



BUPATI JOMBANG
PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN BUPATI JOMBANG
NOMOR 21 TAHUN 2020
TENTANG
REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI JOMBANG,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1), dan Pasal 73 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati Jombang tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
 2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
 3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5063);
 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (Lembara Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 92, Tambahan Lembara Negara Nomor 5533);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembara Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembara Negara Nomor 6322);
9. 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;
10. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 Tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas;
11. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;
13. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan;
14. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 12 Tahun 2017 (Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2017 Nomor 12/A);
16. Peraturan Bupati Jombang Nomor 52 Tahun 2017 tentang Sistem Akuntansi Pemerintah Kabupaten Jombang (Berita Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2017 Nomor 52/E);
17. Peraturan Bupati Jombang Nomor 53 Tahun 2017 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Kabupaten Jombang (Berita Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2017 Nomor 53/E), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Jombang Nomor 68 Tahun 2019 (Berita Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2019 Nomor 68/E);
18. Peraturan Bupati Jombang Nomor 60 Tahun 2019 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2019 Nomor 60/E);
19. Peraturan Bupati Jombang Nomor 61 Tahun 2019 tentang Standar Pelayanan Minimal Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2019 Nomor 61/E);
20. Peraturan Bupati Jombang Nomor 62 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2019 Nomor 62/E);

MEMUTUSKAN:

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

**BAB I
KETENTUAN UMUM****Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Jombang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Jombang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Jombang.
5. Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang selanjutnya disebut dengan Dinas adalah Perangkat Daerah Kabupaten Jombang yang bertanggungjawab menyelenggarakan urusan pemerintah dalam bidang kesehatan.
6. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya di wilayah kerjanya.
7. Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat BLUD Puskesmas adalah sistem yang diterapkan oleh Puskesmas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
8. Standar Pelayanan Minimal adalah ketentuan tentang jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga negara.
9. Praktek Bisnis yang sehat adalah penyelenggaraan fungsi organisasi berdasarkan kaidah manajemen yang baik dalam rangka pemberian layanan yang bermutu dan berkesinambungan.
10. Remunerasi adalah pemberian imbalan/hadiah /penghargaan kepada seseorang atas jasa dan kontribusinya pada sebuah organisasi.
11. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
12. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
13. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.

14. Bonus Atas Prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Puskesmas memenuhi syarat tertentu.
15. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
16. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang.
17. 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.
18. 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.

Pasal 2

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD Puskesmas;
 - b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
 - c. kepatutan dan kewajaran, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
 - d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

BAB II

KOMPONEN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 3

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas; dan
 - b. Pegawai BLUD Puskesmas.
- (2) Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
 - a. Kepala BLUD;
 - c. Pejabat Keuangan; dan
 - d. Pejabat Teknis.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme.

- (4) Remunerasi bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi Kepala BLUD Puskesmas.

Pasal 4

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

Pasal 5

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

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

Pasal 6

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

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

Bagian Kedua

Gaji

Pasal 7

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, diberikan dengan memperhitungkan nilai jabatan yang dituangkan dalam grading/level jabatan.
- (2) Nilai Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh dari proses analisis dan evaluasi jabatan dengan menggunakan metode yang ditetapkan oleh Kepala BLUD Puskesmas.

- (3) Gaji sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), diberikan dengan besaran sebagai berikut:
- a. besaran gaji Kepala BLUD non ASN disetarakan dengan Pegawai Negeri Sipil pangkat Penata, golongan ruang III/c;
 - b. besaran gaji pejabat keuangan dan pejabat teknis BLUD non ASN disetarakan dengan Pegawai Negeri Sipil Pangkat Penata Muda Tk.I, golongan ruang III/b;
 - c. besaran gaji pegawai BLUD Non-ASN dan profesional lainnya ditetapkan paling tinggi setara dengan Pegawai yang berasal dari PNS yang setingkat, dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, skala grade, golongan, dan/atau masa kerja.
- (4) Besaran gaji pegawai BLUD Non-ASN dan profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, ditetapkan dengan Keputusan Kepala BLUD Puskesmas.

Bagian Ketiga Tunjangan Tetap

Pasal 8

- (1) Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas diberikan Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) sebesar 5% (lima perseratus).
- (2) Besaran tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebelum dilakukan perhitungan insentif.

Bagian Keempat Insentif

Pasal 9

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c, diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Puskesmas.
- (2) Besaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan Skor individual (*Row Score*).
- (3) Kriteria perhitungan Skor Individu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mempertimbangkan variabel:
 - a. Pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
 - b. Jenis Tenaga;
 - c. Keahlian (*competency index*);
 - d. Risiko kerja (*risk index*);
 - e. Tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
 - f. Tanggung Jawab/posisi jabatan selain pejabat Pengelola (*position index*); dan
 - g. Hasil dan Capaian Kinerja (*performance index*).
- (4) Ketentuan mengenai Skor individual (*Row Score*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 10

- (1) Pemberian Remunerasi berupa insentif kepada Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) menggunakan formula perhitungan:

$$\text{Remunerasi} = \frac{\mathbf{I + P + K}}{\mathbf{T}} \times \mathbf{J}$$

Keterangan :

- I** : Total Skor Individual Petugas Pelaksana (bobot 40%)
T : Total Skor Keseluruhan Petugas Pelaksana
P : Proporsi Hari Masuk Kerja (adalah jumlah kehadiran dibagi jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan) (bobot 20%)
K : Kinerja (bobot 40%)
J : Jasa Pelayanan (Kapitasi dan selain Kapitasi)

- (2) Total Skor individual (I) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan akumulasi nilai yang dicapai dengan kriteria perhitungan Skor Individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3).
- (3) Penetapan besaran insentif bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Puskesmas ditetapkan dengan Keputusan Kepala BLUD.
- (4) Remunerasi diberikan kepada tenaga kesehatan yang Surat Ujian Prakteknya masih berlaku dan kepada tenaga kesehatan yang menurut peraturan perundang-undangan tidak wajib memiliki SIP serta kepada tenaga non kesehatan.

Bagian Kelima Bonus Atas Prestasi

Pasal 11

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf d, diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Puskesmas atas prestasi kerja BLUD Puskesmas.
- (2) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan kerja bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, Tunjangan Tetap, dan Insentif.
- (3) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan BLUD Puskesmas.
- (4) Bonus atas prestasi hanya dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Puskesmas memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. indikator kinerja tahunan minimal dikategorikan "SEHAT" sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan;
 - b. opini audit terhadap Laporan Keuangan tahun dasar perhitungan Bonus dan 1 (satu) tahun sebelumnya Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP); dan
 - c. terdapat surplus di luar pendapatan dan belanja APBD pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.

Pasal 12

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dapat diberikan setelah mendapatkan persetujuan dari Bupati.
- (2) Usulan besaran persentase bonus atas prestasi, yang dapat diajukan kepada Bupati paling tinggi sebesar 5% (lima perseratus) dari besaran surplus tahun anggaran yang dijadikan dasar perhitungan Bonus.
- (3) Dasar perhitungan usulan besaran persentase bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak termasuk surplus dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
- (4) Bonus atas prestasi yang diterima oleh masing-masing Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD Puskesmas, paling tinggi sebesar 2 (dua) kali gaji dan tunjangan tetap yang diterima setiap bulan.

Bagian Keenam

Pesangon

Pasal 13

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf e, dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas yang berstatus Non ASN dan profesional lainnya pada saat akhir masa jabatannya.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa santunan purna jabatan dengan pengikutsertaan dalam program asuransi atau tabungan pensiun yang beban premi atau iuran tahunannya ditanggung oleh BLUD Puskesmas.
- (3) Premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling tinggi 25% (dua puluh lima perseratus) dari gaji dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Pembayaran premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersumber dari Penerimaan Jasa Pelayanan BLUD Puskesmas.

Bagian Ketujuh

Pensiun

Pasal 14

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

BAB III

PENGUSULAN REMUNERASI

Pasal 15

- (1) Kepala BLUD Puskesmas mengajukan usulan remunerasi kepada Bupati melalui Dinas.
- (2) Usulan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berupa:

- a. usulan remunerasi baru; dan/atau
 - b. usulan perubahan remunerasi.
- (3) Usulan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan dalam bentuk dokumen pengusulan yang disusun dan ditandatangani oleh Kepala BLUD Puskesmas.

Pasal 16

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

BAB IV EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 17

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

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 18

- (1) Dalam hal dewan pengawas BLUD Puskesmas telah terbentuk, diberikan hak remunerasi berupa honorarium sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sebelum Peraturan Bupati ini berlaku, maka pembagian jasa pelayanan kesehatan di BLUD Puskesmas berdasarkan ketentuan 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.

Pasal 19

Pemberian remunerasi dikecualikan bagi:

- a. pekerja pada BLUD Puskesmas yang dilaksanakan berdasarkan kontrak kinerja dengan pihak ketiga (*outsourcing*)
- b. pegawai yang dikontrak dengan sumber Dana Alokasi Khusus Nonfisik Bidang Kesehatan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jombang
pada tanggal 31 Maret 2020

BUPATI JOMBANG,



MUNDJIDAH WAHAB

Ditetapkan di Jombang
pada tanggal 31 Maret 2020

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN JOMBANG,



AKH. JAZULI

BERITA DAERAH KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2020 NOMOR 21/E

LAMPIRAN: PERATURAN BUPATI JOMBANG
 NOMOR : 21 TAHUN 2020
 TANGGAL : 31 Maret 2020

**INDEKS SKOR INDIVIDU
 PEMBERIAN INSENTIF BLUD PUSKESMAS**

KRITERIA	NILAI SKOR
A. Pengalaman dan masa kerja (basic Index)	
1. ASN	
a. Masa kerja 0 tahun s/d 5 tahun	5
b. Masa kerja >5 tahun s/d 10 tahun	10
c. Masa kerja >10 tahun s/d 15 tahun	15
d. Masa kerja >15 tahun s/d 20 tahun	20
e. Masa kerja >20 tahun s/d 25 tahun	25
f. Masa kerja lebih dari 25 tahun	30
2. Pegawai Non ASN	
a. Masa kerja 0 tahun s/d 5 tahun	2
b. Masa kerja >5 tahun s/d 10 tahun	4
c. Masa kerja >10 tahun s/d 15 tahun	6
d. Masa kerja >15 tahun s/d 20 tahun	8
e. Masa kerja >20 tahun s/d 25 tahun	10
f. Masa kerja lebih dari 25 tahun	12
B. Jenis Tenaga	
1. ASN	
a. Tenaga medis	150
b. Apoteker atau tenaga profesi keperawatan / kebidanan	100
c. Tenaga kesehatan paling rendah S1/D4	80
d. Tenaga kesehatan setara D3	60
e. Tenaga non kesehatan atau asisten tenaga kesehatan	50
2. Pegawai Non ASN	
a. Tenaga medis	60
b. Apoteker atau tenaga profesi keperawatan / kebidanan	40
c. Tenaga kesehatan paling rendah S1/D4	32
d. Tenaga kesehatan setara D3	24
e. Tenaga non kesehatan atau asisten tenaga kesehatan	20
C. Keahlian	
1. Fungsional Ahli Utama	135
2. Fungsional Ahli Madya	125
3. Fungsional Ahli Muda	100
4. Fungsional Ahli Pertama	75

5. Fungsional Pelaksana Penyelia	50
6. Fungsional Pelaksana Lanjutan	25
7. <i>Fungsional Pelaksana</i>	15
8. <i>Fungsional Pelaksana Pemula</i>	15
9. <i>Non Fungsional/ Fungsional Umum</i>	15
D. Resiko Kerja	
1. Cenderung cidera fisik ringan (petugas loket, petugas administrasi, penyuluh)	4
2. Cenderung cidera fisik dan kimiawi ringan (sanitarian, nutrisisionis)	8
3. Cenderung cidera fisik dan kimiawi sedang (petugas farmasi)	12
4. Cenderung berisiko mengalami cedera fisik dan kimiawi (driver)	16
5. Cenderung terjadi cedera fisik, kimiawi dan infeksi (dokter umum, dokter gigi, perawat, bidan, analis lab)	20
6. Cenderung terjadi tekanan psikologis (Kepala BLUD, bendahara penerima, bendahara pengeluaran)	24
E. Tingkat Kegawatdaruratan	
a. Tingkat emergensi rendah : pelayanan non klinis dan administrasi	2
b. Tingkat emergensi sedang : pelayanan klinis	4
c. Tingkat emergensi tinggi : ruang rawat inap	6
d. Tingkat emergensi sangat tinggi : (Perawat UGD, BidanPoned/R. Bersalin, tindakanmedis)	8
F. TanggungJawab/PosisiJabatan	
1. Kepala BLUD	150
2. Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis	50
3. Bendahara, Pengurus Barang, Pejabat Pengadaan	30
4. PenanggungJawab Mutu, Penanggungjawab UKM, UKP, Jaringan dan Jejaring, Ketua Satuan Pengawas Internal, pejabat pemeriksa hasil pekerjaan, Kepala Ruangan UGD/PONED/Rawat Inap	10
5. Koordinator program dan/atau kepala unit pelayanan/kepala ruangan, Pembantu Bendahara	10
6. Pelaksana klinis	5
7. Pelaksana non klinis	2
G. Kinerja (dihitung harian dan berlaku akumulasi)	
1. Kuantitas atau besaran pelayanan yang diselesaikan	
a. Kegiatan kepala BLUD dalam melaksanakan koordinasi teknis dan keuangan Ket: Kepala BLUD Puskesmas	50
b. Kegiatan pengelolaan keuangan	2

Ket: Pejabat Keuangan, pejabat teknis, pejabat pengadaan, bendahara pengeluaran, bendahara penerima, bendahara barang, bendahara BOK	
c. Pelayanan medis dengan program sesuai target	15
d. Pelayanan medis dengan program tidak sesuai target	12
e. Pelayanan medis non program sesuai target	10
f. Pelayanan medis non program tidak sesuai target	8
Ket: Dokter, dokter gigi	
g. Pelayanan paramedis dengan program sesuai target	8
h. Pelayanan paramedis dengan program tidak sesuai target	6
i. Pelayanan paramedis non program sesuai target	4
j. Pelayanan paramedis non program tidak sesuai target	2
Ket: Perawat, Bidan, Analis Lab, Apoteker	
k. Pelayanan non medis, non paramedis dengan program sesuai target	6
l. Pelayanan non medis, non paramedis dengan program tidak sesuai target	4
Ket: Sanitarian, Promkes, Nutrisionis, AA sbg kepala ruangan	
m. Pelayanan non medis, non paramedis non program sesuai target	3
n. Pelayanan non medis, non paramedis non program tidak sesuai target	2
Ket: Administrasi, AA sbg pelaksana	
o. Pelaksanaan lembur (minimal 2jam)	1
p. Tidak melakukan kegiatan	0
2. Tingkat kualitas atau kesempurnaan terhadap hasil suatu pekerjaan	
a. Baik	2
b. Tidak baik	1
3. Tingkat ketepatan waktu atas pelaksanaan kegiatan	
a. Tepat waktu	2
b. Tidak tepat waktu	1
4. Hubungan antar perseorangan (<i>interpersonal impact</i>) ukuran untuk berperilaku sopan, kemampuan bekerjasama dan saling membantu	
a. Baik	2
b. Tidak baik	1
5. Menciptakan dan melaksanakan kegiatan inovatif yang berkesinambungan dan diakui Dinas Kesehatan baik secara tim maupun individu (tambahan dalam bulan pelaksanaan maksimal 3 bulan).	250

H. Kehadiran	
1. Hadir setiap hari kerja (per hari)	1
2. Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7(tujuh) jam	-1

Keterangan:

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

BUPATI JOMBANG,



MUNDJIDAH WAHAB