



SALINAN

BUPATI BINTAN  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN BUPATI BINTAN  
NOMOR : 68 TAHUN 2022

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BINTAN,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pemberian Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat.

Mengingat : 1. [Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956](#) tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896);  
2. [Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009](#) tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);

3. Undang-Undang...

3. [Undang-Undang Nomor Nomor 23 Tahun 2014](#) tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. [Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019](#) tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
5. [Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2006](#) tentang Perubahan Nama Kabupaten Kepulauan Riau menjadi Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau;
6. [Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018](#) tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
7. [Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019](#) tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
8. [Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 857/Menkes/SK/IX/2009](#) tentang Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas.

MEMUTUSKAN :

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

BAB I...

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Bintan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Bintan
3. Bupati adalah Bupati Bintan.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
5. Kepala Dinas Kesehatan adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
6. Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas atau Badan Daerah.
7. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut dengan Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.
8. 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.
9. Kepala UPTD Puskesmas adalah Kepala UPTD Puskesmas di Kabupaten Bintan.
10. Pejabat pengelola BLUD adalah pemimpin BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutan disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.

11. Anggaran...

11. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bintan.
12. Pola Pengelolaan Keuangan BLUD Puskesmas, yang selanjutnya disebut PPK-BLUD Puskesmas adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan warga Batam sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
13. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen gaji, tunjangan tetap atau insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan pensiun.
14. Pemimpin BLUD adalah Kepala UPTD Puskesmas.
15. Pejabat Keuangan BLUD adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas.
16. Pejabat Teknis BLUD adalah Pejabat Teknis UPTD Puskesmas yang mengkoordinasikan kegiatan Upaya Kesehatan Perorangan, Upaya Kesehatan Masyarakat serta Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Puskesmas.
17. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ BLUD yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
18. Sekretaris Dewan Pengawas adalah pejabat yang diangkat oleh Bupati untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas.
19. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
20. Pegawai Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang bekerja di BLUD UPTD Puskesmas.

21. Pendapatan...

21. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk Kas dan Tagihan BLUD yang menambah ekuitas dan aktiva lancar dalam periode anggaran bersangkutan.
22. Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.
23. Jasa pelayanan adalah imbalan yang diterima pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medis atau pelayanan lainnya
24. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
25. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
26. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
27. 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 setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.
28. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD.
29. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang.
30. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan;
31. Kapitasi adalah besaran pembayaran per-bulan yang dibayar dimuka oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kepada Puskesmas berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.
32. Tenaga Nusantara Sehat adalah tenaga profesional kesehatan yang terdiri dari dokter, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga ahli teknologi laboratorium medik,

tenaga...

tenaga gizi, dan tenaga kefarmasian yang ditetapkan dengan keputusan Kementerian Kesehatan dengan penempatan di BLUD UPTD Puskesmas.

33. Tenaga BOK adalah tenaga dengan perjanjian kerja (tenaga kontrak) yang pembiayaannya bersumber dari anggaran DAK Non Fisik BOK Puskesmas.
34. Internship adalah proses pemantapan mutu profesi dokter untuk menerapkan kompetensi yang diperoleh selama Pendidikan, secara terintegrasi, komprehensif, mandiri, serta menggunakan pendekatan kedokteran keluarga, dalam rangka pemahiran dan penyelarasan antara hasil Pendidikan dengan praktik di lapangan.
35. Dokter Internship adalah dokter peserta program internship dengan penempatan di BLUD UPTD Puskesmas

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam pemberian remunerasi kepada pejabat pengelola, dewan pengawas, sekretaris dewan pengawas dan pegawai BLUD UPTD Puskesmas.
- (2) Tujuan Peraturan Bupati ini adalah untuk:
  - a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas;
  - b. meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan dan kinerja keuangan di BLUD UPTD Puskesmas;
  - c. meningkatkan kesejahteraan seluruh pejabat pengelola dan pegawai di BLUD UPTD Puskesmas;
  - d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai tanggung jawab profesi dan tugas pokok masing-masing;

e.meningkatkan...

- e. meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan di Puskesmas; dan
- f. berjalannya fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan Puskesmas secara berhasil guna.

### BAB III PRINSIP

#### Pasal 3

- (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;
  - b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
  - c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
  - d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

### BAB IV PEMBERIAN REMUNERASI

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 4

- (1) Remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas BLUD sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.

- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
- a. Pemimpin;
  - b. pejabat keuangan; dan
  - c. Pejabat Teknis.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
- a. Pegawai ASN;
  - b. Pegawai non ASN, terdiri dari :
    1. Pegawai non ASN yang diangkat berdasarkan keputusan pemimpin BLUD
    2. Pegawai Honorer yang diangkat berdasarkan keputusan Kepala Daerah
    3. Tenaga Harian Lepas
    4. Tenaga Medis dan Paramedis Non PNS Provinsi Kepulauan Riau dengan penempatan di BLUD UPTD Puskesmas
    5. Tenaga Nusantara Sehat
    6. Tenaga BOK
    7. Dokter Internship
- (4) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi:
- a. Gaji;
  - b. Honorarium;
  - c. Tunjangan Tetap;
  - d. Insentif;
  - e. Bonus atas Prestasi;
  - f. Pesangon; dan/atau
  - g. Pensiun.
- (5) Pemberian remunerasi dikecualikan bagi pekerja pada BLUD Puskesmas yang dilaksanakan berdasarkan kontrak kerja dengan pihak ketiga (outsourcing)

## Pasal 5

- (1) Pejabat Pengelola dan pegawai ASN menerima remunerasi berupa insentif.

(2)Pegawai...

- (2) Pegawai non ASN menerima remunerasi meliputi:
  - a. bersifat tetap berupa gaji yang diberikan kepada pegawai yang diangkat oleh pemimpin BLUD;
  - b. bersifat tambahan berupa insentif
- (3) Remunerasi bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi pemimpin BLUD.

## Bagian Kedua

### Gaji

#### Pasal 6

- (1) Gaji kepada pegawai BLUD Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a diberikan berdasarkan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas dengan memperhatikan standar biaya Pemerintah Daerah yang berlaku.
- (2) Besaran gaji pegawai BLUD Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD Puskesmas.

## Bagian Ketiga

### Insentif

#### Pasal 7

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf d diberikan berdasarkan skor individu
- (2) Penghitungan skor individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan Indikator penilaian:
  - 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.

(3)Indikator...

- (3) Indikator Penilaian bagi Pemimpin BLUD, selain Indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), mempertimbangkan faktor:
- ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
  - pelayanan sejenis;
  - kemampuan pendapatan; dan
  - kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat.
- (4) Besaran insentif kepada Pejabat pengelola dan Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan formula perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Besaran Insentif} = \frac{x}{y} \times \text{Alokasi Insentif}$$

Keterangan :

x : Total skor individu Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.

y : Total skor keseluruhan Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.

Besaran insentif : besaran uang yang diterima oleh masing-masing pejabat pengelola dan pegawai BLUD.

Alokasi insentif : 60% dari total pendapatan BLUD.

- (5) Total Skor individu merupakan akumulasi nilai yang dicapai dengan kriteria perhitungan Skor Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (6) Rincian Skor individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## BAB V

### SUMBER PENDANAAN DAN ALOKASI

#### Pasal 8

- (1) Pemberian remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, bersumber dari

seluruh penerimaan BLUD UPTD Puskesmas paling sedikit terdiri atas :

a.Jasa...

- a. Jasa layanan;
  - b. Hasil kerja sama dengan pihak lain;
  - c. Lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
- (2) Pemberian remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan sebesar 60% (enam puluh persen).

## BAB VI

### EVALUASI DAN PELAPORAN

#### Pasal 9

- (1) Pemimpin BLUD setiap tahun wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pemberian remunerasi
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Dinas untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut guna perbaikan metode remunerasi.
- (3) Kepala Dinas melaporkan pelaksanaan remunerasi BLUD Puskesmas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

## BAB VII

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 10

Dengan ditetapkannya Peraturan Bupati ini remunerasi yang belum dibayarkan pada tahun 2022 mengikuti ketentuan dalam Peraturan Bupati ini.

## BAB VIII

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 11

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Bintan Nomor 54 Tahun 2014 Pedoman Pemberian Remunerasi Bagi Dewan Pengawas, Pejabat Pengelola dan Pegawai PPK-BLUD UPTD Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan (Berita

Daerah Kabupaten Bintan Tahun 2014 Nomor 54), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal  
12...

Pasal 12

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bandar Seri Bentan  
pada tanggal 30 November 2022

BUPATI BINTAN

Dto.

ROBY KURNIAWAN

Diundangkan di Bandar Seri Bentan  
pada tanggal 30 November 2022  
Pj.SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BINTAN

Dto.

RONNY KARTIKA

BERITA DAERAH KABUPATEN BINTAN TAHUN 2022 NOMOR 68



LAMPIRAN KEPUTUSAN BUPATI BINTAN

NOMOR : 68 Tahun 2022

TANGGAL : 30 November 2022

SKOR INDIVIDU PEMBERIAN INSENTIF BLUD UPTD PUSKESMAS

SKOR INDIVIDU	NILAI SKOR
<b>A. Pengalaman dan masa kerja</b>	
Dihitung mulai tahun ditetapkannya BLUD UPTD Puskesmas	
a. Masa kerja 0 tahun s/d 5 tahun	1
b. Masa kerja >5 tahun s/d 10 tahun	5
c. Masa kerja >10 tahun s/d 15 tahun	10
d. Masa kerja >15 tahun s/d 20 tahun	15
e. Masa kerja >20 tahun s/d 25 tahun	20
f. Masa kerja lebih dari 25 tahun	25
<b>B. Keterampilan, Ilmu Pengetahuan dan Perilaku</b>	
a. Spesialis/S3 dan sederajat	125
b. S2/dokter/apoteker/ners	100
c. S1/D4 dan sederajat	80
d. D3 dan sederajat	60
e. D1/SMU dan sederajat	40
f. SMP dan lebih rendah	25
<b>C. Resiko Kerja</b>	
a. Cenderung Cidera Fisik Ringan (Petugas Locket, Nutrisionis, Petugas administrasi, Penyuluh, Petugas CS, Petugas Laundry, Petugas Keamanan)	10
b. Cenderung Beresiko Cidera Fisik Sedang (Supir)	15
c. Cenderung Cidera Fisik dan Kimiawi (Petugas Farmasi, Petugas Sanitarian )	20
d. Cenderung Beresiko Cidera Fisik, Kimiawi dan Infeksi (Dokter spesialis, dokter Umum, dokter Gigi, Perawat/perawat gigi, Bidan, Analis Lab)	25
e. Cenderung terjadi Tekanan Psikologis	
1. Pemimpin BLUD, PPTK	30
2. Bendahara Pengeluaran BLUD	25
3. Bendahara Barang Pembantu	20
4. Bendahara penerimaan, kasir	15
Catatan : Pilih salah satu resiko kerja	
<b>D. Tingkat Kegawatdaruratan</b>	
a. Tingkat emergency rendah : pelayanan Non Klinis dan Administrasi	10
b. Tingkat Emergency sedang : Pelayanan Klinis	15
c. Tingkat Emergency tinggi : Pelayanan UGD/Ruang Tindakan	20
Catatan : Pilih salah satu tingkat kegawatdaruratan	
<b>E. Jabatan Yang Disandang</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemimpin BLUD</li> <li>b. Pejabat Keuangan dan PPTK</li> <li>c. Bendahara pengeluaran, Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengurus Barang</li> <li>d. Penanggungjawab Mutu, Penanggungjawab UKM, UKP, Jaringan dan Jejaring, Koordinator Unit</li> <li>e. Pelaksana klinis</li> <li>f. Pelaksana non klinis</li> </ul>	<p>150 100 50 20 15 10</p>
<p><b>F. Hasil Capaian Kinerja (Produktifitas)</b></p>	
<p>Perhitungan produktifitas layanan melalui beberapa pola sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pola I satu jenis pekerjaan dikerjakan oleh satu orang jenis tenaga, maka penilaian dihitung sesuai bobot yang diperoleh dari jumlah pasien dengan cara membuat range jumlah pasien, berdasarkan total rata-rata pasien dalam sebulan.</li> <li>b. Pola II, satu jenis pekerjaan dikerjakan oleh beberapa tenaga sejenis, maka penilaian yang digunakan adalah :   <math display="block">\frac{\text{Produktivitas Individu}}{\text{Produktivitas Puskesmas}} \times 10 \text{ (konstanta)}</math> </li> <li>c. Pola III, satu jenis pekerjaan dikerjakan oleh beberapa jenis tenaga, maka penilaian yang digunakan adalah :   <math display="block">\frac{\text{Produktivitas Individu}}{\text{Produktivitas Puskesmas}} \times 10 \text{ (konstanta)} \times \text{nilai koreksi}</math> <p>Ketentuan nilai koreksi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dokter/Dokter gigi/Apoteker/Nurse : 3</li> <li>Perawat/Perawat gigi/Bidan/Asisten Apoteker : 2</li> </ul> </li> <li>d. Pola IV, satu jenis pekerjaan dilaksanakan oleh 1 (satu) orang tenaga dibantu oleh 1 (satu) atau beberapa orang tenaga dengan jenis tenaga berbeda, maka perhitungannya adalah :   <p>Untuk Tenaga 1 : bobot X <math>\frac{\text{nilai koreksi Tenaga 1}}{\text{nilai koreksi Tenaga 2}}</math></p> <p>Untuk Tenaga 2 : bobot X <math>\frac{\text{nilai koreksi Tenaga 2}}{\text{nilai koreksi Tenaga 1}}</math></p> <p>Bobot diperoleh dari jumlah pasien dengan cara membuat range jumlah pasien, berdasarkan total rata-rata pasien dalam sebulan.</p> </li> <li>e. Pola V, perhitungan produktivitas Bendahara dan Pejabat Teknis BLUD menggunakan perkiraan 10% dari total produktivitas layanan, pola ini digunakan untuk perhitungan bobot produktivitas sebagai berikut : <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Penanggungjawab Mutu, Penanggungjawab UKM, Penanggungjawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium, dan Penanggungjawab jaringan pelayanan puskesmas dan jejaring masing-masing dihitung 1% (satu persen)</li> <li>2. Penanggungjawab bangunan, prasarana dan peralatan</li> </ul> </li> </ul>	

<p>puskesmas dihitung 1,5% (satu koma lima persen)</p> <p>3. Bendahara Penerimaan dihitung 1,5% (satu koma lima persen)</p> <p>4. Bendahara Pengeluaran dihitung 3% (tiga persen)</p> <p>f. Pola VI, perhitungan produktivitas Kepala Puskesmas dan Kasubag Tata Usaha dihitung dari produktivitas seluruh pegawai BLUD (termasuk Bendahara dan Pejabat Teknis BLUD), dengan ketentuan sebagai berikut :</p> <p>1. Kepala puskesmas dihitung 10% (sepuluh persen)</p> <p>2. Kasubag Tata Usaha dihitung 7,5% (tujuh koma lima persen)</p> <p>g. Pola VII, perhitungan produktivitas Bidan yang menolong persalinan, mendapatkan poin maksimal 100 (seratus) untuk setiap persalinan tergantung besar alokasi insentif setiap puskesmas.</p> <p>h. Pola VIII, perhitungan tambahan poin untuk pelaksanaan tugas jaga (shift) yang melebihi jam kerja dalam 1 (satu) bulan:</p> <p>1. 1 – 5 jam</p> <p>2. 6 – 10 jam</p> <p>3. 11 – 15 jam</p> <p>4. 16 – 20 jam</p> <p>5. 21 – 25 jam</p> <p>6. 26 – 30 jam</p> <p>7. 31 – 35 jam</p> <p>8. 36 – 40 jam</p>	<p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p> <p>2,0</p> <p>2,5</p> <p>3,0</p> <p>3,5</p> <p>4,0</p>
<p>i. Tugas Tambahan</p> <p>1. Penanggung jawab ePusk/Pcare</p> <p>2. Penanggung jawab program</p> <p>3. Penanggung jawab Pustu/Polindes</p>	<p>10</p> <p>0,5</p> <p>5</p>
G. Kehadiran	
<p>a. Hadir</p> <p>b. Tidak hadir/cuti</p> <p>c. Penugasan kedinasan (lebih dari 3 hari)</p> <p>d. Tidak mengikuti Lokmin</p>	<p>1 per hari</p> <p>-1 per hari</p> <p>-1 per hari dimulai hari keempat</p> <p>-1</p>

BUPATI BINTAN

Dto.

ROBY KURNIAWAN

