



BUPATI KARANGASEM  
PROVINSI BALI  
PERATURAN BUPATI KARANGASEM  
NOMOR 26 TAHUN 2023  
TENTANG

REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI PADA UNIT  
PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARANGASEM,

- Menimbang:
- a. bahwa dengan diterapkannya pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah pada unit pelaksana teknis daerah pusat pelayanan kesehatan di Kabupaten Karangasem yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat;
  - b. bahwa dalam rangka menghargai dan meningkatkan kinerja perorangan dalam satu tim kerja yang memerlukan kebersamaan, maka pejabat pengelola dan pegawai pada badan layanan umum daerah perlu diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme kinerjanya;
  - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, remunerasi diatur dengan peraturan kepala daerah berdasarkan usulan pemimpin;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;

Y. S. Anon

## Meningat:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
3. 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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2023 tentang Provinsi Bali (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6871);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
7. 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 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum



Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

8. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Karangasem.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Karangasem.
3. Bupati adalah Bupati Karangasem.
4. Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPTD Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karangasem.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh UPTD Puskesmas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
6. Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Kepala UPTD Puskesmas adalah Pimpinan UPTD Puskesmas.
7. Pejabat Pengelola adalah pejabat yang diberikan tanggung jawab terhadap kinerja operasional UPTD Puskesmas yang terdiri dari Kepala UPTD Puskesmas, pejabat keuangan, dan pejabat teknis.

*f. l. m. ju*

8. Pejabat Keuangan adalah pejabat keuangan pada UPTD Puskesmas.
9. Pejabat Teknis adalah penanggung jawab upaya kesehatan perorangan, kefarmasian dan laboratorium, penanggung jawab upaya kesehatan masyarakat essential dan Perkesmas, penanggung jawab upaya kesehatan masyarakat pengembangan, penanggung jawab jaringan pelayanan UPTD Puskesmas dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan, penanggung jawab mutu, penanggung jawab bangunan, sarana, prasarana dan peralatan.
10. Pegawai adalah pegawai UPTD Puskesmas yang terdiri dari pegawai negeri sipil, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan non pegawai negeri sipil.
11. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan pensiun.
12. Unit Penghasil adalah semua unit pelayanan UPTD Puskesmas dan jaringan pelayanan UPTD Puskesmas yang memberikan pendapatan UPTD Puskesmas baik dari pendapatan kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional dan/atau pendapatan bukan kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional meliputi Ruang Pelayanan Pemeriksaan Umum, Ruang Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak dan Keluarga Berencana, bersifat Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), Ruang Pelayanan Imunisasi bersifat Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), Ruang Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut, Ruang Pelayanan Unit Gawat darurat/Tindakan, Ruang Pelayanan Persalinan dan Pasca Persalinan, Ruang Pelayanan Rawat Inap, Ruang Pelayanan Kesehatan Tradisional dan Komplementer, Ruang Pelayanan Konseling, Ruang Pelayanan Farmasi, Ruang Pelayanan Laboratorium, Pelayanan P3K, Pelayanan Rujukan Ambulance, Pelayanan Kesehatan ke Luar Gedung, Pelayanan Puskesmas keliling, Pelayanan Puskesmas Pembantu, dan unit penghasil lain yang ditetapkan melalui Keputusan Kepala UPTD Puskesmas.
13. Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk

*Handwritten signature*

dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.

14. Indikator Penilaian adalah indikator yang dipakai sebagai dasar penilaian dalam penghitungan Remunerasi pada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang meliputi pengalaman dan masa kerja, keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku, resiko kerja, tingkat kegawatdaruratan, jabatan yang disandang, dan hasil/capaian kinerja.
15. Teknis Perhitungan adalah proses perhitungan Remunerasi Pejabat Pengelola dan Pegawai berdasarkan pada 6 (enam) indikator penilaian Remunerasi.

#### Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini yaitu sebagai dasar bagi Kepala UPTD Puskesmas dalam mengatur pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai dalam pengelolaan UPTD Puskesmas.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini yaitu sebagai pedoman dalam memberikan Remunerasi untuk meningkatkan kesejahteraan Pejabat Pengelola dan Pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan kesehatan UPTD Puskesmas.

### BAB II

#### REMUNERASI

#### Pasal 3

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
  - a. Pejabat Pengelola, terdiri atas:
    1. Kepala UPTD Puskesmas;
    2. kepala tata usaha selaku Pejabat Keuangan; dan
    3. Pejabat Teknis.
  - b. Pegawai dapat berasal dari:
    1. pegawai negeri sipil;
    2. pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja; dan
    3. pegawai non aparatur sipil negara.
- (2) Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai disusun berdasarkan indikator penilaian meliputi:
  - a. pengalaman dan masa kerja;
  - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
  - c. risiko kerja;

- d. tingkat kegawatdaruratan;
  - e. jabatan yang disandang; dan
  - f. hasil/capaian kinerja.
- (3) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), 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.
- (4) Pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a yaitu penilaian berdasarkan pengalaman kerja dan masa kerja dalam satuan tahunan atau ukuran lain yang dipersamakan.
- (5) Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b yaitu penilaian berdasarkan tingkat pendidikan dan/atau pelatihan terakhir serta perilaku kerjanya sebagai representasi kemampuan penguasaan dan pelaksanaan ilmu pengetahuan.
- (6) Risiko kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c yaitu penilaian berdasarkan risiko kerja yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dalam menjalankan tugasnya.
- (7) Tingkat kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d yaitu penilaian berdasarkan tugas kesehariannya yang membutuhkan tingkat kecepatan, ketepatan, dan penyegeraan pelayanan dalam rangka penyelamatan jiwa (*life saving*) atau kegawatdaruratan lainnya.
- (8) Jabatan yang disandang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e yaitu penilaian berdasarkan jenjang jabatan yang disandangnya dalam organisasi.
- (9) Hasil/capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f yaitu penilaian berdasarkan kinerja yang dihasilkan melalui penilaian kinerja (*performance appraisal*) atau penilaian lain yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan kinerja karyawan.

1 2 3

- (10) Ketentuan mengenai Indikator Penilaian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (8) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 4

- (1) Remunerasi bersumber dari pendapatan UPTD Puskesmas yang terdiri dari:
- pendapatan kapitasi jaminan kesehatan nasional; dan
  - pendapatan bukan kapitasi jaminan kesehatan nasional.
- (2) Pendapatan kapitasi jaminan kesehatan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a digunakan sebagai berikut:
- minimal 60 % (enam puluh persen) untuk Remunerasi; dan
  - sisanya digunakan untuk operasional UPTD Puskesmas.
- (3) Pendapatan bukan kapitasi jaminan kesehatan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan sebagai berikut:
- minimal 60 % (enam puluh persen) untuk Remunerasi; dan
  - sisanya digunakan untuk operasional UPTD Puskesmas.
- (4) Besaran Remunerasi diperuntukkan sebagai berikut:
- 10% (sepuluh persen) untuk pengelola UPTD Puskesmas;
  - 40 % (empat puluh persen) untuk Unit Penghasil; dan
  - 50 % (lima puluh persen) untuk unit seluruh Pegawai.
- (5) Besaran Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a di peruntukkan sebagai berikut:
- 30% (tiga puluh persen) untuk Kepala UPTD Puskesmas;
  - 20% (dua puluh persen) untuk Pejabat Keuangan UPTD Puskesmas; dan
  - 50% (lima puluh persen) untuk Pejabat Teknis UPTD Puskesmas.
- (6) Remunerasi diberikan setiap bulan.
- (7) Pembayaran Remunerasi untuk tahun anggaran 2023 dibayarkan terhitung sejak bulan Januari 2023 melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun anggaran 2023.

*f. R. M. J. W.*

BAB III  
EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 5

- (1) Kepala UPTD Puskesmas melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan Remunerasi.
- (2) Evaluasi pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap 6 (enam) bulan berdasarkan laporan semesteran realisasi keuangan UPTD Puskesmas.
- (3) Pelaporan pelaksanaan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan:
  - a. setiap bulan kepada Kepala Dinas Kesehatan; dan
  - b. setiap triwulan kepada Bupati melalui Kepala Dinas Kesehatan.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

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

Ditetapkan di Amlapura  
pada tanggal 31 Agustus 2023

 BUPATI KARANGASEM,

  
I GEDE DANA

Diundangkan di Amlapura  
pada tanggal 31 Agustus 2023  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KARANGASEM,

  
I KETUT SEDANA MERTA

BERITA DAERAH KABUPATEN KARANGASEM TAHUN 2023 NOMOR 26



LAMPIRAN  
 PERATURAN BUPATI KARANGASEM  
 NOMOR 26 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 REMUNERASI BAGI PEJABAT  
 PENGELOLA DAN PEGAWAI PADA  
 UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH  
 PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

INDIKATOR PENILAIAN REMUNERASI

I. INDIKATOR PENILAIAN REMUNERASI

A. INDIKATOR PENGALAMAN DAN MASA KERJA

1. Variabel Masa Kerja

- Tujuan : Untuk mendorong pemanfaatan Pengalaman Kerja dan masa kerja sebagai pemacu kinerja pejabat pengelola dan pegawai BLUD
- Sasaran : Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- Target : 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mendapatkan penghargaan nilai/poin terkait pengalaman dan masa kerjanya
- Definisi Operasional : Variabel masa kerja dalam tahun dihitung semenjak SK CPNS atau SPMT, memiliki Bobot 0.56 % dan diklasifikasikan ke dalam 6 sub variabel dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 1

e. Rumus:

$$\text{Nilai/Poin Variabel} = \frac{\text{Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{25} \times 5,60$$

f. Dokumen Bukti: SK CPNS atau SPMT

g. Tabel 1 Deskripsi Variabel Masa Kerja berdasarkan sub variabel, indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Masa Kerja |                       |        | BOBOT | NILAI/POIN |
|---------------------|-----------------------|--------|-------|------------|
| NO.                 | DESKRIPSI             | INDEKS | 0.56% | 5.60       |
| 1                   | 0 - < 7 bulan         | 0      |       | 0.00       |
| 2                   | 7 bulan - < 5 tahun   | 5      |       | 1.12       |
| 3                   | 5 tahun - < 10 tahun  | 10     |       | 2.24       |
| 4                   | 10 tahun - < 15 tahun | 15     |       | 3.36       |
| 5                   | 15 tahun - < 20 tahun | 20     |       | 4.48       |
| 6                   | ≥ 20 tahun            | 25     |       | 5.60       |

B. INDIKATOR KETERAMPILAN, ILMU PENGETAHUAN DAN PERILAKU

2. Variabel Keterampilan dalam Pelayanan

- Tujuan: Untuk mendorong Peningkatan Keterampilan dalam Pelayanan bagi pejabat pengelola dan pegawai BLUD

*h*

- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD memiliki keterampilan yang sangat baik
- d. Definisi Operasional: Variabel Keterampilan dalam Pelayanan dinilai oleh atasan langsung sesuai struktur organisasi puskesmas terhadap keterampilan pelayanan terkait tugas dan tanggungjawab pejabat pengelola dan pegawai BLUD bersangkutan, memiliki Bobot 2.75 % dan diklasifikasikan ke dalam 3 sub variabel dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 2 Penilaian terhadap Kepala UPTD Puskesmas dilakukan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karangasem
- e. Rumus:

$$\text{Nilai/Poin Variabel} = \frac{\text{Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{15} \times 27,50$$

- f. Dokumen Bukti: Form Hasil Penilaian Keterampilan dalam pelayanan yang ditandatangani oleh atasan
- g. Tabel 2 Deskripsi Variabel Keterampilan dalam Pelayanan berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Keterampilan dalam Pelayanan* (dinilai oleh atasan langsung sesuai Struktur Organisasi) |                 |        | BOBOT | NILAI/POIN |
|--|-----------------|--------|-------|------------|
| NO.  | DESKRIPSI       | INDEKS | 2.75% | 27.50      |
| 1  | Terampil        | 11-15  |       | **         |
| 2  | Cukup terampil  | 6-10   |       | **         |
| 3  | Kurang terampil | 1-5    |       | **         |

### 3. Variabel Ketenagaan dan atau Jabatan

- a. Tujuan: Untuk mendorong pejabat pengelola dan pegawai BLUD untuk mengembangkan tingkat Pendidikan
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mendapatkan penghargaan terkait Ketenagaan khususnya Tingkat Jabatan dan atau pendidikan
- d. Definisi Operasional: Variabel Ketenagaan dan atau jabatan dinilai berdasarkan Tingkat Jabatan dan atau Pendidikan, memiliki bobot 15.34 % dan diklasifikasikan ke dalam 8 sub variabel dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 3 Nilai diberikan bila ada Bukti Dokumen Manajemen terkait Tugas Jabatan/Pokok
- e. Rumus :

$$\text{Nilai/Poin Variabel} = \frac{\text{Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{150} \times 153,40$$

- f. Dokumen Bukti: SK Kenaikan Jabatan Terakhir dan SIP Tempat Kerja yang masih berlaku, Dokumen Manajemen terkait Tugas Jabatan/Pokok (SKP/Sasaran Kerja Pegawai, RKHP/Rencana Kerja Harian Petugas, Buku Kegiatan, Buku Koordinasi Konsultasi/sejenis, DUPAK)

2

g. Tabel 3 Deskripsi Variabel Ketenagaan dan atau Jabatan berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Ketenagaan dan atau Jabatan |   |        | BOBOT  | NILAI/POIN |
|--------------------------------------|---|--------|--------|------------|
| NO.                                  | DESKRIPSI   | INDEKS | 15.34% | 153.40     |
| 1                                    | Tenaga Medis  | 150    |        | 153.40     |
| 2                                    | Tenaga Apoteker   | 100    |        | 102.27     |
| 3                                    | Tenaga Profesi Keperawatan (Ners) dan Profesi Kebidanan (Bdn) | 100    |        | 102.27     |
| 4                                    | Tenaga Kesehatan paling rendah S1/D4 dan Dokter Internsip     | 80     |        | 81.81      |
| 5                                    | Tenaga Kesehatan D3/ S1 Umum                                  | 60     |        | 61.36      |
| 6                                    | Tenaga Non Kesehatan D3                                       | 50     |        | 51.13      |
| 7                                    | Assisten Tenaga Kesehatan atau Tenaga Kesehatan di bawah D3   | 50     |        | 51.13      |
| 8                                    | Tenaga Non Kesehatan di bawah D3                              | 25     |        | 25.57      |

#### 4. Variabel Perilaku kerja

- a. Tujuan: Untuk mendorong Perilaku Pejabat pengelola dan pegawai BLUD sesuai peraturan perundangan yang berlaku
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD melakukan pelayanan berdasarkan 5 sub variabel Perilaku kerja.
- d. Definisi Operasional: Variabel Perilaku kerja dinilai berdasarkan 5 subvariabel yaitu orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian dilakukan oleh Kepala UPTD Puskesmas berdasarkan masukan dari atasan langsung masing-masing pegawai sesuai Struktur Organisasi Puskesmas, memiliki Bobot 11.00 % dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 4 Penilaian terhadap Kepala UPTD Puskesmas dilakukan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karangasem Khusus Sub variabel kepemimpinan hanya berlaku untuk penilaian kepada Penanggungjawab Unit Pelayanan (Puskesmas Pembantu, Ruang Pelayanan di lingkup Upaya Kesehatan Perorangan, Kefarmasian dan Laboratorium), Penanggungjawab UKM Essensial dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat, Penanggungjawab Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembangan, Penanggungjawab Jaringan Pelayanan Kesehatan dan Jejaring Fasilitas Pelayanan Kesehatan, Kepala Tata Usaha, Ketua Tim Manajemen Mutu, Ketua Tim Audit Internal, Ketua Tim Keselamatan Pasien, Ketua Tim Pencegahan dan Pengendalian Infeksi, Ketua Tim Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Jabatan lainnya sesuai Surat Keputusan Kepala UPTD Puskesmas.
- e. Rumus :

Nilai/Poin Variabel =

$$\frac{\text{Rata-Rata Indeks 5 sub variabel Perilaku Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{100} \times 110$$

2

- f. Dokumen Bukti: SK Kepala UPTD Puskesmas tentang Penilaian Perilaku Kerja, Form Hasil Penilaian Perilaku kerja yang ditanda tangani atasan
- g. Tabel 4 Deskripsi Variabel Perilaku kerja berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Perilaku Kerja |                     |        | BOBOT  | NILAI/POIN |
|-------------------------|---------------------|--------|--------|------------|
| NO.                     | DESKRIPSI           | INDEKS | 11.00% | 110.00     |
| 1                       | Orientasi Pelayanan | 0 -100 |        |            |
| 2                       | Komitmen            | 0 -100 |        |            |
| 3                       | Inisiatif kerja     | 0 -100 |        |            |
| 4                       | Kerjasama           | 0 -100 |        |            |
| 5                       | Kepemimpinan*       | 0 -100 |        | **         |

Keterangan: \* khusus jabatan tertentu sesuai Surat Keputusan Kepala UPTD Puskesmas

\* panduan Penilaian Perilaku kerja ditetapkan oleh Kepala UPTD Puskesmas

### C. INDIKATOR RESIKO KERJA

#### 5. Variabel Tingkat Resiko Pekerjaan

- a. Tujuan: Untuk mendorong pejabat pengelola dan pegawai BLUD mengimplementasikan Prinsip Keselamatan pasien dan kesehatan dan Keselamatan kerja dalam memberikan pelayanan
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mengimplementasikan Prinsip Keselamatan pasien dan kesehatan dan Keselamatan kerja dalam memberikan pelayanan
- d. Definisi Operasional: Variabel Tingkat Resiko Pekerjaan dinilai berdasarkan tingkat resiko terjadinya insiden keselamatan dan resiko penularan penyakit, memiliki Bobot 8.51 % dan diklasifikasikan ke dalam 2 sub variabel dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 5
- e. Rumus :

$$\text{Nilai/Poin Variabel} = \frac{\text{Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{3} \times 85,10$$

- f. Dokumen Bukti: Form Hasil Penilaian Tingkat Resiko Pekerjaan yang ditanda tangani oleh Kepala UPTD Puskesmas
- g. Tabel 5 Deskripsi Variabel Tingkat Resiko Pekerjaan berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Tingkat Resiko Pekerjaan |  |        | BOBOT | NILAI/POIN |
|-----------------------------------|--|--------|-------|------------|
| NO.                               | DESKRIPSI  | INDEKS | 8.51% | 85.10      |
| 1                                 | Tidak Beresiko: pada karyawan yang bekerja dilingkungan administrasi perkantoran (TU). | 1      |       | 28.37      |
| 2                                 | Beresiko: pada karyawan yang Kontak dengan pasien                                      | 3      |       | 85.10      |

*A*

#### D. INDIKATOR TINGKAT KEGAWATDARURATAN

##### 6. Variabel Tingkat Emergency Pekerjaan

- a. Tujuan: Untuk mendorong peningkatan Kompetensi Kegawat Daruratan pada pejabat pengelola dan pegawai BLUD
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mendapatkan penghargaan terkait Tingkat Emergency Pekerjaan di masing-masing tempat tugas.
- d. Definisi Operasional: Variabel Tingkat Emergency Pekerjaan dinilai berdasarkan Emergency Index yaitu beban tanggungjawab dan respon petugas dalam kaitannya terhadap kelangsungan kehidupan pasien/konsumen dalam pemberian pelayanan, memiliki Bobot 8.51 % dan diklasifikasikan ke dalam 4 sub variabel dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 6
- e. Rumus :

$$\text{Nilai/Poin Variabel} = \frac{\text{Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{4} \times 85,10$$

- f. Dokumen Bukti: SK Kepala UPTD Puskesmas tentang Penanggungjawab Pelayanan dan Uraian Tugas
- g. Tabel 6 Deskripsi Variabel Tingkat Emergency Pekerjaan berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Tingkat Emergency Pekerjaan* |  |        | BOBOT | NILAI/POIN |
|---------------------------------------|--|--------|-------|------------|
| NO.                                   | DESKRIPSI  | INDEKS | 8.51% | 85.10      |
| 1                                     | Emergency Grade I dengan nilai indeks 1, pada karyawan yang bekerja dilingkungan administrasi perkantoran, Satpam, Cleaning Service, Penyelenggara makanan   | 1      |       | 21.28      |
| 2                                     | Emergency Grade II dengan nilai indeks 2 pada karyawan yang bekerja dilingkungan rawat jalan, rekam medik, pendaftaran, gizi, Klinik Sanitasi, Yankestrad, tenaga administrasi dan keuangan yang bekerja di tempat pelayanan pasien. | 2      |       | 42.55      |
| 3                                     | Emergency Grade III dengan nilai indeks 3 pada karyawan yang bekerja dilingkungan rawat inap dan ruang nifas. Termasuk di dalamnya adalah bidan di desa yang memberikan pertolongan persalinan                                       | 3      |       | 63.83      |
| 4                                     | Emergency Grade IV dengan nilai indeks 4, pada karyawan yang bekerja di UGD/VK.  | 4      |       | 85.10      |

## E. INDIKATOR JABATAN YANG DISANDANG

## 7. Variabel Tugas Administrasi

- a. Tujuan: Untuk mendorong peningkatan kinerja pejabat pengelola dan pegawai BLUD berdasarkan Tugas Administrasi
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mendapatkan penghargaan terkait Tugas Administrasinya
- d. Definisi Operasional: Variabel Tugas Administrasi dinilai berdasarkan SK Jabatan dan atau SK Kepala UPTD Puskesmas tentang Penanggungjawab Pelayanan dan Uraian Tugas, memiliki Bobot 153.4 % dan diklasifikasikan ke dalam 2 sub variabel dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 7. Nilai/Poin baru diberikan apabila ada Bukti Dokumen Manajemen terkait Tugas Administrasi
- e. Rumus :

$$\text{Nilai/Poin Variabel} = \frac{\text{Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{100} \times 153,40$$

- f. Dokumen Bukti: SK Jabatan dan atau SK Kepala UPTD Puskesmas tentang Penanggungjawab Pelayanan dan Uraian Tugas, Dokumen Manajemen terkait Tugas Administrasi (Dokumen/Pedoman Eksternal, Dokumen Internal: SK, pedoman/panduan internal, KAK, SOP, RUK, RPK dan Jadwal Tahunan, RPK dan jadwal Bulanan, RKHP, Capaian Indikator Mutu/Kinerja, Buku Kegiatan, Buku Koordinasi dan Konsultasi/sejenis, Laporan kegiatan, Laporan Bulanan, Dokumen Evaluasi dan Tindak Lanjut/Dokumen PDCA terkait RPK dan capaian Indikator Mutu/Kinerja Kegiatan)
- g. Tabel 7 Deskripsi Variabel Tugas Administrasi berdasarkan sub variabel, indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Tugas Administrasi |                       |        | BOBOT  | NILAI/POIN |
|-----------------------------|-----------------------|--------|--------|------------|
| NO.                         | DESKRIPSI             | INDEKS | 15.34% | 153.40     |
| 1                           | Kepala UPTD Puskesmas | 100    |        | 153.40     |
| 2                           | Kepala Tata Usaha     | 50     |        | 76,70      |

## 8. Variabel Tugas Tambahan (Penanggungjawab Program dan yang setara)

- a. Tujuan: Untuk mendorong peningkatan kinerja pejabat pengelola dan pegawai BLUD melalui penghargaan terhadap tugas tambahan
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mendapatkan penghargaan terkait Tugas tambahan yang dilakukannya
- d. Definisi Operasional: Variabel Tugas Tambahan dinilai berdasarkan SK Kepala UPTD Puskesmas tentang Penanggungjawab Pelayanan dan Uraian Tugas, memiliki Bobot 10.56 % dan diklasifikasikan ke dalam sub variabel dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 8 Nilai/Poin baru diberikan apabila ada Bukti Dokumen Manajemen terkait Tugas Tambahan. Nilai/Poin diberikan hanya pada satu Jabatan Tambahan dalam satu lingkup misal: Subag SIP sekaligus menjadi Penanggungjawab SP2TP dll.

e. Rumus :

$$\text{Nilai/Poin Variabel}^* = \frac{\text{Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{\text{SU}} \times 105,60$$

\*Nilai/Poin= (Jumlah Dokumen yang ada dibagi Jumlah dokumen yang wajib ada) x Nilai/Poin Variabel Tugas Tambahan bersangkutan.

- f. Dokumen Bukti: SK Kepala UPTD Puskesmas tentang Penanggungjawab Pelayanan dan Uraian Tugas, Dokumen Manajemen terkait Tugas Tambahan (Dokumen/Pedoman Eksternal, Dokumen Internal: SK, pedoman/panduan internal, KAK, SOP, RUK, RPK dan Jadwal Tahunan, RPK dan jadwal Bulanan, RKHP, Capaian Indikator Mutu/Kinerja, Dokumen Pendukung lainnya yaitu Grafik PWS, Grafik Radar untuk Penanggungjawab Program dan Penanggungjawab Puskesmas pembantu dan Bidan Desa/Poskesdes, Buku Kegiatan, Buku Koordinasi dan Konsultasi/sejenis, Laporan Kegiatan, Laporan Bulanan, Dokumen Evaluasi dan Tindak Lanjut/Dokumen PDCA terkait RPK dan capaian Indikator Mutu/Kinerja Kegiatan)
- g. Tabel 8 Deskripsi Variabel Tugas Tambahan berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Tugas Tambahan<br>(Penanggungjawab Program dan yang setara)** |   |        | BOBOT  | NILAI/<br>POIN |
|--|---|--------|--------|----------------|
| NO.  | DESKRIPSI   | INDEKS | 10.56% | 105.60         |
| A.   | KEPALA TATA USAHA   |        |        |                |
| a.1  | Kepegawaian   | 20     |        | 42,24          |
| a.1.1  | <i>-Pelaksana administrasi Surat</i>                              | 10     |        | 21,12          |
| a.2  | BENDAHARA*:   |        |        |                |
| a.2.1  | <i>-Penerimaan</i>  | 30     |        | 63,36          |
| a.2.2  | <i>-Pengeluaran</i>   | 50     |        | 105,60         |
| a.2.3  | <i>-Pengurus barang/aset</i>                                      | 30     |        | 63,36          |
| a.3  | SIP*:   | 20     |        | 42,24          |
| a.3.1  | <i>-Penanggungjawab SIK/SIKDA Generik/<br/>e-Pusk</i>             | 20     |        | 42,24          |
| a.3.2  | <i>-Penanggungjawab Tim P-Care</i>                                | 20     |        | 42,24          |
| a.3.2.1  | <i>-Anggota tim P-Care</i>  | 10     |        | 21,12          |
| a.3.3  | <i>-Penanggungjawab website/IT dan<br/>media sosial puskesmas</i> | 10     |        | 21,12          |
| a.3.4  | <i>-Penanggungjawab SIDMK dan Anjab</i>                           | 10     |        | 21,12          |
| a.3.5  | <i>-Penanggungjawab PIS PK</i>                                    | 10     |        | 21,12          |
| a.3.6  | <i>-Penanggungjawab Keluhan Pelanggan dan<br/>IKM</i>             | 10     |        | 21,12          |
| a.3.7  | <i>-Penanggungjawab Klaim Non Kapitasi BPJS</i>                   | 10     |        | 21,12          |

|       |                                 |    |  |       |
|-------|---------------------------------|----|--|-------|
| a.4   | RUMAH TANGGA*:                  | 20 |  | 42,24 |
| a.4.1 | -Koordinator Satpam             | 10 |  | 21,12 |
| a.4.2 | -Koordinator Petugas Kebersihan | 10 |  | 21,12 |
| a.4.3 | -Koordinator Pengemudi          | 10 |  | 21,12 |
| a.4.4 | -Penanggungjawab ASPAK          | 10 |  | 21,12 |
| a.4.5 | -Tim Pengelola SPJ              | 20 |  | 42,24 |
| a.5   | PERENCANAAN                     | 30 |  | 63,36 |
| a.5.1 | -Pembantu Perencanaan           | 20 |  | 42,24 |

|      |   |    |  |       |
|------|---|----|--|-------|
| B.   | UKP, KEFARMASIAN & LABORATORIUM   |    |  |       |
| b.1  | Penanggung jawab UKP  | 30 |  | 63,36 |
| b.2  | Penanggungjawab Ruang Pendaftaran   | 20 |  | 42,24 |
| b.3  | Penanggungjawab Ruang Informasi   | 10 |  | 21,12 |
| b.4  | Penanggungjawab Ruang Kasir   | 10 |  | 21,12 |
| b.5  | Penanggungjawab Ruang Rekam Medis   | 10 |  | 21,12 |
| b.6  | Penanggungjawab Ruang Pemeriksaan Umum  | 20 |  | 42,24 |
| b.7  | Penanggungjawab Ruang Kesehatan Gigi & Mulut  | 10 |  | 21,12 |
| b.8  | Penanggungjawab Ruang Kesehatan Ibu, KB   | 10 |  | 21,12 |
| b.9  | Penanggungjawab Ruang Kesehatan Anak  | 10 |  | 21,12 |
| b.10 | Penanggungjawab Ruang Kesehatan Imunisasi   | 10 |  | 21,12 |
| b.11 | Penanggungjawab Ruang Unit Gawat Darurat  | 20 |  | 42,24 |
| b.12 | Penanggungjawab Ruang Tindakan  | 10 |  | 21,12 |
| b.13 | Penanggungjawab Ruang Persalinan dan Pasca Persalinan   | 10 |  | 21,12 |
| b.14 | Penanggungjawab Ruang Promosi Kesehatan/Konseling Terpadu (Gizi, Kesling, PIO, HIV/AIDS, Remaja dll.) | 10 |  | 21,12 |
| b.15 | Penanggungjawab Ruang Rawat Inap  | 20 |  | 42,24 |
| b.16 | Penanggungjawab Ruang Laboratorium  | 20 |  | 42,24 |
| b.17 | Penanggungjawab Ruang Farmasi   | 20 |  | 42,24 |
| b.18 | Penanggungjawab Ruang Gudang Farmasi  | 10 |  | 21,12 |
| b.19 | Penanggungjawab Ruang Sterilisasi   | 10 |  | 21,12 |

|      |  |    |  |       |
|------|--|----|--|-------|
| b.20 | <i>Penanggungjawab Pelayanan Rujukan Ambulance dan PSC</i> | 10 |  | 21,12 |
| b.21 | <i>Penanggungjawab Pelayanan P3K</i>                       | 10 |  | 21,12 |

|      |  |    |  |       |
|------|--|----|--|-------|
| C.   | UKM ESSENSIAL & PERKESMAS                            |    |  |       |
| c.1  | <i>Penanggungjawab UKM Essensial</i>                 | 30 |  | 63,36 |
| c.2  | <i>Koordinator Pelayanan Promosi Kesehatan</i>       | 10 |  | 21,12 |
| c.3  | <i>Koordinator Pelayanan Kesehatan Lingkungan</i>    | 10 |  | 21,12 |
| c.4  | <i>Koordinator Pelayanan Kesehatan Ibu dan KB</i>    | 10 |  | 21,12 |
| c.5  | <i>Koordinator Pelayanan Anak</i>                    | 10 |  | 21,12 |
| c.6  | <i>Koordinator Pelayanan Gizi</i>                    | 10 |  | 21,12 |
| c.7  | <i>Koordinator Pelayanan Perkesmas</i>               | 10 |  | 21,12 |
| c.8  | <i>Koordinator Pelayanan P2P HIV</i>                 | 10 |  | 21,12 |
| c.9  | <i>Koordinator Pelayanan P2P Hepatitis dan Diare</i> | 10 |  | 21,12 |
| c.10 | <i>Koordinator Pelayanan P2P DBD</i>                 | 10 |  | 21,12 |
| c.11 | <i>Koordinator Pelayanan P2P ISPA</i>                | 10 |  | 21,12 |
| c.12 | <i>Koordinator Pelayanan P2P GHPR</i>                | 5  |  | 10.56 |
| c.13 | <i>Koordinator Pelayanan P2P Malaria</i>             | 5  |  | 10.56 |
| c.14 | <i>Koordinator Pelayanan P2P TBC</i>                 | 10 |  | 21,12 |
| c.15 | <i>Koordinator Pelayanan P2P Kusta</i>               | 5  |  | 10.56 |
| c.16 | <i>Koordinator Pelayanan P2P PTM</i>                 | 10 |  | 21,12 |
| c.17 | <i>Koordinator Pelayanan P2P Surveilans</i>          | 5  |  | 10.56 |
| c.18 | <i>Koordinator Pelayanan P2P Imunisasi</i>           | 10 |  | 21,12 |
| c.19 | <i>Koordinator Pelayanan P2P Kecacangan</i>          | 5  |  | 10.56 |
| c.20 | <i>Juru Malaria Desa (JMD)</i>                       | 5  |  | 10.56 |
| c.21 | <i>Jumantik</i>                                      | 10 |  | 21,12 |

|     |   |    |  |       |
|-----|---|----|--|-------|
| D.  | UKM PENGEMBANGAN                            |    |  |       |
| d.1 | <i>Penanggung jawab UKM Pengembangan</i>    | 30 |  | 63,36 |
| d.2 | <i>Koordinator Pelayanan Kesehatan Jiwa</i> | 15 |  | 31.68 |
| d.3 | <i>Koordinator Pelayanan UKS</i>            | 10 |  | 21,12 |
| d.4 | <i>Koordinator Pelayanan UKGS</i>           | 10 |  | 21,12 |
| d.5 | <i>Koordinator Pelayanan Yankestradkom</i>  | 10 |  | 10.56 |

|      |  |    |  |       |
|------|--|----|--|-------|
| d.6  | <i>Koordinator Pelayanan Kesehatan Olahraga</i>        | 10 |  | 21,12 |
| d.7  | <i>Koordinator Pelayanan Kesehatan GIF<br/>/ Indra</i> | 10 |  | 10.56 |
| d.8  | <i>Koordinator Pelayanan Kesehatan Lansia</i>          | 10 |  | 21,12 |
| d.9  | <i>Koordinator Pelayanan Kesehatan UKK</i>             | 10 |  | 10.56 |
| d.10 | <i>Koordinator Pelayanan Kesehatan PKPR</i>            | 10 |  | 21,12 |
| d.11 | <i>Koordinator Pelayanan UKGMD</i>                     | 10 |  | 21,12 |

|     |  |    |  |       |
|-----|--|----|--|-------|
| E.  | JEJARING DAN JARINGAN                        |    |  |       |
| e.1 | <i>Penanggungjawab Jejaring dan Jaringan</i> | 30 |  | 63,36 |
| e.2 | <i>Koordinator Pustu</i>                     | 10 |  | 21.12 |
| e.3 | <i>Bidan Desa</i>                            | 15 |  | 31.68 |
| e.4 | <i>Koordinator Puskesmas Keliling</i>        | 10 |  | 21.12 |

|     |   |    |  |       |
|-----|---|----|--|-------|
| F.  | TIM MANAJEMEN MUTU  |    |  |       |
| f.1 | <i>Penanggungjawab Mutu</i>                                     | 30 |  | 63,36 |
| f.2 | <i>Sekretaris</i>   | 15 |  | 31.68 |
| f.3 | <i>Koordinator Mutu UKP, Kefarmasian &amp;<br/>Laboratorium</i> | 10 |  | 21,12 |
| f.4 | <i>Koordinator Mutu UKM</i>                                     | 10 |  | 21,12 |
| f.5 | <i>Koordinator Mutu Admen</i>                                   | 10 |  | 21,12 |
| f.6 | <i>Penanggungjawab IKM dan IKP</i>                              | 10 |  | 21,12 |

|    |  |    |  |       |
|----|--|----|--|-------|
| G. | <i>Penanggungjawab Bangunan, Sarana ,<br/>Prasarana dan Peralatan Pusk</i> | 20 |  | 42,24 |
|----|--|----|--|-------|

|     |                    |    |  |       |
|-----|--------------------|----|--|-------|
| H.  | TIM AUDIT INTERNAL |    |  |       |
| h.1 | <i>Koordinator</i> | 20 |  | 42,24 |
| h.2 | <i>Sekretaris</i>  | 15 |  | 31.68 |
| h.3 | <i>Anggota</i>     | 10 |  | 21.12 |

|     |                        |    |  |       |
|-----|------------------------|----|--|-------|
| I.  | TIM KESELAMATAN PASIEN |    |  |       |
| i.1 | <i>Koordinator</i>     | 20 |  | 42,24 |
| i.2 | <i>Sekretaris</i>      | 15 |  | 31.68 |
| i.3 | <i>Anggota</i>         | 10 |  | 21.12 |

|     |   |    |  |       |
|-----|---|----|--|-------|
| J   | TIM PENANGGULANGAN & PENCEGAHAN INFEKSI (PPI) |    |  |       |
| j.1 | <i>Koordinator</i>                            | 20 |  | 42,24 |
| j.2 | <i>Sekretaris</i>                             | 15 |  | 31.68 |
| j.3 | <i>Anggota</i>                                | 10 |  | 21.12 |

|     |  |    |  |       |
|-----|--|----|--|-------|
| K   | TIM KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA (K3) |    |  |       |
| k.1 | <i>Koordinator</i>                     | 20 |  | 42,24 |
| k.2 | <i>Sekretaris</i>                      | 15 |  | 31.68 |
| k.3 | <i>Anggota</i>                         | 10 |  | 21.12 |

|     |                     |    |  |       |
|-----|---------------------|----|--|-------|
| L.  | TIM PENILAI KINERJA |    |  |       |
| l.1 | <i>Ketua</i>        | 30 |  | 63,36 |
| l.2 | <i>Sekretaris</i>   | 15 |  | 31.68 |

|     |  |    |  |       |
|-----|--|----|--|-------|
| M.  | TUGAS TAMBAHAN LAINNYA :   |    |  |       |
| m.1 | <i>Kepala UPTD Puskesmas selaku Penanggungjawab (PJ) Tim Manajemen Mutu atau PJ Audit Internal atau PJ Keselamatan Pasien atau PJ PPI atau PJ K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) atau PJ Tim Penilaian Kinerja dan Perencanaan Puskesmas</i> | 15 |  | 31.68 |
| m.2 | <i>Pengendali Dokumen</i>  | 10 |  | 21.12 |
| m.3 | <i>Tim Remunerasi Puskesmas</i>  |    |  |       |
|     | <i>-Ketua</i>  | 20 |  | 42,24 |
|     | <i>-Sekretaris</i>   | 10 |  | 21.12 |
|     | <i>-Anggota</i>  | 5  |  | 10.56 |

|     |   |    |  |       |
|-----|---|----|--|-------|
| N   | Tim Pembantu (ditugaskan oleh Kepala Puskesmas) |    |  |       |
| n.1 | <i>-Ketua</i>                                   | 20 |  | 42,24 |
| n.2 | <i>-Sekretaris</i>                              | 15 |  | 31.68 |
| n.3 | <i>-Anggota</i>                                 | 10 |  | 21.12 |

## F. INDIKATOR HASIL/CAPAIAN KINERJA

## 9. Variabel Hasil/Capaian Kinerja

- a. Tujuan: Untuk mendorong peningkatan kinerja pejabat pengelola dan pegawai BLUD melalui pencapaian Target Indikator Mutu/Kinerja Kegiatan
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mendapatkan penghargaan terkait Capaian Target Indikator Mutu/Kinerja Kegiatan
- d. Definisi Operasional: Variabel Hasil/Capaian Kinerja dinilai berdasarkan capaian Indikator Mutu/Kinerja Kegiatan terhadap Target, memiliki Bobot 7.50 % dan diklasifikasikan ke dalam 2 sub variabel dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 9 Penilaian Kepala UPTD Puskesmas dilakukan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten.
- e. Rumus:

$$\text{Nilai/Poin Variabel} = \frac{\text{Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{30} \times 75.00$$

- f. Dokumen Bukti: Dokumen Evaluasi dan Tindak lanjut (PDCA) Capaian Indikator Mutu/Kinerja Kegiatan Bulanan, Form Hasil Penilaian Hasil/Capaian Kinerja Bulanan Kepala UPTD Puskesmas oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karangasem
- g. Tabel 9 Deskripsi Variabel Hasil/Capaian Kinerja berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Hasil/Capaian Kinerja |  |        | BOBOT | NILAI/POIN |
|--------------------------------|--|--------|-------|------------|
| NO.                            | DESKRIPSI  | INDEKS | 7.50% | 75.00      |
| 1                              | Seluruh Indikator Mutu/Kinerja Mencapai target                       | 30     |       | 75.00      |
| 2                              | Ada Sebagian atau semua Indikator Mutu/Kinerja tidak Mencapai target | 10     |       | 25.00      |

## 10. Variabel Kinerja Kehadiran dalam Rapat/Apel

- a. Tujuan: Untuk mendorong peningkatan kinerja pejabat pengelola dan pegawai BLUD melalui kehadiran dalam Rapat/Apel
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mendapatkan penghargaan terkait Kehadiran dalam rapat/apel
- d. Definisi Operasional: Variabel Kinerja Kehadiran dalam Rapat/Apel dinilai berdasarkan jumlah kehadiran pejabat pengelola/pegawai BLUD dalam kegiatan rapat/apel, memiliki Bobot 7.56 % dan diklasifikasikan ke dalam 3 sub variabel dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 10 Tugas Kedinasan dari atasan dan piket di pelayanan dianggap sebagai kehadiran.

## e. Rumus :

Nilai/Poin Variabel =

$$\frac{\text{Total Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD dari sub variabel 1,2,3}}{\text{Jumlah Total Indeks kegiatan sub variabel 1,2,3}} \times 75.60$$

- f. Dokumen Bukti: Dokumen Daftar hadir Rapat/Apel (Harian, Upaya/setingkat, Lokmin Bulanan Lintas Program)

g. Tabel 10 Deskripsi Variabel Kinerja Kehadiran dalam Rapat/Apel berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Kinerja Kehadiran dalam Rapat/Apel |  |             | BOBOT | NILAI/POIN |
|---|--|-------------|-------|------------|
| NO.   | DESKRIPSI  | INDEKS      | 7.56% | 75.60      |
| 1   | Kehadiran Dalam Rapat/Apel harian atau Mingguan                                      | 10 per-kali |       | *          |
| 2   | Kehadiran dalam Rapat Upaya/setingkat  | 10 per-kali |       |            |
| 3   | Kehadiran Dalam Lokmin Bulanan Lintas Program termasuk Pemeriksaan Kesehatan Pegawai | 20 per-kali |       |            |

11. Variabel Kinerja Kehadiran Dalam Kegiatan Jumat Sehat

- a. Tujuan: Untuk mendorong peningkatan kinerja pejabat pengelola dan pegawai BLUD dalam kegiatan Germas (kegiatan kesehatan olahraga) Jumat Sehat
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mendapatkan penghargaan terkait kehadiran dalam Kegiatan Jumat Sehat
- d. Definisi Operasional: Variabel Kinerja Kehadiran dalam Jumat Sehat dinilai berdasarkan jumlah kehadiran dalam kegiatan Jumat Sehat dalam bulan bersangkutan, memiliki Bobot 2.75 % dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 11 Tugas Kedinasan dari atasan dan piket di pelayanan dianggap sebagai kehadiran
- e. Rumus:

$$\text{Nilai/Poin Variabel} = \frac{\text{Total Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{(\text{Jumlah Kegiatan: Jumat Sehat} \times 10)} \times 27,50$$

- f. Dokumen Bukti: Dokumen Daftar Hadir Kegiatan Jumat Sehat bulan bersangkutan
- g. Tabel 11 Deskripsi Variabel Kinerja Kehadiran dalam Kegiatan Jumat Sehat berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Kinerja Kehadiran Dalam Kegiatan Jumat Sehat |  |        | BOBOT | NILAI/POIN |
|---|--|--------|-------|------------|
| NO.   | DESKRIPSI  | INDEKS | 2.75% | 27.50      |
| 1   | Kehadiran Dalam Jumat Sehat (per-Kali Kehadiran) | 10     |       | *          |

12. Variabel Kinerja Penghargaan, Prestasi dan Pengembangan Kompetensi

- a. Tujuan: Untuk mendorong peningkatan kinerja pejabat pengelola dan pegawai BLUD melalui usaha meraih penghargaan, Prestasi dan Pengembangan Kompetensi
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mendapatkan penghargaan terkait penghargaan, prestasi dan kegiatan pengembangan kompetensi yang diperoleh/dilakukan

d. Definisi Operasional: Variabel Kinerja Penghargaan, Prestasi dan Pengembangan Kompetensi dinilai berdasarkan jenis penghargaan, prestasi dan kegiatan pengembangan kompetensi yang diperoleh/dilaksanakan, memiliki Bobot 4.81 % dan diklasifikasikan ke dalam 7 sub variabel dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 12. Nilai/Poin untuk Penghargaan Teladan/sejenis diberikan selama Setahun (12 Bulan) mulai dari Bulan terbitnya SK atau surat Keterangan tentang penetapan sebagai tenaga teladan/penghargaan.

e. Rumus:

Nilai/Poin Variabel =

$$\frac{\text{Total Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD dari subvariabel 1 s/d 7}}{\text{Total Indeks Tertinggi Pejabat Pengelola/pegawai BLUD}} \times 48,10$$

f. Dokumen Bukti: SK atau Surat Keterangan terkait Penghargaan, Prestasi dan Kegiatan Pengembangan Kompetensi, Daftar Hadir Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Intern Puskesmas

g. Tabel 12 Deskripsi Variabel Kinerja Penghargaan, Prestasi dan Pengembangan Kompetensi berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Kinerja Penghargaan, Prestasi dan Pengembangan Kompetensi** |  |             | BOBOT | NILAI/POIN |
|--|--|-------------|-------|------------|
| NO.  | DESKRIPSI*   | INDEKS      | 4.81% | 48.10      |
| 1  | Penghargaan Teladan/Sejenis Peringkat 1,2,3 Tingkat Nasional (berlaku setahun sejak SK)          | 50          |       | *          |
| 2  | Penghargaan Teladan/Sejenis Peringkat 1,2,3 Tingkat Provinsi (berlaku setahun sejak SK)          | 40          |       |            |
| 3  | Penghargaan Teladan/Sejenis Peringkat 1,2,3 Tingkat Kabupaten (berlaku setahun sejak SK)         | 30          |       |            |
| 4  | Wakil Teladan Puskesmas Tingkat Kabupaten yang tidak mendapat peringkat 1,2,3 (berlaku sejak SK) | 25          |       |            |
| 5  | Ikut Pelatihan, seminar dan sejenisnya (lebih dari 1 hari) dalam periode pembagian jasa          | 10 per-kali |       |            |
| 6  | Ikut Pelatihan, seminar dan sejenisnya (hanya 1 hari) dalam periode pembagian jasa               | 5 per-kali  |       |            |
| 7  | Kehadiran dalam Rapat Pengembangan sumber daya Manusia Puskesmas                                 | 5 per-kali  |       |            |

## 13. Variabel Kinerja Inovasi

- a. Tujuan: Untuk mendorong peningkatan kinerja pejabat pengelola dan pegawai BLUD melalui pembuatan kegiatan/program inovasi
- b. Sasaran: Semua Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD mendapatkan penghargaan terkait kegiatan/Program Inovasi yang dibuat
- d. Definisi Operasional: Variabel Kinerja Inovasi dinilai berdasarkan Kegiatan/Program Inovasi yang dibuat, memiliki Bobot 4.81 % dengan Indeks dan Nilai/Poin seperti tercantum pada tabel 13 Nilai/poin diberikan secara berkelanjutan selama ada Bukti Dokumen Manajemen Bulanan terkait kegiatan/program inovasi termasuk laporan evaluasi bulannya

e. Rumus :

$$\text{Nilai/Poin Variabel} = \frac{\text{Total Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{30} \times 48,10$$

- f. Dokumen Bukti: SK Kepala UPTD Puskesmas tentang Kegiatan Inovasi, Dokumen Manajemen Bulanan Kegiatan Inovasi
- g. Tabel 13 Deskripsi Variabel Kinerja Inovasi berdasarkan sub variabel, Indeks, bobot dan Nilai/Poin

| Variabel Kinerja Inovasi |  |        | BOBOT | NILAI/POIN |
|--------------------------|--|--------|-------|------------|
| NO.                      | DESKRIPSI  | INDEKS | 4.81% | 48.10      |
| 1                        | Membuat Program Inovasi (Berlaku setahun sejak SK) untuk setiap inovasi* | 30     |       | 48.10      |

## 14. Variabel Kinerja Pendapatan unit penghasil

- a. Tujuan: Untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai BLUD yang terlibat dalam unit Penghasil pendapatan BLUD
- b. Sasaran: Semua pegawai BLUD yang terlibat dalam Unit Penghasil sesuai susunan Organisasi Puskesmas dan Jenis Pelayanan yang ada di Puskesmas. Unit Penghasil adalah semua unit pelayanan puskesmas dan jaringan pelayanan puskesmas yang memberikan pendapatan BLUD baik dari pendapatan kapitasi JKN dan atau pendapatan bukan kapitasi JKN meliputi Ruang Pelayanan Pemeriksaan Umum, Ruang Pelayanan Kesehatan Ibu, KB bersifat UKP, Ruang Pelayanan Anak, Ruang Pelayanan Imunisasi bersifat UKP, Ruang Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut, Ruang Pelayanan Unit Gawat Darurat/Tindakan, Ruang Pelayanan Persalinan dan Pasca Persalinan, Ruang Pelayanan Rawat Inap, Ruang Pelayanan Yankestradkom, Ruang Pelayanan Konseling, Ruang Pelayanan Farmasi, Ruang Pelayanan Laboratorium, Pelayanan P3K, Pelayanan Visum, Pelayanan Home Care, Pelayanan Rujukan Ambulance, Pelayanan Kesehatan ke Luar Gedung, Pelayanan Puskesmas Keliling, Pelayanan Puskesmas Pembantu, Pelayanan Bidan Desa di Poskesdes dan unit penghasil lain yang ditetapkan melalui Keputusan Kepala UPTD Puskesmas.

- c. Target: 100 % Pegawai BLUD yang terlibat di semua unit penghasil pendapatan BLUD mendapatkan penghargaan Remunerasi
- d. Definisi Operasional: Besaran Remunerasi dari Variabel Kinerja Pendapatan Unit penghasil yang diterima oleh petugas adalah mempertimbangkan indeks ketenagaan dan jumlah kehadiran dalam piket pelayanan di unit penghasil. Pengelompokan ketenagaan yang terlibat dan ikut menikmati pembagian remunerasi dari Variabel Kinerja Pendapatan di unit penghasil pendapatan BLUD terlihat pada Tabel 14.1 sedangkan deskripsi Indeks Ketenagaan seperti tercantum pada tabel 14.2.

Tabel 14.1. Pengelompokan Ketenagaan di masing-masing Unit Penghasil

| NO. | DESKRIPSI KETENAGAAN YANG TERLIBAT*   | UNIT PENGHASIL  |
|-----|---|---|
| 1   | Dokter Umum, Paramedis (Bidan, Perawat), Apoteker, Tenaga Teknis Kefarmasian, Asisten Apoteker, Petugas Ruang Pelayanan Pendaftaran, Informasi, Rekam Medis dan Kasir | Ruang Pelayanan Umum                                      |
| 2   | Dokter Umum, Paramedis (Bidan), Apoteker, Tenaga Teknis Kefarmasian, Asisten Apoteker, Petugas Ruang Pelayanan Pendaftaran, Informasi, Rekam Medis dan Kasir          | Ruang Pelayanan Kesehatan Ibu, KB, IVA bersifat UKP       |
| 3   | Dokter Umum, Paramedis (Bidan), Apoteker, Tenaga Teknis Kefarmasian, Asisten Apoteker, Petugas Ruang Pelayanan Pendaftaran, Informasi, Rekam Medis dan Kasir          | Ruang Pelayanan Kesehatan Anak dan Imunisasi bersifat UKP |
| 4   | Dokter Gigi, Paramedis (Perawat gigi), Apoteker, Tenaga Teknis Kefarmasian, Asisten Apoteker, Petugas Ruang Pelayanan Pendaftaran, Informasi, Rekam Medis dan Kasir   | Ruang Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut                  |
| 5   | Dokter Umum, Paramedis (Bidan, Perawat), Sopir, Satpam  | Ruang Pelayanan UGD/Tindakan                              |
| 6   | Dokter Umum, Paramedis (Bidan, Perawat), Sopir  | Ruang Pelayanan Persalinan dan Pasca Persalinan           |
| 7   | Dokter Umum, Paramedis (Perawat), Penanggungjawab TBC   | Ruang Pelayanan TB DOTS                                   |
| 8   | Dokter Umum, Paramedis (Bidan, Perawat), Apoteker, Tenaga Teknis Kefarmasian, Asisten Apoteker, Petugas Ruang Pelayanan Pendaftaran, Informasi, Rekam Medis dan Kasir | Ruang Pelayanan Rawat Inap dan Sub <i>Acute Care</i>      |
| 9   | Dokter Umum, Paramedis (Bidan, Perawat)   | Ruang Pelayanan USG                                       |
| 10  | Penanggungjawab Pelayanan Yankestradkom   | Ruang Pelayanan Yankestradkom                             |
| 11  | Petugas Gizi, Kesehatan Lingkungan/Sanitarian, Konselor dll.  | Ruang Pelayanan Konsultasi                                |

|    |   |                              |
|----|---|------------------------------|
| 12 | Dokter Umum, Dokter Gigi, Paramedis (Bidan, Perawat), Sopir     | Pelayanan Home Care          |
| 13 | Dokter Umum, Paramedis (Bidan, Perawat), Sopir                  | Pelayanan P3K                |
| 14 | Dokter Umum, Dokter Gigi, Paramedis (Bidan, Perawat), Sopir     | Pelayanan Kesehatan lapangan |
| 15 | Apoteker, Tenaga Teknis Kefarmasian, Asisten Apoteker           | Pelayanan Kefarmasian        |
| 16 | Analisis Laboratorium, Pelaksana Laboratorium                   | Pelayanan Laboratorium       |
| 17 | Kepala UPTD Puskesmas, Kepala Tata Usaha                        | Pelayanan Rekomendasi SIP    |
| 18 | Bendahara Keuangan  | Pelayanan Keuangan Puskesmas |
| 19 | <i>**Sesuai dengan jenis Pelayanan dan kebutuhan sumberdaya</i> | Pelayanan lainnya*           |

\*Disesuaikan dengan Ketenagaan yang terlibat dalam unit pelayanan

Tabel 14.2. Deskripsi Indeks Ketenagaan di Unit Penghasil

| NO. | DESKRIPSI   | INDEKS |
|-----|---|--------|
| 1   | Tenaga Medis (Dokter, Dokter Gigi)  | 9      |
| 2   | Tenaga Paramedis (Perawat, Bidan), Apoteker dan Tenaga Kesehatan Lainnya (Asisten Apoteker, Tenaga Teknis Kefarmasian, Analis, D3 Gizi, Sanitarian/Petugas Kesehatan Lingkungan, Nakestrad/Nakes terlatih kestrad dan lain-lain tenaga kesehatan yang terlibat di Unit Penghasil) | 3      |
| 3   | Tenaga Administrasi, Sopir  | 1      |

e. Rumus:

1) Alokasi Remunerasi Unit Penghasil (ARUP) =

$$[(\text{Minimal } 60\% \times \text{Kapitasi pasien JKN}) + (\text{Minimal } 60\% \times \text{Pendapatan pasien non Kapitasi})] \times 40\%$$

2) Menghitung konstanta Remunerasi di masing-masing unit penghasil:

$$\frac{1}{[(\text{Jml Tenaga Medis} \times 9) + (\text{Jml Tenaga Paramedis, Apoteker, Tenaga Kesehatan lain} \times 3) + (\text{Jml Tenaga administrasi dan lainnya} \times 1)]} \times \text{ARUP}$$

3) Menghitung alokasi Remunerasi masing-masing jenis ketenagaan di unit penghasil:

3.1. Tenaga Medis :

$$(\text{Jumlah tenaga medis} \times \text{Konstanta Remunerasi})$$

## 3.2. Tenaga Paramedis, Apoteker dan tenaga kesehatan lain:

|  |
|--|
| (Jumlah tenaga Paramedis, Apoteker dan tenaga kesehatan lain x Konstanta Remunerasi) |
|--|

## 3.3. Tenaga Administrasi dan lainnya :

|   |
|---|
| (Jumlah tenaga administrasi x Konstanta Remunerasi) |
|---|

## 4) Menghitung Remunerasi petugas di masing-masing unit penghasil:

|   |
|---|
| $\frac{\text{Jumlah shift Piket Pelayanan dalam bulan bersangkutan}}{\text{Jumlah Total Shift Piket pelayanan dalam bulan bersangkutan}} \times \text{Alokasi Remunerasi ketenagaan terkait}$ |
|---|

- f. Dokumen Bukti: SK Jabatan, SK Kepala UPTD Puskesmas tentang Penanggungjawab Pelayanan dan Uraian Tugas,

## 15. Variabel Kinerja pejabat pengelola BLUD

- a. Tujuan: Untuk mendorong peningkatan kinerja pejabat pengelola BLUD
- b. Sasaran: Semua pejabat pengelola BLUD sesuai SK Bupati tentang Susunan Personalia Pejabat Pengelola BLUD yaitu Pemimpin, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis BLUD. Pemimpin BLUD UPTD Puskesmas adalah Kepala UPTD Puskesmas, Pejabat keuangan BLUD UPTD Puskesmas adalah Kepala Tata Usaha, Pejabat teknis BLUD UPTD Puskesmas adalah Penanggungjawab Upaya Kesehatan Perseorangan, Kefarmasian dan Laboratorium, Penanggungjawab Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial dan Perkesmas, Penanggungjawab Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembangan, Penanggungjawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Fasilitas Pelayanan Kesehatan, Penanggungjawab bangunan, sarana, prasarana dan peralatan puskesmas, Penanggungjawab Mutu.
- c. Target: 100 % Pejabat Pengelola BLUD mendapatkan penghargaan Remunerasi
- d. Definisi Operasional: Besaran Remunerasi dari Variabel Kinerja Pejabat pengelola BLUD yang diterima oleh pejabat Pengelola BLUD adalah 10 % dari alokasi pagu Remunerasi. Untuk Pejabat Pengelola BLUD dengan pendistribusian sebagai berikut: 30 % untuk Pemimpin BLUD, 20 % untuk Pejabat Keuangan dan 50 % untuk Pejabat Teknis. Pembagian Remunerasi dari Variabel Kinerja pejabat keuangan dan pejabat teknis mempertimbangkan indeks ketenagaan/jabatan. Jenis Jabatan Petugas Teknis disesuaikan dengan keadaan di masing-masing puskesmas. Deskripsi Indeks Ketenagaan/Jabatan seperti tercantum pada tabel 15 Indeks Jabatan/Ketenagaan baru diberikan apabila ada bukti dokumen manajemen terkait Tugas jabatan selaku Pejabat Pengelola BLUD (Dokumen/Pedoman Eksternal, Dokumen Internal: SK, pedoman/panduan internal, KAK, SOP, RUK, RPK dan Jadwal Tahunan, RPK dan jadwal Bulanan, RKHP, Capaian Indikator Mutu/Kinerja, Buku Kegiatan, Buku Koordinasi dan Konsultasi/sejenis, Laporan kegiatan, Laporan Bulanan, Dokumen Evaluasi dan Tindak Lanjut/Dokumen PDCA terkait RPK dan capaian Indikator Mutu/Kinerja Kegiatan).

Tabel 15 Deskripsi Indeks Jabatan/Ketenagaan di lingkup Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis BLUD

| NO. | DESKRIPSI   | INDEKS |
|-----|---|--------|
| A.  | PEJABAT KEUANGAN  |        |
| 1   | Pemimpin BLUD   | 30%    |
| 2   | Pejabat Keuangan  | 20%    |
| B.  | PEJABAT TEKNIS  |        |
| 1   | Penanggungjawab Upaya Kesehatan Perorangan, Kefarmasian dan Laboratorium<br>Penanggungjawab Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial dan Perkesmas<br>Penanggungjawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Fasilitas Pelayanan Kesehatan<br>Penanggungjawab UKM Pengembangan<br>Penanggungjawab Bangunan, Sarana dan Prasarana serta Peralatan<br>Penanggungjawab Mutu/Ketua Tim Manajemen Mutu | 50%    |

e. Rumus :

1) Remunerasi Kinerja pemimpin BLUD =

$$\text{(Alokasi Remunerasi Pejabat Pengelola BLUD dan Unit Penghasil)} \times 30\%$$

2) Remunerasi Kinerja Pejabat Keuangan BLUD:

2.1. Pejabat Keuangan :

$$\text{(Alokasi Remunerasi Pejabat Pengelola BLUD)} \times 20\%$$

3) Remunerasi Kinerja Pejabat Teknis BLUD:

3.1. Pejabat Teknis B.1. pada Tabel 15 :

$$\frac{\text{Alokasi Remunerasi Pejabat Pengelola BLUD}}{5} \times 50\%$$

## II. TEKNIS PERHITUNGAN REMUNERASI

Teknis perhitungan remunerasi Pejabat pengelola dan pegawai badan Layanan umum daerah adalah dengan melakukan penginputan data kepegawaian, data pendukung lainnya dan hasil perhitungan semua variabel indikator penilaian remunerasi BLUD pada tabel 16.



| NO | TABEL REMUNERASI  | PETUNJUK PENGISIAN  |
|----|---|---|
| 1  | A. Pendapatan BLUD dari Kapitasi JKN                                    | Diisi Jumlah pendapatan BLUD dari kapitasi JKN  |
| 2  | B. Pendapatan BLUD dari Pendapatan umum                                 | Diisi Jumlah pendapatan BLUD dari Pendapatan umum selain kapitasi JKN   |
| 3  | C. Alokasi Pendapatan BLUD untuk Remunerasi                             | = (Minimal 60 % x pendapatan BLUD dari kapitasi JKN) + (Minimal 60 % x pendapatan BLUD dari pendapatan umum selain kapitasi JKN)                        |
| 4  | D. Alokasi Pendapatan BLUD untuk Remunerasi Pejabat pengelola           | = 10 % x Alokasi Pendapatan BLUD untuk Remunerasi   |
| 5  | E. Alokasi Pendapatan BLUD untuk Remunerasi Unit Penghasil              | = 40 % x Alokasi Pendapatan BLUD untuk Remunerasi   |
| 6  | F. Alokasi Pendapatan BLUD untuk Semua Pegawai BLUD                     | = 50 % x Alokasi Pendapatan BLUD untuk Remunerasi   |
| 7  | Kolom 1 (No.)   | Diisi nomor urut sesuai jumlah pegawai BLUD   |
| 8  | Kolom 2 (Nama)  | Diisi nama pegawai BLUD   |
| 9  | Kolom 3 (NPWP)  | Diisi Nomor Pokok Wajib Pajak pegawai BLUD  |
| 10 | Kolom 4 (No. Rekening Bank)   | Diisi Nomor Rekening Bank pegawai BLUD  |
| 11 | Kolom 5 (Jabatan)   | Diisi nama jabatan pegawai BLUD sesuai SK Kenaikan jabatan terakhir   |
| 12 | Kolom 6 (Tugas Administrasi dan Tugas Tambahan termasuk sebagai pejabat | Diisi Tugas Administrasi (Kepala UPTD Puskesmas, Kepala Tata Usaha) dan tugas tambahan lainnya sesuai Keputusan Kepala UPTD Puskesmas, Keputusan Kepala |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    | pengelola BLUD)   | Dinas Kesehatan dan Keputusan Bupati   |
| 14 | Kolom 7 (Jenis Pendidikan)                                    | Diisi sesuai ijazah terakhir yang telah mendapat pengakuan tertulis oleh pejabat berwenang sesuai ketentuan perundangan  |
| 15 | Kolom 8 (Masa Kerja)  | Diisi masa kerja dalam tahun dihitung mulai tanggal pada Surat Keputusan CPNS dan atau Surat Perintah Melaksanakan Tugas (SPMT)  |
| 16 | Kolom 9 (Jumlah hari Kerja)                                   | Diisi jumlah hari kerja sesuai peraturan yang berlaku  |
| 17 | Kolom 10 (Ketidakhadiran)                                     | Diisi jumlah ketidakhadiran dan atau keterlambatan/kepulangan mendahului jam kerja, sesuai ketentuan sebagai berikut :   |
| 18 | Kolom 11 (Keterlambatan atau kepulangan mendahului jam kerja) | <p>a. Kehadiran setiap hari kerja: diberi 1 poin per hari</p> <p>b. Ketidakhadiran di luar alasan kedinasan dan sakit: dikurangi 1 poin untuk setiap hari kerja dan kelipatannya</p> <p>c. Terlambat atau pulang sebelum waktu kerja dengan akumulatif 7 jam dan berlaku kelipatannya: dikurangi 1 poin untuk setiap 7 jam (1 hari kerja) dan kelipatannya</p> |
| 19 | Kolom 12 (Total kehadiran)                                    | = Jumlah Hari Kerja - (Jumlah Ketidakhadiran + Jumlah Keterlambatan atau kepulangan mendahului jam kerja)  |
| 20 | Kolom 13 (Persentase kehadiran)                               | = (Total Kehadiran dibagi jumlah hari kerja) x 100 %   |
| 21 | Kolom 14 (Variabel Masa kerja)                                | <p>Diisi nilai poin per orang sesuai dengan masa kerjanya :</p> <p>a. 0 - &lt; 7 bulan : 0</p> <p>b. 7 bulan - &lt; 5 tahun : 1.12</p> <p>c. 5 tahun - &lt; 10 tahun : 2.24</p> <p>d. 10 tahun - &lt; 15 tahun : 3.36</p> <p>e. 25 tahun - &lt; 20 tahun : 4.48</p> <p>f. ≥ 20 tahun : 5.60</p>  |

|    |   |   |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |
|----|---|---|---|--------------|--------|---|-----------------|--------|---|---|--------|---|---|-------|---|------------------------------|-------|---|-------------------------|-------|---|---|-------|---|----------------------------------|-------|
| 22 | Kolom 15 (Variabel Keterampilan dalam pelayanan)              | <p>Diisi nilai poin per orang sesuai dengan hasil penilaian keterampilan dalam pelayanan dengan umus:</p> $= \frac{\text{Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{15} \times 27,50$ <p>Keterangan: *Nilai indeks hasil penilaian keterampilan seseorang berkisar antara angka 1 s/d 15</p>   |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |
| 23 | Kolom 16 (Variabel Ketenagaan atau jabatan)                   | <p>Diisi nilai poin perorang sesuai dengan jenis ketenagaan berikut :</p> <table border="1" data-bbox="988 565 2318 1003"> <tr> <td>1</td> <td>Tenaga Medis</td> <td>153.40</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Tenaga Apoteker</td> <td>102.27</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Tenaga Profesi Keperawatan (Ners) dan Profesi Kebidanan (Bdn)</td> <td>102.27</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Tenaga Kesehatan paling rendah S1/D4 dan Dokter Internsip</td> <td>81.81</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Tenaga Kesehatan D3/ S1 Umum</td> <td>61.36</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Tenaga Non Kesehatan D3</td> <td>51.13</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Assisten Tenaga Kesehatan atau Tenaga Kesehatan di bawah D3</td> <td>51.13</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Tenaga Non Kesehatan di bawah D3</td> <td>25.57</td> </tr> </table> | 1 | Tenaga Medis | 153.40 | 2 | Tenaga Apoteker | 102.27 | 3 | Tenaga Profesi Keperawatan (Ners) dan Profesi Kebidanan (Bdn) | 102.27 | 4 | Tenaga Kesehatan paling rendah S1/D4 dan Dokter Internsip | 81.81 | 5 | Tenaga Kesehatan D3/ S1 Umum | 61.36 | 6 | Tenaga Non Kesehatan D3 | 51.13 | 7 | Assisten Tenaga Kesehatan atau Tenaga Kesehatan di bawah D3 | 51.13 | 8 | Tenaga Non Kesehatan di bawah D3 | 25.57 |
| 1  | Tenaga Medis  | 153.40  |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |
| 2  | Tenaga Apoteker   | 102.27  |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |
| 3  | Tenaga Profesi Keperawatan (Ners) dan Profesi Kebidanan (Bdn) | 102.27  |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |
| 4  | Tenaga Kesehatan paling rendah S1/D4 dan Dokter Internsip     | 81.81   |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |
| 5  | Tenaga Kesehatan D3/ S1 Umum                                  | 61.36   |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |
| 6  | Tenaga Non Kesehatan D3                                       | 51.13   |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |
| 7  | Assisten Tenaga Kesehatan atau Tenaga Kesehatan di bawah D3   | 51.13   |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |
| 8  | Tenaga Non Kesehatan di bawah D3                              | 25.57   |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |
| 24 | Kolom 17 (Variabel Perilaku Pemberi layanan)                  | <p>Diisi nilai poin per orang sesuai dengan hasil penilaian perilaku kerja sebagai berikut:</p> $= \frac{\text{Rata-Rata Indeks 5 sub variabel Perilaku Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{100} \times 110$ <p>a. Orientasi Pelayanan: Nilai Indeks      0 - 100<br/> b. Komitmen: Nilai Indeks                    0 - 100<br/> c. Inisiatif kerja: Nilai Indeks                0 - 100<br/> d. Kerja sama: Nilai Indeks                    0 - 100<br/> e. Kepemimpinan*: Nilai Indeks            0 - 100</p> <p>*Khusus jabatan tertentu sesuai Surat keputusan Kepala UPTD Puskesmas</p>   |   |              |        |   |                 |        |   |   |        |   |   |       |   |                              |       |   |                         |       |   |   |       |   |                                  |       |

|    |  |   |
|----|--|---|
| 25 | Kolom 18 (Variabel Risiko pekerjaan)                   | <p>Diisi nilai poin per orang sesuai dengan hasil penilaian risiko pekerjaan berikut :</p> <p>a. Tidak Berisiko yaitu pada karyawan yang bekerja dilingkungan administrasi perkantoran (TU): 28.37</p> <p>b. Berisiko yaitu pada karyawan yang kontak dengan pasien: 85.10</p>  |
| 26 | Kolom 19 (Variabel Tingkat <i>Emergency</i> pekerjaan) | <p>Diisi nilai poin per orang sesuai dengan hasil penilaian tingkat emergency pekerjaan berikut :</p> <p>a. Emergency Grade I dengan nilai indeks 1, pada karyawan yang bekerja dilingkungan administrasi perkantoran, Satpam, Cleaning Service, Penyelenggara makanan: 21.28</p> <p>b. Emergency Grade II dengan nilai indeks 2 pada karyawan yang bekerja dilingkungan rawat jalan, rekam medik, pendaftaran, gizi, Klinik Sanitasi, Yankestrad, tenaga administrasi dan keuangan yang bekerja di tempat pelayanan pasien: 42.55</p> <p>c. Emergency Grade III dengan indeks nilai 3 pada karyawan yang bekerja dilingkungan rawat inap dan ruang nifas. Termasuk di dalamnya adalah bidan di desa yang memberikan pertolongan persalinan: 63.83</p> <p>d. Emergency Grade IV dengan nilai indeks 4 pada karyawan yang bekerja di UGD/VK: 85.10</p> |
| 27 | Kolom 20 (Variabel Tugas administrasi)                 | <p>Diisi nilai poin perorang sesuai dengan jenis tugas administratif berikut :</p> <p>a. Kepala UPTD Puskesmas : 153.40</p> <p>b. Kepala Tata Usaha : 46.02</p>   |

|    |  |   |
|----|--|---|
| 28 | Kolom 21 (Variabel Tugas Tambahan)             | <p>Diisi Total nilai poin per orang sesuai dengan jenis tugas tambahan yang dilaksanakan sesuai yang tercantum dalam lampiran pedoman remunerasi, dengan rumus :</p> <p>a. Poin tugas tambahan* = <math>\frac{\text{Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD}}{50} \times 105,6</math></p> <p>b. Keterangan: *Poin tugas tambahan dikoreksi dengan rumus =<br/>(Jumlah Dokumen yang ada dibagi Jumlah dokumen yang wajib ada) x Poin Variabel Tugas Tambahan bersangkutan</p> <p>*setiap jenis tugas tambahan mendapatkan poin sesuai rumus tersebut di atas</p>                               |
| 29 | Kolom 22 (Variabel Hasil/Capaian Kinerja)      | <p>Diisi nilai poin per orang sesuai dengan capaian indikator mutu dan kinerja terkait tugas yang diberikan (mengacu SK Kepala UPTD Puskesmas tentang Indikator Mutu dan Kinerja kegiatan UPTD Puskesmas) :</p> <p>a. Seluruh Indikator Mutu/Kinerja Mencapai target: 75</p> <p>b. Ada Sebagian atau semua Indikator Mutu/Kinerja tidak Mencapai target: 25</p>   |
| 30 | Kolom 23 (Variabel Kehadiran dalam Rapat/apel) | <p>Diisi nilai poin per orang sesuai dengan rumus berikut :</p> $= \frac{\text{Total Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD dari sub variabel kehadiran dalam kegiatan a,b,c}}{\text{Jumlah Total Indeks kegiatan sub variabel a,b,c dalam sebulan}} \times 75.60$ <p>a. Kehadiran Dalam Rapat/Apel harian atau Mingguan: nilai indeks = 1 per-kali kehadiran</p> <p>b. Kehadiran dalam Rapat Upaya/setingkat: nilai indeks = 10 per-kali kehadiran</p> <p>c. Kehadiran Dalam Lokmin Bulanan Lintas Program termasuk Pemeriksaan Kesehatan Pegawai: nilai indeks = 20 per-kali kehadiran</p> |
| 31 | Kolom 24 (Variabel Kehadiran Jumat Sehat)      | <p>Diisi nilai poin per orang sesuai dengan rumus berikut :</p> $= \frac{\text{Total Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai RI.IID dari kehadiran dalam kegiatan Jumat Sehat}}{\text{Jumlah Total Indeks kegiatan Jumat Sehat dalam sebulan}} \times 27.50$   |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    |   | Nilai Indeks Kehadiran dalam Jumat Sehat: 10 per-kali kehadiran   |
| 32 | Kolom 25 (Variabel Penghargaan, prestasi dan pengembangan kompetensi) | <p>Diisi nilai poin perorang sesuai dengan rumus berikut :</p> $= \frac{\text{Total Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai ELUD dari subvariabel 1 s/d 7}}{\text{Total Indeks Tertinggi Pejabat Pengelola/pegawai RI.IID}} \times 40,10$ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan Teladan/Sejenis Peringkat 1,2,3 Tingkat Nasional (berlaku setahun sejak SK)</li> <li>2. Penghargaan Teladan/Sejenis Peringkat 1,2,3 Tingkat Provinsi (berlaku setahun sejak SK)</li> <li>3. Penghargaan Teladan/Sejenis Peringkat 1,2,3 Tingkat Kabupaten (berlaku setahun sejak SK)</li> <li>4. Wakil Teladan Puskesmas Tingkat Kabupaten yg tidak mendapat peringkat 1,2,3 (berlaku sejak SK)</li> <li>5. Ikut Pelatihan, seminar dan sejenisnya (lebih dari 1 hari) dalam periode pembagian jasa</li> <li>6. Ikut Pelatihan, seminar dan sejenisnya (hanya 1 hari) dalam periode pembagian jasa</li> <li>7. Kehadiran dalam Rapat Pengembangan sumber daya Manusia Puskesmas</li> </ol> |
| 33 | Kolom 26 (Variabel Inovasi)   | <p>Diisi nilai poin perorang sesuai dengan rumus berikut :</p> $= \frac{\text{Total Indeks Pejabat Pengelola/Pegawai ELUD}}{30} \times 48,1$ <p>a. Nilai Indeks membuat Program Inovasi (Berlaku setahun sejak SK) = 30 untuk setiap inovasi*</p>   |
| 34 | Kolom 27 (Variabel Kinerja Pendapatan unit penghasil)                 | Diisi melalui beberapa tahapan berdasarkan dokumen daftar hadir dan rekapitulasi jumlah layanan pasien JKN-KIS dan umum beserta pendapatan di setiap unit penghasil, sebagai berikut :  |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    |   | <p>a. Menghitung konstanta Remunerasi di masing-masing unit penghasil :</p> $\frac{1}{[(Jml\ Tenaga\ Medis\ x\ 9) + (Jml\ Tenaga\ Paramedis,\ Apoteker,\ Tenaga\ Kesehatan\ lain\ x\ 3) + (Jml\ Tenaga\ administrasi\ dan\ lainnya\ x\ 1)]} \times ARUP *$ <p>Keterangan: *Alokasi Remunerasi Unit Penghasil</p>  |
|    |   | <p>b. Menghitung alokasi Remunerasi masing-masing jenis ketenagaan di unit penghasil :</p> <p>Tenaga Medis:<br/>(Jumlah tenaga medis x konstanta Remunerasi)</p> <p>Tenaga Paramedis, Apoteker dan tenaga kesehatan lain:<br/>(Jumlah Tenaga Paramedis, Apoteker dan tenaga kesehatan lain x Konstanta Remunerasi)</p> <p>Tenaga Administrasi dan lainnya:<br/>(Jumlah tenaga administrasi x konstanta Remunerasi)</p> <p>c. Menghitung Remunerasi petugas di masing-masing unit penghasil :</p> $\frac{Jumlah\ shift\ Piket\ Pelayanan\ dalam\ bulan\ bersangkutan}{Jumlah\ Total\ Shift\ Piket\ pelayanan\ dalam\ bulan\ bersangkutan} \times Alokasi\ Remunerasi\ ketenagaan\ terkait$ |
| 35 | Kolom 28 (Variabel Kinerja pejabat pengelola BLUD)  | = Besaran Remunerasi dari Variabel Kinerja Pejabat pengelola BLUD yang diterima oleh pejabat Pengelola BLUD   |
| 36 | Kolom 29 (Jumlah total poin perorang dari variabel 1 s/d 13 (kinerja pegawai BLUD))                 | = (Jumlah Total Poin perorang hasil penjumlahan masing-masing poin dari Variabel 1 s/d 13)  |
| 37 | Kolom 30 (Jumlah total poin perorang dari variabel 1 s/d 13 setelah dikoreksi prosentase kehadiran) | = (Jumlah Total Poin perorang hasil penjumlahan masing-masing poin dari Variabel 1 s/d 13) x Prosentase Kehadiran   |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 38 | Kolom 31 (Remunerasi perorang sebelum pajak) | $= \frac{\text{Jumlah total poin perorang pada kolom 30}}{\text{Jumlah total poin seluruh pegawai pada kolom 30}} \times \text{Alokasi remunerasi pegawai BLUD} + \text{Jumlah remunerasi perorang pada kolom 27} + \text{Jumlah remunerasi perorang pada kolom 28}$ |
| 39 | Kolom 32 (% pajak)                           | Diisi dengan % pemotongan pajak berdasarkan jenis ketenagaan dan atau golongan, sesuai ketentuan perundangan   |
| 40 | Kolom 33 (Nominal pajak)                     | Diisi dengan nominal pemotongan pajak berdasarkan jenis ketenagaan dan atau golongan, sesuai ketentuan perundangan   |
| 41 | Kolom 34 (Remunerasi perorang setelah pajak) | = (jumlah remunerasi pada kolom 31 - jumlah nominal pemotongan pajak pada kolom 33)  |
| 42 | Kolom 35 (Tanda tangan)                      | Diisi tanda tangan oleh masing-masing pejabat pengelola dan pegawai BLUD   |

*Bu* BUPATI KARANGASEM, *20*



f I GEDE DANA