



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN BUPATI KUTAI TIMUR
NOMOR 102 TAHUN 2022

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUTAI TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Remunerasi bagi pejabat pengelola dan pegawai badan layanan umum daerah diatur dengan peraturan kepala daerah berdasarkan usulan pemimpin badan layanan umum daerah;
- b. bahwa Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pedoman Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Puskesmas, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan saat ini sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang

Pembentukan ...



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 2 -

Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik 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 6856);
4. 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 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah ...



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 3 -

1. Daerah adalah Kabupaten Kutai Timur.
2. Bupati adalah Bupati Kutai Timur.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Kutai Timur.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
5. Kepala Dinas Kesehatan adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
6. BLUD Pusat Kesehatan Masyarakat, yang selanjutnya disebut BLUD Puskesmas adalah unit kerja pada Dinas Kesehatan yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang/jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
7. Pejabat Pengelola adalah pejabat di BLUD Puskesmas yang bertanggungjawab terhadap kinerja operasional BLUD Puskesmas yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis.
8. Pemimpin BLUD adalah Pejabat Pengelola yang mempunyai fungsi sebagai penanggungjawab umum operasional dan keuangan BLUD Puskesmas.
9. Pejabat Keuangan adalah Kepala Subbagian Tata Usaha yang mempunyai fungsi sebagai penanggungjawab keuangan pada BLUD Puskesmas.
10. Pejabat Teknis adalah Pejabat Pengelola yang mempunyai fungsi sebagai penanggungjawab kegiatan teknis operasional dan pelayanan di bidangnya pada BLUD Puskesmas.
11. Dewan Pengawas adalah organ BLUD Puskesmas yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD Puskesmas.
12. Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang diangkat untuk mendukung kelancaran Dewan Pengawas.
13. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Perangkat Daerah pemerintah.
14. Pendapatan BLUD adalah pendapatan BLUD Puskesmas yang bersumber dari jasa layanan, hibah, hasil kerjasama dengan pihak lain, anggaran pendapatan dan belanja Daerah, anggaran pendapatan dan belanja negara, dan lain-lain pendapatan BLUD Puskesmas yang sah.
15. Remunerasi ...



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 4 -

16. Remunerasi adalah suatu bentuk imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
17. Pos Remunerasi adalah bagian dari Pendapatan BLUD yang akan dibagikan kepada Pejabat Pengelola dan pegawai dalam bentuk Remunerasi.
18. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
19. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan secara bulanan kepada ASN di luar gaji/upah, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional tertentu dan tunjangan jabatan fungsional umum berdasarkan bobot jabatan, penilaian kinerja, kedisiplinan dan kelangkaan profesi.
20. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji.
21. Bonus atas Prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar Gaji dan Insentif atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Puskesmas memenuhi syarat tertentu.
22. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas.
23. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang yang didapatkan oleh Pegawai BLUD Puskesmas setelah tidak lagi bekerja karena batas usia atau atas kemauan sendiri untuk diberhentikan kerja.
24. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas setiap bulan.
25. 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.
26. 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.

Pasal ...



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 5 -

Pasal 2

- (1) Remunerasi 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 pada pelaksanaan penyedia layanan;
 - c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan serta status dan tingkatan jabatan; dan
 - d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Remunerasi diberikan dengan menyesuaikan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas berdasarkan pendapatan yang diterima.

Pasal 3

Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:

- a. memberikan pedoman yang jelas dalam penghitungan dan pembayaran Remunerasi bagi Pegawai BLUD Puskesmas; dan
- b. menjamin transparansi, kepatutan dan kewajaran dalam pemberian Remunerasi.

BAB II

SASARAN DAN BENTUK REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Penerima Remunerasi, meliputi:
 - a. Pejabat Pengelola;
 - b. Dewan Pengawas;
 - c. Sekretaris Dewan Pengawas; dan
 - d. Pegawai BLUD Puskesmas.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
 - a. Kepala Puskesmas selaku Pemimpin BLUD;

b. Kepala ...



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 6 -

- b. Kepala Subbagian Tata Usaha selaku Pejabat Keuangan; dan
 - c. Pejabat Teknis.
- (3) Pejabat Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, terdiri atas:
- a. penanggung jawab UKM Esensial dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat;
 - b. penanggung jawab UKM Pengembangan;
 - c. penanggung jawab UKP, kefarmasian dan laboratorium; dan
 - d. penanggung jawab jaringan pelayanan Puskesmas dan Jejaring pelayanan kesehatan.
- (4) Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dalam bentuk:
- a. Gaji;
 - b. Insentif;
 - c. Bonus atas Prestasi; dan
 - d. Pesangon.
- (5) Remunerasi dalam bentuk Honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (6) Besaran Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diatur oleh Pemimpin BLUD dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III
PERHITUNGAN REMUNERASI
Bagian Kesatu
Gaji

Pasal 5

- (1) Pemberian Gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Puskesmas yang berstatus ASN dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Remunerasi berupa Gaji dan tunjangan melekat pada Gaji ASN dan tunjangan berupa TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan tidak termasuk dalam Pos Remunerasi.
- (3) Pemberian ...



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 7 -

- (3) Pemberian Gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Puskesmas yang berstatus non ASN dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan BLUD Puskesmas dengan memperhatikan standar biaya Pemerintah Daerah yang berlaku.

Bagian Kedua
Insentif
Paragraf 1
Besaran Alokasi Dana Insentif

Pasal 6

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf b diberikan berdasarkan jasa pelayanan kesehatan.
- (2) Alokasi Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan paling tinggi 80% (delapan puluh persen) dari Pendapatan BLUD yang bersumber dari:
- kapitasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan;
 - non kapitasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan;
 - jasa layanan berupa imbalan yang diperoleh dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat; dan
 - pendapatan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Besaran alokasi Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan secara berjenjang sebagai berikut:

NILAI PENDAPATAN BLUD	PROPORSI INSENTIF
0 – 30 juta	80%
31 – 40 juta	75%
41 juta – 50 juta	70%
Lebih dari 50 juta	60%

Paragraf ...



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 8 -

Paragraf 2
Indikator Penilaian Insentif

Pasal 7

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dihitung berdasarkan indikator penilaian skor individual.
- (2) Kriteria perhitungan skor individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel:
 - a. masa kerja;
 - b. pendidikan;
 - c. ketrampilan/kompetensi
 - d. jabatan/tanggungjawab;
 - e. resiko kerja;
 - f. tingkat kegawatdaruratan;
 - g. prestasi kerja
 - h. tugas tambahan; dan
 - i. kehadiran dan kepatuhan jam kerja
- (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 Insentif

Pasal 8

- (1) Skor individual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) ditetapkan dengan rumusan:

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

- (2) Total skor individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan akumulasi nilai yang dicapai dengan kriteria perhitungan skor individual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).
- (3) Besaran Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) diberikan kepada masing-masing Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Puskesmas berdasarkan skor individual dengan formula perhitungan:

Besaran ...



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 9 -

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

- (4) Besaran Insentif bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Puskesmas ditetapkan dengan Surat Keputusan Pemimpin BLUD.

Bagian Ketiga
Bonus atas Prestasi

Pasal 9

- (1) Bonus atas Prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf c diberikan apabila memenuhi syarat sebagai berikut:
- hasil penilaian tata kelola pada BLUD Puskesmas tahun dasar pemberian Bonus atas prestasi paling rendah dikategorikan "Baik" sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Bupati
 - opini audit terhadap laporan keuangan BLUD Puskesmas tahun dasar perhitungan Bonus atas Prestasi Wajar Tanpa Pengecualian, berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh pemeriksa ekstern; dan
 - terdapat surplus diluar pendapatan dan belanja anggaran pendapatan dan belanja Daerah pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pemberian Bonus atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Kepala Dinas Kesehatan.

Bagian Keempat
Pesangon

Pasal 10

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf d diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD Puskesmas yang berstatus sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian atau tenaga kontrak.

(2) Pemberian ...



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 10 -

- (2) Pemberian Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 11

- (1) Pemberian Remunerasi kepada Pegawai BLUD Puskesmas dievaluasi setiap 1 (satu) tahun sekali 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;
 - b. SKPD yang membidangi pengelolaan keuangan daerah;
 - c. perguruan tinggi; dan
 - d. lembaga profesi.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Dinas Kesehatan untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk perbaikan sistem Remunerasi.
- (4) Kepala Dinas Kesehatan melaporkan pelaksanaan Remunerasi di BLUD Puskesmas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 7 Tahun 2020. tentang Pedoman Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Puskesmas (Berita Daerah Kabupaten Kutai Timur Tahun 2020 Nomor 7), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal ...



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 11 -

Pasal 13

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sangatta
pada tanggal 30 Desember 2022

BUPATI KUTAI TIMUR,

ARDIANSYAH SULAIMAN

Diundangkan di Sangatta

pada tanggal 30 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR,

RIZALI HADI

BERITA DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR TAHUN 2022 NOMOR 102



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 21 -

tertib, efisien, dan saling mendukung. Hal ini akan berdampak positif pada koordinasi tim, pelayanan kesehatan yang berkualitas, dan peningkatan kinerja keseluruhan dari lingkungan Puskesmas.

K8	kepatuhan aturan	Kriteria	Bobot
1	patuh terhadap aturan organisasi (SPO,SPM)	patuh	100%
2	kadang melanggar aturan/disiplin organisasi	kurang	50%
3	sering melanggar aturan/disiplin organisasi	tidak	10%

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.

K9	komunikasi interpersonal	Kriteria	Bobot
1	komunikasi antar personel sangat baik	bagus	100%
2	sering bekerja sendiri dalam tim	sedang	60%
3	kurang bisa menghargai antar personal	kurang	10%

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,



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 20 -

K6	ketepatan waktu hadir pelaksanaan kegiatan	Jumlah	Bobot
1	Selalu hadir kegiatan tepat waktu	26	10%
2	Kadang hadir kegiatan tidak tepat waktu*	<26	
	*dihitung secara proporsional dengan jumlah hadir dalam satu bulan (26 kali sebulan) maksimal		

Keterangan:

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

Ketepatan waktu hadir dalam pelaksanaan kegiatan 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

K7	Apel Pegawai	Jumlah	Bobot
1	Selalu hadir apel pegawai	26	5%
2	Kadang tidak hadir apel pegawai*	<26	
	*dihitung secara proporsional dengan jumlah hadir dalam satu bulan (26 kali sebulan) maksimal		

keterangan

Indikator kinerja ketepatan waktu hadir dalam apel pegawai di lingkungan Puskesmas adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana para pegawai atau staf Puskesmas hadir tepat waktu saat 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.

Ketepatan waktu hadir dalam 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. Dengan memastikan ketepatan waktu hadir dalam apel, Puskesmas dapat menciptakan budaya kerja yang



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 19 -

disiplin seseorang dalam menghadiri pekerjaan atau kegiatan pada waktu yang telah ditentukan.

Contohnya, dalam konteks kerja kantor, indikator kinerja ketepatan waktu hadir dapat diukur dengan melihat jumlah kehadiran tepat waktu pegawai dalam satu periode tertentu, misalnya dalam satu bulan. Semakin tinggi persentase ketepatan waktu hadir, semakin baik indikator kinerja ini.

Indikator kinerja ketepatan waktu hadir memiliki peran yang signifikan karena mencerminkan disiplin dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Kehadiran yang tepat waktu dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas tim, mengurangi ketidakhadiran yang tidak terjadwal, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional. Pegawai yang hadir tepat waktu juga memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan Puskesmas dan dapat mencerminkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka sebagai bagian dari organisasi.

Monitoring indikator kinerja ketepatan waktu hadir membantu manajemen untuk mengidentifikasi pegawai yang konsisten hadir tepat waktu serta memperhatikan pegawai yang mungkin memerlukan bantuan atau dorongan lebih untuk meningkatkan ketepatan waktu kehadiran mereka. Dengan demikian, Puskesmas dapat meningkatkan budaya kerja yang positif dan mendukung kinerja yang lebih baik dari seluruh tim.

K5	kehadiran rapat lokmin	Jumlah	Bobot
1	Selalu hadir rapat Lokmin tepat waktu	1	10%
2	Kadang tidak hadir rapat Lokmin*	<1	
	*dihitung secara proporsional dengan jumlah hadir dalam satu bulan (1 kali sebulan)		

Keterangan

Indikator kinerja ketepatan waktu hadir di lokmin bulanan Puskesmas adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana tenaga medis dan petugas Puskesmas hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan dalam periode satu bulan. Indikator ini mencerminkan tingkat disiplin dan komitmen staf Puskesmas dalam menjalankan tugasnya dengan tepat waktu dan tanggung jawab.

Dalam lingkungan Puskesmas, indikator kinerja ketepatan waktu hadir sangat penting karena keterlambatan dapat berdampak negatif pada pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Ketepatan waktu hadir staf Puskesmas menjamin kelancaran pelayanan kesehatan, ketersediaan layanan pada jam-jam tertentu, dan memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Puskesmas.

Pengukuran indikator kinerja ini dapat membantu manajemen Puskesmas untuk mengidentifikasi pola keterlambatan, mengatasi masalah kehadiran staf, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan memastikan ketepatan waktu hadir staf Puskesmas, Puskesmas dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat dengan lebih baik.



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 18 -

profesionalisme dan komitmen perusahaan terhadap standar kualitas yang tinggi. Penggunaan indikator kinerja kualitas pekerjaan dan kerapihan pekerjaan membantu manajemen untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dalam tata kelola dan kedisiplinan kerja. Dengan demikian, Puskesmas dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan area kerja tetap rapi dan tertata dengan baik, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja optimal dari para pekerja.

K3	respon pelayanan	Kriteria	Bobot
1	kecepatan dalam menangani komplain	cepat	100%
2	lambat dalam menanggapi komplain	lambat	40%
3	tidak melakukan respon atas komplain	kurang	10%

Keterangan

Indikator kinerja respon atas pelayanan adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi kecepatan dan ketepatan suatu organisasi atau individu dalam merespons permintaan, pertanyaan, atau masalah dari pasien dan masyarakat atau pengguna layanan. Indikator ini mengukur seberapa cepat dan efisien respon yang diberikan sebagai bagian dari pengalaman pelanggan atau pengguna.

Contohnya, dalam konteks layanan pelanggan, indikator kinerja respon dapat diukur dengan melihat waktu rata-rata antara saat pelanggan mengajukan pertanyaan atau masalah hingga mereka menerima tanggapan atau solusi dari Puskesmas. Semakin cepat respon yang diberikan, semakin baik indikator kinerja respon atas pelayanan tersebut.

Indikator kinerja respon atas pelayanan penting karena memberikan gambaran tentang bagaimana BLUD Puskesmas atau individu berkomunikasi dan merespons kebutuhan pelanggan atau pengguna. Dengan memastikan respon cepat dan tepat, Puskesmas dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, membangun hubungan yang lebih baik, dan memperkuat citra positif Puskesmas di mata pelanggan. Selain itu, indikator ini juga membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dalam proses pelayanan dan komunikasi agar dapat memberikan pengalaman yang lebih baik bagi pelanggan atau pengguna layanan.

K4	kehadiran di ruangan	Jumlah	Bobot
1	Hadir di ruangan tepat waktu	26	10%
2	Kadang hadir di ruangan*	<26	
	*dihitung secara proporsional dengan jumlah hadir dalam satu bulan (maksimal 26 hari)		

Keterangan:

Indikator kinerja ketepatan waktu hadir adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai atau individu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Indikator ini mengukur seberapa konsisten dan



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 17 -

K1	pekerjaan selesai sesuai target	<i>Kriteria</i>	<i>Bobot</i>
1	pekerjaan/layanan selesai sesuai target	tercapai	100%
2	tidak selesai sesuai target	tidak	50%
3	tidak melakukan kegiatan	gagal	10%

Keterangan:

Indikator kinerja pekerjaan selesai tepat waktu adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jadwal 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 minggu dan berhasil selesai sesuai dengan jadwal tersebut, maka indikator kinerja pekerjaan selesai tepat waktu akan mencapai hasil yang positif. Namun, jika pekerjaan tersebut mengalami keterlambatan dan berlangsung lebih dari 2 minggu, maka indikator kinerja akan menunjukkan hasil negatif.

Penggunaan indikator kinerja pekerjaan selesai tepat waktu 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	kualitas dan kerapihan pekerjaan	<i>Kriteria</i>	<i>Bobot</i>
1	hasil pekerjaan lengkap dan rapi	sempurna	100%
2	hasil pekerjaan kurang lengkap dan rapi	lengkap	60%
3	hasil pekerjaan tidak lengkap dan kurang rapi	kurang	10%

Keterangan:

Indikator kinerja kualitas pekerjaan dan kerapihan pekerjaan adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat kebersihan, keteraturan, dan tata kelola lingkungan kerja. Indikator ini mencerminkan sejauh mana pegawai menjaga kerapian dan kebersihan tempat kerja, serta mengikuti standar tata tertib yang telah ditetapkan. Contohnya, dalam konteks pelayanan kesehatan, indikator kinerja kualitas pekerjaan kerapihan pekerjaan dapat diukur dengan melihat tingkat kesesuaian dan ketepatan penyusunan bahan atau alat kesehatan dalam area kerja. Semakin rapi dan teratur tempat kerja, semakin baik indikator kinerja ini.

Indikator kinerja kualitas pekerjaan dan kerapihan pekerjaan memiliki peran penting karena menciptakan lingkungan kerja yang efisien, aman, dan menyenangkan. Dengan menjaga kerapian dan kebersihan tempat kerja, Puskesmas dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi potensi risiko kecelakaan atau kegagalan akibat ketidakteraturan. Selain itu, kerapihan kerja juga mencerminkan



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 16 -

Tabel 8 : Dasar Perhitungan Skor Prestasi Kerja

No.	Rentang Nilai	Kriteria	Skor
1.	30%-59%	sangat kurang	10
2.	60%-69%	kurang	30
3.	70%-79%	sedang	100
4.	80%-89%	baik	400
5.	90%-100%	baik sekali	500

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;
2. kualitas dan kerapihan hasil pekerjaan;
3. respon pelayanan;
4. kehadiran di ruangan;
5. kehadiran rapat lokmin;
6. ketepatan waktu hadir dan pelaksanaan kegiatan;
7. apel Pegawai;
8. kepatuhan terhadap aturan;
9. komunikasi interpersonal.

Dari 9 (sembilan) 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:

Tabel 9 : Indikator Kinerja Pegawai (IKP)

K	INDIKATOR KINERJA	Bobot	Target
1	pekerjaan selesai sesuai target	25%	100%
2	kualitas dan kerapihan hasil pekerjaan	20%	100%
3	respon pelayanan	10%	100%
4	kehadiran di ruangan	10%	26
5	kehadiran rapat lokmin	10%	1
6	ketepatan waktu hadir dan pelaksanaan keg	10%	26
7	apel Pegawai	5%	26
8	kepatuhan terhadap aturan	5%	100%
9	komunikasi interpersonal	5%	100%



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 15 -

5	persalinan	berat	50
6	IGD/Poned	berat	50
7	manajerial	berat	50
8	keuangan	berat	50

keterangan:

Nilai Resiko ditetapkan berdasarkan penilaian risiko pegawai akibat pelayanan yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dan keuangan dalam menjalankan tugasnya

Tabel 7 : Dasar Perhitungan Skor Kegawatdaruratan

No.	Kriteria Kegawatan	Skor
1	ADMINISTRASI dan NON KLINIS: (RINGAN) a. Staf administrasi perkantoran b. Staf administrasi dan keuangan (Staf PPTK, P-care, Pengurus Barang, Kepala TU) c. Petugas di bagian: Sterilisasi, Sanitasi, Petugas Keamanan, petugas kebersihan dll	15
2	TINDAKAN KLINIS: (SEDANG) a. Petugas pelayanan klinis di: rawat inap, rawat jalan, farmasi, sopir ambulans b. Petugas pelayanan klinis di: UGD, Laboratorium, Radiologi, dll	30
3	PELAYANAN MEDIS: (TINGGI) a. Dokter umum, Dokter gigi, b. Perawat, Perawat gigi, Bidan c. Tindakan di IGD, Poned d. Tindakan persalinan	50

Keterangan:

Nilai kegawatdaruratan, ditetapkan berdasarkan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung atau penyegeraan pelayanan kepada pasien.



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 14 -

14	SPI	50
15	Kepala Ruangan	50
16	Koordinator Program	50
17	Pelaksana Klinis	30
18	Pelaksana Non Klinis	20
19	Operator Pengelola Keuangan	50

Keterangan:

apabila ada rangkap jabatan/tugas, maka diambil poin tertinggi. Nilai jabatan atau tanggungjawab ditetapkan sesuai jabatan yang menjadi tanggungjawab utama pegawai sesuai nomenklatur yang ada dalam BLUD Puskesmas.

Tabel 5 : Dasar Perhitungan Skor Tugas Tambahan

No	Kriteria	Skor
1	Ketua Tim	50
2	Sekretaris	30
3	Anggota	10
4	PJ 1 Kegiatan	50
5	PJ 2 kegiatan	100
6	PJ >= 3 kegiatan	150

Keterangan:

Tugas tambahan merupakan nilai yang 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 dll. Penetapan pejabat dan jabatannya dalam tim serta jenis pelayanan/pendukung pelayanan diatur melalui keputusan Pemimpin BLUD.

Tabel 6 : Dasar Perhitungan Skor Resiko Kerja

No	Jenis Resiko Kerja	Kriteria	Skor
1	administrasi	ringan	15
2	non klinis	ringan	15
3	pelayanan klinis	sedang	30
4	pelayanan medis	berat	50



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 13 -

No	Kriteria	Skor
5	Tidak ada sertifikat	10

keterangan:

Bagi tenaga kesehatan sesuai Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga 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 ASN, sedangkan untuk Non ASN dihitung berdasarkan akumulasi masa kerja mulai pada kontrak pertama. Untuk kelebihan masa kerja sampai dengan 6 (enam) bulan akan dibulatkan ke bawah, sedangkan kelebihan masa kerja di atas 6 bulan akan dibulatkan ke atas. Skor indeks untuk masa kerja adalah setiap kelipatan 1 (satu) tahun masa kerja dinilai 1(satu) poin	1

Tabel 4 : Dasar Perhitungan Skor Tanggungjawab/Jabatan

No	Kriteria	Skor
1	Pimpinan BLUD	500
2	Pejabat Keuangan/KTU	300
3	Bendahara Penerimaan	120
4	Bendahara Pengeluaran	150
5	Pengurus Barang	50
6	Pejabat Pengadaan	50
7	PJ UKM	50
8	PJ UKP	50
9	PJ Admin	50
10	PJ Mutu	50
11	PJ Jejaring	50
12	PJ Sarplas	50
13	PPTK	50



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 12 -

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI KUTAI TIMUR
NOMOR 102 TAHUN 2022
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.

KRITERIA PENILAIAN SKOR INDIVIDU DALAM PEMBAGIAN INSENTIF

Tabel 1 : Dasar Perhitungan Skor Pendidikan

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

keterangan:

Nilai Pendidikan ditetapkan berdasarkan pendidikan/ijazah terakhir, Surat Tanda Registrasi (STR) dan surat izin praktek/surat izin kerja yang berlaku bagi tenaga kesehatan.

Tabel 2 : Dasar Perhitungan Skor Ketrampilan

No	Kriteria	Skor
1	Ada STR, SIP/SIK	150
2	Ada STR	100
3	Tidak ada STR, SIP/SIK	10
4	Sertifikat pelatihan/kompetensi	100



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- 22 -

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

Tabel 10 : Dasar Perhitungan Skor Kehadiran dan Penalti

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 4 (empat) poin untuk setiap keterlambatan	-4
3.	bagi pegawai yang tidak hadir/tidak masuk kerja dikenakan penalti kehadiran 8 (delapan) poin untuk setiap ketidakhadiran	-8
4.	bagi pegawai yang ijin tidak masuk kerja karena alasan penting maksimum tiga hari kerja tidak dikenakan penalti kehadiran	-
5.	bagi pegawai yang tidak masuk kerja/tidak hadir karena sakit harus disertai surat keterangan dokter (maksimal 3 hari) dan bagi yang bersangkutan tidak ada pengurangan poin	-
6.	bagi pegawai yang tidak masuk kerja/tidak hadir karena penugasan dari Pimpinan Puskesmas yang disertai surat tugas bagi yang bersangkutan tidak ada pengurangan poin	-
7.	bagi pegawai yang mengambil cuti tahunan atau cuti besar, maka yang bersangkutan mendapatkan nilai poin sebesar nilai proporsional berdasarkan jumlah kehadiran yang dihitung sejak awal bulan sampai dengan yang bersangkutan mengambil cuti.	-

BUPATI KUTAI TIMUR,

ARDIANSYAH SULAIMAN