



BUPATI BANYUMAS
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI BANYUMAS
NOMOR 116 TAHUN 2021

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANYUMAS,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat Kabupaten Banyumas;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran negaran Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 6322);
6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176 Tahun 2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum. (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 457);
8. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 1335);
9. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 61 Tahun 2018 tentang Pembentukan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas (Berita Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2019 Nomor 61) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 64 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Banyumas Nomor 61 Tahun 2018 tentang Pembentukan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis

pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas (Berita Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2019 Nomor 65);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Banyumas.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Banyumas.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
6. Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat UPT Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.
7. Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat BLUD UPT Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang/jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisien dan efektif.

8. Pejabat Pengelola adalah pimpinan pada BLUD UPT Puskesmas yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri dari pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis.
9. Pemimpin adalah Kepala BLUD UPT Puskesmas pada Dinas Kesehatan.
10. Pejabat Keuangan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk sebagai penanggung jawab keuangan.
11. Pejabat Teknis adalah penanggung jawab kegiatan teknis operasional dan pelayanan di bidangnya.
12. Pegawai adalah pegawai BLUD UPT Puskesmas yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara.
13. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai non ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna menjalankan tugas dan fungsi Puskesmas.
15. Remunerasi adalah imbalan kerja berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun yang diberikan kepada pejabat pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas.
16. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
17. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan yang bersumber dari Pemerintah Daerah dan/atau biaya operasional Puskesmas sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
18. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji.
19. Bonus atas Prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.
20. Pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
21. Pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang yang merupakan tunjangan hari tua sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri Sipil yang purna tugas sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
22. Pendapatan jasa layanan adalah pendapatan jasa layanan BLUD UPT Puskesmas Kabupaten Banyumas sebagai imbalan atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai tugas pokok dan fungsinya yang

besarannya ditetapkan berdasarkan tarif, kapitasi dan pendapatan jasa layanan lainnya.

23. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang Lingkup pengaturan dalam Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. Prinsip dan Tujuan Remunerasi;
- b. Remunerasi;
- c. Sumber Dana Remunerasi; dan
- d. Monitoring dan Evaluasi;

BAB III PRINSIP DAN TUJUAN

Bagian Kesatu

PRINSIP

Pasal 3

- (1) Prinsip Pemberian Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan faktor-faktor:
- a. proporsional, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD Puskesmas.
 - b. kesetaraan yaitu memperhatikan Remunerasi pada penyedia layanan sejenis.
 - c. kepatutan yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan, serta status dan tingkat jabatan.
 - d. kewajaran yaitu sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dalam berkinerja.
 - e. kinerja yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengaturan Remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 4

Pemberian Remunerasi bertujuan meningkatkan motivasi kerja Sumber Daya Manusia Kesehatan sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan pelayanan kesehatan tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas dengan mempertimbangkan likuiditas keuangan dan kemampuan keuangan BLUD UPT Puskesmas.

BAB IV

REMUNERASI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas diberikan Remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi :
 - a. gaji;
 - b. tunjangan tetap;
 - c. insentif;
 - d. bonus atas prestasi;
 - e. pesangon; dan/atau
 - f. pensiun.
- (3) Pejabat Pengelola BLUD UPT Puskesmas menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. bersifat tetap berupa Gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa Tunjangan Tetap, Insentif, dan Bonus atas Prestasi;
 - c. Pesangon bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (4) Pegawai BLUD UPT Puskesmas menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. bersifat tetap berupa Gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa Insentif, dan Bonus atas prestasi;
 - c. Pesangon bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil.

- (5) Pemberian Gaji, Tunjangan dan Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Penilaian Remunerasi

Pasal 6

- (1) Untuk melaksanakan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1), BLUD UPT Puskesmas wajib menyelenggarakan sistem penilaian kinerja.
- (2) Sistem penilaian kinerja memuat antara lain penilaian dan evaluasi kinerja individu pada bulan berjalan atau pada bulan sebelumnya.
- (3) Kinerja individual sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
- a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan;
 - c. risiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (4) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), penetapan Remunerasi bagi Pemimpin, mempertimbangkan faktor:
- a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
 - b. pelayanan sejenis;
 - c. kemampuan pendapatan; dan
 - d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

Pasal 7

- (1) Dalam melaksanakan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Kepala BLUD UPT Puskesmas dibantu oleh Tim Penilai Kinerja.
- (2) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) keanggotaannya dapat berasal dari unsur:
- a. Pengelola BLUD;
 - b. Ketua Tim Mutu;
 - c. Unsur Pokja Administrasi manajemen;
 - d. Unsur Pokja Upaya Kesehatan Perorangan;
 - e. Unsur Pokja Upaya Kesehatan Masyarakat;

- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Kepala BLUD UPT Puskesmas.

Pasal 8

- (1) Hasil penilaian kinerja oleh Tim Penilai Kinerja harus dapat menggambarkan kinerja individual Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas dalam pelaksanaan operasional pelayanan langsung dan pelayanan tidak langsung.
- (2) Kinerja individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam indeks/skor kinerja atau dengan sebutan lainnya.

Bagian Ketiga

Gaji

Pasal 9

- (1) Gaji Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas yang berstatus ASN diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Gaji Pegawai non ASN ditetapkan oleh Kepala BLUD UPT Puskesmas dengan mengacu pada Peraturan Bupati yang mengatur Standar Satuan Harga.

Bagian Keempat

Tunjangan Tetap

Pasal 10

- (1) Bagi Pejabat Pengelola BLUD UPT Puskesmas diberikan Tunjangan Tetap dengan besaran sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan Bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Bagi Pegawai Non ASN dapat diberikan tunjangan berupa :
- tunjangan kesehatan sesuai ketentuan peraturan BPJS Kesehatan;
 - tunjangan kecelakaan kerja dan kematian sesuai ketentuan peraturan BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Besarnya tunjangan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sesuai ketentuan peraturan BPJS Kesehatan.
- (4) Besarnya tunjangan kecelakaan kerja dan tunjangan kematian dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai ketentuan peraturan BPJS Ketenagakerjaan.
- (5) Selain tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pegawai Non ASN dapat diberikan tunjangan Hari Raya (THR) dan tunjangan lainnya yang besarnya diberikan sesuai kemampuan keuangan BLUD UPT Puskesmas.

Bagian Kelima

Insentif

Pasal 11

- (1) Insentif dibayarkan perbulan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan jasa layanan BLUD UPT Puskesmas dengan besaran alokasi penganggaran Insentif sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Pendapatan jasa layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. pendapatan kapitasi, klaim Jaminan Kesehatan Nasional, klaim pelayanan Jaminan Persalinan, dan pendapatan lainnya yang sah atas layanan kesehatan yang telah diberikan;
 - b. penerimaan atas pelayanan sesuai tarif layanan yang berlaku;

Pasal 12

Ketentuan mengenai perhitungan Insentif bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Keenam

Bonus atas prestasi

Pasal 13

Bonus atas Prestasi dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan dan kinerja operasional BLUD UPT Puskesmas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh

Pesangon

Pasal 14

- (1) Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan non ASN BLUD UPT Puskesmas yang memasuki usia pensiun atau diberhentikan dengan hormat, dapat diberikan Pesangon.
- (2) Besaran pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sebesar satu kali gaji terakhir setelah Pejabat Pengelola atau Pegawai BLUD UPT

Puskesmas telah bekerja terus menerus minimal 2 (dua) tahun dengan mempertimbangkan keuangan BLUD UPT Puskesmas.

Bagian Kedelapan

Pensiun

Pasal 15

Pensiun diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB V

SUMBER DANA REMUNERASI

Pasal 16

- (1) Remunerasi bersumber dari:
 - a. APBD;
 - b. Pendapatan BLUD UPT Puskesmas;
- (2) Remunerasi yang bersumber dari pendapatan yang berasal dari APBD digunakan untuk membayar gaji dan tunjangan bagi pejabat pengelola dan pegawai BLUD UPT Puskesmas yang tidak dibayar dari pendapatan BLUD UPT Puskesmas;
- (3) Remunerasi yang bersumber dari pendapatan BLUD UPT Puskesmas digunakan untuk membayar:
 - a. Gaji dan tunjangan pejabat pengelola dan pegawai BLUD UPT Puskesmas yang berstatus non ASN yang tidak dibayarkan dari APBD.
 - b. Tunjangan Tetap bagi pejabat pengelola BLUD UPT Puskesmas; dan
 - c. Insentif bagi Pejabat pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas.

BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 17

- (1) Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Remunerasi dilakukan secara rutin minimal 1 (satu) tahun sekali oleh Tim Pembina BLUD UPT Puskesmas.
- (2) Hasil Monitoring dan Evaluasi sebagaimana ayat (1) dilaporkan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah oleh Kepala Dinas Kesehatan.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Ketentuan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 74 tahun 2017 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum

Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan (Berita Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2017 Nomor 74) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 46 Tahun 2018 Perubahan Atas Peraturan Bupati Banyumas Nomor 74 tahun 2017 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan (Berita Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2018 Nomor 47), yang mengatur terkait Remunerasi bagi BLUD Unit Pelaksana Teknis Puskesmas dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 19

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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


Ditetapkan di Purwokerto
pada tanggal 29 Desember 2021
BUPATI BANYUMAS,
ttd
ACHMAD HUSEIN

Diundangkan di Purwokerto
pada tanggal 29 Desember 2021
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANYUMAS
ttd
WAHYU BUDI SAPTONO
Pembina Utama Madya
NIP. 19640116 199003 1 009

BERITA DAERAH KABUPATEN BANYUMAS TAHUN 2021 NOMOR 117

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN BANYUMAS,



SUGENG AMIN, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I
NIP. 196701281993021001

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI BANYUMAS
NOMOR 116 TAHUN 2021
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH UNIT
PELAKSANA TEKNIS PUSAT
KESEHATAN MASYARAKAT
KABUPATEN BANYUMAS

BESARAN TUNJANGAN TETAP
BAGI PEJABAT PENGELOLA BLUD UPT PUSKESMAS

NO	PEJABAT PENGELOLA	BESARAN PER BULAN
1	Pemimpin	Rp 800.000,00
2	Pejabat Keuangan	Rp 400.000,00
3	Pejabat Teknis	Rp 300.000,00

BUPATI BANYUMAS,
ttd
ACHMAD HUSEIN

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI BANYUMAS
 NOMOR 116 TAHUN 2021
 TENTANG
 REMUNERASI PADA BADAN
 LAYANAN UMUM DAERAH UNIT
 PELAKSANA TEKNIS PUSAT
 KESEHATAN MASYARAKAT
 KABUPATEN BANYUMAS

A. BESARAN ALOKASI PENGANGGARAN INSENTIF BLUD UPT PUSKESMAS
 KABUPATEN BANYUMAS

NO	PUSKESMAS	ALOKASI PENGANGGARAN INSENTIF	KETERANGAN
1	Puskesmas Ajibarang I	60%	
2	Puskesmas Ajibarang II	60%	
3	Puskesmas Banyumas	70%	
4	Puskesmas Baturaden I	85%	
5	Puskesmas Baturaden II	85%	
6	Puskesmas Cilongok I	50%	
7	Puskesmas Cilongok II	65%	
8	Puskesmas Gumelar	60%	
9	Puskesmas Jatilawang	55%	
10	Puskesmas Kalibagor	70%	
11	Puskesmas Karanglewes	60%	
12	Puskesmas Kebasen	65%	
13	Puskesmas Kedungbanteng	60%	
14	Puskesmas Kembaran I	85%	
15	Puskesmas Kembaran II	80%	
16	Puskesmas Kemranjen I	75%	
17	Puskesmas Kemranjen II	75%	
18	Puskesmas Lumir	60%	
19	Puskesmas Patikraja	65%	
20	Puskesmas Pekuncen I	60%	
21	Puskesmas Purwojati	60%	
22	Puskesmas Purwokerto Barat	80%	
23	Puskesmas Purwokerto Timur I	85%	

NO	PUSKESMAS	ALOKASI PENGANGGARAN INSENTIF	KETERANGAN
24	Puskesmas Purwokerto Timur II	85%	
25	Puskesmas Purwokerto Selatan	65%	
26	Puskesmas Purwokerto Utara I	85%	
27	Puskesmas Purwokerto Utara II	85%	
28	Puskesmas Rawalo	60%	
29	Puskesmas Sokaraja I	75%	
30	Puskesmas Sokaraja II	80%	
31	Puskesmas Somagede	70%	
32	Puskesmas Sumbang I	60%	
33	Puskesmas Sumbang II	65%	
34	Puskesmas Sumpiuh I	70%	
35	Puskesmas Sumpiuh II	80%	
36	Puskesmas Tambak I	70%	
37	Puskesmas Tambak II	80%	
38	Puskesmas Wangon I	60%	
39	Puskesmas Wangon II	85%	
40	Puskesmas Pekuncen II	75%	

B. INDIKATOR PENILAIAN INSENTIF.

1. PENGALAMAN DAN MASA KERJA;

- a. merupakan indikator penilaian individu berdasarkan pada masa kerjanya.
- b. lama masa kerja dihitung berdasarkan tahun pengangkatan sebagai CPNS/PPPK bagi pegawai BLUD UPT Puskesmas yang berstatus ASN dan lama masa kerja sesuai perjanjian kerja terakhir untuk pegawai BLUD UPT Puskesmas non ASN.
- c. formula perhitungan masa kerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah Masa Kerja}}{30 \text{ (Masa kerja maksimal)}} \times 10 = \text{SKOR}$$

2. KETRAMPILAN, ILMU PENGETAHUAN DAN PERILAKU;

- a. Ketrampilan, penilaian untuk variable ketrampilan didasarkan pada indikator golongan kepangkatan pada pegawai BLUD UPT Puskesmas dengan ketentuan sebagai berikut :

NO	PANGKAT/GOLONGAN	SKOR
1	Golongan IVc/IVd/IVe	24
2	Golongan IVb	21
3	Golongan Iva	18
4	Golongan IIIId	15
5	Golongan IIIc	12
6	Golongan IIIb	10
7	Golongan IIIa	8
8	Golongan IIId	7
9	Golongan IIc	6
10	Golongan IIb	5
11	Golongan IIa	4
12	PPPK	0
13	Tenaga Kontrak BLUD	0
14	Tenaga Kontrak BOK	0

Keterangan : Pegawai BLUD berstatus CPNS mendapatkan Skor 80%.

- b. Ilmu Pengetahuan didasarkan pada strata/tingkat Pendidikan pegawai BLUD UPT Puskesmas sebagai berikut :

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	SKOR
1	Dokter Spesialis	12
2	S2/dokter/dokter gigi/Apoteker/Nurs	10
3	S1/ D4	8
4	D3	6
5	SMA/ sederajat	4
6	SMP	2

- c. Perilaku kerja

Pembobotan dilakukan untuk kedisiplinan kehadiran masing-masing individu di Puskesmas dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan kepada mereka yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi.

Ada beberapa hal yang dipertimbangkan dalam penilaian kehadiran yaitu:

- 1) Tidak hadir satu hari penuh;
- 2) Datang terlambat;
- 3) Pulang Cepat;
- 4) Tidak hadir pada pertengahan jam kerja bukan karena tugas luar.
- 5) Pegawai yang tidak masuk karena tugas kedinasan.

Penilaian terhadap perilaku kerja sebagai berikut:

- 1) Hadir setiap hari kerja diberikan nilai 1 (satu) per hari.
- 2) Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya atau meninggalkan tugas kedinasan dihitung secara riil, dikurangi sesuai kekurangan waktu kerja/pelayanan 7 (tujuh) jam dihitung 1 (satu) hari.
- 3) Ketidakhadiran karena sakit atau menjalankan cuti maka tidak diberi nilai.
- 4) Tidak hadir karena mendapatkan penugasan oleh pejabat yang berwenang, diberikan nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf (a).

3. RESIKO KERJA.

Resiko Kerja adalah kemungkinan dari sesuatu hal buruk yang dapat terjadi di tempat kerja, dalam hal ini adalah resiko teknis medis dan konsekuensi legal administrative, diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

NO	RESIKO KERJA	ASN	SKOR NON ASN
1	Resiko Rendah a. Tenaga Penunjang b. Tenaga Administrasi c. Tenaga kesehatan lainnya	2 4 5	1 2 3
2	Resiko Sedang : a. Kefarmasian dan Laboratorium b. Kebidanan c. Keperawatan d. Ka Tata Usaha	7 8 9 10	3 4 5 -
3	Resiko Berat a. Tenaga Medis b. Pemimpin BLUD	12 14	7 -

Catatan :

- a. Pegawai BLUD berstatus CPNS dan PPPK mendapatkan Skor 80% dari skor ASN.
- b. Pegawai non ASN dengan Perjanjian Kerja bersumberdana BOK mendapatkan SKOR maksimal 50% dari skor non ASN.

4. TINGKAT KEGAWATDARURATAN

Variabel kegawatdaruratan adalah penilaian terhadap beban kegawatdaruratan medis/urgency manajemen atau administrasi yang harus disegerakan, dinilai sebagai berikut:

- a. Tingkat Kegawatan rendah yaitu mereka yang bekerja sebagai tenaga loket, promkes, kesling, administrasi/ketatausahaan, surveilans epidemiolog, nutrisisionis, diberikan skor maksimal 10.
- b. Tingkat Kegawatan sedang yaitu mereka yang menjalankan tugas sebagai perawat, analis laborat, bidan, apoteker, Kepala Tata Usaha diberikan skor maksimal 15.
- c. Tingkat Kegawatdaruratan Tinggi yaitu mereka yang menjalankan tugas pelayanan medis dan pimpinan Puskesmas skor maksimal 20.
- d. Tidak termasuk kegawatan yaitu mereka yang bekerja selain di huruf a, b dan c diberikan skor 0.

5. JABATAN YANG DISANDANG

Skor untuk Jabatan yang disandang merupakan jabatan yang disandang oleh pegawai BLUD UPT Puskesmas yang berstatus ASN sebagai berikut:

NO	JABATAN	SKOR	KETERANGAN
1	Kepala Puskesmas	23,75	
2	Kepala Tata Usaha	18,75	
3	Jabatan Fungsional Kesehatan Ahli : a. Ahli Madya/Utama b. Ahli Muda c. Ahli Pertama	22,5 20,0 16,25	
4	Jabatan Fungsional Ketrampilan : a. Penyelia b. Mahir/Pelaksana Lanjutan c. Terampil/Pelaksana	16,25 15 12,5	
5	Jabatan Fungsional Umum: a. Tenaga Administrasi 1) Golongan III 2) Golongan II 3) Golongan I b. Tenaga Penunjang : 1) Golongan III 2) Golongan II 3) Golongan I	11 9,0 8,5 10,5 8,0 7,0	

6	Tenaga Non ASN dan Pegawai yang belum ditetapkan sebagai tenaga fungsional	0	
---	--	---	--

6. HASIL/CAPAIAN KINERJA

Variabel ini adalah untuk menilai seberapa besar kontribusi individu/produktivitas kerja dalam memberikan dan mendukung pelayanan sesuai tanggung jawab dan beban kerjanya:

NO	JABATAN	SKOR MAKSIMAL	KETERANGAN
1	Kepala Puskesmas	30	
2	Kepala Tata Usaha	20	
3	Tenaga Medis	25	
4	Apoteker	15	
5	Bidan	15	
6	Perawat, Perawat Gigi, Analis Laborat, Rekam Medis	15	
7	Tenaga Kesehatan Lainnya	12	
8	Akuntansi	10	
9	Tenaga Administrasi a. Ketatausahaan b. Loker Pendaftaran	8 6	
10	Tenaga penunjang a. Pengemudi b. Kebersihan c. Jaga Malam	5 4 4	

Catatan :

- Pegawai BLUD berstatus CPNS, PPPK dan non ASN mendapatkan Skor 80%.
- Pegawai non ASN dengan Perjanjian Kerja bersumberdana BOK mendapatkan SKOR maksimal 50%.

7. SKOR PENAMBAH

Skor penambah diberikan kepada pegawai BLUD UPT Puskesmas yang melaksanakan tugas tambahan diluar tugas pokok dan fungsinya atau melaksanakan tugas integrasi sebagai berikut:

NO	TUGAS TAMBAHAN	SKOR
1	Kuasa Pengguna Anggaran (KPA)	15
2	Pejabat Pembuat Komitmen (PPKom)	12
3	Pejabat Pelaksana teknis Kegiatan (PPTK) BOK	10
4	Staf Teknis BOK	8
5	Ketua Tim Mutu	8
6	Ketua Pokja Akreditasi (Admen,UKP,UKM) dan Ketua Audit Internal	5
7	Bendahara Pengeluaran	3
8	Bendahara Penerimaan	2
9	Pejabat Pengadaan Barang/Jasa	2
10	Pejabat Pemeriksa Hasil Pekerjaan	1

11	Pengelola Asset/Barang	1
12	Koordinator program/kegiatan dan Tim Penilai Kinerja	1

Catatan:

1. Poin Tugas Tambahan diberikan apabila pegawai BLUD UPT Puskesmas melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya pada bulan yang dijadikan sebagai perhitungan insentif.
2. Kepala Puskesmas dapat memberikan poin Tambahan terhadap pegawai BLUD yang mendapat tugas tambahan lainnya.

8. SKOR PENGURANG

Skor Pengurang diberikan kepada pengelola dan pegawai BLUD UPT Puskesmas yang mendapatkan Surat Teguran atau Surat Peringatan (SP) karena ketidakdisiplinan maupun hal lain dan diberikan skor sebagai berikut:

NO	JENIS PERINGATAN DAN KETIDAKDISIPLINAN	SKOR
1	Tidak ada Teguran/Surat peringatan	0
2	Surat teguran : a. Surat Teguran 1 b. Surat Teguran 2 c. Surat Teguran 3	-4 (minus 4) -5 (minus 5) -6 (minus 6)
3	Surat Peringatan (SP) : a. SP-1 b. SP-2 c. SP-3	-7 (minus 7) -8 (minus 8) -10 (minus 10)

9. PERHITUNGAN INSENTIF JASA PELAYANAN INDIVIDU.

Rumus perhitungan besaran insentif jasa pelayanan yang akan diterima oleh pengelola dan pegawai BLUD UPT Puskesmas sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Skor Individu}}{\text{Total Skor Puskesmas}} \times \text{Rupiah Insentif Jasa Pelayanan}$$

BUPATI BANYUMAS,
ttd
ACHMAD HUSEIN