dan Rencana Bisnis Anggaran (RBA));
 - f. Pembinaan tim kerja yang solid melalui *character building*, studi banding, *out bond*, dan/atau *family gathering* karyawan Puskesmas BLUD dan jaringannya.
- (3) Pelaksana kegiatan pembinaan, disesuaikan dengan kebutuhan riil dan bentuk kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang diatur dalam Kerangka Acuan Kegiatan (KAK) yang ditetapkan oleh pimpinan Puskesmas BLUD.
- (4) Dalam hal alokasi anggaran pos pembinaan pengelolaan Puskesmas BLUD tidak termanfaatkan dalam tahun anggaran berjalan, dapat diakumulasikan dalam RBA tahun

berikutnya sesuai kriteria pemanfaatan Sisa Lebih Perhitungan Anggaran.

BAB XI

PELAKSANAAN SISTEM REMUNERASI

Pasal 18

- (1) Kepala Dinas Kesehatan menetapkan petunjuk pelaksanaan pembagian pola remunerasi sesuai usulan dan kesepakatan bersama dengan kelompok profesi dan Kepala Puskesmas BLUD.
- (2) Masing-masing Puskesmas BLUD dibentuk Tim Remunerasi sebagai pelaksana sistem remunerasi Puskesmas BLUD yang ditetapkan oleh Kepala Puskesmas BLUD.
- (3) Setiap penerima remunerasi wajib dipotong pajak penghasilan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Bendahara pengeluaran Puskesmas BLUD wajib melakukan penatausahaan keuangan remunerasi dengan baik, tertib dan benar sesuai pedoman pengelolaan keuangan daerah dan sistem akuntansi keuangan BLUD.

BAB XII

PENYESUAIAN POLA REMUNERASI

Pasal 19

- (1) Pola remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 bersifat dinamis sejalan dengan penyesuaian atau perubahan besaran tarif pelayanan dan/atau kesepakatan bersama pimpinan Puskesmas, Kelompok Profesi dan disetujui oleh Kepala Dinas Kesehatan.
- (2) Penyesuaian pola dasar remunerasi yang sudah ditetapkan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dapat dilakukan dengan mempertimbangkan:
 - a. perubahan besaran tarif pelayanan;
 - b. kesepakatan proporsi antara pemberi pelayanan langsung dan tak langsung; dan
 - c. perubahan proporsi antar profesi pemberi pelayanan langsung.
- (3) Penyesuaian pola remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Bupati berdasarkan usulan dari Kepala Dinas Kesehatan.

BAB XIII

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 20

- (1) Pimpinan Puskesmas BLUD secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi sistem remunerasi.
- (2) Pimpinan Puskesmas BLUD wajib melakukan pengukuran IKK dan IKM sebagai indikator kepuasan terhadap pelaksanaan sistem remunerasi dan indikator kinerja pelayanan kesehatan yang bermutu.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan penyesuaian pola remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Peraturan Bupati ini.
- (4) Setiap tahun Pimpinan Puskesmas BLUD wajib menyusun Laporan Kinerja Pelayanan dan Laporan Kinerja Keuangan sesuai peraturan perundangan.
- (5) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaporkan kepada Bupati melalui Kepala Dinas Kesehatan.

BAB XIV

MASA PERALIHAN

Pasal 21

- (1) Pelaksanaan sistem remunerasi ini dilaksanakan paling lambat 3 (tiga) bulan sejak ditetapkan Peraturan Bupati ini, agar Dinas Kesehatan dan/atau Kepala Puskesmas dapat melakukan persiapan teknis dan sosialisasi kepada seluruh karyawan.
- (2) Kepala Puskesmas wajib melakukan persiapan implementasi sistem remunerasi sesuai batas waktu yang ditetapkan.
- (3) Besaran jasa pelayanan yang diberlakukan dalam sistem remunerasi disesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Madiun.

Ditetapkan di Madiun
Pada Tanggal 27 Nopember 2017

BUPATI MADIUN,

ttd

MUHTAROM

Diundangkan di Madiun
Pada Tanggal 28 Nopember 2017

SEKRETARIS DAERAH

ttd

Ir. TONTRO PAHLAWANTO

Pembina Utama Muda

NIP. 19651110 199208 1 001

BERITA DAERAH KABUPATEN MADIUN TAHUN 2017 NOMOR 36

SALINAN

Sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM

ttd

WIDODO, SH, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP.19611215 198903 1 006

LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI MADIUN
 NOMOR : 36 Tahun 2017
 TANGGAL : 27 Nopember 2017

**TABEL SKALA FAKTOR PENYESUAIAN ASET (FPA) DAN SKALA FAKTOR
 PENYESUAIAN INCOME/OMSET/PENDAPATAN (FPI)**

No.	Total Aset (milyar)	Fpa	Total <i>Income/Omset</i> (milyar)	FPI
1.	Sampai dengan Rp. 50 M	0,10	Sampai dengan Rp. 5 M	0,10
2.	Rp. 50 M sd. 100 M	0,20	Rp. 5 M sd. 10 M	0,20
3.	Rp. 100 M sd. 200 M	0,30	Rp. 10 M sd. 20 M	0,30
3.	Rp. 200 M sd. 400 M	0,40	Rp. 20 M sd. 40 M	0,40
4.	Rp. 400 M sd. 800 M	0,50	Rp. 40 M sd. 80 M	0,50
5.	Rp. 800 M sd. 1.600 M	0,60	Rp. 80 M sd. 160 M	0,60
6.	Rp. 1.600 M sd. 2.400 M	0,70	Rp. 160 M sd. 240 M	0,70
7.	Rp. 2.400 M sd. 3.200 M	0,80	Rp. 240 M sd. 320 M	0,80
8.	Rp. 3.200 M sd. 4.000 M	0,90	Rp. 320 M sd. 400 M	0,90
9.	Lebih dari Rp. 4.000 M	1	Rp. 400 M sd. 1.000 M	1
10.			Lebih dari Rp. 1.000 M	1,5

Keterangan :

Nilai aset, didasarkan pada total nilai aset yang tercantum dalam Neraca Tahun terakhir Puskesmas BLUD.

BUPATI MADIUN,

ttd

MUHTAROM

I. INDEKSING PEMBAGIAN POS REMUNERASI

No	URAIAN INDEKSING	NILAI	BOBOT	SKOR
1.	INDEKS DASAR (Basic Index)		1	
2,	INDEKS KEMAMPUAN (Competency Index)		3	
	a. SD atau lebih rendah (Nilai 1)			
	b. SMP (Nilai 2)			
	c. SLTA (SMA/SMK) Sederajat (Nilai 3)			
	d. Diploma 1 (Nilai 4)			
	e. Diploma 3 (Nilai 5)			
	f. Diploma 4/Strata 1 (Nilai 6)			
	g. Apoteker, S.KepNs (Nilai 7)			
	h. Dokter/Dokter Gigi, (Nilai 8)			
	i. Stata 2, Dokter Spesialis, Dokter Gigi Spesialis (Nilai 9)			
	j. Strata 3/Doktoral (Nilai 10)			
	k. PELATIHAN (Diklat Teknis/fungsi) : 1) 2 s/d 7 hari (nilai : 0,2) 2) 8 s/d 14 Hari (nilai : 0,4) 3) 15 s/d 30 hari (nilai : 0,6) 4) 31 s/d 120 hari (nilai : 0,8) 5) 121 s/d 180 hari (Nilai 0,9) 6) Lebih dari 180 hari (Nilai : 1)			
3.	INDEKS RISIKO		3	
	a. Grade 1 (Nilai 1)			
	b. Grade 2 (Nilai 2)			
	c. Grade 3 (Nilai 3)			
	d. Grade 4 (Nilai 4)			
4.	INDEKS KEGAWATAN		3	
	a. Grade 1 (Nilai 1)			
	b. Grade 2 (Nilai 2)			
	c. Grade 3 (Nilai 3)			
	d. Grade 4 (Nilai 4)			
5.	INDEKS JABATAN		3	
	a. Kepala Puskesmas (Nilai 5)			
	b. Kepala Tata Usaha (Nilai 4)			

No	URAIAN INDEKSING	NILAI	BOBOT	SKOR
	c. Pejabat Pengelola Keuangan (Bendahara - rawan), Pejabat perencanaan (Nilai 3)			
	d. Penanggung Jawab Program, Kepala Puskesmas Pembantu (Nilai 2)			
6.	INDEKS KINERJA		4	
	a. Grade 1 : Capaian SKP < 40% (Nilai 1)			
	b. Grade 2 : Capaian SKP 40% - 59% (Nilai 2)			
	c. Grade 3 : Capaian SKP 60 - 79% (Nilai 3)			
	d. Grade 4 : Capaian SKP \geq 80% (Nilai 4)			
7.	INDEKS PENGURANG			
	a. Ketidak hadirannya Minilok (Nilai -5%)			
	b. Ketidak hadirannya hari kerja (nilai -2% setiap hari tidak hadir)			
	TOTAL NILAI SKOR INDIVIDU			000,00

Keterangan :

1. Penetapan nilai indeks dasar dihitung dari gaji pokok. Setiap Gaji 100.000 dinilai 1. setiap kelebihan perhitungannya gaji Rp.10.000,- dinilai 0,1.
2. Penetapan nilai indeks kompetensi dinilai dari Pendidikan Formal terakhir yang tercantum dalam SK Terakhir PNS maupun Pegawai BLUD Non PNS.
3. Penetapan nilai indeks Risiko, sesuai risiko jabatan/pekerjaan.
4. Penetapan nilai indeks jabatan, sesuai jabatan terakhir yang ditetapkan dalam Surat Keputusan menduduki jabatan.
5. Penetapan nilai indeks kinerja, didasarkan pada penilaian Capaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai/Penetapan Kinerja individu) setiap akhir bulan.
6. Skor dihitung dari perkalian nilai variabel dengan bobot per variabel.
7. Total Skor individu seluruh karyawan Puskesmas BLUD merupakan Total Skor Puskesmas sebagai dasar perhitungan nilai rupiah per skor terhadap alokasi anggaran pos remunerasi yang disediakan.
8. Nilai rupiah yang diterima individu karyawan merupakan perkalian antara nilai total skor individu dengan nilai rupiah/skor sebagaimana hasil perhitungan nomor 7 di atas.
9. Sebagai indikator disiplin kehadiran (presensi) harian dan minilokakarya sebagai faktor pengurang capaian skor total, dapat ditambahkan sebagai variabel indeksing.

II. DASAR PERHITUNGAN INDEKS DASAR

No	Dasar Perhitungan	Nilai Indeks
1	Setiap gaji pokok pegawai sebesar Rp. 100.000,- dinilai sama dengan 1 (satu) nilai indeks	Rp. 100.000,- = 1 (satu)
2.	Sisa lebih perhitungan dari gaji pokok :	
	Setiap kelebihan Rp. 10.000,-	Dipersamakan = 0,1 (nol koma satu)

Catatan :

- Gaji pokok berdasarkan SK. Gaji Berkala Terakhir.
- Gaji Pegawai BLUD Non PNS Menyesuaikan.

III. DASAR PERHITUNGAN INDEKS KEMAMPUAN

No	Dasar Perhitungan	Nilai Indeks
A.	Jenjang Pendidikan Formal (Linear dengan pekerjaannya)	
	1. SD atau sederajat	1
	2. SLTP atau sederajat	2
	3. SLTA atau sederajat	3
	4. Diploma 1 (D-1)	4
	5. Diploma 3 (D-3)	5
	6. Strata 1 (S-1) non kesehatan	6
	7. Strata 1 (S-1) Kesehatan / Dokter Umum / Dokter Gigi / Apoteker / NERS (Keperawatan)	7
	8. Strata-2 / Dokter Spesialis	8
	9. Strata 3 / Sub Spesialis Konsultan	9
B.	Jenjang Pelatihan Teknis / Fungsi	
	1. M2 hari s.d. 7 hari	0,2
	2. 8 hari s.d. 14 hari	0,4
	3. 15 hari s.d. 30 hari	0,6
	4. 31 hari s.d. 120 hari	0,8
	5. 121 hari s.d. 180 hari	0,9
	6. Lebih dari 180 hari	1

IV. DASAR PERHITUNGAN INDEKS RISIKO

No	Dasar Perhitungan Tingkat Risiko	Nilai Indeks	Dasar Perhitungan Tingkat Risiko	Nilai Indeks
	RISIKO TERTULAR PENYAKIT		RISIKO HUKUM DAN KEUANGAN	
1	TINGKAT RISIKO RENDAH a. Bekerja di administrasi perkantoran b. Administrasi Instalasi Pelayanan Langsung (Pasien) yang ada shift. c. Staf administrasi keuangan. d. KPA (Kuasa Pengguna Anggaran) Bendaharawan keuangan, Pejabat pembuat komitmen (PPKn), Pejabat Pengelola Kegiatan (PPTK), pejabat Pengadaan Barang/Jasa	1	TINGKAT RISIKO RENDAH a. Bekerja di administrasi perkantoran b. administrasi Instalasi Pelayanan Langsung (Pasien) yang ada shift. c. Perekam medik kesehatan, Sanitarian, Dapur, Laundry & Sterilisasi	1
2.	TINGKAT RISIKO SEDANG b. Perekam medik kesehatan, Sanitarian, Dapur/Gizi, Farmasi, Fisioterapist.	2	TINGKAT RISIKO SEDANG a. Staf administrasi keuangan,	2
3.	TINGKAT RISIKO TINGGI a. Pelaksana pelayanan di Rawat Inap, Rawat Jalan,	3	TINGKAT RISIKO TINGGI a. Pelaksana pelayanan di Rawat Inap, Rawat Jalan, Gizi, Farmasi, Fisioterapist. e. UGD, Kamar Bersalin, Radiologi, Laboratorium,	3
4.	TINGKAT RISIKO SANGAT TINGGI a. UGD, Kamar Bersalin, Radiologi, Poli Gigi, Laboratorium, Laundry & Streilisasi	4	TINGKAT RISIKO SANGAT TINGGI KPA (Kuasa Pengguna Anggaran) Bendaharawan keuangan, Pejabat pembuat komitmen (PPKn), Pejabat Pengelola Kegiatan (PPTK), pejabat Pengadaan Barang/Jasa	4

V. DASAR PERHITUNGAN INDEKS KEGAWATDARURATAN

No	Dasar Perhitungan Tingkat Kegawatan	Nilai Indeks
1	EMERGENCY GRADE 1 : Karyawan yang bekerja dilingkungan : a. Administrasi perkantoran, Petugas Sanitasi, Sopir mobil dinas kantor b. Petugas keamanan & ketertiban, Parkir,	1
.	EMEGENCY GRADE 2 : a. Staf administrasi dan keuangan Pelaksana Pelayanan Rawat Inap, rawat jalan, pendaftaran, rekam medik b. Staf Gizi, staf keuangan.	2
3.	EMERGENCY GRADE 3 : a. Tenaga profesi di Rawat Inap, Rawat Jalan, Sterilisasi & Binatu b. Pemberi Pelayanan Obat (Depo Farmasi), Sopir Ambulan. Mobil jenazah.	3
4.	EMEGENCY GRADE 4 : a. Tenaga UGD. b. Pelayanan Radiologi dan Laboratorium	4

VI. DASAR PERHITUNGAN INDEKS JABATAN (*POSITION INDEX*)

No	Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan	Nilai Indeks
1	Kepala Puskesmas	5
2.	Kepala Tata Usaha	3
3.	Pejabat Pengelola Keuangan, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Penanggungjawab	2
4.	Penanggung Jawab Program, Koordinator Puskesmas Pembantu	1

VII. DASAR PERHITUNGAN INDEKS KINERJA

No	Dasar Perhitungan Tingkat Kinerja	Nilai Indeks
1	Grade 1 : Capaian SKP < 40% (Nilai 1)	5
2.	Grade 2 : Capaian SKP 40% - 59% (Nilai 2)	4
3.	Grade 3 : Capaian SKP 60 - 79% (Nilai 3)	3
4.	Grade 4 : Capaian SKP \geq 80% (Nilai 4)	2

VIII. DASAR PERHITUNGAN INDEKS PENGURANGAN

No	Dasar Perhitungan	Nilai Indeks
1	Ketidak hadirannya Minilok (Nilai -5%)	5
2.	Ketidak hadirannya hari kerja (nilai -1% untuk setiap hari tidak hadir)	3

BUPATI MADIUN,

ttd

MUHTAROM