



BUPATI KARAWANG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI KARAWANG
NOMOR 97 TAHUN 2020

TENTANG

REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI PADA
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN
MASYARAKAT DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN
KARAWANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARAWANG,

- Menimbang : a. bahwa pemberian remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang merupakan salah satu wujud dalam rangka meningkatkan mutu, kualitas, profesionalitas, dan akuntabilitas serta optimalisasi kinerja Pejabat Pengelola dan Pegawai dalam pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat, pada prinsipnya telah diatur dengan Peraturan Bupati Karawang Nomor 100 Tahun 2018 tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat, namun dalam pelaksanaannya dinilai sudah tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pengaturan remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, sehingga perlu diganti;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan kepastian hukum, perlindungan hukum dan mendukung efektifitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas serta tertib administrasi dalam pelaksanaan pemberian remunerasi terhadap Pejabat Pengelola dan Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebagaimana dimaksud dalam huruf a, mengacu pada ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, maka pengaturan mengenai pemberian remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, diatur dengan Peraturan Bupati;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
 4. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4431);
 5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
 6. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);

7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
8. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5266);
9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
10. 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 beberapakali diubah 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);
11. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
12. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
13. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 307, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5612);

14. 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 Nomor 5340);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2009 tentang Pekerjaan Kefarmasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5044);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5942);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6264);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 144);

21. Peraturan Pemerintah Nomor 67 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 173, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6391);
22. Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 81);
23. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 Tentang Pelayanan Kesehatan Pada Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1400), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 99 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 Tentang Pelayanan Kesehatan Pada Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 15);
24. 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 2018 Nomor 157);
25. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 589);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
27. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 912);
28. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);

29. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046);
30. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Susunan dan Kedudukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2016 Nomor 14);
31. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2017 Nomor 1);
32. Peraturan Bupati Karawang Nomor 29 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2018 Nomor 29).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN KARAWANG.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Karawang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Bupati adalah Bupati Karawang.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Karawang.
6. Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang yang selanjutnya disebut Dinas adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kesehatan.

7. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang yang selanjutnya disebut Kepala Dinas adalah pimpinan Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
8. 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.
9. Pelayanan Kesehatan Puskesmas yang selanjutnya disebut dengan Pelayanan Kesehatan adalah upaya yang diberikan oleh Puskesmas kepada masyarakat, mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pencatatan, dan pelaporan yang dituangkan dalam suatu sistem.
10. Upaya Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat UKM adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat.
11. Upaya Kesehatan Perseorangan yang selanjutnya disingkat UKP adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan.
12. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh Puskesmas sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
13. Pejabat Pengelola BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah Pegawai Negeri Sipil yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLUD Puskesmas, yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis yang diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
14. Pemimpin BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pemimpin adalah Kepala Puskesmas sebagai Pimpinan Puskesmas yang berkedudukan dan berfungsi sebagai penanggungjawab atas seluruh penyelenggaraan kegiatan, pembinaan kepegawaian, pengelolaan keuangan, dan pengelolaan bangunan, prasarana, dan peralatan di lingkungan BLUD Puskesmas.
15. Pejabat Keuangan BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pejabat Keuangan adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab keuangan BLUD Puskesmas.
16. Pejabat Teknis BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pejabat Teknis adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab teknis di bidang masing-masing pada BLUD Puskesmas.

17. Pegawai BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan/atau Tenaga Profesional lainnya yang mendukung kinerja BLUD Puskesmas sesuai dengan kebutuhan BLUD Puskesmas.
18. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
19. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
20. Tenaga Profesional Lainnya yang selanjutnya disebut Tenaga Profesional adalah Pegawai di lingkungan BLUD Puskesmas yang berstatus bukan sebagai PNS yang mempunyai keahlian khusus di bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan dan telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, diangkat, dan diberhentikan oleh Pemimpin guna memenuhi kebutuhan ketenagaan dan mendukung kinerja BLUD Puskesmas yang belum atau tidak terpenuhi dalam pengadaan PNS.
21. Pejabat Keuangan BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pejabat Keuangan adalah Kepala Tata Usaha sebagai Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab keuangan BLUD Puskesmas.
22. Pejabat Teknis BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Pejabat Teknis adalah Penanggung Jawab sebagai Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab teknis di bidang masing-masing BLUD Puskesmas.
23. Pelaksana Program adalah Petugas Pelaksana Program pada BLUD Puskesmas.
24. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah yang selanjutnya disingkat PPKD adalah Kepala Perangkat Daerah Pengelola Keuangan Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
25. Bendahara Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BUD adalah PPKD yang bertindak dalam kapasitas sebagai BUD.
26. Analisis Jabatan adalah pemeringkatan jabatan yang mencerminkan kompleksitas pekerjaan dan standar kompetensi berdasarkan beberapa faktor penimbang, yang menghasilkan penetapan nilai jabatan dan harga jabatan yang dibuat dalam tabel.
27. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan dan digunakan sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan.

28. Evaluasi Jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai factor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan.
29. Nilai Jabatan adalah hasil perolehan nilai dari evaluasi jabatan.
30. Posisi jabatan adalah pengalaman dan masa kerja, resiko kerja Jabatan yang disandang.
31. Kinerja Pegawai adalah ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku, tingkat kedaruratan, dan hasil capaian kinerja.
32. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai setiap bulan.
33. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, yang diterima oleh Pemimpin setiap bulan.
34. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai.
35. Bonus atas Prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap, dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai setelah BLUD Puskesmas memenuhi syarat tertentu.
36. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas.
37. Pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus sebagai PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
38. Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.
39. Dokter dan dokter gigi adalah dokter, dokter spesialis, dokter gigi, dan dokter gigi spesialis lulusan pendidikan kedokteran atau kedokteran gigi baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
40. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
41. Tenaga Kefarmasian adalah tenaga yang melakukan Pekerjaan Kefarmasian, yang terdiri atas Apoteker dan Tenaga Teknis Kefarmasian.
42. Tenaga Teknis Kefarmasian adalah tenaga yang membantu Apoteker dalam menjalani Pekerjaan Kefarmasian, yang terdiri atas Sarjana Farmasi, Ahli Madya Farmasi, Analis Farmasi, dan Tenaga Menengah Farmasi/Asisten Apoteker.

43. Apoteker adalah sarjana farmasi yang telah lulus sebagai Apoteker dan telah mengucapkan sumpah jabatan Apoteker.
44. Perekam Medis adalah seorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
45. Radiografer adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan teknik radiodiagnostik dan radioterapi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
46. Refraksionis Optisien atau Optometris adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan refraksi optisi atau optometri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
47. Tenaga Gizi adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan di bidang gizi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
48. Pendapatan BLUD Puskesmas selanjutnya disebut Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk Kas dan tagihan BLUD Puskesmas yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.
49. Rekening Kas BLUD Puskesmas yang selanjutnya disebut Rekening Kas adalah rekening tempat penyimpanan uang BLUD Puskesmas yang dibuka oleh Pemimpin pada bank yang ditunjuk oleh Bupati, untuk menampung seluruh penerimaan pendapatan dan pembayaran pengeluaran BLUD Puskesmas.
50. Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Renstra adalah dokumen perencanaan BLUD Puskesmas untuk periode 5 (lima) tahunan yang memuat visi, misi, program strategis, pengukuran pencapaian kinerja dan arah kebijakan operasional BLUD Puskesmas.
51. Rencana Bisnis dan Anggaran yang selanjutnya disingkat RBA adalah dokumen rencana anggaran tahunan BLUD Puskesmas, yang disusun dan disajikan sebagai bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran Perangkat Daerah.
52. Jaminan Kesehatan Nasional yang selanjutnya disingkat JKN adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.
53. Dana Kapitasi adalah besaran pembayaran per-bulan yang dibayar dimuka kepada BLUD Puskesmas sebagai Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.
54. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
55. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Karawang yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk dijadikan sebagai pedoman/acuan bagi BLUD Puskesmas dalam rangka pelaksanaan pemberian remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai di lingkungan BLUD Puskesmas.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan hukum serta mendukung efektifitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas, serta tertib administrasi dalam rangka pelaksanaan pemberian remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai di lingkungan BLUD Puskesmas.

BAB II
REMUNERASI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 3

Remunerasi diberikan kepada:

- a. Pejabat Pengelola; dan
- b. Pegawai.

Pasal 4

- (1) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, berasal dari PNS.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. Pemimpin;
 - b. Pejabat Keuangan; dan
 - c. Pejabat Teknis.
- (3) Pemimpin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan Kepala Puskesmas.
- (4) Pejabat Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan Kepala Tata Usaha.
- (5) Pejabat Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, merupakan Penanggung Jawab.
- (6) Penanggung Jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (5), terdiri atas:
 - a. Penanggung Jawab UKM dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat;
 - b. Penanggung Jawab UKP, Kefarmasian, dan Laboratorium;
 - c. Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Puskesmas;

- d. Penanggung Jawab Bangunan, Prasarana, dan Peralatan Puskesmas; dan
- e. Penanggung Jawab Mutu.

Pasal 5

- (1) Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, berasal dari:
 - a. PNS;
 - b. PPPK; dan/atau
 - c. Tenaga Profesional lainnya.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. Tenaga Kesehatan; dan
 - b. Tenaga Non Kesehatan.
- (3) Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, terdiri atas:
 - a. Tenaga Medis; dan
 - b. Tenaga Kesehatan lainnya.
- (4) Tenaga Medis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, terdiri atas:
 - a. Dokter Spesialis;
 - b. Dokter Umum; dan/atau
 - c. Dokter Gigi.
- (5) Tenaga Kesehatan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, terdiri atas:
 - a. Perawat;
 - b. Bidan;
 - c. Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku;
 - d. Tenaga Sanitasi Lingkungan;
 - e. Tenaga Ahli Gizi/*Nutrisionis*;
 - f. Tenaga Apoteker dan/atau Tenaga Teknis Kefarmasian;
 - g. Ahli Teknologi Laboratorium Medik;
 - h. Epidemiologi Kesehatan; dan
 - i. Radiografer.
- (6) Tenaga Non Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, terdiri atas:
 - a. Petugas Administrasi;
 - b. Petugas Kebersihan;
 - c. Petugas Keamanan;
 - d. Petugas/Sopir Ambulans; dan
 - e. Tenaga Non Kesehatan lainnya sesuai dengan kebutuhan BLUD Puskesmas.

Bagian Kedua
Prinsip

Pasal 6

- (1) Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme, dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD Puskesmas;
 - b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
 - c. kepatutan dan kewajaran, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
 - d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian remunerasi dapat memperhatikan indeks harga Daerah/wilayah.

Bagian Ketiga
Komponen

Paragraf 1
Umum

Pasal 7

Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, diberikan dalam komponen:

- a. Gaji;
- b. Tunjangan Tetap;
- c. Insentif;
- d. Bonus atas Prestasi;
- e. Pesangon; dan/atau
- f. Pensiun.

Pasal 8

Selain Komponen Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, komponen remunerasi dapat berupa:

- a. Remunerasi Bulan Ketiga Belas;
- b. Tunjangan Hari Raya;
- c. Uang Lembur; dan
- d. Uang Makan.

Paragraf 2
Gaji

Pasal 9

Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, diberikan kepada Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.

Pasal 10

- (1) Gaji bagi Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan Pegawai yang berstatus sebagai PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a, merupakan Gaji dan Tunjangan sebagai PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai PNS.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bersumber dari APBD.

Pasal 11

- (1) Gaji bagi Pegawai yang berasal dari PPPK dan/atau Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dan huruf c, bersumber dari Pendapatan.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bersumber dari APBD dalam hal diamanatkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Besaran Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.
- (4) Besaran Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dengan memperhatikan jenis ketenagaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2).

Paragraf 3
Tunjangan Tetap

Pasal 12

Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b, diberikan kepada Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.

Pasal 13

- (1) Tunjangan Tetap bagi Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a, diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai PNS.
- (2) Selain Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bagi Pemimpin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a, dapat diberikan Tunjangan Tetap berupa:
 - a. Tunjangan Transportasi; dan/atau
 - b. Tunjangan Perumahan.

- (3) Tunjangan Transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada Pemimpin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a, dalam hal tidak mendapatkan fasilitas kendaraan dinas.
- (4) Tunjangan Perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada Pemimpin dalam hal tidak mendapatkan fasilitas rumah dinas/rumah jabatan.
- (5) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bersumber dari Pendapatan.

Pasal 14

- (1) Tunjangan Tetap bagi Pegawai yang berasal dari PPPK dan/atau Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dan huruf c, dapat berupa:
 - a. Jaminan Kesehatan; dan
 - b. Jaminan Ketenagakerjaan.
- (2) Pemberian Tunjangan Tetap berupa Jaminan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan dengan mengikutsertakan pada Program Jaminan Kesehatan.
- (3) Pemberian Tunjangan Tetap berupa Jaminan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan dengan mengikutsertakan pada Program Jaminan Ketenagakerjaan.
- (4) Program Jaminan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), berupa:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 - b. Jaminan Hari Tua;
 - c. Jaminan Pensiun; dan
 - d. Jaminan Kematian.
- (5) Pemberian Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai BPJS.

Paragraf 4 Insentif

Pasal 15

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c, diberikan kepada Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.
- (2) Pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dihitung berdasarkan sistem remunerasi dan indikator penilaian.
- (3) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan.

- (4) Selain bersumber dari Pendapatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat bersumber dari APBN dan/atau APBD dalam hal diamanatkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Besaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.

Pasal 16

- (1) Sistem remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2), terdiri atas:
 - a. pembayaran untuk jabatan (*Pay for Position*);
 - b. pembayaran untuk kinerja (*Pay for Performance*); dan
 - c. pembayaran untuk perorangan (*Pay for People*).
- (2) Pembayaran untuk jabatan (*pay for position*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan penghargaan pelaksanaan pekerjaan untuk mendorong dan menghargai berlangsungnya kewajiban pelaksanaan proses bekerja.
- (3) Pembayaran untuk kinerja (*pay for performance*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan penghargaan kinerja yang bertujuan untuk mendorong motivasi perwujudan kinerja, yang disesuaikan dengan pencapaian target kinerja dan diberikan sebagai penghargaan atas capaian kinerja individu.
- (4) Pembayaran untuk perorangan (*pay for people*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan program perlindungan keamanan, fasilitas untuk mendukung kenyamanan dan kesejahteraan yang ditetapkan dengan kriteria yang bersifat individual, yang disesuaikan dengan kondisi perorangan/individu.

Pasal 17

- (1) Indikator Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2), bagi Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (2) Indikator Penilaian sebagaimana dimaksud Pasal 15 ayat (2), bagi Pemimpin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a, selain Indikator Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempertimbangkan faktor:
 - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
 - b. pelayanan sejenis;
 - c. kemampuan pendapatan; dan
 - d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat.

Pasal 18

Remunerasi bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b dan huruf c, ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Remunerasi bagi Pemimpin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a.

Pasal 19

Rumusan dan perhitungan besaran insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Pasal 17, dan Pasal 18 tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 5

Bonus Atas Prestasi

Pasal 20

- (1) Bonus atas Prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c, diberikan kepada Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.
- (2) Pemberian Bonus atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bersumber dari Pendapatan.
- (3) Pemberian Bonus atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan mempertimbangkan keberlanjutan layanan dan upaya peningkatan layanan.
- (4) Pemberian Bonus atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan setelah BLUD Puskesmas memenuhi syarat tertentu.
- (5) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), terdiri atas:
 - a. hasil penilaian tata kelola BLUD Puskesmas tahun dasar pemberian bonus atas prestasi paling rendah dikategori “Baik”;
 - b. opini audit terhadap Laporan Keuangan BLUD Puskesmas tahun dasar perhitungan Bonus dan 1 (satu) tahun sebelumnya Wajar Tanpa Pengecualian, berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan;
 - c. Realisasi target Pendapatan tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi tercapai, dan realisasi Pendapatan berdasarkan laporan realisasi anggaran yang disahkan oleh BUD tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi mengalami peningkatan selama 2 (dua) tahun berturut-turut;
 - d. persentase realisasi belanja yang bersumber dari Pendapatan terhadap realisasi belanja keseluruhan BLUD Puskesmas paling rendah 80% (delapan puluh persen) pada tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi, kecuali dalam hal terdapat penugasan khusus yang mengakibatkan perubahan proporsi belanja; dan

- e. terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajiban.
- (6) Surplus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e merupakan selisih lebih antara Pendapatan yang bersumber dari APBN/APBD dengan belanja Pendapatan.
- (7) Tidak termasuk dalam perhitungan Pendapatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yaitu yang bersumber dari hibah.

Paragraf 6
Pesangon

Pasal 21

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d, diberikan kepada Pegawai yang berasal dari PPPK dan/atau Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dan huruf c.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa santunan purna jabatan dengan pengikutsertaan dalam Program Asuransi atau Tabungan Pensiun yang dibebankan premi atau iuran tahunannya ditanggung oleh BLUD Puskesmas.
- (3) Premi atau Iuran Tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan paling tinggi 25% (dua puluh lima persen) dari Gaji dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Pembayaran Premi atau Iuran Tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bersumber dari Pendapatan.
- (5) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.

Paragraf 7
Pensiun

Pasal 22

Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e, diberikan kepada Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai PNS.

Paragraf 8
Remunerasi Bulan Ketiga Belas

Pasal 23

- (1) Dalam hal Pemerintah memberikan Gaji bulan ketiga belas, BLUD Puskesmas dapat memberikan remunerasi bulan ketiga belas kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.

- (2) Remunerasi bulan ketiga belas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan paling tinggi 1 (satu) kali remunerasi yang telah dibayarkan pada bulan sebelum pembayaran remunerasi ketiga belas dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas.
- (3) Remunerasi ketiga belas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari:
 - a. APBD bagi Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a; dan
 - b. Pendapatan bagi Pegawai yang berasal dari PPPK dan/atau Tenaga Profesional lainnya.
- (4) Remunerasi bulan ketiga belas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.

Paragraf 9
Tunjangan Hari Raya

Pasal 24

- (1) Dalam hal Pemerintah memberikan Tunjangan Hari Raya, BLUD Puskesmas memberikan Tunjangan Hari Raya kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
- (2) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, yang sedang menjalani cuti diluar tanggungan Negara atau yang diperbantukan di luar instansi Pemerintah.
- (3) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bersumber dari:
 - a. APBD bagi Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a; dan
 - b. Pendapatan bagi Pegawai yang berasal dari PPPK dan/atau Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dan huruf c.
- (4) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.

Pasal 25

- (1) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran sesuai dengan Hari Raya yang dijadikan sebagai dasar pembayaran.
- (2) Dalam hal pada 1 (satu) tahun anggaran berjalan terdapat 2 (dua) Hari Raya yang sama, Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan lebih dari 1 (satu) kali yang dijadikan sebagai dasar pembayaran.
- (3) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) meliputi Gaji dan Insentif.

- (4) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan paling tinggi sebesar remunerasi 1 (satu) bulan pada bulan sebelum bulan Hari Raya dengan capaian *Key Performance Indicator* 100% (seratus persen).
- (5) Dalam hal remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) belum dapat dibayarkan sebesar yang seharusnya diterima, selisih kekurangan Tunjangan Hari Raya tetap dapat dibayarkan.

Pasal 26

Dalam hal terdapat kondisi tertentu yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, pemberian Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1), memperhatikan kebijakan pemberian Tunjangan Hari Raya yang dilakukan oleh Pemerintah.

Pasal 27

Pembayaran Tunjangan Hari Raya dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran BLUD Puskesmas, dan dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas.

Pasal 28

Dalam hal Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 memiliki jabatan rangkap pada BLUD Puskesmas, tunjangan Hari Raya diberikan salah satu yang jumlahnya paling besar.

Pasal 29

Tunjangan Hari Raya yang dibayarkan dari APBD dan/atau Pendapatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf a dan huruf b merupakan Objek Pajak Penghasilan yang ditanggung oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai yang bersangkutan.

Pasal 30

Pertanggungjawaban pembayaran Tunjangan Hari Raya kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) dilakukan secara terpisah dengan pertanggungjawaban pembayaran remunerasi bulanan.

Pasal 31

- (1) Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.
- (2) Keputusan Pemimpin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
 - a. mekanisme pembayaran Tunjangan Hari Raya;
 - b. besaran remunerasi yang dijadikan pembayaran Tunjangan Hari Raya; dan
 - c. waktu pembayaran Tunjangan Hari Raya.

Paragraf 10
Uang Lembur

Pasal 32

- (1) BLUD Puskesmas dapat memberikan uang lembur kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
- (2) Pemberian Uang Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai PNS; dan
 - b. Pegawai yang berasal dari PPPK dan/atau Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dan huruf c, dilaksanakan berdasarkan Keputusan Pimpinan, yang pemberiannya mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pemberian uang lembur kepada PNS dan besarnya paling tinggi setara dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud pada huruf a yang setingkat.
- (3) Uang lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari:
 - a. APBN atau APBD, bagi Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a; dan
 - b. Pendapatan bagi Pegawai yang berasal dari PPPK dan/atau Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dan huruf c.

Paragraf 11
Uang Makan

Pasal 33

- (1) BLUD Puskesmas dapat memberikan uang makan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
- (2) Uang makan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai PNS; dan
 - b. Pegawai yang berasal dari PPPK dan/atau Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dan huruf c, dilaksanakan berdasarkan Keputusan Pimpinan, yang pemberiannya mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pemberian tunjangan uang makan kepada PNS dan besarnya paling tinggi setara dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS yang setingkat.

- (3) Uang makan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari:
 - a. APBD bagi Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a; dan
 - b. Pendapatan bagi Pegawai yang berasal dari PPPK dan/atau Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dan huruf c.

Bagian Keempat Pengusulan dan Penetapan

Paragraf 1 Pengusulan

Pasal 34

- (1) Pimpinan mengajukan usulan remunerasi kepada Bupati melalui Kepala Dinas.
- (2) Usulan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berupa:
 - a. usulan remunerasi baru; dan/atau
 - b. usulan perubahan remunerasi.
- (3) Usulan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan dalam bentuk dokumen pengusulan yang disusun dan ditandatangani oleh Pimpinan.
- (4) Dokumen pengusulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun menggunakan sistematika yang tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) Dalam hal usulan remunerasi berupa usulan perubahan remunerasi, dapat dilakukan dengan memenuhi ketentuan terkait minimum jangka waktu pengajuan, besaran capaian kontrak kinerja, dan kesehatan keuangan BLUD Puskesmas.

Pasal 35

- (1) Kepala Dinas melakukan reviu atas dokumen pengusulan remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34.
- (2) Kepala Dinas menyampaikan usulan remunerasi disertai dokumen usulan remunerasi yang telah direviu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 36

- (1) Bupati melakukan penilaian terhadap Usulan Remunerasi yang disampaikan oleh Kepala Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35.
- (2) Untuk penilaian Usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat membentuk Tim Remunerasi.

- (3) Tim Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), beranggotakan berasal dari unsur:
 - a. Perangkat Daerah yang membidangi kegiatan BLUD Puskesmas;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi pengelolaan keuangan daerah;
 - c. Perguruan Tinggi; dan
 - d. Lembaga Profesi.
- (4) Pembentukan Tim Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2
Penetapan

Pasal 37

- (1) Bupati memberikan Persetujuan atau Penolakan terhadap Usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 atas dasar pertimbangan/rekomendasi dari Tim Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2).
- (2) Persetujuan terhadap Usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Bupati dalam Keputusan Bupati.
- (3) Penetapan terhadap usulan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat berupa penetapan kolektif.
- (4) Penetapan kolektif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara berjadwal pada bulan Februari dan bulan Agustus.
- (5) Penolakan terhadap usulan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan melalui surat oleh Sekretaris Daerah atas nama Bupati kepada Pemimpin melalui Kepala Dinas.

Pasal 38

- (1) Dalam hal usulan remunerasi berupa Bonus atas Prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d, pengajuan usulan dilakukan secara terpisah dari Usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34.
- (2) Proses pengajuan usulan remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 serta penilaian dan penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 berlaku mutatis muntadis terhadap ketentuan pengajuan usulan dan penetapan Bonus atas Prestasi.

BAB III
SUMBER PENDANAAN DAN ALOKASI ANGGARAN

Pasal 39

- (1) Pemberian remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, bersumber dari:
 - a. APBD; dan
 - b. Pendapatan.

- (2) Pemberian remunerasi yang bersumber dari APBD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, bagi Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a, berupa Gaji, dan Tunjangan Tetap, dialokasikan melalui Anggaran Belanja Tidak Langsung.
- (3) Pemberian remunerasi yang bersumber dari Pendapatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bagi Pegawai yang berasal dari PPPK dan/atau Tenaga Profesional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dan huruf c, berupa Gaji dan Tunjangan Tetap, dialokasikan melalui Anggaran Belanja Langsung.
- (4) Pemberian remunerasi yang bersumber dari Pendapatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bagi Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Pegawai yang berasal dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 berupa Insentif, Bonus atas Prestasi, Remunerasi Bulan Ketiga Belas, Tunjangan Hari Raya, Uang Lembur, dan Uang Makan, dialokasikan melalui Anggaran Belanja Langsung.
- (5) Pemberian remunerasi yang bersumber dari Pendapatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berasal dari Pendapatan:
 - a. Pelayanan Pasien Umum;
 - b. Pelayanan Pasien dengan Jaminan;
 - c. Dana Kapitasi JKN BPJS Kesehatan; dan
 - d. Pendapatan lain-lain yang sah.
- (6) Pemberian remunerasi yang bersumber dari Pendapatan Kapitasi JKN-BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c, dialokasikan paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari penerimaan Dana Kapitasi JKN-BPJS Kesehatan.

BAB IV MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 40

- (1) Pemimpin wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pemberian remunerasi.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pengusulan remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34.
- (3) Setiap tahun Pemimpin wajib menyusun Laporan Kinerja Pelayanan dan Laporan Kinerja Keuangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Bupati melalui Kepala Dinas.
- (5) Kepala Dinas menyampaikan Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB V KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 41

BLUD Puskesmas mengikutsertakan Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagai Peserta pada BPJS berdasarkan Program Jaminan Sosial yang diikuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

Remunerasi yang dibayarkan dari APBD dan/atau Pendapatan merupakan objek pajak penghasilan yang ditanggung oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai yang bersangkutan.

Pasal 43

Pengaturan Remunerasi yang diatur dalam Peraturan Bupati ini tidak berlaku bagi Pegawai yang bekerja didasarkan pada Kontrak Kinerja dengan Pihak Ketiga (*Outsourcing*).

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 44

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Karawang Nomor 100 Tahun 2018 tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2018 Nomor 101), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 45

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Karawang
pada tanggal **30 Desember 2020**



CELLIGA NURRACHADIANA

Diundangkan di Karawang
pada tanggal **30 Desember 2020**

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
KARAWANG,



ACEP JAMHURI

BERITA DAERAH KABUPATEN KARAWANG TAHUN 2020

NOMOR **97** .

LAMPIRAN I

PERATURAN BUPATI KARAWANG

NOMOR 97 TAHUN 2020

TENTANG

REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA DAN
PEGAWAI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI
LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN
KARAWANG

RUMUSAN PERHITUNGAN BESARAN INSENTIF BAGI PEJABAT
PENGELOLA DAN PEGAWAI PADA BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT
DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN KARAWANG

A. Formulasi Perhitungan Insentif

$$\frac{\text{Jumlah Indeks PV} \times \text{Persentase Kehadiran} \times \text{Rupiah}}{\text{TIS}}$$

PV : Poin pengalaman dan masa kerja, keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku, resiko kerja, tingkat kegawatdaruratan, dan jabatan yang disandang.

TIS : Total Indeks Skor

B. Indikator Penilaian

1. Pengalaman dan Masa Kerja

NO.	INDIKATOR	NILAI	KETERANGAN
1.	Pegawai Yang Berasal dari ASN		Dihitung secara linear dengan pertambahan setiap tahun dengan berpedoman pada SK terakhir.
	a. Masa Kerja 0 tahun sampai dengan 5 tahun	20	
	b. Masa Kerja 6 tahun sampai dengan 10 tahun	30	
	c. Masa Kerja 11 tahun sampai dengan 15 tahun	40	
	d. Masa Kerja 16 tahun sampai dengan 20 tahun	50	
	e. Masa Kerja 21 tahun sampai dengan 25 tahun	60	
	f. Masa Kerja lebih dari 25 tahun	70	
2.	Pegawai Yang Berasal dari Non ASN, PTT, PPPK dan/atau Tenaga Profesional Lainnya		Dihitung secara linear dengan pertambahan setiap tahun dengan berpedoman pada SK Pertama.
	a. Masa Kerja 0 tahun sampai dengan 5 tahun	10	
	b. Masa Kerja 5 tahun sampai dengan 10 tahun	20	

	c. Masa Kerja 11 tahun sampai dengan 15 tahun	30	
	d. Masa Kerja 16 tahun sampai dengan 20 tahun	40	
	e. Masa Kerja 21 tahun sampai dengan 25 tahun	50	
	f. Masa kerja lebih dari 25 tahun	60	

2. Keterampilan, Ilmu Pengetahuan dan Perilaku

a. Jenis Ketenagaan

NO.	Jenis Ketenagaan	NILAI
1.	Tenaga Medis (Dokter Spesialis, Dokter Umum dan Dokter Gigi)	150
2.	Perawat dan Apoteker	100
3.	Tenaga Kesehatan lainnya berijazah S1/D4	80
4.	Tenaga Kesehatan lainnya berijazah D3	60
5.	Tenaga Non Kesehatan berijazah D3	50
6.	Tenaga Non Kesehatan berijazah dibawah D3	25

b. Tambahan Beban Kerja Pengelola BLUD Puskesmas

NO.	Beban Kerja	NILAI
1.	Petugas Pelaksana Tata Usaha	80
2.	Petugas Pengelola Keuangan	80
3.	Petugas Koordinator Program	80

c. Keahlian Dalam Jabatan Fungsional

No.	Uraian	Nilai	Keterangan
1.	Fungsional Ahli Utama	180	Dihitung secara linear dengan penambahan setiap tahun dengan berpedoman pada SK Fungsional terakhir.
2.	Fungsional Ahli Madya	160	
3.	Fungsional Ahli Muda	140	
4.	Fungsional Ahli Pertama	120	
5.	Fungsional Pelaksana Penyelia	100	
6.	Fungsional Pelaksana Lanjutan	80	
7.	Fungsional Pelaksana	60	
8.	Fungsional Pelaksana Pemula	40	
9.	Non Fungsional/Fungsional Umum	20	

d. Keahlian Teknis (Memiliki Sertifikat Pendidikan dan Pelatihan Tertentu)

- 1) Mempunyai Sertifikat yang mempunyai Masa Berlaku dan Melaksanakan Tugas sesuai dengan Keahlian dalam Sertifikat:

NO.	Sertifikat	Nilai
1.	Sertifikat Essential Kegiatan Puskesmas	30
2.	Sertifikat Penunjang Kegiatan Puskesmas	10

- 2) Mempunyai Sertifikat yang tidak mempunyai Masa Berlaku dan Melaksanakan Tugas sesuai dengan Keahlian dalam Sertifikat:

No	Sertifikat	Nilai	1-2 Tahun	3-4 Tahun	5 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
1.	Sertifikat Essential Kegiatan Puskesmas	12	100%	60%	30%	0
2.	Sertifikat Penunjang Kegiatan Puskesmas	6	100%	60%	30%	0

- 3) Mempunyai Sertifikat Lainnya yang tidak berhubungan secara langsung dengan Program Puskesmas

NO.	Sertifikat	Nilai
1.	Sertifikat Pengadaan Barang dan Jasa	30

3. Resiko Kerja

No.	Tingkat Resiko	Nilai
1.	Resiko Ringan, meliputi pelaksanaan pekerjaan yang sebagian besar tidak kontak langsung dengan pasien dan bersifat administrasi	20
2.	Resiko Sedang, meliputi pelaksanaan pekerjaan sebagian besar di area pelayanan medis	40
3.	Resiko Berat meliputi pelaksanaan pekerjaan sebagian besar di area infeksius, rentan tertular penyakit, potensi kecelakaan kerja tinggi, dan Pemimpin	60

4. Tingkat Kegawatdaruratan

No.	Tingkat Resiko	Nilai
1.	Resiko Ringan, meliputi pelaksanaan pekerjaan sebagian besar pelayanan non klinis	30
2.	Resiko Sedang, meliputi pelaksanaan pekerjaan sebagian besar di area pelayanan klinis	50

3.	Resiko Berat meliputi pelaksanaan pekerjaan sebagian besar di ruang/instalasi gawat darurat dan tindakan medis	80
----	--	----

5. Jabatan Yang Disandang

No.	Jabatan	Nilai
1.	Pemimpin	150
2.	Kepala Subbagian Tata Usaha dan/atau pejabat keuangan	100
3.	Bendahara	80
4.	Penanggung jawab program dan/ atau Pejabat teknis	80
5.	Ketua Satuan Pengawas Internal, Ketua Tim Mutu, Pengelola Barang	70
6.	Koordinator program dan/atau kepala unit pelayanan	60
7.	Anggota Satuan Pengawas Internal, Tim Mutu	50
8.	Ketua Tim Pelayanan	40
9.	Pelaksana	25


 BUPATI KARAWANG,
 CELLIQ WURRACHADIANA

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI KARAWANG
NOMOR 97 TAHUN 2020
TENTANG
REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA
DAN PEGAWAI PADA BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI
LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN
KABUPATEN KARAWANG

DOKUMEN PENGUSULAN REMUNERASI BAGI PEJABAT
PENGELOLA DAN PEGAWAI PADA BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI LINGKUNGAN DINAS
KESEHATAN KABUPATEN KARAWANG

SISTEMATIKA DOKUMEN USULAN REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menggambarkan Kondisi umum dan latar belakang pengusulan remunerasi atau perubahan remunerasi, misalnya peningkatan kinerja layanan dan/atau keuangan, kenaikan pengupahan industri yang sejenis, perubahan kebijakan Pemerintah/Pemerintah Daerah atau hal-hal yang berpengaruh terhadap besaran remunerasi saat ini.

B. Maksud dan Tujuan

Menyajikan maksud, tujuan, alasan, dan urgensi pengusulan remunerasi atau perubahan remunerasi.

C. Dasar Hukum

Dasar hukum yang menjadi landasan penyusunan usulan remunerasi dan kelembagaan BLUD Puskesmas.

II DATA UMUM BLUD PUSKESMAS

A. Visi, Misi, Tujuan, dan Budaya Kerja Organisasi

Visi, misi, tujuan dan budaya kerja organisasi berdasarkan pada RSB.

B. Tugas dan Fungsi Organisasi

Tugas dan fungsi BLUD Puskesmas berdasarkan Peraturan Bupati tentang Pola Tata Kelola BLUD Puskesmas.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan organ-organ baik struktural maupun nonstruktural dalam organisasi BLUD Puskesmas.

D. Data Kepegawaian dan Rencana Pengembangan Pegawai

Data Kepegawaian BLUD Puskesmas pada saat usulan remunerasi terdiri atas PNS, PPPK, dan Tenaga Profesional lainnya yang dijabarkan menurut kelompok sebagai berikut:

- a. Kelompok jabatan struktural/fungsional BLUD Puskesmas;
- b. Kelompok pendidikan; dan
- c. Kelompok lainnya.

Selain itu, pada bagian ini perlu disampaikan rencana pengembangan Pegawai 3 (tiga) tahun kedepan sesuai dengan kebutuhan. Rencana pengembangan Pegawai dimaksud diperlukan untuk pemetaan beban remunerasi pada BLUD Puskesmas.

E. Data Keuangan

1. Data keuangan meliputi data Pendapatan dan Belanja yang bersumber dari APBD maupun Pendapatan. Data keuangan yang bersumber dari APBD menyajikan Informasi Pagu dalam DIPA dan realisasi per akun belanja (belanja pegawai, belanja barang, dan belanja modal), sedangkan data keuangan yang bersumber dari Pendapatan menyajikan informasi target Pendapatan, realisasi pendapatan, dan realisasi belanja serta saldo akhir tahun.

2. Data keuangan disajikan dalam periode 3 (tiga) tahun sebelum tahun pengusulan, proyeksi keuangan tahun berjalan, dan 2 (dua) tahun sejak tahun pengusulan. Proyeksi keuangan memuat Pendapatan dan belanja.
3. Data keuangan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik.

F. Kinerja Layanan

1. Kinerja layanan paling sedikit mempertimbangkan indikator layanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat.
2. Kinerja layanan disajikan dalam periode 3 (tiga) tahun sebelum tahun pengusulan remunerasi.
3. Data layanan disajikan dalam bentuk tabel dan/atau grafik.

III SISTEM REMUNERASI

A. Remunerasi yang Berjalan

BLUD Puskesmas harus dapat menjelaskan implementasi remunerasi.

B. Remunerasi yang diusulkan oleh BLUD Puskesmas menyajikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komponen remunerasi seperti Gaji, Tunjangan Tetap, Insentif, Bonus atas Prestasi, Pesangon, dan/atau Pensiun.
2. Metodologi dan penahapan penyusunan sistem remunerasi, antara lain menyajikan parameter dan proses analisis jabatan, evaluasi jabatan, serta pembentukan struktur dan skala *grading*.
3. *Corporate grade*/struktur *grading* jabatan, yang menyajikan uraian jabatan struktural dan/atau fungsional. *Corporate grade*/struktur *grading* jabatan diperoleh berdasarkan hasil proses analisis dan tabulasi evaluasi jabatan dengan menggunakan metodologi tertentu.

Contoh penyajian *Corporate Grade*

<i>Grading</i>	Nilai Jabatan/ <i>Job Value</i>	Struktural	Fungsional

4. Perhitungan besaran remunerasi, dilakukan dengan memperhatikan antara lain tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme, kinerja, serta kemampuan keuangan. Perhitungan besaran remunerasi dilakukan untuk semua komponen/struktur remunerasi yang diusulkan seperti Gaji, Tunjangan Tetap, Insentif, Bonus atas Prestasi, Pesangon, dan/ atau Pensiun.

Contoh penyajian Perhitungan Besaran Remunerasi:

Jabatan/ <i>Grading</i>	Gaji	Insentif	Jumlah

5. Perhitungan kebutuhan remunerasi, dilakukan untuk mengetahui kebutuhan remunerasi dalam satu tahun, termasuk memperhitungkan kebutuhan remunerasi ketiga belas, dengan menggunakan asumsi, misalnya:

- a. Asumsi kinerja Pegawai 100% (seratus persen);
- b. Jumlah pegawai pada saat usulan; dan
- c. Satu pegawai dalam satu jabatan.

Contoh Perhitungan kebutuhan remunerasi:

Jabatan	Jumlah Pegawai	Gaji	Insentif 100%	Kebutuhan 1 (satu) bulan	Remunerasi ke-13 (....%)	Kebutuhan 1 (satu) tahun

6. *Benchmarking* besaran remunerasi, dilakukan khususnya pada level Pemimpin dengan BLUD sejenis, dan memperhatikan skala/ kompleksitasnya.

C. Mekanisme Pembayaran

Menyajikan tata cara pembayaran remunerasi kepada Pejabat Pengelola, dan Pegawai pada BLUD Puskesmas yang bersangkutan.

IV ANALISIS REMUNERASI

Bagian ini menyajikan analisis remunerasi, dan lebih ditekankan analisis secara mendalam terhadap remunerasi Pemimpin dengan melihat 4 (empat) aspek, yaitu:

- A. Proporsionalitas, menyajikan data keuangan (aset dan pendapatan), dan sumber daya manusia yang dikelola BLUD Puskesmas, serta jenis layanan BLUD Puskesmas.
- B. Kesetaraan, dengan memperhatikan industri penyedia layanan sejenis, dengan skala dan kompleksitas yang mendekati sama.
- C. Kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari analisis dan evaluasi jabatan, dengan memperhatikan kemampuan Pendapatan BLUD Puskesmas yang bersangkutan; dan
- D. Kinerja, yaitu menyajikan hasil penilaian kinerja yang ditetapkan oleh Bupati, dan/atau hasil penilaian kinerja dari Dinas.

V PENUTUP

VI KESIMPULAN



BUPATI KARAWANG,

CELICA NURRACHADIANA