



BUPATI TULUNGAGUNG
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI TULUNGAGUNG
NOMOR 15 TAHUN 2021
TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA
TEKNIS PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT KABUPATEN TULUNGAGUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TULUNGAGUNG,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat Kabupaten Tulungagung;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
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 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. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
7. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 290, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5533), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6523);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6061);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Menejemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
13. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor

- 120 Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
 16. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 68);
 17. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 19. Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 5 Tahun 2015 tentang Badan Layanan Umum Daerah Kesehatan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2015 Nomor 9 Seri E);
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2016 Nomor 1 Seri D), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2019 Nomor 1 Seri D);
 21. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2019 Nomor 1 Seri E);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT KABUPATEN TULUNGAGUNG.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tulungagung.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Tulungagung.

ak

3. Bupati adalah Bupati Tulungagung.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung.
5. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung.
6. Unit Pelaksana Teknis adalah unit pelaksana teknis yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu selaku kuasa pengguna anggaran/kuasa pengguna barang.
7. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung dengan jaringannya (Puskesmas Pembantu, Puskesmas Keliling, dan Praktik Bidan Desa) yang bertanggungjawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama meliputi Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat di wilayah kerjanya.
8. Badan Layanan Umum Daerah Kesehatan yang selanjutnya disingkat BLUD Kesehatan adalah Pusat Kesehatan Masyarakat pada Dinas Kesehatan yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual dengan tidak mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
9. Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum Daerah pada Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pejabat pengelola Badan Layanan Umum Daerah pada Pusat Kesehatan Masyarakat yang terdiri dari pemimpin BLUD, pejabat keuangan dan pejabat teknis.
10. Pemimpin BLUD adalah Pejabat pengelola yang mempunyai fungsi sebagai penanggungjawab umum operasional dan keuangan BLUD Kesehatan.
11. Pejabat Keuangan adalah pejabat pengelola yang mempunyai fungsi sebagai penanggung jawab keuangan pada BLUD Kesehatan.
12. Pejabat teknis adalah pejabat pengelola yang mempunyai fungsi sebagai penanggungjawab kegiatan teknis operasional dan pelayanan di bidangnya pada BLUD Kesehatan.
13. Pegawai BLUD Kesehatan adalah pegawai negeri sipil, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan pegawai yang berasal dari Profesional lainnya yang

menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD Kesehatan sesuai dengan kebutuhan BLUD Kesehatan.

14. Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah pegawai pemerintah yang disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
15. Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
16. Pegawai dari Profesional lainnya adalah pegawai BLUD Kesehatan yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan digaji berdasarkan ketentuan yang berlaku guna memenuhi kebutuhan ketenagaan BLUD Kesehatan yang tidak terpenuhi oleh PNS dan/atau PPPK baik sebagai pejabat pengelola maupun pegawai, berstatus sebagai pegawai kontrak atau tetap.
17. Dewan pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD Kesehatan.
18. Sekretaris dewan pengawas adalah orang perseorangan untuk mendukung kelancaran tugas dewan pengawas.
19. Remunerasi adalah suatu bentuk imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
20. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Kesehatan setiap bulan.
21. Tunjangan tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan.
22. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas setiap bulan.
23. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji.
24. Bonus atas Prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Kesehatan memenuhi syarat tertentu.
25. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD

Kesehatan.

26. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang yang didapatkan setelah tidak lagi bekerja karena batas usia atau atas kemauan sendiri untuk diberhentikan kerja.
27. Pendapatan BLUD adalah Pendapatan BLUD Kesehatan yang bersumber dari jasa layanan, hibah, hasil kerja sama dengan pihak lain, APBD, dan lain-Lain pendapatan BLUD yang sah.
28. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tulungagung.
29. Dana Kapitasi adalah besaran pembayaran per-bulan yang dibayar dimuka oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan kepada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.
30. Dana Non Kapitasi adalah besaran pembayaran klaim oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan kepada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama berdasarkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.
31. Upaya Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat UKM adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat;
32. Upaya Kesehatan Perseorangan yang selanjutnya disingkat UKP adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan.

BAB II

TUJUAN DAN PRINSIP

Pasal 2

Tujuan Penerapan Remunerasi adalah untuk:

- a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan pada BLUD Kesehatan untuk membangun citra pelayanan publik Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
- b. meningkatkan kinerja keuangan dan kinerja pelayanan kesehatan di BLUD Kesehatan;
- c. meningkatkan kesejahteraan seluruh Sumber Daya

Manusia (SDM) di BLUD Kesehatan;

- d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai bertanggungjawab profesi dan tugas pokok masing-masing;
- e. mewujudkan akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan daerah yang bersumber dari pendapatan BLUD Kesehatan;
- f. meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan pada BLUD Kesehatan; dan
- g. menjalankan fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan BLUD Kesehatan secara efektif dan efisien.

Pasal 3

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. Proporsional, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan layanan BLUD Kesehatan;
 - 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 bahwa karyawan yang berkinerja lebih tinggi berhak mendapatkan remunerasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak atau kurang berkinerja.
- (2) selain prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Remunerasi dalam Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. Indikator Penilaian;
- b. Komponen Remunerasi;
- c. Honorarium;
- d. penatausahaan keuangan;

- e. pelaksanaan sistem remunerasi;
- f. penyesuaian pedoman remunerasi; dan
- g. monitoring dan evaluasi.

BAB IV INDIKATOR PENILAIAN

Pasal 5

- (1) Pengaturan remunerasi berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (2) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) penetapan remunerasi bagi pemimpin, mempertimbangkan faktor:
 - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan;
 - b. serta produktivitas;
 - c. pelayanan sejenis;
 - d. kemampuan pendapatan; dan
 - e. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

BAB V KOMPONEN REMUNERASI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

- (1) Remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas pada BLUD Kesehatan;
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan BLUD dengan memperhatikan keuangan BLUD Kesehatan.

Pasal 7

- (1) Pejabat Pengelola menerima remunerasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 meliputi:

- a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi PPPK dan profesional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (2) Pegawai BLUD menerima remunerasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 meliputi:
- a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa insentif dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi PPPK dan profesional lainnya atau pensiun bagi PNS.
- (3) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun/pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) bagi PNS dan PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

Komponen Remunerasi yang diberikan oleh BLUD Kesehatan dalam Peraturan Bupati ini meliputi berikut :

- a. gaji;
- b. tunjangan tetap;
- c. insentif;
- d. bonus atas prestasi;
- e. pesangon; dan
- f. pensiun.

Bagian Kedua Gaji

Pasal 9

- (1) Gaji untuk Pemimpin BLUD paling tinggi senilai hasil perhitungan dari formula, sebagai berikut :

$$\text{Gaji} = \text{GD} + \text{Nba} + \text{Nbi}$$

- a. Gaji Dasar (GD) maksimal 1,25 (satu koma dua puluh lima) kali gaji PNS tertinggi yang ada di BLUD Kesehatan.
- b. Nilai Bobot Aset (Nba) dihitung berdasarkan maksimal 40% (empat puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian Aset (Fpa) dengan Gaji Dasar;

- c. Nilai Bobot Income (Nbi) di hitung berdasarkan maksimal 60% (enam puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian Income (Fpi) dengan Gaji Dasar;
 - d. Faktor Penyesuaian Aset (FPa) merupakan skala FPa dari total aset yang tercantum dalam neraca BLUD Kesehatan; dan
 - e. Faktor Penyesuaian Income (Fpi) merupakan skala pendapatan BLUD Kesehatan tahun terakhir.
- (2) Tabel penyesuaian Faktor Penyesuaian Aset (FPa) dan Faktor Penyesuaian Income (Fpi) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Bupati ini.
 - (3) Gaji untuk Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis BLUD Kesehatan ditetapkan paling tinggi 90% (sembilan puluh persen) dari gaji Pemimpin BLUD.
 - (4) Dalam hal Pejabat Pengelola berstatus PNS dan/atau PPPK, maka gaji yang diterima adalah besaran hasil perhitungan remunerasi berupa gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) dikurangi dengan besarnya gaji yang diterima sebagai PNS dan/atau PPPK.
 - (5) Gaji Pegawai BLUD yang berasal dari PNS dan/atau PPPK adalah gaji yang diterima sebagai PNS dan/atau PPPK.
 - (6) Pemimpin BLUD setiap awal tahun menghitung besarnya remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan nilai aset dan nilai pendapatan (Income/Omset) akhir tahun sebelumnya dengan berpedoman pada pola remunerasi yang telah ditetapkan.
 - (7) Gaji Pegawai BLUD Kesehatan yang berasal dari Profesional lainnya ditetapkan melalui Perjanjian Kerja dengan Pemimpin BLUD yang besarnya paling tinggi disetarakan dengan pegawai BLUD dari PNS yang setingkat dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, skala grade, golongan, dan/atau masa kerja serta disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD Kesehatan.

Bagian Ketiga
Tunjangan Tetap

Pasal 10

- (1) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b diberikan kepada Pejabat Pengelola yang bersumber dari Pendapatan BLUD Kesehatan.
- (2) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud ayat (1) berupa:

- a. Tunjangan transportasi; dan
 - b. Tunjangan komunikasi.
- (3) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperhitungkan dengan mempertimbangkan jabatan, kelayakan dan kemampuan keuangan dalam BLUD Kesehatan.

Bagian Keempat

Insentif

Pasal 11

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, bersumber dari dana kapitasi, non kapitasi dan/atau pendapatan BLUD lainnya.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud ayat (1) dialokasikan paling tinggi 60 % (enam puluh empat persen) dari Dana kapitasi dan 100 % (seratus persen) dari jasa layanan yang bersumber dari dana Non Kapitasi dan/atau pendapatan BLUD lainnya.
- (3) Pembagian insentif yang bersumber dari dana kapitasi ditetapkan dengan mempertimbangkan :
 - a. Poin Variabel Ketenagaan, yang diperhitungkan dengan menjumlahkan poin pendidikan dan kompetensi, jabatan dan masa kerja, Pendidikan adalah pendidikan yang linier dengan pekerjaan sesuai dengan surat keputusan Jabatan terakhir dari pejabat yang berwenang, Jabatan merupakan jabatan formal yang menjadi tanggungjawab utama pegawai dan jabatan tambahan lainnya serta jabatan sebagai penanggungjawab program, Masa Kerja ditentukan berdasarkan Terhitung Mulai Tanggal (TMT) CPNS, sedangkan untuk PPPK dan tenaga Non ASN dihitung berdasarkan akumulasi masa kerja mulai pada kontrak pertama, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Poin Variabel Ketenagaan} = \text{Poin Pendidikan} + \text{Poin Jabatan} + \text{Poin Masa Kerja}.$$
 - b. Poin Variabel Kehadiran, merupakan prosentase kehadiran dibagi hari kerja.

Kehadiran setiap hari kerja, diberi nilai 1 (satu) poin per hari, terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi 1 poin dan Ketidakhadiran karena sakit dan/atau penugasan kedinasan oleh pejabat yang berwenang paling banyak 3 (tiga) hari kerja diberikan

nilai 1 (satu) poin.

Ketidakhadiran, merupakan hasil perkalian antara poin perhari dengan jumlah hari tidak masuk dan keterlambatan hadir atau pulang sebelum waktunya yang tidak ditoleransi.

- Kehadiran = jumlah hari efektif dalam satu bulan -
jumlah hari ketidakhadiran

$$\text{Poin Variabel Kehadiran} = \frac{\text{Kehadiran}}{\text{hari kerja efektif}} \%$$

- c. Poin Variabel Risiko, merupakan penilaian risiko akibat kerja yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dan keuangan dalam menjalankan tugasnya, yang dikelompokkan dalam 4 (empat) jenjang (grade), sehingga semakin tinggi risiko pekerjaan semakin tinggi gradenya.
- d. Poin Variabel Kegawatdaruratan, merupakan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung atau penyegeraan pelayanan yang dikelompokkan dalam 4 (empat) jenjang (grade).
- e. Poin Variabel Capaian Kinerja, merupakan penilaian capaian kerja pegawai dalam kegiatan Upaya Kesehatan Perorangan yang dicapai setiap pegawai dalam periode waktu tertentu yang berpengaruh pada kinerja unit layanan dan kinerja keseluruhan layanan, dengan formula sebagai berikut :

Poin Variabel Capaian Kinerja =

Capaian kinerja unit + bobot unit + bobot individu

Jumlah capaian kinerja unit adalah jumlah kunjungan per unit dalam periode waktu tertentu.

- f. Total poin personal (TPP) adalah keseluruhan poin yang diperoleh oleh masing-masing personal, dihitung dengan rumus:

$$\text{TPP (Total Poin Personal)} = (\text{PVKt} + \text{PVR} + \text{PVKd} + \text{PVCK}) \times \text{PVK}$$

Keterangan :

- TPP = Total Poin Personal
- PVKt = Poin Variabel Ketenagaan
- PVR = Poin Variabel Risiko
- PVKd = Poin Variabel Kegawatdaruratan
- PVCK = Poin Variabel Capaian Kinerja

- PVK = Poin Variabel Kehadiran

- (4) Jumlah insentif yang diterima oleh masing-masing pengelola BLUD maupun pegawai BLUD dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$\text{IP (Insentif Personal)} = \frac{\text{Total poin personal}}{\text{total poin seluruh pegawai}} \times \text{total insentif}$$

- (5) Dasar perhitungan pembagian insentif dari dana kapitasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Bupati ini.
- (6) Pembagian insentif yang bersumber dari dana non kapitasi dan/atau pendapatan BLUD lainnya ditetapkan dengan mempertimbangkan:
- a. Unit Penghasil dengan alokasi sebesar 60%;
 - b. Pos Remunerasi dengan alokasi sebesar 30 %;
 - c. Manajemen dan tata usaha dengan alokasi sebesar 10%.
- (7) Dasar perhitungan pembagian insentif dari dana non kapitasi dan/atau pendapatan BLUD lainnya sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Peraturan Bupati ini.

Bagian Kelima Bonus Atas Prestasi

Pasal 12

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d, diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD atas prestasi kerja BLUD Kesehatan.
- (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 Kesehatan.
- (4) Bonus atas prestasi hanya dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Kesehatan 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 Badan Pemeriksa Keuangan; dan
 - c. terdapat surplus di luar pendapatan dan belanja APBD

pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.

Pasal 13

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dapat diberikan setelah mendapatkan persetujuan dari Bupati.
- (2) Usulan besaran persentase bonus atas prestasi, yang dapat diajukan kepada Bupati paling tinggi sebesar 5% (lima persen) 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, paling tinggi sebesar 2 (dua) kali gaji dan tunjangan tetap yang diterima setiap bulan.

Bagian Keenam Pesangon

Pasal 14

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e, dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dari PPPK 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 kesehatan.
- (3) Premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling tinggi 25% (dua puluh lima persen) dari gaji dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Pembayaran premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersumber dari Penerimaan Jasa Pelayanan BLUD Kesehatan.

Bagian Ketujuh
Pensiun
Pasal 15

Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf f, diberikan kepada Pegawai yang berasal dari PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
HONORARIUM

Pasal 16

- (1) Honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawasan yang bersumber dari Pendapatan BLUD Non APBD.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Honorarium ketua Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari Gaji Pemimpin BLUD;
 - b. Honorarium anggota Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 36% (tiga puluh enam persen) dari Gaji Pemimpin BLUD; dan
 - c. Honorarium sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 15% (lima belas persen) dari Gaji Pemimpin BLUD.

BAB VII
PENATAUSAHAAN KEUANGAN

Pasal 17

- (1) Pemimpin BLUD Puskesmas wajib melakukan pencatatan pengelolaan keuangan remunerasi BLUD Kesehatan secara tertib, benar berpedoman pada sistem akuntansi keuangan yang berlaku.
- (2) Realisasi pembagian remunerasi disesuaikan dengan perencanaan alokasi anggaran remunerasi.
- (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 wajib melakukan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan sistem remunerasi sesuai peraturan perundangan.

BAB VIII
PELAKSANAAN SISTEM REMUNERASI

Pasal 18

- (1) BLUD Kesehatan membentuk Tim Remunerasi yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD sebagai pelaksana sistem remunerasi BLUD Kesehatan.
- (2) Setiap penerima remunerasi wajib dipotong pajak penghasilan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Bendahara pengeluaran BLUD wajib melakukan penatausahaan keuangan remunerasi dengan baik, tertib dan benar sesuai pedoman pengelolaan keuangan BLUD dan sistem akuntansi keuangan BLUD.

BAB IX
PENYESUAIAN PEDOMAN REMUNERASI

Pasal 19

Pedoman remunerasi ini bersifat dinamis sejalan dengan penyesuaian atau perubahan besaran tarif pelayanan dan/atau kesepakatan bersama Pemimpin BLUD, Kelompok Profesi dan disetujui oleh Kepala Dinas.

BAB X
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 20

- (1) Pemimpin BLUD secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi Pedoman Remunerasi.
- (2) Setiap tahun Pemimpin BLUD wajib menyusun Laporan Kinerja Pelayanan dan Laporan Kinerja Keuangan sesuai Peraturan yang berlaku.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan Kepada Bupati melalui Kepala Dinas.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 21

Perhitungan remunerasi pada 9 (Sembilan) UPT Puskesmas yang terlebih dahulu ditetapkan statusnya sebagai BLUD, terhitung mulai Tahun Anggaran 2021, berpedoman pada Peraturan Bupati ini.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

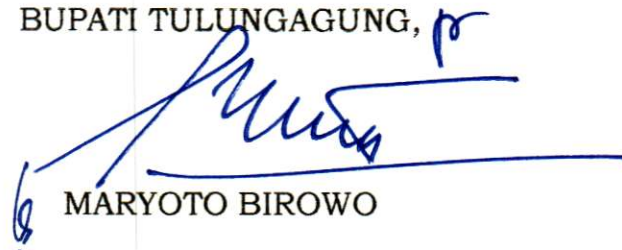
Pasal 22

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tulungagung
pada tanggal 1 April 2021

BUPATI TULUNGAGUNG,



MARYOTO BIROWO

Diundangkan di Tulungagung
pada tanggal 1 April 2021
SEKRETARIS DAERAH,



Drs. SUKAJI, M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 19640119 198508 1 003

Berita Daerah Kabupaten Tulungagung
Tahun 2021 Nomor 15

LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI TULUNGAGUNG
NOMOR : 15 TAHUN 2021
TANGGAL : 1 April 2021

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. 50M	0,10	Sampai dengan Rp. 5 M	0,10
2.	Rp. 50 M sd. Rp. 100 M	0,20	Rp. 5 M sd. Rp. 10 M	0,20
3.	Rp. 100 M sd. Rp. 200 M	0,30	Rp. 10 M sd. Rp. 20 M	0,30
3.	Rp. 200 M sd. Rp. 400 M	0,40	Rp. 20 M sd. Rp. 40 M	0,40
4.	Rp. 400 M sd. Rp. 800 M	0,50	Rp. 40 M sd. Rp. 80 M	0,50
5.	Rp. 800 M sd. Rp. 1.600 M	0,60	Rp. 80 M sd. Rp. 160 M	0,60
6.	Rp. 1600 M sd. Rp. 2.400 M	0,70	Rp. 160 M sd. Rp. 240 M	0,70
7.	Rp. 2.400 M sd. Rp. 3.200 M	0,80	Rp. 240 M sd. Rp. 360 M	0,80
8.	Rp. 3.200 M sd. Rp. 4.000 M	0,90	Rp. 360 M sd. Rp. 400 M	0,90
9.	Lebih dari Rp. 4.000 M	1	Rp. 400 M sd. Rp. 1.000 M	1
			Lebih dari Rp. 1.000 M	1,5

Keterangan :

- Nilai aset, didasarkan pada total nilai aset yang tercantum dalam Neraca Tahun terakhir BLUD Kesehatan; dan
- Nilai *income/omset*, didasarkan pada realisasi pendapatan BLUD Kesehatan.

BUPATI TULUNGAGUNG,



MARYOTO BIROWO

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI TULUNGAGUNG
 NOMOR : 15 TAHUN 2021
 TANGGAL : 1 April 2021

KRITERIA PENILAIAN DALAM PEMBAGIAN INSENTIF YANG BERSUMBER DARI
 DANA KAPITASI

Tabel 1 : Dasar Perhitungan Poin Variabel Pendidikan dan Kompetensi

No.	Dasar Perhitungan	Poin
A.	JENJANG PENDIDIKAN FORMAL	
1.	Dokter Umum/Dokter Gigi	150
2.	Apoteker/Ners	100
3.	Tenaga Kesehatan (Pendidikan S1 dan DIV)	80
4.	Tenaga Kesehatan (Pendidikan D3)	60
5.	Tenaga Non Kesehatan (Pendidikan S1 dan DIV)	60
6.	Tenaga Non Kesehatan (Pendidikan minimal D3)	50
7.	Tenaga Non Kesehatan dibawah D3	25

Tabel 2 : Dasar Perhitungan Poin Variabel Jabatan

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan	Poin
1.	Pemimpin BLUD	100
2.	Pejabat Keuangan	60
3.	Bendahara pengeluaran	30
4.	Bendahara Penerimaan	20
5.	Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK)	15
6.	Pejabat Teknis	10

Keterangan : apabila ada rangkap tugas/jabatan, maka diambil poin tertinggi;

Tabel 3 : Dasar Perhitungan Poin Variabel Masa Kerja

No.	Dasar Perhitungan	Poin
1.	Masa Kerja s.d 5 Tahun	0
2.	Masa Kerja > 5 - 10 Tahun	5
3.	Masa Kerja > 10 - 15 Tahun	10
4.	Masa Kerja > 15 - 20 Tahun	15
5.	Masa Kerja > 20 - 25 Tahun	20
6.	Masa Kerja > 25 - 30 Tahun	25
7.	Masa Kerja > 30 Tahun	30

Tabel 4 : Dasar Poin Variabel Risiko

No.	DASAR PERHITUNGAN TINGKAT RISIKO TERTULAR PENYAKIT	Poin	DASAR PERHITUNGAN TINGKAT RISIKO HUKUM DAN KEUANGAN	Poin
1.	TINGKAT RISIKO RENDAH :	10	TINGKAT RISIKO RENDAH :	10
	a. Pimpinan BLUD b. Pejabat Keuangan		a. Petugas kebersihan	

No.	DASAR PERHITUNGAN TINGKAT RISIKO TERTULAR PENYAKIT	Poin	DASAR PERHITUNGAN TINGKAT RISIKO HUKUM DAN KEUANGAN	Poin
	<p>c. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK)/Pejabat Teknis Penanggung jawab UKP, kefarmasian dan laboratorium</p> <p>d. Pejabat Teknis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penanggung Jawab UKM esensial dan promosi Kesehatan. - Penanggung Jawab UKM pengembangan. - Penanggung Jawab jaringan pelayanan puskesmas dan jejaring puskesmas. - Penanggung Jawab bangunan , prasarana dan peralatan puskesmas. - Penanggung Jawab Mutu. <p>e. bendahara pengeluaran, f. bendahara penerimaan, g. Pejabat Pengadaan (PP) h. Staf Administrasi perkantoran/ kepegawaian/ Sistem Informasi Kesehatan (SIK) i. Staf administrasi keuangan j. Petugas kebersihan k. Petugas keamanan l. Petugas dapur m. Sopir operasional puskesmas</p>		<p>b. Petugas keamanan c. Petugas dapur d. Petugas laundry e. Sopir ambulance f. Sopir operasional</p>	
2.	TINGKAT RISIKO SEDANG :	20	TINGKAT RISIKO SEDANG :	20
	<p>a. Staf administrasi pelayanan (petugas pendaftaran, petugas kasir)</p> <p>b. Sanitarian c. Rekam medis d. fisioterapi e. Petugas laundry f. Petugas promkes g. Pelaksana program UKM</p>		<p>a. Sanitarian b. Petugas promkes c. Nutrisionis d. Rekam medis e. Pelaksana program UKM f. Fisioterapi g. radiologi h. Petugas pelayanan klinis di :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan pemeriksaan umum (induk, pustu, polindes) 	

No.	DASAR PERHITUNGAN TINGKAT RISIKO TERTULAR PENYAKIT	Poin	DASAR PERHITUNGAN TINGKAT RISIKO HUKUM DAN KEUANGAN	Poin
			<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan Kesehatan gigi dan mulut - Pelayanan Kesehatan keluarga yang bersifat UKP (KIA-KB, Imunisasi) - Pelayanan kefarmasian - Pelayanan laboratorium - Pelayanan rawat inap - UGD - Pelayanan Persalinan i. Staf administrasi keuangan j. Staf Administrasi perkantoran/ kepegawaian/ Sistem Informasi Kesehatan (SIK) k. Staf administrasi pelayanan (pendaftaran, kasir) 	
3.	TINGKAT RISIKO TINGGI :	30	TINGKAT RISIKO TINGGI :	30
	<p>Petugas pelayanan klinis di :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pelayanan pemeriksaan umum (induk, pustu, polindes) b. pelayanan Kesehatan keluarga yang bersifat UKP (KIA-KB, Imunisasi) c. Pelayanan Kesehatan gigi dan mulut d. Pelayanan kefarmasian e. Nutrisisionis f. Pelayanan rawat inap g. Pelayanan UGD (perawat di pelayanan rawat jalan/pustu/polindes dengan jaga terjadwal di UGD) h. Pelayanan persalinan (bidan di pelayanan rawat jalan/pustu/polindes dengan jaga terjadwal di 		<p>Pejabat Teknis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penanggung Jawab UKM esensial dan promosi Kesehatan. - Penanggung Jawab UKM pengembangan. - Penanggung Jawab jaringan pelayanan puskesmas dan jejaring puskesmas. - Penanggung Jawab bangunan, prasarana dan peralatan puskesmas. - Penanggung Jawab Mutu. 	

No.	DASAR PERHITUNGAN TINGKAT RISIKO TERTULAR PENYAKIT	Poin	DASAR PERHITUNGAN TINGKAT RISIKO HUKUM DAN KEUANGAN	Poin
	ruang bersalin) i. Sopir ambulance			
4.	TINGKAT RISIKO SANGAT TINGGI :	40	TINGKAT RISIKO SANGAT TINGGI :	40
	Petugas pelayanan klinis di : a. UGD (dokter dan perawat shift jaga penuh) b. Pelayanan persalinan (bidan shift jaga penuh) c. Pelayanan laboratorium d. radiologi		a. Pimpinan BLUD b. Pejabat Keuangan c. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK)/Pejabat Teknis Penanggung jawab UKP, kefarmasian dan laboratorium d. bendahara pengeluaran, e. bendahara penerimaan, f. Pejabat Pengadaan (PP)	

Keterangan : apabila ada rangkap tugas/jabatan pada satu kolom resiko, maka diambil poin tertinggi.

Tabel 5 : Dasar Perhitungan Poin Variabel Kegawatdaruratan

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Kegawatan	Poin
1.	EMERGENCY GRADE 1 : a. Pemimpin BLUD, pejabat keuangan BLUD, bendahara pengeluaran, bendahara penerimaan, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK). b. Pejabat Teknis Penanggung Jawab UKM esensial dan promosi Kesehatan. c. Pejabat Teknis Penanggung Jawab UKM pengembangan. d. Pejabat Teknis Penanggung Jawab UKP, kefarmasian dan laboratorium. e. Pejabat Teknis Penanggung Jawab jaringan pelayanan puskesmas dan jejaring puskesmas. f. Pejabat Teknis Penanggung Jawab bangunan , prasarana dan peralatan puskesmas. g. Pejabat Teknis Penanggung Jawab Mutu. h. Pejabat Pengadaan (PP) i. Staf administrasi perkantoran/ kepegawaian/ Sistem Informasi Kesehatan (SIK) j. Staf administrasi keuangan k. Petugas di bagian : Dapur, Laundry, Kebersihan, keamanan. l. Promkes m. Staf administrasi pelayanan (pendaftaran, admin/kasir rawat inap, admin/kasir rawat jalan)	10
2.	EMERGENCY GRADE 2 : a. Pelayanan pemeriksaan umum (induk, pustu, polindes) b. Pelayanan Kesehatan gigi dan mulut c. Pelayanan Kesehatan keluarga yang bersifat UKP (KIA-KB, Imunisasi) d. rekam medis	20

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Kegawatan	Poin
	e. Nutrisisionis f. Sanitarian g. Fisioterapi h. Radiologi i. Sopir operasional puskesmas	
3.	EMERGENCY GRADE 3 : a. Petugas pelayanan klinis dengan shift jaga terjadwal di : - Pelayanan UGD - Pelayanan persalinan b. Petugas pelayanan di : - Pelayanan kefarmasian - Pelayanan laboratorium - Pelayanan rawat inap c. sopir ambulance	30
4.	EMERGENCY GRADE 4 : Petugas pelayanan klinis dengan shift jaga penuh di : a. pelayanan UGD b. pelayanan persalinan	40

Tabel 6 : Dasar Perhitungan Poin Variabel Capaian Kinerja (Bobot Individu, Bobot Unit Layanan dan Capaian Kinerja)

No.	Keterangan	
1	2	
1.	BOBOT INDIVIDU	
a.	MANAJEMEN	Bobot Individu
	Kuasa Pengguna Anggaran	60
	Pejabat keuangan , Bendahara pengeluaran, PPTK	50
	Bendahara penerimaan, pejabat teknis, pengelola barang, Pejabat Pengadaan (PP)	30
b.	UNIT RAWAT JALAN/JARINGAN	Bobot Individu
	Dokter/Dokter gigi <i>On Site</i>	50
	Dokter/Dokter gigi Konsulen	30
	Perawat/bidan	40
	Terapis gigi dan mulut	40
	Fisioterapis, Nutrisisionis	30
c.	UGD/RAWAT INAP/RUANG BERSALIN	Bobot Individu
	Dokter <i>On Site</i>	50
	Dokter Konsulen	30
	Perawat jaga di UGD/rawat inap > 20 x / bulan	40
	Perawat jaga di UGD/rawat inap 16 - 20 x / bulan	35
	Perawat jaga di UGD/rawat inap 13 -15 x / bulan	30
	Perawat jaga di UGD/rawat inap 9 - 12 x / bulan	25
	Perawat jaga di UGD/rawat inap 5 - 8 x / bulan	20
	Perawat jaga di UGD/rawat inap 1 - 4 x / bulan	15
	Bidan jaga di ruang bersalin > 20 x / bulan	40
	Bidan jaga di ruang bersalin / 16 - 20 x / bulan	35

No.	Keterangan	
1	2	
	Bidan jaga di ruang bersalin 13 - 15 x / bulan	30
	Bidan jaga di ruang bersalin 9 - 12 x / bulan	25
	Bidan jaga di ruang bersalin 5 - 8 x / bulan	20
	Bidan jaga di ruang bersalin 1 - 4 x / bulan	15
	Admin jaga di UGD > 20 x / bulan	30
	Admin jaga di UGD 16 - 20 x / bulan	25
	Admin jaga di UGD 13 - 15 x / bulan	20
	Admin jaga di UGD 9 - 12 x / bulan	15
	Admin jaga di UGD 5 - 8 x / bulan	10
	Admin jaga di UGD 1 - 4 x / bulan	5
	Tenaga Nutrisionis rawat inap	40
d.	PELAYANAN RUJUKAN	Bobot Individu
	Sopir Ambulance stand by > 20 x / bulan	30
	Sopir Ambulance stand by 16 - 20 x / bulan	25
	Sopir Ambulance stand by 13 - 15 x / bulan	20
	Sopir Ambulance stand by 9 - 12 x / bulan	15
	Sopir Ambulance stand by 5 - 8 x / bulan	10
	Sopir Ambulance stand by 1 - 4 x / bulan	5
e.	UNIT PENUNJANG	Bobot Individu
	Apoteker	50
	Tenaga Sanitasi lingkungan	30
	Tenaga Teknis Kefarmasian	40
	Tenaga Laboratorium	40
	Perekam medis	30
	Tenaga promkes	30
	Radiologi	40
f.	ADMINSITRASI DAN OPERASIONAL	
	Staf administrasi perkantoran/ kepegawaian/ Sistem Informasi Kesehatan (SIK)	30
	Staf administrasi keuangan	30
	Staf administrasi pelayanan	30
	Petugas Dapur, laundry, keamanan dan kebersihan	20
	Sopir operasional	20
2.	BOBOT UNIT	
	UNIT	BOBOT UNIT
	MANAJEMEN	
a.	Pemimpin BLUD	3
b.	Pejabat keuangan , Bendahara pengeluaran, PPTK	3
c.	Bendahara penerimaan, Pejabat Teknis, Pejabat Pengadaan.	3
	UNIT PELAYANAN MEDIS	
a.	UGD/rawat inap/Persalinan	3
b.	Unit rawat jalan dan jaringan puskesmas	3
	UNIT PELAYANAN PENUNJANG	
a.	Laboratorium, farmasi, fisioterapi, radiologi	2
b.	Sanitasi, Rekam medis, promkes, nutrisionis	2
c.	Sopir ambulan , sopir operasional	2
	ADMINSITRASI DAN OPERASIONAL	
a.	Staf Adminsitrası perkantoran/kepegawaian/	2

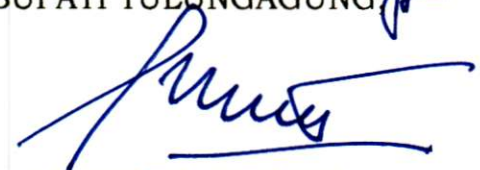
2/3

No.	Keterangan		
1	2		
	Sistem Informasi Kesehatan (SIK)		
	b.	Staf administrasi keuangan	2
	c.	Staf administrasi pelayanan	2
	d.	Operasional (Dapur, laundry, keamanan dan kebersihan)	1
3	CAPAIAN KINERJA		
	UKP		
	a.	Pelayanan pemeriksaan umum (induk/pustu/polindes) kunjungan sehat/sakit	
		≥ 100% target	10
		76% - 99% target	8
		51 % - 75% target	6
		26 % - 50% target	4
		0 - 25% target	2
	b.	Pelayanan gigi dan mulut (termasuk pemeriksaan gigi ibu hamil)	
		≥ 100% target	10
		76% - 99% target	8
		51 % - 75% target	6
		26 % - 50% target	4
		0 - 25% target	2
	c.	Pelayanan kesehatan keluarga (KIA-KB)	
		≥ 100% target	10
		76% - 99% target	8
		51 % - 75% target	6
		26 % - 50% target	4
		0 - 25% target	2
	d.	Pelayanan Kesehatan keluarga (imunisasi)	
		≥ 100% target	10
		76% - 99% target	8
		51 % - 75% target	6
		26 % - 50% target	4
		0 - 25% target	2
	e.	Pelayanan Laboratorium	
		≥ 100% target	10
		76% - 99% target	8
		51 % - 75% target	6
		26 % - 50% target	4
		0 - 25% target	2
	f.	Pelayanan farmasi	
		≥ 100% target	10
		76% - 99% target	8
		51 % - 75% target	6
		26 % - 50% target	4
		0 - 25% target	2
	g.	Pelayanan UGD	
		≥ 100% target	10
		76% - 99% target	8
		51 % - 75% target	6
		26 % - 50% target	4
		0 - 25% target	2
		Pelayanan rujukan (sopir) ambulan non TEMS	

No.	Keterangan	
1	2	
	75% - 100% target	8
	51% - 75% target	6
	0 - 50 % target	4
h.	Pelayanan rawat inap	
	≥ 100% target	10
	76% - 99% target	8
	51 % - 75% target	6
	26 % - 50% target	4
	0 - 25% target	2
	Pelayanan gizi rawat inap	
	≥ 100% target	10
	76% - 99% target	8
	51 % - 75% target	6
	26 % - 50% target	4
	0 - 25% target	2
i.	Pelayanan radiologi	
	≥ 100% target	10
	76% - 99% target	8
	51 % - 75% target	6
	26 % - 50% target	4
	0 - 25% target	2
j.	Pelayanan persalinan	
	≥ 100% target	10
	76% - 99% target	8
	51 % - 75% target	6
	26 % - 50% target	4
	0 - 25% target	2
	PELAKSANA UPAYA KESEHATAN MASYARAKAT	
	Capaian Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) per program	
	≥ 100% target	10
	76% - 99% target	8
	51 % - 75% target	6
	26 % - 50% target	4
	0 - 25% target	2
	UMUM DAN KETATAUSAHAAN	
a.	Manajemen keuangan (KPA/PPTK/bendahara), administrasi perkantoran, administrasi keuangan, administrasi pelayanan, kepegawaian	
	≥ 100% target	10
	76% - 99% target	8
	51 % - 75% target	6
	26 % - 50% target	4
	0 - 25% target	2
b.	Dapur, linen/laundry, sanitasi lingkungan, kebersihan, sopir operasional	
	≥ 100% target	10
	76% - 99% target	8
	51 % - 75% target	6
	26 % - 50% target	4

No.	Keterangan	
1	2	
	0 - 25% target	2
	c. Keamanan	
	Tidak ada kasus kehilangan/pencurian	10
	Ada kasus kehilangan/pencurian	0

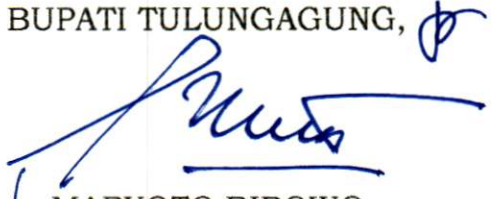
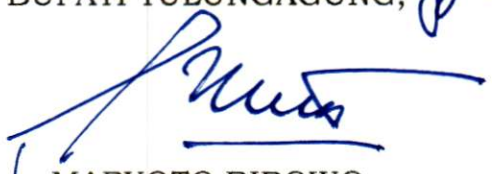
BUPATI TULUNGAGUNG



MARYOTO BIROWO

PERHITUNGAN PEMBAGIAN INSENTIF DARI DANA NON KAPITASI
DAN/ATAU PENDAPATAN BLUD LAINNYA

- 1) Unit penghasil adalah unit yang berkontribusi dalam pendapatan BLUD Kesehatan, alokasi sebesar 60% dengan pembagian sebagai berikut :
 - a. Tenaga Medis dengan alokasi 20 % dari alokasi unit penghasil.
 - b. Paramedis dan tenaga lainnya dengan alokasi 80% dari alokasi unit penghasil, dengan pembagian :
 1. Kepala unit penghasil dengan nilai 1,5 x;
 2. Paramedis dengan nilai 1x; dan
 3. Non medis dengan nilai 0,5 x.
- 2) Pos Remunerasi, alokasi sebesar 30 % dengan pembagian sesuai dengan dana kapitasi.
- 3) Manajemen dan tata usaha, alokasi sebesar 10% dengan pembagian sebagai berikut:
 - a. Pemimpin BLUD dengan nilai 2 x dari total Manajemen dan tata usaha;
 - b. Pejabat keuangan dengan nilai 1,5 x dari total Manajemen dan tata usaha;
 - c. Bendahara penerimaan dengan nilai 1 x dari total Manajemen dan tata usaha;
 - d. Bendaharan pengeluaran dengan nilai 1 x dari total Manajemen dan tata usaha;
 - e. PPTK dengan besaran dengan nilai 1 x dari total Manajemen dan tata usaha; dan
 - f. Staf dengan besaran dengan nilai 1,5 x dari total Manajemen dan tata usaha.

BUPATI TULUNGAGUNG, 

MARYOTO BIROWO