

SALINAN



BUPATI PASER
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN BUPATI PASER
NOMOR 30 TAHUN 2024
TENTANG
REMUNERASI PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PASER,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi pada Pusat Kesehatan Masyarakat;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang - Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 No. 9), Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang No. 27 Tahun 1959, tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953, tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2756);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah 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 6865);

4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Paser.
2. Bupati adalah Bupati Paser.
3. Dinas adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Paser.
4. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Paser.
5. 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, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya termasuk jaringannya.
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
7. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah yang selanjutnya disingkat PPKD adalah Kepala SKPKD yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan APBD dan bertindak sebagai bendahara umum daerah.
8. Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat SKPD adalah instansi pemerintah daerah yang merupakan bagian dari pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas bidang tugas yang diemban oleh suatu BLUD.
9. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi: gaji, tunjangan tetap, Insentif, bonus, pesangon dan pensiun.
10. Gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
11. Tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
12. Insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji
13. Bonus atas prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang

- dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.
14. Pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan/atau.
 15. Pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.

BAB II

SUMBER DAYA MANUSIA DAN REMUNERASI

Pasal 2

- (1) Sumber daya manusia BLUD terdiri atas:
 - a. pejabat pengelola; dan
 - b. pegawai.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan Fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD.
- (4) Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD berasal dari:
 - a. pegawai negeri sipil;
 - b. pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
 - c. pegawai profesional lainnya.
- (5) BLUD dapat mengangkat Pejabat Pengelola dan pegawai selain sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dari profesional lainnya.
- (6) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sesuai dengan kebutuhan, profesionalitas, kemampuan keuangan dan berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis dan produktif dalam meningkatkan pelayanan.
- (7) Pejabat Pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dipekerjakan secara kontrak atau tetap.
- (8) Pejabat Pengelola yang berasal dari tenaga profesional lainnya sebagaimana dimaksud ayat (5) diangkat untuk masa jabatan paling lama 5 (lima) tahun, dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali periode masa jabatan berikutnya.
- (9) Pengangkatan kembali untuk periode masa jabatan berikutnya paling tinggi berusia 60 (enam puluh) tahun.
- (10) Pengadaan Pejabat Pengelola dan pegawai yang berasal dari profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan jumlah dan komposisi yang telah disetujui PPKD.

Pasal 3

- (1) Pemberian Remunerasi mempertimbangkan prinsip:
 - a. Proporsionalitas, yaitu memperhatikan pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau tanggung jawab dalam mengelola pelayanan;

- b. Kesetaraan, yaitu memperhatikan posisi dan/atau tugas pelayanan sejenis;
 - c. Kepatutan dan kewajaran, yaitu mempertimbangkan peran dan tanggung jawab serta kemampuan pembiayaan BLUD;
 - d. Kinerja, yaitu memperhatikan kemampuan dalam menyelesaikan target yang diberikan.
- (2) Remunerasi diberikan dengan menyesuaikan kemampuan keuangan BLUD berdasarkan pendapatan yang diterima.
 - (3) Selain prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian Remunerasi dapat mempertimbangkan indeks harga Daerah.

BAB III SASARAN DAN BENTUK REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD diberikan remunerasi sesuai dengan tanggungjawab dan profesionalisme.
- (2) Pejabat Pengelola BLUD terdiri atas:
 - a. pemimpin BLUD;
 - b. pejabat keuangan; dan
 - c. pejabat teknis
- (3) Pejabat teknis sebagaimana ayat 2, huruf c, terdiri dari:
 - a. penanggung jawab upaya kesehatan masyarakat esensial dan keperawatan kesehatan masyarakat;
 - b. penanggung jawab upaya kesehatan masyarakat pengembangan;
 - c. penanggung jawab upaya kesehatan perorangan dan penunjang, kefarmasian dan laboratorium;
 - d. penanggung jawab jaringan pelayanan Puskesmas dan jejaring Puskesmas;
 - e. penanggung jawab bangunan, prasarana, dan peralatan Puskesmas; dan
 - f. penanggung jawab mutu.
- (4) Remunerasi bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa gaji, tunjangan tetap, Insentif, bonus, pesangon, dan pensiun.

BAB IV PERHITUNGAN REMUNERASI

Pasal 5

Remunerasi bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh perseratus) dari remunerasi pemimpin.

Bagian Kesatu Gaji

Pasal 6

- (1) Pemberian gaji kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang berstatus pegawai negeri sipil dan/atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberian gaji kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang berstatus profesional lainnya dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan BLUD dengan memperhatikan standar biaya pemerintah daerah yang berlaku.

Bagian Kedua Remunerasi

Paragraf 1

Besaran Alokasi Dana Remunerasi

Pasal 7

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan jasa layanan Kesehatan.
- (2) Besaran alokasi remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 60% (enam puluh perseratus) dari jasa layanan, yang diperoleh dari:
 - a. kapitasi badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan; dan
 - b. pendapatan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Besaran alokasi remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang bersumber dari non kapitasi badan penyelenggara jaminan sosial Kesehatan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Besaran alokasi remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang bersumber dari jasa layanan berupa imbalan yang diperoleh dari pelayanan ambulance yang diberikan kepada masyarakat tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 2

Indikator Penilaian Remunerasi

Pasal 8

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dihitung berdasarkan indikator penilaian skor individual.
- (2) Kriteria perhitungan skor individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel:
 - a. pendidikan;
 - b. keterampilan/kompetensi;
 - c. masa kerja;

- d. jabatan/tanggung jawab;
 - e. tugas tambahan;
 - f. risiko kerja;
 - g. tingkat kegawatdaruratan;
 - h. prestasi kerja;
 - i. jumlah kehadiran; dan
 - j. jenis pelayanan.
- (3) Ketentuan mengenai penilaian skor individual sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 3

Formula Perhitungan Remunerasi

Pasal 9

- (1) Skor individual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) ditetapkan dengan Rumus:

$$\text{Skor Individu} = \frac{\text{(jumlah nilai a sampai dengan i)} \times \text{jumlah nilai j}}{\text{jumlah nilai j}}$$

- (2) Total skor individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan akumulasi nilai yang dicapai dengan kriteria perhitungan skor individual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2).
- (3) Besaran remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD berdasarkan skor individual dengan formula perhitungan:

$$\text{Besaran Insentif} = \frac{\text{Jumlah skor individu}}{\text{Total skor individu seluruh Pejabat atau Pegawai BLUD}} \times \text{Alokasi Insentif}$$

BAB V

EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 10

- (1) Pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola BLUD, dan Pegawai BLUD dievaluasi setiap bulan Januari pada tahun berikutnya oleh tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Keanggotaan Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari unsur:
- a. SKPD yang membidangi kegiatan BLUD; dan
 - b. SKPD yang membidangi pengelolaan keuangan Daerah.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk laporan pelaksanaan remunerasi di BLUD dan dilaporkan kepada Kepala Dinas Kesehatan untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk perbaikan sistem Remunerasi.

- (4) Kepala Dinas Kesehatan melaporkan hasil evaluasi pelaksanaan Remunerasi BLUD kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 11

Sumber pendanaan Keanggotaan Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari Dinas Kesehatan Kabupaten Paser.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 2 Januari 2024.

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

Ditetapkan di Tana Paser
pada tanggal 25 November 2024

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI

Diundangkan di Tana Paser
pada tanggal 25 November 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PASER,

ttd

KATSUL WIJAYA

BERITA DAERAH KABUPATEN PASER TAHUN 2024 NOMOR 30

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KAB. PASER



ANDI AZIS

NIP. 196808161998031007

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI PASER
NOMOR 30 TAHUN 2024
TENTANG
REMUNERASI PADA PUSAT KESEHATAN
MASYARAKAT

KRITERIA PENILAIAN SKOR DALAM PEMBAGIAN REMUNERASI YANG
BERSUMBER DARI JASA LAYANAN KAPITASI

Tabel 1: Dasar Perhitungan Skor Variabel Pendidikan

No	Keterangan	Skor
1.	S1 Dokter Umum	150
2.	S1 Dokter Gigi	150
3.	S1 Profesi	100
4.	S1/D4 Kesehatan	80
5.	S1 Dokter Internship	75
6.	S1/D4 Non Kesehatan	60
7.	D3 Kesehatan	60
8.	D3 Non Kesehatan	50
9.	D1 Diploma Kesehatan	30
10.	SLTA/SMK/SMP/SD	25
11.	S2	120

Keterangan:
Nilai Pendidikan ditetapkan berdasarkan Pendidikan/ijazah terakhir Surat Tanda Registrasi (STR) dan Surat Ijin Praktek (SIP)/Surat Ijin Kerja (SIK) yang berlaku bagi tenaga kesehatan.

Tabel 2: Dasar Perhitungan Skor Keterampilan/kompetensi

No	Kriteria	Skor
1.	Ada STR, SIP/SIK	50
2.	Ada STR	40
3.	Tidak ada STR, SIP/SIK	10
4.	Sertifikat pelatihan/kompetensi	20
5.	Tidak ada sertifikat	10

Keterangan:
Bagi tenaga kesehatan sesuai Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan dibuktikan dengan kepemilikan Surat Tanda Registrasi (STR) dan Surat Izin Praktek (SIP)/ Surat Izin Kerja (SIK), untuk non tenaga kesehatan dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pelatihan pendukung jabatan.

Tabel 3: Dasar Perhitungan Skor Masa Kerja

No	Keterangan	Skor
1.	Masa kerja ditentukan berdasarkan SK berkala terakhir bagi PNS, sedangkan untuk Non PNS 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 (enam) bulan akan dibulatkan ke atas. Skor indeks untuk masa kerja adalah setiap kelipatan 1 (satu) tahun masa kerja dinilai 1(satu) poin.	1

Tabel 4: Dasar Perhitungan Skor Jabatan/Tanggung jawab

No	Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan	Skor
1.	Pemimpin BLUD/Plt Pemimpin BLUD	500
2.	Pejabat Keuangan	400
3.	Pejabat Teknis	250

Keterangan:

- Apabila ada rangkap jabatan/tugas, maka diambil poin tertinggi nilai jabatan atau tanggung jawab ditetapkan sesuai jabatan yang menjadi tanggung jawab utama pegawai sesuai nomenklatur yang ada dalam BLUD.
- Skor diatas merupakan skor maksimal.

Tabel 5: Dasar Perhitungan Skor Tugas Tambahan

No	Dasar Perhitungan	Skor
1.	Bendahara penerimaan BLUD	150
2.	Bendahara pengeluaran BLUD	200
3.	Satuan Pengawas Internal	60
4.	Koordinator Manajemen Fasilitas dan Keselamatan (MFK)/Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI)/Keselamatan Pasien (KP)/Audit Internal (AI)/Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)/Manajemen Risiko/Survey Kepuasan Masyarakat dan KeluhanPelanggan/KoordinatorMbidan/KoordinatorMRuangan /Koordinator Perawat/Kepemimpinan dan Manajemen Puskesmas (KMP)	50
5.	Koordinator 1 Program	15
6.	Koordinator 2 Program	30
7.	Koordinator ≥ 3 Program	45
8.	Operator Pengelola Aplikasi	10

Keterangan:

- Tugas tambahan merupakan nilai uang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang melaksanakan tugas tambahan tertentu disamping pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang bersangkutan. Variabel tugas tambahan merupakan jabatan dalam tim pelayanan /pendukung pelayanan (tim SPI, tim pengadaan, tim mutu, tim akreditasi, tim tarif, dan lain-lain. Penetapan pejabat dan jabatannya dalam tim serta jenis pelayanan/pendukung diatur melalui keputusan Pemimpin BLUD.
- Skor diatas merupakan skor maksimal.

Tabel 6: Dasar Perhitungan Skor Risiko Kerja

No	Dasar Perhitungan Tingkat Risiko	Skor
1.	Administrasi dan non klinis (Ringan) a. Staf administrasi perkantoran. b. Staf administrasi dan keuangan (Staf TU, PPTK, Pengurus Barang, Kepala TU). c. Petugas di bagian: Sanitasi, Petugas Keamanan, Nutrisionis, dan Fisioterapis	10
2.	Pelayanan Klinis (Sedang) a. Petugas pelayanan klinis di: farmasi, sopir ambulans, petugas kebersihan, dan sterilisasi. b. Petugas pelayanan klinis di: radiologi dan lain-lain c. Satuan Pengawas Internal.	15
3.	a. Pimpinan BLUD b. Pejabat Keuangan.	30

No	Dasar Perhitungan Tingkat Risiko	Skor
	c. Pejabat teknis. d. Bendahara. e. Dokter umum, dokter gigi. f. Perawat, perawat gigi, bidan, ATLM.	

Keterangan:

- Nilai risiko ditetapkan berdasarkan penilaian risiko pegawai akibat pelayanan yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dan keuangan dalam menjalankan tugasnya.
- Apabila ada rangkap jabatan / tugas, maka diambil poin tertinggi nilai jabatan atau tanggung jawab ditetapkan sesuai jabatan yang menjadi tanggung jawab utama pegawai sesuai nomenklatur yang ada dalam BLUD.

Tabel 7: Dasar Perhitungan Skor Tingkat Kegawatdaruratan

No	Kriteria Kegawatdaruratan	Skor
1.	Tindakan Klinis (Sedang)	15
2.	Pelayanan Medis (Tinggi)	30

Keterangan:

- Nilai kegawatdaruratan, ditetapkan berdasarkan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung tidak langsung atau penyelenggaraan pelayanan kepada pasien.
- Kriteria ini berlaku pada Dokter umum, Bidan, dan Perawat.
- Tindakan Klinis (Sedang): pelayanan perawat/bidan di pelayanan kegawatdaruratan dan rawat inap.
- Pelayanan Medis (Tinggi): Dokter umum.

Tabel 8: Dasar Perhitungan Skor Prestasi Kerja

No	Rentang Nilai	Kriteria	Skor
1.	30-59	Sangat Kurang	5
2.	60-69	Kurang	10
3.	70-79	Sedang	30
4.	80-89	Baik	40
5.	90-100	Baik Sekali	50

Keterangan:

Nilai prestasi kerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan target kegiatan, program dan aspek perilaku dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi.

Penetapan nilai prestasi kerja didasarkan pada penilaian capaian berbagai indikator kinerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan selesai sesuai target waktu sesuai perencanaan.
2. Kuantitas hasil pekerjaan.
3. Kehadiran rapat lokakarya mini bulanan dan lintas program sampai selesai
4. Kesesuaian jadwal petugas.
5. Ketepatan waktu hadir.
6. Apel pegawai.
7. Komunikasi interpersonal.
8. Pegawai mengikuti aturan.

Dari 8 (delapan) indikator kinerja tersebut dilakukan penilaian dengan menggunakan "RAPOR KINERJA" yang merupakan template dokumen untuk input indikator kinerja. Kriteria penilaian dan pembobotan nilai kinerja dari masing-masing indikator kinerja dijelaskan sebagai berikut:

K	Indikator Kinerja	Bobot	Target
1.	Pekerjaan selesai sesuai target waktu sesuai perencanaan	20	100%
2.	Kuantitas hasil pekerjaan	20	100%
3.	Kehadiran rapat lokakarya mini bulanan dan lintas program sampai selesai	20	2
4.	Kesesuaian jadwal petugas	10	26
5.	Ketepatan waktu hadir	10	26
6.	Apel pegawai	10	4
7.	Komunikasi interpersonal	5	100%
8.	Pegawai mengikuti aturan	5	100%

Keterangan:

Dalam mengukur indikator kinerja pegawai yang digunakan, Puskesmas minimal menggunakan 7 (tujuh) indikator. Puskesmas dapat menggunakan indikator sesuai dengan kebutuhan dan keadaan Puskesmas.

K1	Pekerjaan Selesai Sesuai Target	Kriteria	Bobot
1.	Pekerjaan selesai sesuai target waktu sesuai perencanaan	tercapai	25
2.	Tidak selesai sesuai target	tidak	10
3.	Tidak melakukan kegiatan	gagal	0

Keterangan:

Indikator kinerja pekerjaan selesai sesuai target adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jadwal dan target yang telah ditetapkan. Indikator ini menunjukkan seberapa baik sebuah tugas atau pekerjaan diproses dan diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Contohnya, jika sebuah pekerjaan/tugas harus diselesaikan dalam 2 (dua) minggu dan berhasil selesai sesuai dengan jadwal tersebut, maka indikator kinerja pekerjaan selesai sesuai target akan mencapai hasil yang positif. Namun, jika pekerjaan tersebut mengalami keterlambatan dan berlangsung lebih dari 2 (dua) minggu, maka indikator kinerja akan menunjukkan hasil negatif.

Penggunaan indikator kinerja pekerjaan selesai sesuai target membantu manajemen dan tim untuk mengidentifikasi kendala atau tantangan yang menghambat kemajuan pekerjaan dan mengambil tindakan yang tepat untuk memastikan pekerjaan dapat selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan. Dengan mengoptimalkan kinerja pekerjaan selesai tepat waktu, Puskesmas dapat meningkatkan efisiensi, menghindari potensi penalti akibat keterlambatan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan lainnya.

K2	Kuantitas Pekerjaan	Kriteria	Bobot
1.	Hasil pekerjaan lengkap	lengkap	20
2.	Hasil pekerjaan kurang lengkap	kurang	10
3.	Hasil pekerjaan tidak ada	Tidak ada	0

Keterangan:

Indikator kinerja kuantitas pekerjaan adalah jumlah laporan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Indikator ini mencerminkan sejauh mana pegawai menjaga kelengkapan laporan/hasil pekerjaan, serta mengikuti standar tata tertib yang telah ditetapkan. Contohnya dalam konteks pelayanan kesehatan, indikator

kinerja kuantitas pekerjaan dapat diukur dengan melihat tingkat kesesuaian dan ketepatan penyusunan hasil pekerjaan berdasarkan monitoring pekerjaan berupa *check list*, observasi, dan lain-lain.

K3	Kehadiran Rapat Lokakarya Mini Bulanan dan Lintas Program	Jumlah	Bobot
1.	Selalu hadir rapat lokakarya mini bulanan dan lintas program sampai selesai	2	20
2.	Menghadiri salah satu rapat	1	5
3.	Tidak hadir	0	0

Keterangan:

Indikator kinerja kehadiran di lokakarya mini bulanan dan rapat lintas program Puskesmas adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana tenaga medis dan petugas Puskesmas hadir sesuai dengan jadwal lokakarya mini bulanan dan rapat lintas program yang telah ditetapkan dalam periode satu bulan. Indikator ini mencerminkan tingkat disiplin dan komitmen staf puskesmas dalam mengikuti arahan Kepala Puskesmas.

K4	Kesesuaian Jadwal Petugas	Jumlah	Bobot
1.	Petugas pelayanan sesuai dengan jadwal	26	10
2.	Petugas pelayanan tidak sesuai dengan jadwal	<26	5
	*dihitung secara proporsional dengan jumlah hadir dalam satu bulan (maksimal 26 hari)		

Keterangan:

Indikator kinerja kesesuaian jadwal petugas adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai atau individu melaksanakan tugas pelayanan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

K5	Ketepatan Waktu Hadir	Jumlah	Bobot
1.	Selalu hadir tepat waktu	26	10
2.	Hadir tidak tepat waktu*	<26	5
	*dihitung secara proporsional dengan jumlah hadir dalam satu bulan (26 kali sebulan) maksimal		

Keterangan:

Indikator kinerja ketepatan waktu hadir di lingkungan Puskesmas adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana para tenaga medis dan petugas di Puskesmas hadir tepat waktu di Puskesmas. Indikator ini mencerminkan komitmen dan disiplin staf dalam menjalankan tugasnya secara tepat waktu dan efisien.

Ketepatan waktu hadir di Puskesmas menjadi sangat penting karena dapat mempengaruhi ketersediaan layanan kesehatan bagi masyarakat. Ketika para tenaga medis dan petugas hadir tepat waktu, pelayanan kesehatan dapat berjalan lancar, waktu tunggu pasien dapat diminimalkan, dan efisiensi pelayanan meningkat.

Penggunaan indikator kinerja ini membantu manajemen Puskesmas untuk mengawasi dan meningkatkan tingkat ketepatan waktu hadir staf dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan memastikan ketepatan waktu hadir, Puskesmas dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan kesehatan masyarakat. Selain itu, ketepatan

waktu hadir juga dapat berkontribusi pada peningkatan citra dan reputasi positif Puskesmas di mata masyarakat.

K6	Apel Pegawai	Jumlah	Bobot
1.	Selalu hadir apel pegawai	4	10
2.	Tidak hadir apel pegawai*	<4	5
	*dihitung secara proporsional dengan jumlah hadir dalam satu bulan (4 kali sebulan) maksimal		

Keterangan:

Indikator kinerja kehadiran dalam apel pegawai di lingkungan Puskesmas adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana para pegawai atau staf Puskesmas hadir untuk mengikuti apel atau pertemuan rutin yang dijadwalkan. Indikator ini mencerminkan tingkat disiplin dan komitmen pegawai dalam mematuhi jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Puskesmas.

Kehadiran apel pegawai sangat penting karena apel merupakan kesempatan untuk berkomunikasi, berkoordinasi dan mendapatkan informasi penting terkait kegiatan atau perubahan dalam Puskesmas. Dengan hadir tepat waktu dalam apel, para pegawai dapat mendapatkan arahan dengan baik, menghindari kehilangan informasi penting dan memastikan kelancaran operasional Puskesmas.

Penggunaan indikator kinerja ini membantu manajemen Puskesmas untuk memantau tingkat kehadiran pegawai dalam apel secara konsisten.

K7	Komunikasi Interpersonal	Kriteria	Bobot
1.	Komunikasi antar personel sangat baik	bagus	5
2.	Sering bekerja sendiri dalam tim	sedang	2
3.	Kurang bisa menghargai antar personal	kurang	1

Keterangan:

Indikator kinerja komunikasi interpersonal dalam lingkungan Puskesmas adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas dan efektivitas komunikasi antara tenaga medis, staf dan pasien, serta antara sesama staf di dalam Puskesmas. Indikator ini mencerminkan sejauh mana kemampuan para pihak untuk berkomunikasi dengan jelas, terbuka dan responsif.

Komunikasi interpersonal yang baik sangat penting dalam lingkungan Puskesmas karena berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan kepada pasien. Dengan komunikasi yang efektif, tenaga medis dapat dengan tepat memahami keluhan pasien, memberikan penjelasan yang jelas mengenai diagnosis dan perawatan, serta memberikan dukungan emosional kepada pasien dan keluarganya.

Penggunaan indikator kinerja ini membantu manajemen Puskesmas untuk memantau tingkat kualitas komunikasi interpersonal secara terus-menerus. Dengan memastikan komunikasi yang baik dan responsif, Puskesmas dapat meningkatkan kepuasan pasien, mengurangi potensi kesalahpahaman atau konflik dan membangun hubungan yang lebih baik dengan masyarakat. Selain itu, komunikasi interpersonal yang baik juga mendukung kerjasama dan kolaborasi yang efektif di antara staf Puskesmas yang dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan Puskesmas.

K8	Kepatuhan Terhadap Aturan	Kriteria	Bobot
1	Patuh terhadap aturan organisasi (SOP/SPM/ peraturan internal)	patuh	5
2	Kadang melanggar aturan/disiplin organisasi	kurang	2
3	Sering melanggar aturan/disiplin organisasi	tidak	0

Keterangan:

Indikator kinerja kepatuhan terhadap aturan dalam Puskesmas adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana para tenaga medis dan staf Puskesmas mematuhi dan mengikuti peraturan, prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas dan layanan kesehatan. Indikator ini mencerminkan tingkat disiplin, tanggung jawab dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan bertindak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kepatuhan terhadap aturan dalam Puskesmas menjadi sangat penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan, keselamatan pasien dan efisiensi operasional. Dengan mematuhi aturan, para tenaga medis dan staf dapat menghindari kesalahan atau ketidaktepatan dalam pelayanan kesehatan, mengurangi risiko kecelakaan atau insiden yang dapat terjadi dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan profesional.

Penggunaan indikator kinerja ini membantu manajemen Puskesmas untuk memantau tingkat kepatuhan staf terhadap aturan secara sistematis. Dengan memastikan kepatuhan terhadap aturan, Puskesmas dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, meningkatkan kepercayaan masyarakat dan menciptakan budaya kerja yang berfokus pada integritas dan kualitas pelayanan. Selain itu, kepatuhan terhadap aturan juga dapat membantu Puskesmas dalam menjaga citra dan reputasi positifnya di mata masyarakat.

Tabel 9: Dasar Perhitungan Skor Jumlah Kehadiran

No	Dasar Perhitungan	Skor
1.	Hadir setiap hari kerja, diberi nilai 1 (satu) per hari	1
2.	Bagi pegawai yang terlambat masuk kerja sesuai aturan yang berlaku dikenakan penalti kehadiran 2 (dua) poin untuk setiap keterlambatan	-2
3.	Bagi pegawai yang tidak hadir/tidak masuk kerja dikenakan penalti kehadiran 4 (empat) poin untuk setiap ketidakhadiran	-4
4.	Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/ tidak hadir karena sakit harus disertai surat keterangan dokter dan bagi yang bersangkutan tidak ada pengurangan poin	
5.	Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/ tidak hadir karena penugasan dari Kepala Puskesmas yang disertai surat tugas bagi yang bersangkutan tidak ada pengurangan poin	
6.	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 mengambi cuti.	

Tabel 10: Dasar Perhitungan Skor Jenis Pelayanan

No	Dasar Perhitungan	Skor
1	Rawat inap	40
2	Rawat jalan	30
3	Rawat jalan pusban	10

Keterangan:

- 1. Rawat inap: bagi pegawai yang bertugas di rawat inap.
- 2. Rawat jalan: bagi pegawai yang bertugas di rawat jalan.
- 3. Rawat jalan pusban: bagi pegawai yang bertugas di desa.

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KAB. PASER



ANDIAZIS
NIP. 196808161998031007

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI PASER
NOMOR 30 TAHUN 2024
TENTANG
REMUNERASI PADA PUSAT KESEHATAN
MASYARAKAT

PERHITUNGAN REMUNERASI YANG BERSUMBER DARI NON KAPITASI

Rincian penggunaan sumber non kapitasi badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan dari Rawat Inap Tingkat Pertama, Pelayanan Antenatal *Care*, Persalinan, Neonatal dan Keluarga Berencana, Pelayanan Obat Program Rujuk Balik, Pemeriksaan Penunjang Pelayanan Rujuk Balik, dan Pelayanan Penapisan (*Screening*) Kesehatan Tertentu, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat 3 adalah sebagai berikut:

- a. 40% (tiga puluh perseratus) sebagai biaya operasional;
- b. 60% (tujuh puluh perseratus) sebagai jasa pelayanan kesehatan;
- c. Biaya operasional sebagaimana dimaksud pada huruf a, dimanfaatkan untuk pemeliharaan gedung kantor, pengadaan, dan pemeliharaan peralatan kantor, pengadaan bahan habis pakai, pengadaan peralatan rumah tangga, dan keperluan lainnya untuk mendukung pelayanan kesehatan di FKTP;
- d. pemanfaatan jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada huruf b, diatur sebagai berikut:
 - 1) Pelayanan rawat inap tingkat pertama:
 - a) Dokter : 20% (dua puluh perseratus)
 - b) Perawat : 65% (enam puluh lima perseratus)
 - c) Manajemen FKTP : 5% (lima perseratus)
 - d) Penunjang : 10% (sepuluh perseratus)
 - 2) Pelayanan Antenatal *Care*, Persalinan, Neonatal dan KB, Pemeriksaan Penunjang Pelayanan Rujuk Balik, dan Pelayanan Penapisan (*Screening*) Kesehatan Tertentu:
 - a) Dokter : 10% (sepuluh perseratus)
 - b) Bidan/Analisis/Perawat : 35% (tiga puluh lima perseratus)
 - c) Pelaksana : 40% (empat puluh perseratus)
 - d) Manajemen FKTP : 5% (lima perseratus)
 - e) Penunjang : 10% (sepuluh perseratus)
 - 3) Penetapan persentase sebagaimana dimaksud pada angka 1(satu) dan 2 (dua) diatas adalah persentase dari 100% (seratus perseratus) jasa pelayanan Kesehatan.
- e. Pemanfaatan dana jasa pelayanan ambulance digunakan untuk pembelian Bahan Bakar Minyak (BBM), jasa sopir ambulans, dan petugas pendamping rujukan, besarnya terdapat pada Standarisasi Jasa Pelayanan Rujukan Pasien di Kabupaten Paser.

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KAB. PASER



ANDI AZIS

NIP. 196808161998031007

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI PASER
NOMOR 30 TAHUN 2024
TENTANG
REMUNERASI PADA PUSAT KESEHATAN
MASYARAKAT

PERHITUNGAN REMUNERASI YANG BERSUMBER DARI PELAYANAN
AMBULANCE

I. PUSKESMAS NON RAWAT INAP KE PUSKESMAS RAWAT INAP DI KABUPATEN PASER

No	Dari Puskesmas	Jasa Pelayanan	
		Sopir	Petugas
1.	Sebakung ke Puskesmas Long Kali	Rp100.000	Rp100.000
2.	Sebakung ke Puskesmas Long Ikis	Rp100.000	Rp100.000
3.	Mendik ke Puskesmas Long Kali	Rp100.000	Rp100.000
4.	Mendik ke Puskesmas Long Ikis	Rp100.000	Rp100.000
5.	Krayan ke Puskesmas Long Ikis	Rp100.000	Rp100.000
6.	Kayungo ke Puskesmas Long Ikis	Rp100.000	Rp100.000
7.	Lolo ke Puskesmas Kuaro	Rp100.000	Rp100.000

II. PUSKESMAS SE-KABUPATEN PASER KE FASILITASI KESEHATAN RUJUKAN
TINGKAT LANJUT (FKTRL) DI KABUPATEN PASER

No	Dari Puskesmas	Jasa Pelayanan		Keterangan
		Sopir	Petugas	
1.	Tanah Grogot ke Tanah Grogot	Rp100.000	Rp100.000	
2.	Senaken ke Tanah Grogot	Rp100.000	Rp100.000	
3.	Padang Pengrapat ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
4.	Paser Belengkong ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
5.	Suatang Baru ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
6.	Suatang Baru ke RSUD Kerang	Rp150.000	Rp150.000	
7.	Suliliran Baru ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
8.	Kerang ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
9.	Kerang ke RSUD Kerang	Rp100.000	Rp100.000	
10.	Tanjung Aru ke Lori	Rp150.000	Rp200.000	Ambulans Air
11.	Lori ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp200.000	Ambulans Darat
12.	Lolo ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
13.	Kuaro ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
14.	Batu Kajang ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
15.	Muara Komam ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
16.	Long Ikis ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
17.	Kayungo ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	

No	Dari Puskesmas	Jasa Pelayanan		Keterangan
		Sopir	Petugas	
18.	Krayan ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
19.	Long Kali ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
20.	Mendik ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
21.	Muser ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	
22.	Sebakung Taka ke Tanah Grogot	Rp150.000	Rp150.000	

III. PUSKESMAS SE-KABUPATEN PASER KE FASILITASI KESEHATAN RUJUKAN TINGKAT LANJUT (FKTRL) DI KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA, KOTA BALIKPAPAN DAN KABUPATEN TABALONG

No	Dari Puskesmas	Jasa Pelayanan		Keterangan
		Sopir	Petugas	
1.	Long Kali ke Penajam	Rp150.000	Rp150.000	Biaya Penyeberangan d disesuaikan dengan <i>Adcost</i>
2.	Mendik ke Penajam	Rp150.000	Rp150.000	
3.	Sebakung Taka ke Penajam	Rp150.000	Rp150.000	
4.	Long Kali ke Balikpapan	Rp300.000	Rp300.000	
5.	Mendik ke Balikpapan	Rp300.000	Rp300.000	
6.	Sebakung Taka ke Balikpapan	Rp300.000	Rp300.000	
7.	Muara Komam ke Tabalong	Rp300.000	Rp300.000	

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KAB. PASER

ANDLAZIS

NIP. 196808161998031007

