



BUPATI BOYOLALI

PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI BOYOLALI
NOMOR 17 TAHUN 2020

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIMO KABUPATEN BOYOLALI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BOYOLALI,

- Menimbang : bahwa guna menindaklanjuti ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Simo Kabupaten Boyolali;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
3. 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Peraturan.....

4. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 16 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali (Lembaran Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2011 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 125);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2016 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 183) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2020 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 244);

8. Peraturan.....

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
9. Peraturan Bupati Boyolali Nomor 7 Tahun 2010 tentang Tata Kelola Rumah Sakit Umum Daerah Simo Kabupaten Boyolali Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2010 Nomor 7);
10. Peraturan Bupati Boyolali Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah Tipe C Kabupaten Boyolali (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2012 Nomor 50);
11. Peraturan Bupati Boyolali Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penatausahaan Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Boyolali (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2017 Nomor 6) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Boyolali Nomor 12 Tahun 2020 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penatausahaan Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Boyolali (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2020 Nomor 12);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIMO KABUPATEN BOYOLALI.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Boyolali.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Boyolali.
4. Badan.....

4. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktifitas.
5. Rumah Sakit Umum Daerah Simo yang selanjutnya disebut RSUD Simo adalah rumah sakit milik Pemerintah Daerah yang dikelola dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Pemerintah Daerah yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
7. Direktur RSUD Simo Kabupaten Boyolali yang selanjutnya disebut Direktur adalah pemimpin BLUD RSUD Simo Kabupaten Boyolali.
8. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, Insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan asuransi kesehatan.
9. Pejabat Pengelola BLUD adalah pimpinan BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada Organisasi dan Tata Kerja RSUD Simo.
10. Pegawai BLUD RSUD Simo yang selanjutnya disebut Pegawai RSUD Simo adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil di lingkungan RSUD Simo.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. Pegawai Non PNS RSUD Simo yang selanjutnya disebut Pegawai Non PNS adalah seseorang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh Direktur RSUD Simo, ditempatkan pada RSUD Simo, disertai tugas tertentu, dan berstatus Pegawai Non PNS.
13. Dokter RSUD Simo adalah dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi dan dokter gigi spesialis yang merupakan pegawai RSUD Simo.
14. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan RSUD Simo.
15. Tarif Pelayanan Kesehatan yang selanjutnya disebut Tarif adalah nilai rupiah yang ditetapkan untuk biaya penyelenggaraan kegiatan pelayanan di rumah sakit yang dibebankan kepada pasien.
16. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh pejabat pengelola BLUD dan pegawai RSUD Simo.

17. Honorarium.....

17. Honorarium adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Dewan Pengawas.
18. Tunjangan Tetap adalah pembayaran kepada pegawai yang dilakukan secara teratur yang tidak dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi kerja tertentu.
19. Bonus Atas Prestasi adalah tambahan pendapatan berbasis kinerja bagi seluruh Pegawai RSUD Simo yang berprestasi, yang dananya bersumber dari sisa hasil usaha dan/atau biaya operasional RSUD Simo.
20. Pesangon adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh RSUD Simo kepada Pegawai Non PNS yang terkena pemutusan hubungan kerja.
21. Insentif adalah tambahan pendapatan yang berbasis kinerja bagi seluruh karyawan yang dananya bersumber dari Jasa Pelayanan, farmasi dan/atau sumber-sumber penerimaan yang sah lainnya.
22. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh semua komponen yang terlibat dalam pelaksanaan pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, *visite*, rehabilitasi medis dan/atau pelayanan lainnya.
23. Insentif Statis adalah Insentif dari jasa tidak langsung yang diberikan kepada pegawai RSUD Simo dengan mempertimbangkan kehadiran pegawai RSUD Simo.
24. Insentif Dinamis adalah Insentif tidak tetap berupa hasil atau capaian kinerja (*performance index*) untuk masing-masing pegawai RSUD Simo.
25. Insentif Peran Tertentu adalah Insentif yang memuat *fee for services*, peran konsultansi untuk Dokter Konsultan, peran perencanaan, peran pengelolaan keuangan dan pengelolaan barang, dan peran pengadaan barang dan jasa.
26. *Fee For Service* adalah Insentif yang diberikan atas tindakan atau pelayanan yang diberikan oleh dokter.
27. Pejabat Pembuat Komitmen yang selanjutnya disingkat PPKom adalah pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah untuk memberikan pedoman dan kepastian hukum terhadap pemberian remunerasi kepada pejabat pengelola, Dewan Pengawas, sekretaris Dewan Pengawas, dan pegawai di lingkungan RSUD Simo.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah:
 - a. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
 - b. meningkatkan kesejahteraan Pegawai RSUD Simo;
 - c. meningkatkan disiplin, kinerja, dan integritas Pegawai RSUD Simo; dan
 - d. meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan Daerah.

Pasal 3.....

Pasal 3

- (1) Pelayanan Kesehatan di RSUD Simo dilaksanakan oleh tenaga medis, tenaga kefarmasian, tenaga keperawatan, tenaga kesehatan lain, dan tenaga non kesehatan.
- (2) Adanya Pelayanan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka seluruh karyawan RSUD Simo baik tenaga medis, tenaga kefarmasian, tenaga keperawatan, tenaga kesehatan lain, dan tenaga non kesehatan berhak mendapatkan remunerasi.

BAB II HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 4

- (1) RSUD Simo berhak mendapatkan kinerja Pegawai RSUD Simo yang optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh Direktur RSUD Simo berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap Pegawai RSUD Simo dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan.

Pasal 5

- (1) RSUD Simo berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk Remunerasi pegawai yang dianggarkan melalui Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD RSUD Simo.
- (2) Setiap Pegawai RSUD Simo berkewajiban memberikan standar kinerja dalam rangka memenuhi Standar Pelayanan Minimal RSUD Simo.

BAB III KELOMPOK PENERIMA REMUNERASI

Pasal 6

Kelompok penerima Remunerasi dapat digolongkan:

- a. Pejabat Pengelola BLUD RSUD Simo yang terdiri dari:
 1. Direktur sebagai Pimpinan BLUD; dan
 2. Kasubbag Tata Usaha, Kepala Seksi Pelayanan Medik, dan Keperawatan serta Kepala Seksi Penunjang Medik.
- b. pelaksana administrasi di Subbagian Tata Usaha, Seksi Pelayanan Medik, dan Keperawatan serta Seksi Penunjang Medik.
- c. tenaga medis yang meliputi:
 1. dokter umum;
 2. dokter spesialis;
 3. dokter gigi;

4. dokter.....

4. dokter konsultan; dan
 5. dokter wajib kerja dokter spesialis.
- d. tenaga kefarmasian yang meliputi:
 1. apoteker; dan
 2. asisten apoteker.
 - e. tenaga keperawatan dan tenaga kebidanan;
 - f. tenaga psikolog;
 - g. tenaga pelaksana rehabilitasi medis;
 1. fisioterapis;
 2. okupasi terapis;
 3. terapis wicara; dan
 4. sosio medis.
 - h. tenaga analis kesehatan;
 - i. tenaga penata anestesi;
 - j. radiografer;
 - k. tenaga gizi yang meliputi:
 1. nutrisionis; dan
 2. pramusaji.
 - l. tenaga perekam medis;
 - m. Pegawai RSUD Simo yang memangku jabatan pada lembaga non struktural yang dibentuk oleh Direktur; dan
 - n. Dewan Pengawas.

BAB IV REMUNERASI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 7

Remunerasi dapat berupa Gaji, Tunjangan Tetap, Honorarium, Bonus Atas Prestasi, Insentif, Tunjangan Hari Raya, Pesangon dan Asuransi Kesehatan.

Pasal 8

Remunerasi Direktur ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran dan jumlah aset yang dikelola BLUD serta tingkat pelayanan;
- b. kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis;
- c. kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan BLUD yang bersangkutan; dan

d. kinerja.....

- d. kinerja operasional BLUD yang mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

Pasal 9

Sistem Remunerasi meliputi 3 (tiga) komponen utama, yaitu:

- a. pembayaran untuk Jabatan (*Pay for Position*);
- b. pembayaran untuk Kinerja (*Pay for Performance*); dan
- c. pembayaran untuk Perorangan/ *Individu* (*Pay for People*).

Bagian Kedua

Pembayaran untuk Jabatan (*Pay for Position*)

Pasal 10

- (1) Pembayaran untuk Jabatan (*Pay for Position*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a berupa:
 - a. Gaji Direktur;
 - b. Gaji Pegawai RSUD Simo selain Direktur;
 - c. Tunjangan Tetap Pegawai RSUD Simo; dan
 - d. Honorarium Dewan Pengawas.
- (2) Gaji Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yang merupakan bagian dari Remunerasi diberikan kepada Direktur dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Gaji dasar paling banyak 5 (lima) kali Gaji pokok Pegawai RSUD Simo tertinggi;
 - b. ukuran dan jumlah aset yang dikelola BLUD, dan tingkat pelayanan serta produktivitas/pendapatan RSUD Simo;
 - c. pertimbangan persamaannya dengan industri pelayanan sejenis;
 - d. kemampuan pendapatan BLUD bersangkutan; dan
 - e. kinerja operasional BLUD yang ditetapkan oleh Bupati dengan mempertimbangkan antara lain indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.
- (3) Pada setiap bulan paling lambat tanggal 5 (lima) Direktur wajib membuat pengajuan pembayaran gaji Direktur dari Jasa Pelayanan.
- (4) Gaji Pegawai RSUD Simo selain Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bagi yang berstatus PNS diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Gaji.....

- (5) Gaji Pegawai RSUD Simo selain Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bagi yang berstatus Non PNS diberikan berdasarkan Keputusan Direktur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Tunjangan Tetap Pegawai RSUD Simo bagi yang berstatus PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Honorarium Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Ketua Dewan Pengawas paling tinggi 40% (empat puluh perseratus) dari Gaji Direktur;
 - b. Anggota Dewan Pengawas paling tinggi 36% (tiga puluh enam perseratus) dari Gaji Direktur; dan
 - c. Sekretaris Dewan Pengawas paling tinggi 15% (lima belas perseratus) dari Gaji Direktur.
- (8) Ketua, Anggota, dan Sekretaris Dewan Pengawas yang diberhentikan sementara dari jabatannya memperoleh penghasilan sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (7) pada bulan terakhir yang berlaku sejak tanggal diberhentikan sampai dengan ditetapkannya keputusan definitif tentang jabatan yang bersangkutan.

Bagian Ketiga

Pembayaran untuk Kinerja (*Pay for Performance*)

Paragraf 1

Umum

Pasal 11

- (1) Pembayaran untuk Kinerja (*Pay for Performance*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b berupa:
 - a. Insentif; dan
 - b. Bonus Atas Prestasi.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada Pegawai RSUD Simo berupa:
 - a. Insentif Statis;
 - b. Insentif Dinamis; dan/atau
 - c. Insentif Peran Tertentu.
- (3) Bonus Atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan kepada Pegawai RSUD Simo berdasarkan prestasi kinerja yang mekanisme dan besarnya ditetapkan dengan Peraturan Direktur.

Paragraf 2
Besaran Pemberian Insentif

Pasal 12

Besaran pemberian Insentif Statis dan Insentif Dinamis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a dan huruf b dihitung berdasarkan indikator penilaian:

- a. pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
- b. kualifikasi jabatan (*capacity index*);
- c. risiko kerja (*risk index*);
- d. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
- e. jabatan yang disandang (*position index*); dan
- f. kompetensi (*competency index*).

BAB V
KOMPONEN DAN PROPORSI INSENTIF

Bagian Kesatu
Komponen Insentif dalam Tarif RS

Pasal 13

- (1) Besarnya Insentif medis dan non medis paling tinggi 40% (empat puluh perseratus) dari pendapatan bulan tersebut.
- (2) Pendapatan yang dibayarkan pihak ketiga maka dihitung berdasarkan estimasi pendapatan dari Pasien peserta jaminan.
- (3) Proporsi Insentif yang bersumber dari tarif paket Jaminan Kesehatan Nasional dan asuransi lain yang menggunakan tarif paket *Indonesia Case Base Group's*, sesuai dengan perhitungan proporsi Insentif Pelayanan umum yang dikonversikan ke dalam Insentif Jaminan Kesehatan Nasional.
- (4) Konversi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan menggunakan *software* pembagian Jasa Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional yang disusun berdasarkan ketetapan dalam sistem pembagian Insentif ini.
- (5) Komponen Jasa yang tercantum dalam tarif RSUD Simo terdiri dari:
 - a. jasa sarana dan prasarana; dan
 - b. Jasa Pelayanan.
- (6) Jasa sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a yaitu pengganti biaya fasilitas, biaya operasional dan biaya tetap RSUD Simo, berdasarkan harga satuan (*unit cost*).

(7) Jasa.....

- (7) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b terdiri dari:
 - a. jasa medis;
 - b. jasa keperawatan/tenaga setara seperti bidan, asisten apoteker, radiografer, analis, fisioterapis, nutrisisionis; dan
 - c. jasa tenaga administrasi.
- (8) Jasa Pelayanan yang tercantum di dalam komponen tarif bukan Insentif.
- (9) Jasa medis, jasa keperawatan/setara, dan jasa administratif yang tercantum dalam tarif Rumah Sakit, disebut sebagai Insentif setelah diatur distribusinya dalam sistem remunerasi.

Bagian Kedua

Proporsi Besaran Insentif dalam Tarif Rumah Sakit

Pasal 14

- (1) Proporsi Insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di instalasi Rawat jalan sebagai berikut:
 - a. proporsi jasa medis pada rawat jalan adalah 70% (tujuh puluh perseratus) dari tarif Rumah Sakit;
 - b. proporsi Jasa Pelayanan keperawatan/setara 20% (dua puluh perseratus);
 - c. proporsi Jasa Pelayanan administrasi 10% (sepuluh perseratus);
 - d. proporsi tindakan medis pada Rawat Jalan, jasa medis 70% (tujuh puluh perseratus), jasa Keperawatan/setara 20% (dua puluh perseratus), Jasa Pelayanan administrasi 10% (sepuluh perseratus);
 - e. tindakan keperawatan 70% (tujuh puluh perseratus) jasa keperawatan, 20% (dua puluh perseratus) Jasa Medis, dan 10% (sepuluh perseratus) jasa administrasi; dan
 - f. pelayanan psikologi, 70% (tujuh puluh perseratus) adalah Jasa Pelayanan psikolog, 20% (dua puluh perseratus) jasa medis dan pelayanan administrasi 10% (sepuluh perseratus).
- (2) Proporsi Insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di Instalasi Rawat Inap sebagai berikut:
 - a. proporsi jasa medis pada visite di ruang perawatan adalah 70% (tujuh puluh perseratus) dari tarif rumah sakit, 20% (dua puluh perseratus) adalah Jasa Pelayanan keperawatan/setara dan Jasa Pelayanan administrasi 10% (sepuluh perseratus);

b. dalam hal.....

- b. dalam hal dokter spesialis berhalangan, pasien di visite oleh dokter umum, dengan besaran tarif dokter umum, proporsi 70% (tujuh puluh perseratus) dokter umum dan 20% (dua puluh perseratus) Jasa Pelayanan keperawatan/setara dan Jasa Pelayanan administrasi 10% (sepuluh perseratus);
 - c. tindakan medis, maka jasa medis 70% (tujuh puluh perseratus), jasa keperawatan/setara 20% (dua puluh perseratus) dan 10% (sepuluh perseratus) Jasa Pelayanan administrasi; dan
 - d. tindakan keperawatan, 70% (tujuh puluh perseratus) jasa keperawatan/setara, 20% (dua puluh perseratus) Jasa Medis dan 10% (sepuluh perseratus) Jasa Pelayanan administrasi.
- (3) Proporsi Insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di Instalasi Gawat Darurat sebagai berikut:
- a. proporsi jasa dokter untuk pemeriksaan atau tindakan adalah 70% (tujuh puluh perseratus) dari Jasa Pelayanan yang tercantum dalam tarif, 20% (dua puluh perseratus) adalah Jasa Pelayanan keperawatan/setara dan 10% (sepuluh perseratus) Jasa Pelayanan administrasi; dan
 - b. tindakan Keperawatan, maka proporsi jasa tindakan tersebut 70% (tujuh puluh perseratus) jasa keperawatan/setara 20% (dua puluh perseratus) Jasa Medik dan 10% (sepuluh perseratus) Jasa Pelayanan administrasi.
- (4) Proporsi Insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di Instalasi Penunjang sebagai berikut:
- a. instalasi radiologi untuk proporsi jasa medis 65% (enam puluh lima perseratus) dari Jasa Pelayanan dan proporsi radiografer 25% (dua puluh lima perseratus) dan pelayanan administrasi 10% (sepuluh perseratus);
 - b. instalasi laboratorium patologi klinik untuk proporsi jasa medis 60% (enam puluh perseratus) dari Jasa Pelayanan dan proporsi analis 30% (tiga puluh perseratus) dan Jasa Pelayanan administrasi 10% (sepuluh perseratus);
 - c. instalasi rehabilitasi medik untuk proporsi jasa medis 55% (lima puluh lima perseratus), proporsi fisioterapis 35% (tiga puluh lima perseratus) dan Jasa Pelayanan administrasi 10% (sepuluh perseratus);
 - d. instalasi gizi 70% (tujuh puluh perseratus) adalah Jasa Pelayanan petugas gizi 20% (dua puluh perseratus) jasa medis dan pelayanan administrasi 10% (sepuluh perseratus);
 - e. instalasi farmasi untuk proporsi jasa apoteker dan asisten apoteker sebesar 90% (sembilan puluh perseratus) dan administrasi sebesar 10% (sepuluh perseratus) dari pelayanan farmasi; dan

f. pelayanan.....

- f. pelayanan ambulans/mobil jenazah ditetapkan Jasa Pelayanan ambulans adalah proporsi Jasa Pelayanan perawat 20% (dua puluh perseratus), jasa sopir 70% (tujuh puluh perseratus) dan pelayanan administrasi 10% (sepuluh perseratus).
- (5) Proporsi Insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di Instalasi bedah sentral sebagai berikut:
- proporsi Jasa medis operator, jasa dokter anestesi, perawat bedah dan perawat anestesi sebesar 90% (sembilan puluh perseratus) dari tarif rumah sakit, dan 10% (sepuluh perseratus) jasa untuk administrasi; dan
 - proporsi tindakan medis operatif wanita, medis operatif pria dan intrauterine device (medis non operatif) untuk jasa medis dokter sebesar 70% (tujuh puluh perseratus), perawat 20% (dua puluh perseratus), dan administrasi 10% (sepuluh perseratus)
- (6) Proporsi Insentif medis, perawat dan tenaga administrasi pelayanan endoscopy sebagai berikut:
- proporsi Jasa Medis Dokter sebesar 60% (enam puluh perseratus);
 - perawat endoscopy 20% (dua puluh perseratus);
 - perawat anestesi 10% (sepuluh perseratus); dan
 - administrasi 10% (sepuluh perseratus).
- (7) Proporsi Insentif medis, perawat dan tenaga administrasi pelayanan hemodialisa sebagai berikut:
- proporsi Jasa Medis dokter penanggungjawab sebesar 20% (dua puluh perseratus);
 - dokter spesialis penyakit dalam 10% (sepuluh perseratus);
 - perawat 60% (enam puluh perseratus); dan
 - administrasi 10% (sepuluh perseratus).
- (8) Proporsi Insentif medis, perawat dan tenaga administrasi pelayanan diklat sebagai berikut:
- proporsi Jasa Pelayanan 50% (lima puluh perseratus) untuk Rumah Sakit;
 - 50% (lima puluh perseratus) tim;
 - 40% (empat puluh perseratus) *Clinical Instructure*; dan
 - 10% (sepuluh perseratus) tim diklat.
- (9) Proporsi Insentif di kamar jenazah yaitu Jasa Pelayanan 100% (seratus perseratus) untuk petugas kamar jenazah.

BAB VI
DISTRIBUSI INSENTIF

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 15

- (1) Setiap penghasil Jasa Pelayanan diwajibkan memberikan kontribusi yang diatur dalam sistem pembagian Insentif.
- (2) Distribusi Insentif terdiri dari Insentif langsung (Insentif Dinamis) dan Insentif tidak langsung (Insentif Statis).
- (3) Insentif langsung diberikan kepada penghasil Jasa Pelayanan baik tenaga medis, kelompok tenaga keperawatan setara dan kelompok administrasi sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan dalam sistem pembagian Jasa Pelayanan ini.
- (4) Insentif tidak langsung diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan *indexing*, yang sumber dananya berasal dari Pos Jasa Tidak langsung

Bagian Kedua
Distribusi Insentif Langsung Direksi, Pejabat Struktural,
Pejabat Fungsional Non Penghasil

Pasal 16

- (1) Insentif langsung Direktur paling tinggi sebesar 8% (delapan perseratus) dari Jasa Medis dan Para medis.
- (2) Insentif langsung pejabat struktural lain dan pejabat fungsional non penghasil paling tinggi 8% (delapan perseratus) dari Jasa Medis dan Para medis.
- (3) Perhitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan menggunakan *indexing*.

Bagian Ketiga
Distribusi Insentif Langsung
Dokter, Perawat dan Tenaga Administrasi

Pasal 17

- (1) Setiap penghasil Insentif, berhak mendapatkan Insentif langsung paling tinggi 60% (enam puluh perseratus) dari Jasa Pelayanan yang dihasilkannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. tenaga medis berhak mendapat Insentif langsung paling tinggi 60% (enam puluh perseratus) dari proporsi Jasa Pelayanan dokter dan menjadi penghasilan dokter yang bersangkutan;
 - b. kelompok.....

- b. kelompok keperawatan/setara berhak mendapat Insentif langsung kelompok paling tinggi sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari proporsi Jasa Pelayanan keperawatan/setara, dengan distribusi berdasarkan *indexing* kelompok perawat setara yang bersangkutan yang telah ditetapkan dalam sistem pembagian Jasa Pelayanan;
 - c. kelompok administrasi berhak mendapat Insentif langsung paling tinggi 50% (lima puluh perseratus) dari Jasa Pelayanan administrasi, dengan sistem distribusi *indexing*;
 - d. kelompok administrasi yang dimaksud pada huruf c adalah seluruh Pegawai administrasi dan fungsional yang meliputi petugas administrasi, Linen, *Central Sterile Supply Department*, Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit, Pengemudi, Kamar Mayat, Petugas Kebersihan di lingkungan RSUD Simo;
 - e. distribusi sebagaimana dimaksud diatas dengan menggunakan *indexing*; dan
 - f. untuk Tenaga Kerja Harian Lepas diberikan kompensasi secara berkala.
- (2) Pos Jasa Tidak Langsung dibagikan ke seluruh karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. pos pembagian jasa tidak langsung merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa Rumah Sakit (tenaga medis, paramedis dan administrasi);
 - b. besaran pos jasa tidak langsung sama dengan total jasa yang dibagikan dikurangi jasa langsung;
 - c. distribusi berdasarkan scoring yang ditentukan dengan perhitungan *indexing* yang ditetapkan dalam sistem pembagian Jasa Pelayanan;
 - d. seluruh pegawai dapat menerima jasa tidak langsung sesuai dengan besaran total nilai individu Pegawai yang bersangkutan dengan rumus $\text{Jasa} = (\text{nilai individu} : \text{total nilai RS}) \times \text{total dana pos jasa tidak langsung}$;
 - e. jasa tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja pegawai;
 - f. jika pegawai mencapai kinerja 100% (seratus perseratus) sesuai dengan target/standard maka pegawai yang bersangkutan mendapat jasa 100% (seratus perseratus) sesuai dengan nilai total *index* perorangan; dan
 - g. jika pegawai hanya memiliki kinerja 80% (delapan puluh perseratus) maka jasa pegawai yang bersangkutan adalah 80% (delapan puluh perseratus) dikali jumlah nilai *indexing performance* pegawai yang bersangkutan ditambah dengan *index basic*, *index* kompetensi, *index* resiko, *index* emergensi dan *index* posisi.

(3) Penetapan.....

f

- (3) Penetapan besaran total Insentif dihitung sebagai berikut:
 - a. Insentif Statis dan Insentif Dinamis dibayarkan pada bulan berikutnya, setelah pelayanan dalam bulan berjalan selesai;
 - b. nilai individu dihitung oleh atasan yang bersangkutan dan perhitungan total nilai individu yang menjadi nilai RSUD Simo ditetapkan oleh Direktur;
 - c. yang berwenang membayarkan jasa adalah Direktur;
 - d. nilai individu bisa berubah setiap bulan bergantung kepada perubahan basic *index*, perubahan pendidikan, perubahan posisi/jabatan dan kinerja;
 - e. pembayaran Jasa Pelayanan Umum diberikan pada bulan berikutnya (N+1); dan
 - f. pembayaran Jasa Pelayanan berpenjamin diberikan setelah klaim dari penjamin dibayarkan atau saat anggaran sudah tersedia.
- (4) *Indexing* digunakan untuk menentukan besaran *score* individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) Kriteria Penilaian Pegawai dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem akuntabilitas kinerja.

Bagian Keempat
Jasa Tidak Langsung

Pasal 18

- (1) Pos Jasa Tidak Langsung merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa RSUD Simo.
- (2) Besaran Pos Jasa Tidak Langsung sama dengan Total Jasa yang dibagikan dikurangi Jasa langsung.
- (3) Distribusi berdasarkan *scoring* yang ditentukan dengan perhitungan *indexing* yang ditetapkan dalam sistem pembagian Jasa Pelayanan.
- (4) Seluruh Pegawai RSUD Simo dapat menerima jasa tidak langsung sesuai dengan besaran total nilai individu Pegawai yang bersangkutan dengan rumus $\text{Jasa} = (\text{nilai individu} : \text{total nilai RSUD Simo}) \times \text{total dana pos jasa tidak langsung}$.
- (5) Jasa tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja Pegawai.
- (6) Jika Pegawai RSUD Simo mencapai kinerja 100% (seratus perseratus) sesuai dengan target/standar maka Pegawai yang bersangkutan mendapat jasa 100% (seratus perseratus) sesuai dengan nilai total index perorangan.

(7) Jika.....

f

- (7) Jika Pegawai hanya memiliki kinerja 80% (delapan puluh perseratus) maka jasa Pegawai yang bersangkutan adalah 80% (delapan puluh perseratus) dikali jumlah nilai *indexing performance* Pegawai yang bersangkutan ditambah dengan *basic index*, *competency index*, *risk index*, *emergency index* dan *position index*.

BAB VII KRITERIA PENILAIAN KINERJA

Pasal 19

- (1) Karyawan yang memegang jabatan atau memangku jabatan pada pusat pendapatan maupun pejabat pada pusat biaya diwajibkan menyusun rencana aksi strategis yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas sebagai alat pengukuran kinerja pejabat.
- (2) Penilaian kinerja para pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan indikator kinerja, target dan/atau standar yang telah tercantum dalam rencana aksi strategi, dan diukur dengan sistem akuntabilitas sebagai alat ukur kinerja pejabat.
- (3) Penilaian karyawan yang tidak memangku jabatan tertentu atau tenaga teknis fungsional penilaian dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam sistem akuntabilitas kinerja.
- (4) Insentif Peran Tertentu paling besar 4% (empat perseratus) dari total pendapatan dari kelompok peserta jaminan dan apabila dalam pembagian jasa untuk peran tertentu tersebut prosentasinya melebihi 4% (empat perseratus) maka akan diberikan secara proposional berdasarkan tindakan medis yang dilakukan.
- (5) Insentif Peran Tertentu yang diberikan kepada dokter spesialis diberikan selama semester I dan diberikan melalui Insentif Dinamis dari pendapatan kelompok peserta jaminan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Insentif Peran Tertentu diatur dalam Keputusan Direktur.
- (7) Pemberian Insentif Peran tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VIII
MERIT/BONUS DAN TUNJANGAN

Pasal 20

- (1) Merit/Bonus yaitu penghargaan dari RSUD Simo atas dasar prestasi kinerja karyawan yang besarnya ditetapkan oleh Direktur.
- (2) Merit/Bonus bisa dalam bentuk tunjangan hari raya, Bonus atau penghargaan lain dalam bentuk *reward* yang besarnya ditentukan oleh Direktur.
- (3) *Reward* dapat diberikan kepada karyawan berprestasi yang besarnya ditetapkan oleh Direktur.
- (4) Bonus berupa tambahan tunjangan hari raya diberikan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri dan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB IX
INSENTIF STATIS, INSENTIF DINAMIS,
DAN INSENTIF PERAN TERTENTU

Bagian Kesatu
Insentif Statis

Pasal 21

- (1) Ketidakhadiran Pegawai RSUD Simo mengurangi Insentif Statis.
- (2) Ketidakhadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai dengan prosentase ketidakhadiran Pegawai RSUD Simo selama 1 (satu) bulan.
- (3) Ketidakhadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah ketidakhadiran Pegawai RSUD Simo dalam jam kerja.
- (4) Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah jam kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal ketidakhadiran Pegawai RSUD Simo meninggalkan tugas pada jam kerja bukan karena menjalankan tugas kedinasan, maka lama waktu meninggalkan tugas pada jam kerja tersebut diperhitungkan secara kumulatif setiap 7,5 (tujuh koma lima) jam dalam 1 (satu) bulan dihitung tidak masuk kerja 1 (satu) hari.
- (6) Pengurangan Insentif Statis karena ketidakhadiran Pegawai RSUD Simo sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dalam hal dilengkapi dengan surat sakit/izin/cuti diperhitungkan sebagai berikut:
 - a. pengurangan sebesar 5% (lima perseratus) dari Insentif Statis untuk setiap 1 (satu) hari ketidakhadiran bagi Pegawai RSUD Simo yang melaksanakan 5 (lima) hari kerja;
 - b. pengurangan.....

- b. pengurangan sebesar 4% (empat perseratus) dari Insentif Statis untuk setiap 1 (satu) hari ketidakhadiran bagi Pegawai RSUD Simo yang melaksanakan 6 (enam) hari kerja; dan
 - c. pengurangan Insentif sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b diperhitungkan paling banyak 100% (seratus perseratus) dari besaran Insentif Statis.
- (7) Pengurangan Insentif Statis karena ketidakhadiran Pegawai RSUD Simo sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dalam hal tanpa keterangan diperhitungkan sebagai berikut:
- a. pengurangan 5% (lima perseratus) dari Insentif Statis untuk ketidakhadiran selama 1 (satu) hari;
 - b. pengurangan 10% (sepuluh perseratus) dari Insentif Statis untuk ketidakhadiran selama 2 (dua) hari;
 - c. pengurangan 20% (dua puluh perseratus) dari Insentif Statis untuk ketidakhadiran selama 3 (tiga) sampai dengan 5 (lima) hari;
 - d. pengurangan 80% (delapan puluh perseratus) dari Insentif Statis untuk ketidakhadiran selama 6 (enam) sampai dengan 9 (sembilan) hari; dan
 - e. pengurangan 100% (seratus perseratus) dari Insentif Statis untuk ketidakhadiran selama lebih dari 9 (sembilan) hari.
- (8) Pengurangan Insentif Statis bagi Pegawai RSUD Simo yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) tidak diperhitungkan pada hari yang ditetapkan sebagai cuti bersama oleh Pemerintah dan Pegawai RSUD Simo yang turun piket.
- (9) Pegawai RSUD Simo yang terbukti menggunakan narkoba, minum minuman keras, dan berjudi di lingkungan RSUD Simo maka dipotong sebesar 100% (seratus perseratus) dari besaran Insentif Statis pada bulan berikutnya.

Bagian Kedua Insentif Dinamis

Pasal 22

- (1) Indikator Insentif Dinamis adalah hasil atau capaian kinerja untuk masing-masing Pegawai RSUD Simo.
- (2) Hasil atau capaian kinerja untuk masing-masing Pegawai RSUD Simo sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai dengan predikat dan kriteria selama 1 (satu) bulan yang diatur sebagai berikut:
 - a. predikat sangat baik, dengan kriteria rata-rata capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 91% (sembilan puluh satu perseratus), diberikan Insentif Dinamis sebesar 100% (seratus perseratus);

b. predikat.....

- b. predikat baik, dengan kriteria rata-rata capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 76% (tujuh puluh enam perseratus) sampai dengan kurang dari 91% (sembilan puluh satu perseratus), diberikan Insentif Dinamis sebesar 100% (seratus perseratus);
 - c. predikat cukup, dengan kriteria capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 61% (enam puluh satu perseratus) sampai dengan kurang dari 76% (tujuh puluh enam perseratus), diberikan Insentif Dinamis sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus);
 - d. predikat kurang, dengan kriteria capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 51% (lima puluh satu perseratus) sampai dengan kurang dari 61% (enam puluh satu perseratus), diberikan Insentif Dinamis sebesar 50% (lima puluh perseratus); dan
 - e. predikat sangat kurang, dengan kriteria capaian kinerja kurang dari 51% (lima puluh satu perseratus), diberikan Insentif Dinamis sebesar 25% (dua puluh lima perseratus).
- (3) Untuk menentukan hasil atau capaian kinerja untuk masing-masing Pegawai RSUD Simo maka:
 - a. Direktur sebagai penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan, berkewajiban menyusun perjanjian kinerja perangkat daerah dan memfasilitasi penyusunan perjanjian kinerja bawahan;
 - b. pejabat struktural membuat perjanjian kinerja kepala bagian atau kepala bidang, dan kepala sub bagian atau kepala seksi; dan
 - c. jabatan fungsional umum, jabatan fungsional tertentu, dan non PNS membuat perjanjian kinerja Pegawai.
 - (4) Perjanjian Kinerja masing-masing Pegawai RSUD Simo dibuat 1 (satu) tahun sekali.
 - (5) Dalam hal tertentu Perjanjian Kinerja dapat dilakukan perubahan.
 - (6) Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi:
 - a. terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
 - b. perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran yaitu program, kegiatan, dan alokasi anggaran; dan/atau
 - c. perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.
 - (7) Tindak lanjut perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuat rencana aksi kinerja Pegawai RSUD Simo setiap 1 (satu) tahun sekali.
 - (8) Dalam hal terdapat perubahan perjanjian kinerja Pegawai RSUD Simo dapat dilakukan perubahan rencana aksi kinerja Pegawai RSUD Simo.
 - (9) Format perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - (10) Format rencana aksi kinerja Pegawai RSUD Simo sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketiga.....

Bagian Ketiga
Insentif Peran Tertentu

Pasal 23

Pemberian Insentif Peran Tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c, hanya dapat dilakukan jika terdapat kegiatan yang berkaitan dengan peran tertentu pada bulan itu.

BAB X

PENDAPATAN UNTUK PEMBERIAN INSENTIF
DAN PEMBAYARAN UNTUK PERORANGAN/INDIVIDU (*PAY FOR PEOPLE*)

Bagian Kesatu

Pendapatan untuk Pemberian Insentif

Pasal 24

- (1) Pendapatan RSUD Simo yang dipergunakan untuk pemberian Insentif kepada Pegawai RSUD Simo bersumber dari:
 - a. Jasa Pelayanan yang bersumber dari tarif Jaminan Kesehatan Nasional yang menggunakan paket *Indonesia Case Base Group's* (INACBG's);
 - b. Jasa Pelayanan termasuk keuntungan farmasi, bahan habis pakai, oksigen dan obat yang bersumber dari tarif pelayanan kesehatan sebagaimana diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. Jasa Pelayanan yang bersumber dari tarif Jaminan Persalinan.
- (2) Proporsi Jasa Pelayanan yang dapat dipergunakan untuk pemberian Insentif diatur dengan ketentuan paling tinggi 40% (empat puluh perseratus) dari total klaim Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasien Umum, Jaminan Kesehatan Daerah dan Asuransi selain Jaminan Kesehatan Nasional.
- (3) Untuk mendapatkan Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku ketentuan pada awal tahun paling lambat tanggal 10 Januari setiap Pegawai RSUD Simo wajib membuat perjanjian kinerja.
- (4) Pencermatan/penelitian dan verifikasi kehadiran, hasil atau capaian kinerja, dan peran tertentu dilaksanakan oleh atasan langsung setiap bulan paling lambat tanggal 5 (lima).
- (5) Apabila terdapat selisih lebih antara perhitungan pendapatan dengan Insentif yang diberikan kepada Pegawai RSUD Simo selama 1 (satu) tahun Anggaran maka RSUD Simo dapat memberikan Insentif ke 13 (tiga belas) kepada Pegawai RSUD Simo.
- (6) Apabila.....

- (6) Apabila terdapat selisih kurang antara perhitungan pendapatan dengan Insentif yang diberikan kepada Pegawai RSUD Simo selama 1 (satu) tahun Anggaran maka RSUD Simo dapat mempertimbangkan pengurangan pemberian Insentif pada awal tahun anggaran berikutnya.
- (7) Mekanisme dan besaran pemberian Insentif ke 13 (tiga belas) dan pengurangan pemberian Insentif pada awal tahun anggaran berikutnya kepada Pegawai RSUD Simo ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 25

- (1) Pemberian Insentif bagi Pegawai RSUD Simo sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a tidak diberikan kepada:
 - a. Pegawai RSUD Simo yang menjalankan tugas belajar;
 - b. Pegawai RSUD Simo yang mengambil masa persiapan pensiun;
 - c. Pegawai RSUD Simo yang berstatus penerima uang tunggu;
 - d. Pegawai RSUD Simo yang mengambil hak cuti di luar tanggungan negara dan cuti besar;
 - e. Pegawai RSUD Simo yang diberhentikan sementara;
 - f. Pegawai RSUD Simo yang berstatus tersangka dan ditahan oleh aparat penegak hukum;
 - g. Pegawai RSUD Simo yang berstatus terdakwa dan ditahan oleh aparat penegak hukum; dan/atau
 - h. Pegawai RSUD Simo yang menjalani hukuman pidana penjara.
- (2) Pegawai RSUD Simo yang dijatuhi hukuman disiplin tidak diberikan Insentif Dinamis selama 1 (satu) bulan.
- (3) Pegawai RSUD Simo yang ditugaskan mengikuti bimbingan teknis tetap mendapat Insentif.
- (4) Insentif Statis tetap diberikan bagi Pegawai RSUD Simo yang mengambil cuti tahunan, cuti sakit dan cuti karena alasan penting sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Ketentuan pada ayat (1) huruf h tidak berlaku bagi Non PNS yang ditahan oleh aparat penegak hukum dengan status tahanan kota dan kemudian secara nyata melaksanakan tugas kedinasan setelah mendapatkan izin dari Direktur.

Pasal 26

Pegawai RSUD Simo yang mutasi dari luar Daerah, Insentif diberikan sejak Pegawai RSUD Simo tersebut secara nyata melaksanakan tugas, yang dibuktikan dengan surat keterangan melaksanakan tugas dari Direktur.

Pasal 27

Pembayaran Insentif Bulan Desember pada tahun berjalan, dibayarkan pada Bulan Januari tahun berikutnya.

Bagian Kedua

Pembayaran untuk Perorangan/Individu (*Pay for People*)

Pasal 28

- (1) Pembayaran untuk Perorangan/Individu (*Pay for People*) berupa:
 - a. pesangon; dan
 - b. asuransi kesehatan.
- (2) Besaran pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pesangon diberikan kepada Pegawai Non PNS yang diberhentikan jika telah mencapai usia 58 (lima puluh delapan) tahun;
 - b. pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat diberikan paling tinggi 5 (lima) kali gaji;
 - c. ketentuan telah mencapai usia 58 (lima puluh delapan) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dapat dikecualikan pada profesi tertentu yang sangat diperlukan; dan
 - d. profesi tertentu yang sangat diperlukan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (3) Asuransi kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan kepada Pegawai Non PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI

SUMBER DANA REMUNERASI

Pasal 29

- (1) Sumber dana remunerasi berasal dari Pendapatan BLUD.
- (2) Pendapatan BLUD dapat bersumber dari:
 - a. jasa layanan;
 - b. hibah;
 - c. hasil kerjasama dengan pihak lain;
 - d. APBD;
 - e. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara; dan
 - f. lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
- (3) Gaji Direktur yang berstatus PNS dari gaji pokok sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, Gaji Pegawai RSUD Simo yang berstatus PNS selain Direktur, dan Tunjangan Tetap Pegawai RSUD Simo yang berstatus PNS bersumber dari APBD.

(4) Gaji.....



- (4) Gaji Direktur yang berstatus Non PNS, gaji Direktur yang berstatus PNS selain dari gaji pokok sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, Gaji Pegawai Non PNS, Honorarium Dewan Pengawas, Insentif, Bonus Atas Prestasi, pesangon dan asuransi kesehatan bersumber dari jasa layanan.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Boyolali
pada tanggal 21 April 2020

BUPATI BOYOLALI, 

 SENO SAMODRO

Diundangkan di Boyolali
pada tanggal 21 April 2020

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BOYOLALI,


MASRURI



BERITA DAERAH KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2020 NOMOR 17

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI BOYOLALI
NOMOR 17 TAHUN 2020
TENTANG
SISTEM REMUNERASI PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH SIMO KABUPATEN
BOYOLALI

INDEXING

- a. *Indexing* adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran *score* individu Pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
- b. *Indexing* berdasarkan
1. *Basic index* atau *index* dasar untuk penghargaan sebagai jasa dasar bagi seluruh Pegawai yang standarnya diadopsi dari gaji pokok Pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan setiap Rp500.000,00 gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai *index*.
 2. Kualifikasi *index* adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi berdasarkan pendidikan Pegawai atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

NO	PENDIDIKAN	INDEX
1	SD	1
2	SMP	2
3	SMA/SMU	3
4	D1	4
5	D3	5
6	S1/D4	6
7	DOKTER UMUM/DOKTER GIGI/APOTEKER/NERS	7
8	S2	8
9	DOKTER SPESIALIS	9
10	S3	10

3. Tingkat pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja Pegawai tidak diakui dalam sistem ini.
4. Kursus/pelatihan bersertifikat (paling sedikit 24 jam) sesuai dengan posisi kerja Pegawai, diberi penghargaan dengan tambahan nilai 0,2 dan hanya berlaku 3 (tiga) tahun.
5. *Risk Index* adalah nilai untuk risiko yang diterima Pegawai akibat pekerjaannya. *Risk Index* terbagi menjadi 4 (empat) *grade* yaitu:

- a) Risiko *grade* I dengan nilai *index* 1 adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat fisik walaupun Pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan program kerja (SPO) yaitu karyawan yang bekerja di perkantoran.
- b) Risiko *grade* II dengan nilai *index* 2 adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat kimiawi apabila Pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan program kerja (SPO).
- c) Risiko *grade* III dengan nilai *index* 3 adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat kontaminasi walaupun Pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan program kerja (SPO).
- d) Risiko *grade* IV dengan nilai *index* 4 kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat infeksius dan radiasi walaupun Pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap.

Masing-masing bagian mempunyai pengelompokkan/daftar dari jenis pekerjaan sesuai dengan *grade*.

No	Tingkat <i>Risk Index</i>	<i>Index</i>
1	<i>Grade</i> 1 Administrasi perkantoran	1
2	<i>Grade</i> 2 a. gizi, laundry, central sterile supply department, kamar mayat b. farmasi non shift c. rawat jalan d. radiologi non shift e. laboratorium non shift	2
3	<i>Grade</i> 3 a. rawat inap b. laboratorium shift c. farmasi shift d. radiologi shift e. kamar bersalin f. instalasi gawat darurat	3
4	<i>Grade</i> 4 a. bedah central b. HCU c. perinatologi d. ruang isolasi	4

- 6. *Emergency index* adalah nilai untuk tenaga atau Pegawai yang bekerja pada daerah *emergency* yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu. Tingkatan *emergency* sangat tergantung kepada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan.

No	Tingkat <i>Emergency</i>	<i>Index</i>
1	Tingkat <i>Emergency</i> Rendah Administrasi perkantoran	1
2	Tingkat <i>Emergency</i> Sedang a. gizi, laundry, central sterile supply department, kamar mayat b. farmasi non shift c. rawat jalan d. radiologi non shift e. laboratorium non shift	2
3	Tingkat <i>Emergency</i> Tinggi a. rawat inap b. laboratorium shift c. farmasi shift d. radiologi shift e. kamar bersalin f. instalasi gawat darurat	3
4	Tingkat <i>Emergency</i> Sangat Tinggi a. bedah central b. HCU c. perinatologi d. ruang isolasi	4

7. *Position index* adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang Pegawai yang bersangkutan. Dengan ketentuan kelompok jabatan sebagai berikut:

No	Kelompok Jabatan	<i>Index</i>
1	Tidak memiliki jabatan	1
2	Koordinator, Kepala Ruang, Penanggung jawab	2
3	Kepala Subbagian/Kepala Seksi/ Kepala Instalasi	3
4	Ketua Komite Medik	4
5	Direktur	8



8. *Competency Index* adalah untuk menilai kompetensi dari masing-masing pegawai dari RSUD Simo Kabupaten Boyolali.

No	Jabatan	Kualifikasi Index
1.	Direktur	100
2.	Struktural	90
3.	<i>Case Manager</i>	80
4.	Dokter Umum/Dokter Gigi	90
5.	Dokter Spesialis	100
6.	Apoteker	50
7.	Kepala Ruang	60 - 70
8.	Paramedis	40 - 57
9.	Analisis/AA/Radiografer	40
10.	Nutrisionis	40
11.	Fisioteraphy	40
12.	Sanitarian	40
13.	Elektromedis	40
14.	Perekam Medis	40
15.	Administrasi:	
	a. Administrasi PNS	40-55
	b. Pegawai kontrak/BLUD	20-30

9. Setelah dilakukan indexing maka dilakukan *Rating* yaitu:

- a) *Basic Index* = Rate 1
- b) *Kualifikasi index* = Rate 3
- c) *Risk Index* = Rate 3
- d) *Emergency Index* = Rate 3
- e) *Position Index* = Rate 3
- f) *Competency index* = Rate 1

10. *Score* adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari *index* terhadap *rating* atau bobot (*rating*);

11. *Total score* individu adalah penjumlahan dari *score basic*, *kualifikasi/capacity index*, *risk*, *emergency*, *position* dan *competency index*;

12. *Total score* individu seluruh Pegawai dijumlahkan menjadi *total score* RSUD Simo.

Format *Indexing*

No	Objek	Index	Rating	Score
1	<i>Basic Index</i> a. Setiap gaji pokok PNS Rp500.000,00 bernilai 1 <i>index</i> b. Tenaga Non PNS disesuaikan dengan gaji Pokok PNS		1	
2	<i>Kualifikasi/Capacity Index</i> a. SD b. SMP c. SMA/SMU d. D1 e. D3 f. S1/D4 g. Dokter Umum/Dokter Gigi/ Apoteker/NERS h. S2 i. Dokter Spesialis j. S3 /Subspesialis Konsultan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	3	
3	<i>Risk Index</i> a. <i>Grade I</i> b. <i>Grade II</i> c. <i>Grade III</i> d. <i>Grade IV</i>	1 2 3 4	3	
4	<i>Emergency Index</i> a. <i>Grade I</i> b. <i>Grade II</i> c. <i>Grade III</i> d. <i>Grade IV</i>	1 2 3 4	3	
5	<i>Position Index</i> a. Tidak memiliki jabatan b. Kepala ruangan, Koordinator c. Kasubbid, Kasubbag, Kasi d. Kepala Instalasi, Kabag, Kabid	1 2 3 4	3	

	e. Ketua Komite Medik, Ketua SPI, Ketua Komite Keperawatan dan Wakil Direktur	6		
	f. Direktur	8		
6	<i>Competency Index</i> - Sesuai dengan kompetensi masing-masing individu.		1	

BUPATI BOYOLALI,



SENO SAMODRO



f

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI BOYOLALI
 NOMOR 17 TAHUN 2020
 TENTANG
 SISTEM REMUNERASI PADA BADAN
 LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
 UMUM DAERAH SIMO KABUPATEN
 BOYOLALI

A. Tabel Pemberian Insentif Minimal Peran Tertentu untuk Dokter Spesialis dasar dan lainnya

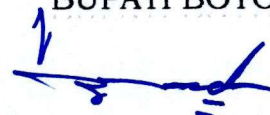
No	Peran Tertentu	Insentif Minimal
1	2	3
1	Dokter Spesialis Bedah	Rp20.000.000,00/ orang/bulan
2	Dokter Spesialis Penyakit Dalam	Rp10.000.000,00/ orang/bulan
3	Dokter Spesialis Anak	Rp10.000.000,00/ orang/bulan
4	Dokter Spesialis Anesthesi	Rp15.000.000,00/ orang/bulan
5	Dokter Spesialis <i>Obsgyn</i>	Rp20.000.000,00/ orang/bulan
6	Dokter Spesialis Mata	Rp10.000.000,00/ orang/bulan
7	Dokter Spesialis THT	Rp10.000.000,00/ orang/bulan
8	Dokter Spesialis Saraf	Rp10.000.000,00/ orang/bulan
9	Dokter Spesialis Jiwa	Rp3.000.000,00/ orang/bulan

f

B. Tabel Pemberian Tambahan Peran Tertentu untuk Dokter Spesialis Penunjang Medik dan peran tambahan lainnya

No.	Peran Tertentu	Besaran Tambahan Insentif Peran Tertentu
1	2	3
1	Dokter Spesialis Radiologi	Rp2.000.000,00/orang/bulan
2	Dokter Spesialis Patologi Klinik	Rp2.000.000,00/orang/bulan
3	Petugas Pengelola Klaim Jaminan Kesehatan Nasional	Rp800.000,00/orang/bulan
4	Petugas Pengelola Teknologi Informasi	Rp600.000,00/orang/bulan
5	Pejabat Pengadaan	Rp300.000,00/orang/bulan
6	Bendahara Pengeluaran	Rp500.000,00/orang/bulan
7	Bendahara Penerimaan	Rp300.000,00/orang/bulan
8	Pengurus Barang	Rp200.000,00/orang/bulan
9	Perencana	Rp200.000,00/orang/bulan
10	Pembantu Pejabat Penatausahaan Keuangan	Rp150.000,00/orang/bulan

BUPATI BOYOLALI,



SENO SAMODRO



LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI BOYOLALI
NOMOR 17 TAHUN 2020
TENTANG
SISTEM REMUNERASI PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH SIMO KABUPATEN
BOYOLALI

A. CONTOH PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA RSUD SIMO KABUPATEN
BOYOLALI

KOP SURAT

PERJANJIAN KINERJA TAHUN
RSUD SIMO KABUPATEN BOYOLALI

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jabatan : Direktur RSUD Simo Kabupaten Boyolali

Selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama :

Jabatan : Bupati Boyolali.

Selaku atasan langsung Pihak Pertama. selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan atau sanksi.

Pihak Kedua,

Boyolali,.....

Pihak Pertama,

.....

.....

B. FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA RSUD SIMO KABUPATEN BOYOLALI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN
RSUD SIMO KABUPATEN BOYOLALI

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja Utama	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5
1				
2	dst			

No	Program	Anggaran (Rp)	Ket	Penanggung Jawab
1				
2	dst			
	Total Anggaran	Rp		

No	Pendapatan	Anggaran (Rp)	Ket	Penanggung Jawab
1				
2	dst			
	Total Anggaran	Rp		

Menyetujui,
BUPATI BOYOLALI

Boyolali,
DIREKTUR RSUD SIMO
KABUPATEN BOYOALI

.....

Nama.....
Pangkat
NIP.

f

C. CONTOH PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA KEPALA SUBBAGIAN/KEPALA SEKSI

KOP SURAT

PERJANJIAN KINERJA TAHUN

(DIREKTUR *DENGAN* KEPALA SUB BAGIAN / KEPALA SEKSI)

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jabatan :

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama :

Jabatan :

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Boyolali,

Pihak Kedua

Pihak Pertama,

DIREKTUR RSUD SIMO
KABUPATEN BOYOLALI

KEPALA SUBBAGIAN /
KEPALA SEKSI

E. CONTOH PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL UMUM DAN NON PNS

KOP SURAT

PERJANJIAN KINERJA TAHUN

(KEPALA SUBBAGIAN/KEPALA SEKSI DENGAN PEGAWAI (JABATAN FUNGSIONAL UMUM DAN NON PNS))

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jabatan :

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama :

Jabatan :

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Boyolali,

Pihak Kedua

Pihak Pertama,

Kepala Subbagian/Kepala Seksi

JFU dan Non PNS

F. FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL UMUM DAN NON PNS

PERJANJIAN KINERJA TAHUN

(KEPALA SUBBAGIAN/KEPALA SEKSI DENGAN PEGAWAI (JABATAN FUNGSIONAL UMUM DAN NON PNS YANG DISETARAKAN DENGAN JABATAN FUNGSIONAL UMUM))

NO	Kegiatan	Sub Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Target
1	2	3	4	5	6

Boyolali,

Kepala Subbagian/Kepala Seksi

JFU dan Non PNS

.....

.....

f

G. CONTOH PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN NON STRUKTURAL

KOP SURAT

PERJANJIAN KINERJA TAHUN

(DIREKTUR DENGAN PEGAWAI (JABATAN NON STRUKTURAL))

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jabatan :

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama :

Jabatan : Direktur RSUD Simo Kabupaten Boyolali

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Boyolali,

Pihak Kedua

Pihak Pertama,

Direktur RSUD Simo Kabupaten Boyolali

Pejabat Non Struktural

H. FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN NON STRUKTURAL

PERJANJIAN KINERJA TAHUN
DIREKTUR DENGAN PEGAWAI (JABATAN NON STRUKTURAL)

NO	Kegiatan	Sub Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Target
1	2	3	4	5	6

Boyolali,

Direktur RSUD Simo Kabupaten Boyolali

Pejabat Non Struktural

.....

.....

f

I. CONTOH PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL
TERTENTU DAN NON PNS

KOP SURAT

PERJANJIAN KINERJA TAHUN

(DIREKTUR DENGAN PEGAWAI (JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU DAN NON
PNS YANG DISETARAKAN DENGAN JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU))

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan
dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di
bawah ini:

Nama :

Jabatan :

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama :

Jabatan : Direktur RSUD Simo Kabupaten Boyolali

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya
sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka
menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.
Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi
tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan
evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan
yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Boyolali,

Pihak Kedua

Pihak Pertama,

Direktur RSUD Simo Kabupaten Boyolali

Individu (JFT dan Non PNS)

J. FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU DAN NON PNS

PERJANJIAN KINERJA TAHUN
 (DIREKTUR DENGAN PEGAWAI (JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU DAN NON PNS))

NO	Kegiatan	Sub Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Target
1	2	3	4	5	6

Direktur RSUD Simo
Kabupaten Boyolali

Boyolali,

JFT dan Non PNS

.....

.....

BUPATI BOYOLALI, ✓



SENO SAMODRO



LAMPIRAN IV
 PERATURAN BUPATI BOYOLALI
 NOMOR 17 TAHUN 2020
 TENTANG
 SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
 RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIMO KABUPATEN BOYOLALI

CONTOH FORMULIR RENCANA AKSI

RENCANA AKSI KINERJA PEGAWAI RSUD SIMO KABUPATEN BOYOLALI
 TAHUN

NO	NAMA/ NIP/ PANGKAT	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET												PEJABAT PENILAI/ ATASAN LANGSUNG
						JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	SEP	OKT	NOV	DES	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Boyolali,.....

DIREKTUR RSUD SIMO,
 KABUPATEN BOYOLALI

Nama
 NIP/NINP.

BUPATI BOYOLALI, f



SENO SAMODRO

