



BUPATI JEMBER  
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI JEMBER  
NOMOR 45 TAHUN 2023

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI JEMBER,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin ketersediaan layanan yang bermutu kepada masyarakat dan kepastian hukum akibat perkembangan peraturan perundang-undangan mengenai Badan Layanan Umum Daerah, diperlukan pedoman bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember dan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Kabupaten Jember dalam pengelolaan remunerasi Badan Layanan Umum Daerah sesuai ketentuan;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi pada Badan Pelayanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
5. 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);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4502), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
10. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1300);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 1 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kabupaten Jember (Berita Daerah Kabupaten Jember Tahun 2009 Nomor 1);
12. Peraturan Bupati Jember Nomor 50 Tahun 2021 tentang Pembentukan Unit Teknis Daerah Pusat Kesehatan

- Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jember (Berita Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021 Nomor 50);
13. Peraturan Bupati Jember Nomor 13 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan fungsi Serta tata kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember (Berita Daerah Kabupaten Jember Tahun 2023 Nomor 13);

### **MEMUTUSKAN :**

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

### **BAB I**

### **KETENTUAN UMUM**

#### **Pasal 1**

Dalam Keputusan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Jember.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Jember.
3. Bupati adalah Bupati Jember.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kesehatan.
5. Kepala Perangkat daerah adalah Kepala Perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kesehatan.
6. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.
7. Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya

- disingkat BLUD UPTD Puskesmas adalah Pusat Kesehatan Masyarakat yang telah menerapkan pola pengelolaan keuangan BLUD sesuai ketentuan.
8. Jaringan Puskesmas meliputi Puskesmas Pembantu, Puskesmas Keliling, Pondok Bersalin Desa (Polindes), dan Pondok Kesehatan Desa.
  9. Remunerasi adalah suatu bentuk imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
  10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
  11. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD non ASN setiap bulan.
  12. Tunjangan tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan.
  13. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji/ Honorarium, yang diterima oleh Pejabat Pengelola BLUD dan pegawai BLUD.
  14. Pegawai BLUD adalah Pegawai Negeri Sipil dan/atau tenaga profesional non Pegawai Negeri Sipil yang mendukung kinerja BLUD sesuai dengan kebutuhan BLUD.
  15. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

#### Pasal 2

Pemberian remunerasi pada BLUD UPTD Puskesmas ini mempunyai maksud untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai BLUD UPTD Puskesmas, serta untuk mewujudkan akuntabilitas, obyektivitas, dan kelayakan penghasilan pegawai.

## Pasal 3

Pemberian Remunerasi pada BLUD UPTD Puskesmas diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan dasar hukum sebagai pedoman pemberian remunerasi pada BLUD UPTD Puskesmas di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

## BAB II

## RUANG LINGKUP

## Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini mengatur tentang remunerasi pada BLUD UPTD Puskesmas yang meliputi sebagai berikut :

- a. Prinsip remunerasi;
- b. Komponen remunerasi;
- c. Indeks skor individu; dan
- d. Pelaksanaan sistem remunerasi.

## BAB III

## PRINSIP REMUNERASI

## Pasal 5

Pengaturan remunerasi dalam Peraturan Bupati ini mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran dan kinerja serta memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

## BAB IV

## KOMPONEN REMUNERASI

## Pasal 6

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa :

- a. Gaji;
- b. Insentif.

## Pasal 7

- (1) Remunerasi diberikan setiap bulan kepada :
  - a. Pejabat Pengelola BLUD; dan
  - b. Pegawai BLUD.
- (2) Pejabat Pengelola BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas :
  - a. pemimpin;
  - b. pejabat keuangan; dan
  - c. pejabat teknis.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Remunerasi berupa gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a diberikan kepada :
  - a. Pejabat Pengelola BLUD yang tidak berkedudukan sebagai ASN; dan
  - b. Pegawai BLUD yang tidak berkedudukan sebagai ASN.
- (5) Remunerasi dalam bentuk Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b diberikan sesuai ketentuan kepada pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD.
- (6) Pemberian remunerasi ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD.

## Pasal 8

Pemberian Remunerasi berupa insentif kepada pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam dalam Pasal 6 huruf b dilakukan menggunakan formula perhitungan sesuai ketentuan yang tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

**BAB IV**  
**INDEKS SKOR INDIVIDU**

**Pasal 9**

- (1) Pengaturan remunerasi dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
- a. pengalaman dan masa kerja;
  - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
  - c. resiko kerja;
  - d. tingkat kegawatdaruratan;
  - e. jabatan yang disandang;
  - f. tanggung jawab program;
  - g. beban lebih;
  - h. hasil/capaian kinerja; dan
  - i. kehadiran.
- (2) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), 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.

**Bagian Kesatu**  
**Pengalaman dan Masa Kerja**

**Pasal 10**

- (1) Pengalaman kerja dihitung lama pegawai berkerja pada posisi yang sama.
- (2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a dihitung secara linier dengan penambahan setiap tahun.
- (3) Perhitungan masa kerja berpedoman pada Data Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan.



- (4) Pegawai mutasi dari luar kabupaten, dari rumah sakit daerah, dan dari dinas kesehatan serta dari instansi lain non kesehatan dihitung masa kerjanya sejak pindah ke puskesmas.

#### Bagian Kedua

#### Ketrampilan, Ilmu Pengetahuan dan Perilaku

#### Pasal 11

- (1) Ketrampilan dan ilmu pengetahuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) huruf b adalah pendidikan yang linier dengan pekerjaan sesuai dengan surat keputusan terbaru dari pejabat yang berwenang.
- (2) Pendidikan terakhir pegawai disesuaikan berdasarkan surat keputusan dari pejabat berwenang.
- (3) Perilaku diukur berdasarkan pada :
- Kedisiplinan;
  - Loyalitas;
  - Tanggungjawab; dan
  - Motivasi kerja.

#### Bagian Ketiga

#### Risiko Kerja

#### Pasal 12

- (1) Risiko kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) huruf c merupakan penilaian pegawai berdasarkan penilaian risiko akibat kerja.
- (2) Penilaian risiko akibat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdampak pada :
- Kesehatan;
  - Keselamatan;
  - Keuangan dalam menjalankan tugasnya; dan/atau
  - risiko hukum.
- (3) Semakin tinggi risiko pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka penilaian resiko akibat kerja akan semakin tinggi nilai skornya.

Bagian Keempat  
Tingkat Kegawatdaruratan

Pasal 13

Kegawatdaruratan, sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) huruf d, merupakan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung.

Bagian Kelima  
Jabatan yang disandang

Pasal 14

- (1) Jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) huruf e, merupakan jabatan formal.
- (2) Jabatan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan fungsional sesuai nomenklatur yang ada dalam BLUD Puskesmas.

Bagian Keenam  
Tanggung Jawab Program

Pasal 15

Tanggungjawab Program sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) huruf f merupakan tugas tambahan terkait dengan pelaksanaan program dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi.

Bagian Ketujuh  
Beban Lebih

Pasal 16

Beban Lebih sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) huruf g terkait dengan banyak dan besarnya peran dalam pelaksanaan program Organisasi.

Bagian Kedelapan  
Hasil / Capaian Kinerja

## Pasal 17

- (1) Kinerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1) huruf h, adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dan program dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelaksanaan penilaian kinerja ditetapkan dengan peraturan Pemimpin BLUD.

Bagian Kesembilan  
Kehadiran

## Pasal 18

- (1) Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i, merupakan penilaian atas kehadiran di Puskesmas.
- (2) Nilai kehadiran dihitung dari jumlah akumulasi kehadiran dalam satu bulan serta ketepatan waktu tiba dan pulang.
- (3) Penalti kehadiran merupakan penilaian atas ketidakhadiran di Puskesmas.
- (4) Seluruh penalti kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) jumlahnya diakumulasikan dalam satu bulan.
- (5) Jumlah akumulasi ketidakhadiran dalam satu bulan akan mengurangi nilai insentif secara proporsional.
- (6) Pegawai Non ASN yang sudah mendapatkan gaji tetap dari APBD hanya dapat di berikan skor insentif pada point Prosentase Kehadiran, Beban lebih dan Penalti kehadiran.
- (7) Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (6) meliputi:
  - a. Dokter rawat inap standart;
  - b. Perawat Pondok kesehatan desa;
  - c. Sopir Ambulance desa/puskesmas keliling; dan
  - d. Dokter magang (internship).

BAB VI  
PELAKSANAAN SISTEM REMUNERASI

## Pasal 19

- (1) Setiap penerima remunerasi dikenakan pajak penghasilan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Bendahara pengeluaran BLUD UPTD Puskesmas wajib melakukan penatausahaan keuangan remunerasi dengan baik, tertib dan benar sesuai pedoman pengelolaan keuangan daerah.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

## Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Jember.

Ditetapkan di Jember  
pada tanggal 28 April 2023

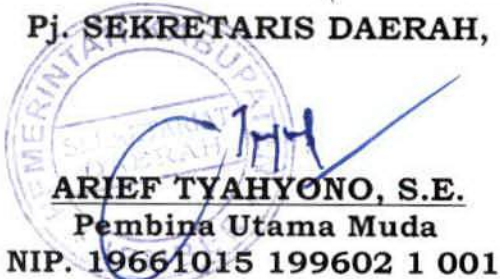
**BUPATI JEMBER,**

Ttd

**HENDY S**

Diundangkan di Jember  
pada tanggal 28 April 2023

**Pj. SEKRETARIS DAERAH,**

  
**ARIEF TYAHYONO, S.E.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19661015 199602 1 001



Tabel 2 : Dasar Perhitungan Skor Tanggungjawab/Jabatan

No	Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan	Skor
1	Pemimpin BLUD	200
2	Pejabat Keuangan	100
3	Pejabat Teknis	100
4	Penanggungjawab UKP, UKM dan Mutu	80
5	Koordinator Kepegawaian	80
6	Bendahara penerimaan / pengeluaran	70
7	Ketua SPI	70
8	Pengurus Barang	70
9	Kepala Unit Pelayanan	60
10	Koordinator program	60
11	Anggota SPI/Mutu	50
12	Pelaksana	25

Tabel 3 : Dasar Perhitungan Skor Tanggungjawab Program

No	Dasar Perhitungan	Skor
1	PJ 1 Program	10
2	PJ 2 Program	20
3	PJ 3 Program	25
4	PJ >3 Program	35
5	Pimpinan BLUD	50

Tabel 4 : Dasar Perhitungan Skor Risiko Kerja

No	Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan	Skor
1	Pemimpin BLUD	150
2	Pejabat Keuangan	50
3	Pejabat Teknis	50
4	Bendahara penerimaan / pengeluaran	35
5	Laboratorium	30
6	Rawat Jalan	30
7	Rawat Inap	30
8	Farmasi	25
9	Gizi	20
10	Promkes/kesling	20
11	Rekam Medis	20
12	Administrasi	15
13	Cleaning Service	15
14	Satpam	10

Tabel 5 : Dasar Perhitungan Skor Kegawatdaruratan

No.	Dasar Perhitungan Tingkat Kegawatan	Skor
1	ADMINISTRASI: a. Staf administrasi perkantoran	10

	b. Staf administrasi dan keuangan (Staf PPTK, P-care, Pengurus Barang, Kepala TU) c. Petugas di bagian : Sterilisasi, Laundry, Sanitasi, Petugas Keamanan, petugas kebersihan dll	
2	UGD/TINDAKAN MEDIS : a. Dokter Umum, dokter Gigi, b. Perawat, Bidan	20
3	PELAYANAN KLINIS : a. Petugas pelayanan klinis di : Rawat inap, rawat jalan, Farmasi, sopir ambulans b. Petugas pelayanan klinis di : Laboratorium, Radiologi	20

Tabel 6 : Dasar Perhitungan Skor Masa Kerja

No	Keterangan	Skor
1	Masa kerja ditentukan berdasarkan SK berkala terakhir bagi ASN, sedangkan untuk Non ASN dihitung berdasarkan akumulasi masa kerja mulai pada kontrak pertama. Untuk kelebihan masa kerja sampai dengan 6 (enam) bulan akan dibulatkan ke bawah, sedangkan kelebihan masa kerja di atas 6 bulan akan dibulatkan ke atas. Skor indeks untuk masa kerja adalah setiap 1 tahun dihitung 0,5 poin.	0,5

Tabel 7 : Dasar Perhitungan Skor Beban Lebih

No	Dasar Perhitungan	Skor
1	Lembur > 1 kali	15
2	Lembur 1 kali	5

Lembur dilaksanakan atas perintah pemimpin BLUD dan dilakukan diluar jam Dinas

Tabel 8 : Dasar Perhitungan Skor Penalti Kedisiplinan

No.	Dasar Perhitungan	Skor
1.	Bagi pegawai yang terlambat masuk kerja atau pulang cepat sesuai aturan yang berlaku dikenakan penalti kehadiran 2 (dua) poin untuk setiap keterlambatan atau pulang cepat	-2
2.	Bagi pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang cepat sesuai aturan yang berlaku dikenakan penalti kehadiran 3 (tiga) poin	-3
3.	Bagi pegawai yang tidak hadir/tidak masuk kerja dikenakan penalti kehadiran 4 (empat) poin untuk setiap ketidakhadiran	-4
4.	Bagi pegawai yang ijin tidak masuk kerja karena alasan penting maksimum tiga hari kerja tidak dikenakan penalti kehadiran	-

5.	Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/tidak hadir karena sakit harus disertai surat keterangan dokter (maksimal 3 hari) dan bagi yang bersangkutan tidak ada pengurangan poin	-
6.	Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/tidak hadir karena penugasan dari Pimpinan Puskesmas yang disertai surat tugas bagi yang bersangkutan tidak ada pengurangan poin	-
7.	Bagi pegawai yang mengambil cuti tahunan atau cuti besar, maka yang bersangkutan mendapatkan nilai poin sebesar nilai proporsional berdasarkan jumlah kehadiran yang dihitung sejak awal bulan sampai dengan yang bersangkutan mengambil cuti.	-

Tabel 9 : Dasar Perhitungan Skor Kinerja

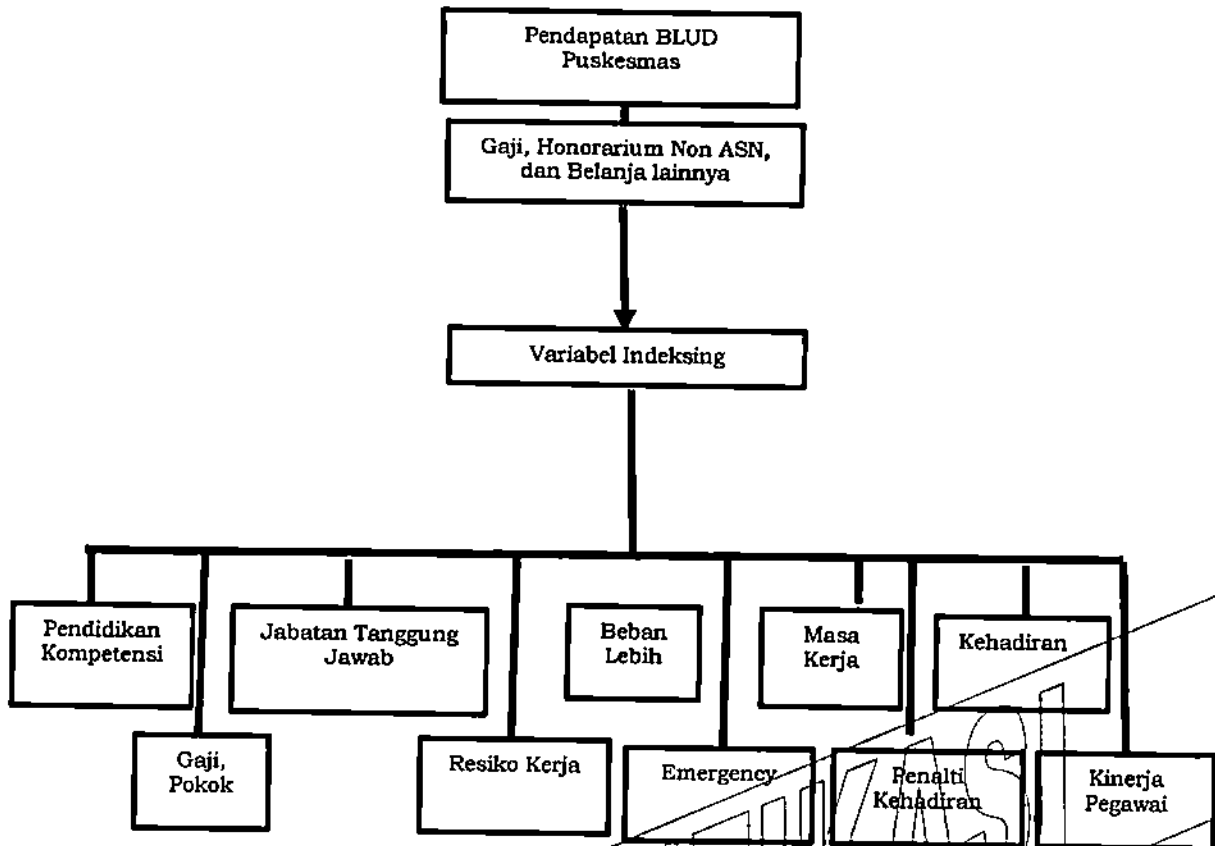
No.	Dasar Perhitungan	Skor
1.	<p>a. <b>Loyalitas (kepatuhan)</b>, penilaian terdiri dari :</p> <p>1) Bila selalu patuh dengan aturan dan kebijakan di BLUD Puskesmas serta kebijakan yang dikeluarkan oleh SKPD/instansi yang lebih tinggi,serta dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh Pimpinan dengan tepat waktu</p> <p>2) Kadang-kadang tidak patuh dengan aturan dan kebijakan di Puskesmas serta kebijakan yang dikeluarkan oleh SKPD/instansi yang lebih tinggi, serta pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya kadang tidak diselesaikan dengan baik dan kadang terlambat</p> <p>3) Lebih sering tidak patuh dengan aturan dan kebijakan di Puskesmas serta kebijakan yang dikeluarkan oleh SKPD/instansi yang lebih tinggi, serta sering tidak selesai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya</p>	<p>31-50</p> <p>16-30</p> <p>1-15</p>
2.	<p>b. <b>Tanggung jawab</b>, penilaian terdiri dari :</p> <p>1) Bila memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tupoksi yang diberikan kepada pegawai dan hasil pekerjaan selesai dan dilaksanakan serta diarsipkan dengan baik</p> <p>2) Kadang-kadang tidak bertanggungjawab terhadap tupoksi yang diberikan kepada pegawai dan hasil pekerjaan selesai namun tidak diarsipkan dengan baik</p> <p>3) Lebih sering tidak bertanggungjawab terhadap tupoksi yang diberikan kepada pegawai dan Pekerjaan tidak selesai dan tidak diarsipkan dengan baik</p>	<p>31-50</p> <p>16-30</p> <p>1-15</p>
3.	<p>c. <b>Motivasi kerja</b>, penilaian terdiri dari :</p> <p>1) Pegawai memiliki motivasi kerja tinggi, memiliki kemampuan dalam melakukan advokasi dan koordinasi dengan lintas program dan lintas sektor</p>	<p>31-50</p> <p>16-30</p>



	<p>serta pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya untuk mendukung pelaksanaan tugas</p> <p>2) Pegawai memiliki motivasi kerja biasa, memiliki kemampuan melakukan koordinasi dengan baik, tetapi kurang bisa menciptakan iklim kerja yang kondusif dan harmonis dengan sesama mitra dalam pelaksanaan tugas</p> <p>3) Pegawai memiliki motivasi kerja rendah, kurang mempunyai kemampuan dalam melakukan koordinasi dengan berbagai pihak, kurang bisa menciptakan iklim kerja yang kondusif serta Kadang-kadang menimbulkan kekacauan.</p>	1-15
--	--	------

AUTENTIFIKASI

### C.SKEMA REMUNERASI



#### Keterangan :

1. Prosentase Insentif Jasa Pelayanan dari sumber pendapatan BLUD maksimal sebesar 90% X dari cash flow dengan mempertimbangkan keuangan BLUD.
2. Penetapan nilai indeks kompetensi dinilai dari Pendidikan Formal terakhir yang tercantum dalam SK Terakhir PNS.
3. Penetapan nilai indeks Risiko, dan Emergensi sesuai risiko jabatan atau pekerjaan dan tingkat kegawatdaruratan di masing-masing unit kerja
4. Penetapan nilai indeks jabatan, sesuai jabatan terakhir yang ditetapkan dalam Surat Keputusan.
5. Penetapan nilai indeks kinerja, didasarkan pada penilaian Pemimpin BLUD setiap akhir bulan.
6. Penetapan nilai indeks beban lebih sesuai penilaian Pemimpin BLUD UPTD Puskesmas.

7. Penetapan nilai indek kehadiran sesuai jumlah hadir di Puskesmas dalam satu bulan.
8. Penetapan nilai indek penalti ketidakhadiran berdasarkan ketidakhadiran pegawai dalam satu bulan kerja.

**BUPATI JEMBER,**

Ttd

**HENDY S**

**Pj. SEKRETARIS DAERAH,**



**ARIEF TYAHYONO, S.E.**

**Pembina Utama Muda**

**NIP. 19661015 199602 1 001**

**AUTENTIFIKASI**