



**BUPATI KARANGANYAR**  
**PROVINSI JAWA TENGAH**

PERATURAN BUPATI KARANGANYAR  
NOMOR 19 TAHUN 2025

TENTANG

PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI  
NOMOR 72 TAHUN 2020 TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN  
UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT KESEHATAN  
MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARANGANYAR,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat, pegawai di Pusat Kesehatan Masyarakat terdiri dari tenaga medis, tenaga kesehatan dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan;
- b. bahwa berdasarkan Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah menjelaskan bahwa pejabat pengelola dan pegawai BLUD diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme;
- c. bahwa dalam Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2020 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat belum mengatur remunerasi pada semua pegawai Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat sehingga perlu diubah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2020 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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);
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);

4. Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2020 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2020 Nomor 72) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 51 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2020 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2021 Nomor 51);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 72 TAHUN 2020 TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIK PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.**

**Pasal I**

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2020 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2020 Nomor 72) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 51 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2020 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2021 Nomor 51), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Karanganyar.
2. Bupati adalah Bupati Karanganyar.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah satuan kerja perangkat daerah atau unit kerja pada satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang dibentuk untuk memberikan layanan pada masyarakat berupa penyediaan barang atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
6. Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPT 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.

7. Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Pemimpin adalah Kepala BLUD UPT Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.
8. Tim Pengawas Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Tim Pengawas adalah tim yang dibentuk untuk melakukan fungsi pengawasan pengelolaan BLUD UPT Puskesmas.
9. Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola BLUD adalah pimpinan BLUD yang bertanggungjawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLUD yang terdiri atas Pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.
10. Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah pegawai puskesmas yang digaji dari anggaran BLUD Puskesmas.
11. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
12. Tenaga Lainnya adalah tenaga yang dibutuhkan oleh Puskesmas dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tetapi tidak berstatus sebagai ASN dan pegawai BLUD.
13. Remunerasi adalah pemberian imbalan pada pegawai yang sudah bekerja dan berkontribusi, yang sifatnya rutin dari Puskesmas.
14. Indikator Penilaian adalah perangkat untuk menentukan besaran skor individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
15. Gaji adalah gaji minimal yang diterima Pejabat Pengelola BLUD dan pegawai BLUD.
16. Tunjangan Tetap adalah upah yang dananya bersumber dari Pemerintah Daerah dan/atau biaya operasional Puskesmas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. Honorarium adalah upah yang diberikan atas pekerjaan tertentu.
18. Insentif adalah imbalan jasa pelayanan berbasis kinerja bagi seluruh pegawai yang dananya bersumber dari pendapatan pelayanan.
19. Bonus atas Prestasi yang selanjutnya disebut Bonus adalah pemberian pendapatan tambahan sebagai penghargaan bagi pejabat pengelola BLUD, pegawai BLUD, Tim Pembina BLUD Puskesmas yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi.

20. Tim Teknis adalah tim yang dibentuk oleh Pemimpin untuk mengusulkan Penghitungan Insentif BLUD Puskesmas.
21. Nilai Jabatan adalah nilai kumulatif dari faktor jabatan yang mempengaruhi tinggi rendahnya jenjang jabatan berdasarkan informasi jabatan
22. Penanggung Jawab adalah pegawai yang diberikan tugas oleh kepala puskesmas untuk membantu terkait merencanakan, mengkoordinasikan, dan memastikan keberhasilan kegiatan.
23. Koordinator adalah pegawai yang diberi tugas kepala puskesmas untuk mengkoordinasikan kelompok pelaksana pada unit kerja.
24. Pelaksana Aparatur Sipil Negara Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Pelaksana ASN adalah pegawai ASN yang berfungsi dan bertugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi.
25. Pelaksana Non Aparatur Sipil Negara Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Pelaksana Non ASN adalah pegawai Non ASN yang berfungsi dan bertugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi.
26. Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai Non ASN adalah pegawai BLUD dan pegawai dengan kriteria lainnya yang diangkat dengan perjanjian kerja.

2. Ketentuan Pasal 4 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 4

- (1) Penerima Remunerasi meliputi:
  - a. Pegawai ASN
  - b. Pejabat Pengelola BLUD;
  - c. Pegawai BLUD;
  - d. Tim Pengawas; dan
  - e. Tenaga Lainnya.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
  - a. Gaji;
  - b. Tunjangan tetap;
  - c. Insentif;
  - d. Bonus; dan/atau
  - e. Honorarium.
- (3) Remunerasi bagi Tim Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, diberikan dalam bentuk Honorarium.
- (4) Besaran Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

3. Ketentuan Pasal 5 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 5

- (1) Remunerasi bersumber dari:
  - a. pendapatan BLUD UPT Puskesmas; dan
  - b. pendapatan yang berasal dari APBD

- (2) Remunerasi yang bersumber dari pendapatan BLUD UPT Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, digunakan untuk membayar:
    - a. Gaji bagi Pegawai BLUD/Pejabat Pengelola BLUD yang berstatus non ASN termasuk pemberian asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan bagi pegawai non ASN;
    - b. Honorarium bagi Pejabat Pengelola BLUD, Pegawai BLUD, Tim Pengawas, dan Tenaga Lainnya;
    - c. Insentif bagi Pegawai BLUD/Pejabat Pengelola BLUD; dan
    - d. Bonus.
  - (3) Remunerasi yang bersumber dari pendapatan yang berasal dari APBD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk membayar gaji dan tunjangan bagi Pejabat Pengelola BLUD/Pegawai BLUD yang tidak dibayar dari anggaran BLUD.
4. Ketentuan Pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c diberikan kepada Pegawai ASN, Pejabat Pengelola BLUD, Pegawai BLUD dan tenaga Lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf e.
  - (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan dalam bentuk jasa pelayanan.
  - (3) Besaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebanyak 50 % (lima puluh persen) dari pendapatan layanan BLUD.
  - (4) Besaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan.
  - (5) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan perhitungan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
  - (6) Kriteria perhitungan skor individual sebagaimana dimaksud pada ayat (5) mempertimbangkan variabel:
    - a. pengalaman dan masa kerja;
    - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan, dan kedisiplinan;
    - c. resiko kerja;
    - d. jabatan yang disandang; dan
    - e. hasil/capaian kinerja.
5. Ketentuan Pasal 7 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

- (1) Bonus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf d dapat diberikan kepada Pegawai ASN, Pejabat Pengelola BLUD, Pegawai BLUD dan tenaga Lainnya
- (2) Ketentuan mengenai Bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

6. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) Penilaian skor individual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) diperhitungkan berdasarkan surat keputusan pengangkatan yang pertama atau dokumen kontrak.
- (2) Indeks indikator variabel pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf a, diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. pengalaman dan masa kerja 0 (nol) tahun sampai dengan kurang dari 12 (dua belas) bulan diberi nilai 0 (nol);
  - b. pengalaman dan masa kerja 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun diberi Nilai 1 (satu);
  - c. pengalaman dan masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun sampai dengan 10 (sepuluh) tahun diberi nilai 5 (lima);
  - d. pengalaman dan masa kerja lebih dari 10 (sepuluh) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun diberi nilai 10 (sepuluh);
  - e. pengalaman dan masa kerja lebih dari 15 (lima belas) tahun sampai dengan 20 (dua puluh) tahun diberi nilai 15 (lima belas); dan
  - f. pengalaman dan masa kerja lebih dari 20 (dua puluh) tahun diberi nilai 20 (dua puluh).
- (3) Indeks indikator variabel keterampilan, ilmu pengetahuan, dan kedisiplinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf b, diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. ketrampilan :
    1. fungsional ahli utama diberi nilai 11 (sebelas);
    2. fungsional ahli madya diberi nilai 10 (sepuluh);
    3. fungsional ahli muda diberi nilai 9 (sembilan);
    4. fungsional ahli pertama diberi nilai 8 (delapan);
    5. fungsional penyelia diberi nilai 7 (tujuh);
    6. fungsional mahir diberi nilai 6 (enam);
    7. fungsional terampil diberi nilai 5 (lima);
    8. fungsional umum diberi nilai 5 (lima);
    9. pejabat struktural diberi nilai 9 (sembilan);
    10. tenaga kesehatan Non ASN diberi nilai 3 (tiga); dan
    11. tenaga non kesehatan Non ASN diberi nilai 2 (dua).
  - b. ilmu pengetahuan :
    1. tenaga dokter dan dokter gigi diberi nilai 150 (seratus lima puluh);
    2. tenaga apoteker atau tenaga profesi diberi nilai 100 (seratus);
    3. tenaga kesehatan paling rendah sarjana (S1)/diploma empat (D4) diberi nilai 80 (delapan puluh);
    4. tenaga kesehatan setara diploma tiga (D3) diberi nilai 60 (enam puluh);
    5. tenaga non kesehatan paling rendah diploma tiga (D3) atau asisten tenaga kesehatan diberi nilai 50 (lima puluh);

6. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) Penilaian skor individual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) diperhitungkan berdasarkan surat keputusan pengangkatan yang pertama atau dokumen kontrak.
- (2) Indeks indikator variabel pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf a, diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. pengalaman dan masa kerja 0 (nol) tahun sampai dengan kurang dari 12 (dua belas) bulan diberi nilai 0 (nol);
  - b. pengalaman dan masa kerja 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun diberi Nilai 1 (satu);
  - c. pengalaman dan masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun sampai dengan 10 (sepuluh) tahun diberi nilai 5 (lima);
  - d. pengalaman dan masa kerja lebih dari 10 (sepuluh) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun diberi nilai 10 (sepuluh);
  - e. pengalaman dan masa kerja lebih dari 15 (lima belas) tahun sampai dengan 20 (dua puluh) tahun diberi nilai 15 (lima belas); dan
  - f. pengalaman dan masa kerja lebih dari 20 (dua puluh) tahun diberi nilai 20 (dua puluh).
- (3) Indeks indikator variabel keterampilan, ilmu pengetahuan, dan kedisiplinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf b, diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. ketrampilan :
    1. fungsional ahli utama diberi nilai 11 (sebelas);
    2. fungsional ahli madya diberi nilai 10 (sepuluh);
    3. fungsional ahli muda diberi nilai 9 (sembilan);
    4. fungsional ahli pertama diberi nilai 8 (delapan);
    5. fungsional penyelia diberi nilai 7 (tujuh);
    6. fungsional mahir diberi nilai 6 (enam);
    7. fungsional terampil diberi nilai 5 (lima);
    8. fungsional umum diberi nilai 5 (lima);
    9. pejabat struktural diberi nilai 9 (sembilan);
    10. tenaga kesehatan Non ASN diberi nilai 3 (tiga); dan
    11. tenaga non kesehatan Non ASN diberi nilai 2 (dua).
  - b. ilmu pengetahuan :
    1. tenaga dokter dan dokter gigi diberi nilai 150 (seratus lima puluh);
    2. tenaga apoteker atau tenaga profesi diberi nilai 100 (seratus);
    3. tenaga kesehatan paling rendah sarjana (S1)/diploma empat (D4) diberi nilai 80 (delapan puluh);
    4. tenaga kesehatan setara diploma tiga (D3) diberi nilai 60 (enam puluh);
    5. tenaga non kesehatan paling rendah diploma tiga (D3) atau asisten tenaga kesehatan diberi nilai 50 (lima puluh);

6. tenaga non kesehatan dibawah diploma tiga (D3) diberi nilai 25 (dua puluh lima);
  7. tenaga kesehatan Non ASN diberi nilai 10 (sepuluh); dan
  8. tenaga Non Kesehatan Non ASN diberi nilai 5 (lima).
- c. kedisiplinan di nilai dari jumlah kehadiran.
- (4) Indeks indikator variabel resiko kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf c merupakan risiko teknis medis dan konsekuensi legal administratif, diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
    - a. risiko ringan, diberi nilai 2 (dua);
    - b. risiko sedang diberi nilai 8 (delapan); dan
    - c. risiko tinggi diberi nilai 16 (enam belas).
  - (5) Indeks indikator variabel jabatan yang disandang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf d, diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
    - a. kepala dan/atau pemimpin, diberi nilai 100 (seratus);
    - b. kepala sub bagian tata usaha, diberi nilai 50 (lima puluh);
    - c. bendahara pengeluaran, diberi nilai 40 (empat puluh);
    - d. bendahara penerimaan diberi nilai 30 (tiga puluh);
    - e. pengurus barang diberi nilai 35 (tiga puluh lima);
    - f. penanggung jawab diberi nilai 25 (dua puluh lima);
    - g. koordinator, diberi nilai 20 (dua puluh);
    - h. pelaksana Pegawai ASN, diberi nilai 15 (lima belas); dan
    - i. pelaksana Non ASN, diberi nilai 3 (tiga).
  - (6) Indeks indikator variabel hasil/capaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf e, dengan ketentuan sebagai berikut:
    - a. kinerja kurang sekali diberi nilai 5 (lima);
    - b. kinerja kurang diberi nilai 15 (lima belas);
    - c. kinerja cukup diberi nilai 30 (tiga puluh);
    - d. kinerja baik diberi nilai 45 (empat puluh lima); dan
    - e. kinerja sangat baik diberi nilai 60 (enam puluh).
7. Ketentuan Pasal 12 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 12

- (1) Pemimpin dapat memberikan Bonus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf d.
- (2) Bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. penghargaan bagi Pegawai berprestasi secara individu/perorangan atau kelompok; dan/atau
  - b. penghargaan lain yang ditetapkan oleh Pemimpin.
- (3) Bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat insidentil dan ditetapkan dalam rencana bisnis dan anggaran (RBA) BLUD.
- (4) Penetapan penerima Bonus diatur sebagai berikut:
  - a. apabila penerima mendapat penghargaan berasal dari internal BLUD, maka ditetapkan dengan keputusan pemimpin; dan
  - b. apabila penerima mendapat penghargaan berasal dari eksternal BLUD, maka ditetapkan dengan keputusan Bupati dan/atau kepala dinas.

- (5) Penghargaan lain yang ditetapkan oleh pemimpin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan penghargaan berdasarkan pertimbangan objektif pemimpin BLUD.

8. Ketentuan Pasal 14 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) Tata cara pembayaran Remunerasi dalam bentuk Gaji dan Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dan huruf b dibayarkan setiap bulan dan bersifat tetap.
  - (2) Tata cara pembayaran Remunerasi dalam bentuk Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c dibayarkan secara periodik.
  - (3) Tata cara pembayaran Remunerasi dalam bentuk Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf e dibayarkan secara periodik dan bersifat tetap.
  - (4) Tata cara pembayaran Remunerasi dalam bentuk Bonus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf d dibayarkan secara insidentil.
9. Ketentuan Lampiran I huruf B nomor II dan huruf D nomor IV diubah sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
10. Ketentuan Lampiran II diubah sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Karanganyar  
pada tanggal 26 Juni 2025  
BUPATI KARANGANYAR,

ttd

ROBER CHRISTANTO

Diundangkan di Karanganyar

pada tanggal 26 Juni 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR,

ttd

TIMOTIUS SURYADI

BERITA DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR TAHUN 2025 NOMOR 19



Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KARANGANYAR  
Kepala Bagian Hukum,

  
METTY FERRISKA R.  
NIP 197604171999032007

LAMPIRAN I  
 PERATURAN BUPATI KARANGANYAR  
 NOMOR 19 TAHUN 2025  
 TENTANG  
 PERUBAHAN KEDUA ATAS  
 PERATURAN BUPATI NOMOR 72  
 TAHUN 2020 TENTANG REMUNERASI  
 PADA BADAN LAYANAN UMUM  
 DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS  
 PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

B. DAFTAR GAJI POKOK PEJABAT PENGELOLA DAN GAJI POKOK PEGAWAI  
 BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSKESMAS DARI TENAGA  
 PROFESIONAL LAINNYA

II. Daftar Gaji Pokok Pegawai BLUD Puskesmas

| NO | JENIS KETENAGAAN             | GAJI POKOK                                                    |
|----|------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1  | Dokter, Dokter Gigi          | Rp. 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah) per bulan     |
| 2  | Apoteker                     | Rp. 2.000.000 (dua juta rupiah) per bulan                     |
| 3  | Tenaga Kesehatan Lainnya     | Rp. 1.700.000 (satu juta tujuh ratus ribu rupiah) per bulan   |
| 4  | Administrasi                 | Rp. 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) per bulan |
| 5  | Tenaga Non Kesehatan Lainnya | Rp. 1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah) per bulan |

D. BESARAN HONORARIUM PEJABAT PENGELOLA, PEGAWAI, TIM PEMBINA  
 PUSKESMAS, SEKRETARIS TIM PEMBINA PUSKESMAS DAN TENAGA  
 LAINNYA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSKESMAS

IV. Honorarium PPTK, PPKom, Kelompok Kerja ULP, Pejabat/Panitia  
 Pengadaan Barang/Jasa, Staf Administrasi BLUD Puskesmas

| NO | NAMA JABATAN                     | GRADASI     |            |            | SATUAN                |
|----|----------------------------------|-------------|------------|------------|-----------------------|
|    |                                  | 20 JT-30 JT | >30JT-50JT | >Rp. 50 JT |                       |
| 1  | Pejabat Pembuat Komitmen (PPKom) | 200.000,00  | 350.000,00 | 500.000,00 | Org/rekening kegiatan |
| 2  | Pejabat Pengadaan Barang/Jasa    | 75.000,00   | 100.000,00 | 150.000,00 | Org/rekening kegiatan |

Catatan :  
 Honorarium diberikan pada perhitungan bulan saat penandatanganan kontrak

BUPATI KARANGANYAR,

ttd

ROBER CHRISTANTO



LAMPIRAN II  
PERATURAN BUPATI KARANGANYAR  
NOMOR 19 TAHUN 2025  
TENTANG  
PERUBAHAN KEDUA ATAS  
PERATURAN BUPATI KARANGANYAR  
NOMOR 72 TAHUN 2020 TENTANG  
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN  
UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA  
TEKNIS PUSAT KESEHATAN  
MASYARAKAT

TEKNIK PENGHITUNGAN INSENTIF

I. Indikator Penghitungan Insentif

Penghitungan yang dipergunakan untuk menetapkan Insentif di BLUD UPT Puskesmas diformulasikan dalam penghitungan skor individual terhadap indikator-indikator pada setiap komponen penghitungan insentif, dengan mempertimbangkan kinerja setiap personal, profesi pegawai dan kedudukan pegawai (jabatan) dalam UPT Puskesmas. Alokasi dana penghitungan insentif berasal dari 50% (lima puluh persen) pendapatan layanan BLUD UPT Puskesmas.

Proporsi Indikator Penilaian :

- |                              |                                 |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. pengalaman dan masa kerja | : 5% (lima persen)              |
| 2. keterampilan              | : 5% (lima persen)              |
| 3. pengetahuan               | : 15% (lima belas persen)       |
| 4. resiko kerja              | : 10% (sepuluh persen)          |
| 5. jabatan                   | : 45% (empat puluh lima persen) |
| 6. kinerja                   | : 20% (dua puluh persen)        |

II. Penghitungan Insentif

Cara penghitungan Insentif adalah skor individual berdasarkan proporsi masing-masing indikator dibagi jumlah skor individual seluruh pegawai dikalikan prosentase kedisiplinan dikalikan alokasi dana insentif.

Formulasi penghitungan insentif personal sebagai berikut :

1. Penghitungan skor individual

$$\text{Nilai Indikator} = \frac{\text{Indeks indikator}}{\text{indikator}} \times \text{Prosentase indikator}$$

Contoh :

Seorang pegawai PNS, masa kerja 15 (lima belas) tahun. Dokter madya dengan tugas tambahan sebagai Kepala Puskesmas. Maka nilai indikator yang bersangkutan :

- masa kerja adalah  $10 \times 5\% = 0,5$  (nol koma lima)
- keterampilan adalah  $10 \times 5\% = 0,5$  (nol koma lima)
- pengetahuan adalah  $150 \times 15\% = 22,5$  (dua puluh dua koma lima)
- resiko kerja adalah  $10 \times 10\% = 1,0$  (satu)
- jabatan adalah  $100 \times 45\% = 45$  (empat puluh lima)
- kinerja adalah  $60 \times 20\% = 12$  (dua belas)

Maka skor individual pegawai yang bersangkutan adalah :

$$0,5+0,5+22,5+1,0+45+12 = 81,5$$

## 2. Penghitungan Insentif Pegawai

$$\text{Insentif pegawai} = \frac{\text{Skor individual}}{\text{Jumlah skor individual seluruh pegawai}} \times \text{Prosentase Kedisiplinan} \times \text{Alokasi Insentif Dana}$$

Persentase kedisiplinan adalah hari masuk kerja dibagi dengan hari kerja BLUD

Keterlambatan kehadiran diakumulasikan dan diperhitungkan dalam hari masuk kerja.

Akumulasi keterlambatan 7 jam diperhitungkan 1 hari.

Contoh :

Jika hari kerja Puskesmas pada bulan Januari 25 hari, pegawai A masuk kerja pada bulan Januari selama 24 hari. Skor individual yang bersangkutan 72. Jumlah skor individual seluruh pegawai adalah 1.000. Jumlah dana insentif yang dianggarkan pada bulan Januari sebesar Rp 60.000.000,00 maka besar insentif pegawai A adalah

$$\frac{72}{1000} \times \frac{24}{25} \times \text{Rp } 60.000.000,00 = \text{Rp } 4.147.200,00$$

BUPATI KARANGANYAR,

ttd

ROBER CHRISTANTO

