



BUPATI TANA TIDUNG  
PROVINSI KALIMANTAN UTARA

PERATURAN BUPATI TANA TIDUNG  
NOMOR 6 TAHUN 2023

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AKHMAD BERAHIM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANA TIDUNG,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Akhmad Berahim;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Tana Tidung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4750);
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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
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 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
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 Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AKHMAD BERAHIM.

### BAB 1 KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalarn Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tana Tidung.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Bupati adalah Bupati Tana Tidung.
4. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Akhmad Berahim.
5. Badan Layanan Umum Daerah 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.
6. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan/atau dan pensiun.
7. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap yang diberikan kepada pegawai dan diterimakan setiap bulan.
8. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji diberikan setiap bulan.

9. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji yang dapat berupa jasa pelayanan atau tambahan penghasilan pegawai sehingga kinerja pegawai lebih produktif.
10. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pemberi pelayanan yang terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga lainnya atas jasa dalam rangka pelayanan medis dan non medis.
11. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya di luar Gaji, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional dan tunjangan jabatan fungsional umum yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, dan Calon Pegawai Negeri Sipil BLUD RSUD.
12. Bonus atau prestasi adalah kompensasi yang diberikan sebagai rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi.
13. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang.
14. Pejabat pengelola BLUD adalah pegawai yang diangkat oleh Kepala Daerah, meliputi Direktur, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis yang bertanggungjawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan.
15. Direktur adalah Direktur BLUD RSUD.
16. Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah orang yang ditunjuk oleh Bupati untuk melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
17. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang di luar Dewan Pengawas BLUD yang ditunjuk oleh Bupati untuk membantu kelancaran tugas Dewan Pengawas BLUD.
18. Pegawai BLUD RSUD adalah Pegawai BLUD RSUD yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Tenaga bantuan dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil BLUD.
19. Pegawai Negeri Sipil BLUD RSUD yang selanjutnya disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada BLUD RSUD terdiri atas medis dan non medis.
20. Calon Pegawai Negeri Sipil BLUD RSUD yang selanjutnya disebut CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada BLUD RSUD terdiri atas medis dan non medis.
21. Tenaga Bantuan yang selanjutnya disebut Naban adalah pegawai yang diangkat oleh Pemerintah Daerah untuk jangka waktu tertentu guna membantu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis operasional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.
22. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil BLUD RSUD yang selanjutnya disebut Pegawai Non PNS BLUD adalah Pegawai yang bekerja pada BLUD RSUD yang terdiri atas Pegawai Tetap Non PNS BLUD dan Pegawai Tidak Tetap Non PNS BLUD.
23. Pegawai Tetap Non PNS BLUD adalah pegawai yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

24. Pegawai Tidak Tetap Non PNS BLUD adalah pegawai yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi BLUD RSUD dalam pemberian Remunerasi.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:
  - a. memberikan kepastian hukum dalam pemberian Remunerasi kepada pegawai BLUD RSUD dalam meningkatkan kinerja pelayanan; dan
  - b. memberikan imbalan secara proporsional, setara, patut, wajar dan berbasis kinerja.

### BAB II ASAS REMUNERASI

#### Pasal 3

- (1) Asas Remunerasi terdiri atas:
  - a. asas pengalokasian; dan
  - b. asas pendistribusian.
- (2) Asas pengalokasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
  - a. proporsional yang diukur berdasarkan besaran pendapatan jasa layanan BLUD RSUD yang diterima;
  - b. setara yang memperhatikan pelayanan sejenis;
  - c. patut yang disesuaikan dengan kemampuan dalam memberikan imbalan kerja kepada pegawai dan kebutuhan pengembangan BLUD RSUD,
  - d. wajar yaitu menurut keadaan yang ada sehingga tidak ada penyimpangan; dan
  - e. kinerja, yaitu prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan baik secara individu, tim ataupun organisasi, yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- (3) Asas pendistribusian untuk medis mendasarkan pada kinerja pelayanan yang dilakukan.
- (4) Asas pendistribusian untuk non medis mendasarkan pada grading jabatan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah
- (6) Remunerasi diberikan dengan menyesuaikan kemampuan keuangan BLUD RSUD berdasarkan pendapatan yang diterima (cash basis).

### BAB III BENTUK REMUNERASI

#### Pasal 4

Remunerasi diberikan dalam bentuk:

- a. Gaji/honorarium;
- b. Tunjangan Tetap;
- c. Insentif;
- d. Bonus atau prestasi; dan
- e. Pesangon dan/atau Pensiun.

BAB IV  
PENGANGGARAN REMUNERASI

Pasal 5

- (1) Penganggaran Remunerasi berasal dari sumber dana:
  - a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan
  - b. pendapatan BLUD RSUD.
- (2) Remunerasi yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a digunakan untuk:
  - a. gaji dan tunjangan tetap yang melekat pada gaji bagi PNS dan CPNS,
  - b. honorarium bagi Naban;
  - c. honorarium bagi Pegawai Non PNS BLUD; dan
  - d. insentif yang berupa TPP bagi PNS dan CPNS yang tidak mendapatkan Jasa Pelayanan.
- (3) Remunerasi yang bersumber dari pendapatan BLUD RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk:
  - a. tunjangan Tetap bagi Pejabat Pengelola;
  - b. insentif yang berupa Jasa Pelayanan bagi PNS dan CPNS tenaga medis, Direktur, pejabat struktural, Naban, pegawai non PNS BLUD, dan
  - c. honorarium bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.
- (4) Direktur menganggarkan Remunerasi dalam Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD RSUD sesuai ketentuan peraturan perundangundangan dengan mempertimbangkan:
  - a. pengalaman dan masa kerja;
  - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
  - c. resiko kerja;
  - d. tingkat kegawatdaruratan;
  - e. jabatan yang disandang; dan
  - f. hasil/capaian kinerja.
- (5) Direktur menganggarkan Remunerasi dalam Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD RSUD bagi pemimpin dengan mempertimbangkan faktor:
  - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola;
  - b. pelayanan sejenis;
  - c. kemampuan pendapatan; dan
  - d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, Pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.
- (6) Penentuan remunerasi juga dapat dilakukan dengan membentuk tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB V  
PENERIMA REMUNERASI

Pasal 6

Remunerasi diberikan bagi:

1. Pejabat Pengelola
2. Pegawai yang terdiri dari:
  - a. tenaga medis, yang terdiri atas:
    - 1) PNS dan CPNS;
    - 2) Pegawai Tetap Non PNS BLUD; dan
    - 3) Pegawai Tidak Tetap Non PNS BLUD.
  - b. tenaga non-medis, yang terdiri atas:
    - 1) PNS dan CPNS;
    - 2) Naban;
    - 3) Pegawai Tetap Non PNS BLUD, dan
    - 4) Pegawai Tidak Tetap Non PNS BLUD.
3. Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.

BAB VI  
PEMBERIAN REMUNERASI

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 7

- (1) Remunerasi yang diberikan kepada tenaga medis dan non medis PNS dan CPNS berbentuk:
  - a. Gaji;
  - b. Tunjangan Tetap;
  - c. Insentif;
  - d. Bonus atau Prestasi; dan
  - e. Pesangon dan/ atau Pensiun.
- (2) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b hanya diberikan kepada Pejabat Pengelola.
- (3) Remunerasi yang diberikan kepada tenaga medis dan non medis non PNS BLUD serta Naban berbentuk:
  - a. Gaji/honorarium;
  - b. Insentif; dan
  - c. Jaminan Sosial.
- (4) Remunerasi yang diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas berupa honorarium.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pelaksanaan pemberian Remunerasi diatur dengan Peraturan Direktur.

Bagian Kedua  
Gaji dan Honorarium

Pasal 8

- (1) Gaji untuk PNS dan CPNS diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Honorarium untuk Naban diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Honorarium untuk Pegawai Medis Non PNS BLUD paling tinggi sesuai dengan Standarisasi Jasa Pemerintah Daerah.
- (4) Honorarium untuk Pegawai Non Medis Non PNS BLUD diberikan dengan mempertimbangkan besarnya upah minimum kabupaten.
- (5) Honorarium untuk Pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Kepala Daerah berdasarkan usulan Direktur.
- (6) Besaran Honorarium bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas diatur sebagai berikut:
  - a. honorarium ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari Gaji dan tunjangan Direktur;
  - b. honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari Gaji dan tunjangan Direktur; dan
  - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari Gaji dan tunjangan Direktur.

Bagian Ketiga  
Tunjangan Tetap

Pasal 9

- (1) BLUD RSUD dapat memberikan Tunjangan Tetap yang berupa:
  - a. tunjangan transportasi; dan/atau
  - b. tunjangan perumahan.
- (2) Tunjangan transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada pimpinan BLUD RSUD dalam hal tidak mendapatkan fasilitas kendaraan dinas..
- (3) Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada pimpinan BLUD RSUD dalam hal tidak mendapatkan fasilitas rumah dinas/rumah jabatan yang layak.

Bagian Keempat  
Insentif

Pasal 10

Insentif terdiri atas:

- a. Jasa Pelayanan; atau
- b. TPP.

Pasal 11

- (1) Insentif berupa Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a diberikan secara bulanan berdasarkan realisasi pendapatan bulan sebelumnya.
- (2) Jasa Pelayanan diberikan sebesar paling banyak 45% (empat puluh lima persen) dari pendapatan BLUD RSUD setiap bulan dengan tetap mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD RSUD.
- (3) Jasa Pelayanan diberikan kepada:
  - a. tenaga medis; dan
  - b. tenaga non medis.
- (4) Tenaga medis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a meliputi dokter umum, dokter gigi, dokter spesialis, dokter gigi spesialis dan dokter sub spesialis.
- (5) Tenaga non medis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b meliputi:
  - a. direktur;
  - b. pejabat struktural;
  - c. tenaga keperawatan non PNS;
  - d. tenaga kesehatan lain non PNS; dan
  - e. tenaga administrasi non PNS.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembagian Jasa Pelayanan pada tenaga medis dan tenaga non medis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Direktur.

Pasal 12

- (1) Insentif berupa TPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya.
- (2) TPP dapat diberikan kepada PNS dan CPNS yang tidak mendapatkan Jasa Pelayanan yang terdiri atas:
  - a. tenaga keperawatan;
  - b. tenaga kesehatan lain; dan
  - c. tenaga administrasi.
- (3) TPP diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

Bagian Kelima  
Bonus atau Prestasi

Pasal 13

Bonus atau Prestasi diberikan pada Pegawai BLUD RSUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam  
Pesangon dan/atau Pensiun

Pasal 14

Pesangon dan/atau Pensiun diberikan kepada PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII  
PENGHENTIAN PEMBERIAN INSENTIF

Pasal 15

- (1) Penghentian pemberian Insentif yang berupa Jasa Pelayanan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur.
- (2) Penghentian pemberian Insentif yang berupa TPP mengacu pada Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja.

BAB VIII  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 16

- (1) Laporan aktivitas kinerja harian jabatan sebagai dasar pemberian TPP dilakukan secara manual atau elektronik.
- (2) Pengelolaan administrasi TPP dapat dilakukan secara manual atau elektronik.
- (3) Kebenaran data pengelolaan administrasi TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tanggung jawab Direktur BLUD RSUD yang dituangkan dalam Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPRJM).

BAB IX  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tideng Pale  
pada tanggal 02 Januari 2023

BUPATI TANA TIDUNG,



IBRAHIM ALI

Diundangkan di Tideng Pale  
Pada tanggal 02 Januari 2023  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANA TIDUNG



SAID AGIL  
BERITA DAERAH KABUPATEN TANA TIDUNG TAHUN 2022 NOMOR 6

LAMPIRAN :  
PERATURAN BUPATI TANA TIDUNG  
NOMOR :  
TENTANG REMUNERASI PADA BADAN  
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH AKHMAD  
BERAHIM

I. DISTRIBUSI INSENTIF :

1. Setiap penghasil jasa diwajibkan memberikan kontribusi
2. Distribusi insentif terdiri dari insentif langsung dan insentif tidak langsung
3. Insentif langsung diberikan kepada individu atau kelompok yang menghasilkan jasa pelayanan sesuai tarif yang telah ditentukan dalam system remunerasi dengan proporsi sebesar 60% dari total jasa pelayanan.
4. Sisanya sebesar 40% didistribusikan dengan rincian sebagai berikut :
  - a. Pos Remunerasi sebesar 30%
  - b. Insentif langsung Direksi 5%
  - c. Insentif langsung pejabat pada staf direksi sebesar 5% secara kelompok
5. Insentif tidak langsung diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan indexing, yang sumbernya berasal dari Pos Remunerasi

II. DISTRIBUSI INSENTIF LANGSUNG :

1. Proporsi Jasa pelayanan dalam komponen tarif rumah sakit berdasarkan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Proporsi jasa Pemeriksaan dokter dan perawat di Poliklinik  
Proporsi Insentif dokter di poliklinik adalah 80% dari proporsi insentif langsung, 20% adalah jasa pelayanan kelompok keperawatan poliklinik.
  - b. Proporsi jasa Tindakan dokter dan perawat di Poliklinik  
Proporsi jasa dokter pada Tindakan medis di poliklinik adalah 80% dari proporsi insentif langsung jasa tindakan dokter 20% adalah jasa pelayanan kelompok keperawatan di poliklinik.
  - c. Proporsi jasa Pelayanan rawat inap pada ruangan rawat inap

Proporsi jasa pelayanan rawat inap ruangan perawatan adalah 60% dari proporsi insentif langsung adalah jasa dokter, 40% adalah jasa pelayanan kelompok perawat ruangan perawatan.

- d. Proporsi jasa Visite dokter/Konsultasi dokter pada ruangan perawatan

Proporsi jasa dokter pada visite/konsultasi ruangan perawatan adalah 80% dari proporsi insentif langsung adalah jasa dokter, 20% adalah jasa pelayanan kelompok perawat ruangan perawatan yang bersangkutan.

- e. Proporsi jasa pemeriksaan diagnostic antara dokter dan perawat  
Proporsi jasa dokter dalam pemeriksaan diagnostik adalah 80% dari proporsi insentif langsung, 20% adalah jasa keperawatan dan tenaga setara.

- f. Jasa Operasi/Pembedahan

Proporsi jasa dokter bedah adalah 60% dari proporsi insentif langsung, dokter anestesi 20%, perawat bedah 14%, Penata anestesi 6% dari jasa Tindakan pembedahan yang tercantum dalam tarif RS.

- g. Dokter spesialis pendamping operasi

Dokter spesialis pendamping dalam operasi mendapat jasa yang besarnya ditentukan dalam tarif rumah sakit, sesuai dengan jasa visite/konsultasi, kecuali ada Tindakan.

## 2. Proporsi Pelayanan Penunjang Medik

- a. Jasa pelayanan pada instalasi Radiologi

Proporsi jasa pelayanan dokter radiologi adalah 60% dari proporsi insentif langsung, 40% adalah jasa pelayanan kelompok penata radiologi.

- b. Jasa pelayanan pada Laboratorium klinik

Proporsi dokter laboratorium klinik adalah 40% dari total jasa pelayanan yang tercantum dalam tarif RS, 60% adalah jasa pelayanan kelompok analis laboratorium klinik.

- c. Jasa pelayanan pada rehabilitasi medik

Proporsi jasa pelayanan dokter Rehabilitasi Medik adalah 30% dari total jasa pelayanan yang tercantum dalam tarif RS, 70% adalah jasa fisioterapis dan karyawan lainnya pada kelompok tersebut.

- d. Jasa pelayanan farmasi

Ditetapkan 7,5% dari omset penjualan apotik, Proporsi Apoteker adalah 40% dari total jasa pelayanan farmasi, 60% asisten apoteker serta kelompok karyawan di lingkungan instalasi farmasi.

e. Jasa pelayanan gizi

Proporsi jasa pelayanan ahli gizi adalah 70% dari total jasa ahli konsultasi gizi, 30% adalah jasa pelayanan kelompok karyawan gizi.

f. Jasa pelayanan forensik

Proporsi jasa pelayanan dokter forensik adalah 80% dari total jasa pelayanan yang tercantum dalam tarif RS, 20% adalah jasa pelayanan tenaga lain pada lingkungan forensik.

### III. INSENTIF TIDAK LANGSUNG

1. Dana dalam Pos Remunerasi merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa yang berada pada *revenue center* rumah sakit, dari komponen jasa dan keuntungan usaha lain dari rumah sakit.
2. Distribusi berdasarkan scoring yang ditentukan dengan perhitungan indexing yang ditetapkan dalam system remunerasi.
3. Seluruh karyawan dapat menerima insentif tidak langsung sesuai dengan besaran total score individu karyawan yang bersangkutan dengan rumus  $INSENTIF = (\text{Score individu} : \text{Total Score RS}) \times \text{Total Dana POS Remunerasi}$ .
4. Insentif tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja karyawan.
5. Jika karyawan mencapai kinerja 100% sesuai dengan target/standard maka karyawan yang bersangkutan mendapat insentif 100% sesuai dengan nilai total index perorangan.
6. Jika karyawan hanya memiliki kinerja 80% maka insentif karyawan yang bersangkutan adalah 80% dikali jumlah nilai indexing performance karyawan yang bersangkutan.

### IV. DISTRIBUSI INSENTIF :

1. Falsafah dasar insentif adalah motivasi kerja berdasarkan fee for performance.

2. Insentif langsung maupun tidak langsung dibayarkan pada bulan berikutnya paling lambat pada setiap tanggal 10, setelah pelayanana dalam bulan berjalan selesai.
3. Score individu dihitung oleh atasan yang bersangkutan dan perhitungan total score individu yang menjadi score rumah sakit ditetapkan oleh Kepala Bagian SDM rumah sakit.
4. Besaran tidak langsung bagi setiap karyawan bisa berbeda setiap bulan bergantung kepada besar kecilnya POS Remunerasi.
5. Yang berwenang membayarkan insentif adalah Direktur keuangan rumah sakit
6. Score individu bisa berubah setiap bulan bergantung kepada perubahan basic index, perubahan Pendidikan, perubahan posisi/jabatan dan kinerja.
7. Insentif langsung hanya berlaku kepada karyawan yang menghasilkan jasa medik
8. Karyawan bukan penghasil jasa medik hanya mendapat insentif tidak langsung.

## V. INDEXING

1. Indexing adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran score individu karyawan sesuai dengan beban kerjanya.
2. Indexing berdasarkan :
  - a. Basic index atau index dasar untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh karyawan yang standarnya diadopsi dari gaji pokok karyawan yang bersangkutan dengan ketentuan setiap Rp. 100.000,- gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai index, karyawan honor Rumah Sakit gaji pokoknya disetarakan dengan gaji pokok terendah PNS sesuai dengan pendidikannya.
  - b. Kualifikasi/capacity index adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi/capacity berdasarkan Pendidikan karyawan atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut :
 

• SD	= 1
• SMP	= 2
• SMA/SMU	= 3
• DI	= 4
• D3	= 5

- D4 = 6
- S1 = 7
- S2/Dokter Umum/Dokter Gigi/Apoteker/NERS = 8
- Dokter Spesialis = 9
- S3 / Subspesialis Konsulen = 10

Tingkat Pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja karyawan tidak diakui dalam sistem ini.

Misal : seorang sarjana keperawatan bekerja sebagai kepala Tata Usaha maka kesarjanaanya tidak berlaku.

Kursus / pelatihan bersertifikat (minimal 16 jam) sesuai dengan posisi kerja karyawan, diberi penghargaan dengan tambahan nilai 0,2 dan hanya berlaku 1 (satu) tahun atau sesuai dengan masa berlaku sertifikat.

c. Risk Index adalah nilai untuk resiko yang diterima karyawat akibat pekerjaannya. Nilai resiko terbagi menjadi 4 grade yaitu :

- Resiko grade I dengan nilai index 1 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat fisik apabila karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP).
- Resiko grade II dengan nilai index 2 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kimiawi apabila karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP).
- Resiko grade III dengan nilai index 4 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat radiasai walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP).
- Resiko grade IV dengan nilai index 6 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat infeksius walaupun karyawan yang berangkutan bekerja sesuai protap.

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

d. Emergency index adalah penilaian terhadap beban emergency yang harus disegerakan. Terdiri dari 4 (empat) grade yaitu grade I dengan nilai 1, grade II dengan nilai 2 dan grade III dengan nilai index 4 dan grade IV dengan nilai index 6.

Misalnya : Seorang karyawan yang bekerja di suatu bagian yang berkaitan langsung dengan pasien yang selama bulan berjalan dipanggil di luar jam dinas

- Lebih dari 8X : grade IV
- Minimal 8x : grade III
- Minimal 5x : grade II
- Minimal 2x : grade I

e. Position index adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang karyawan yang bersangkutan. Dengan ketentuan kelompok jabatan sebagai berikut :

No.	Kelompok Jabatan	Index
1	Tidak memiliki jabatan	1
2	Kepala ruangan, Kepala Sub bagian, kepala seksi, Koordinator, Ketua Panitia	2
3	Kepala instalasi, kepala bidang, Kepala Bagian, Kepala Departemen, Kepala SMF, Ketua ketua sub komite	4
4	Ketua komite medik, ketua komite keperawatan, ketua SPI	6

f. Performance index untuk mengukur hasil / pencapaian kerja dari karyawan. Kinerja dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja (sistem manajemen kinerja / PMS). Nilai index kinerja adalah dua kali basic index.

Penilaian index kinerja berdasarkan :

Penilaian pejabat di rumah sakit adalah terhadap pencapaian target/standar yang telah ditentukan dalam rencana kinerja individu.

g. Setelah dilakukan indexing maka dilakukan rating yaitu :

1. Basic index = Rate 1
2. Kualifikasi index = Rate 3
3. Risk Index = Rate 3
4. Emergency Index = Rate 3
5. Position Index = Rate 3
6. Performance index = Rate 4

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

- i. Total score individu adalah penjumlahan dari score basic, kualifikasi/capacity, Risk, Emergency, Position dan Performance index.
- j. Total score individu seluruh karyawan dijumlahkan menjadi Total Score RS

#### VI. Format Indexing

No.	Objek	Index	Rating	Score
1.	Basic index - Setiap gaji pokok PNS Rp. 100.000 bernilai 1 index - Tenaga Non PNS disesuaikan dengan gaji pokok		1	
2.	Kualifikasi/ Capacity index a. SD b. SMP c. SMA/SMU d. D1 e. D3 f. D4 g. S1 h. S2 / Dokter Umum / Dokter Gigi / Apoteker i. Dokter Spesialis j. Dokter Subspesialis Konsultan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	3	
3.	Risk Index a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV	1 2 4 6	3	

4.	Emergency Index a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV	1 2 4 6	3	
5.	Position Index a. Tidak memiliki jabatan b. Kepala ruangan, Kasubid, Kasubag, Kasie, Ketua Panitia c. Kepala Instalasi, Kabag, Kabid d. Ketua Komite Medik, Ketua SPI	1 2 4 6	3	
6.	Performance index - Pejabat berdasarkan capaian indikator, standard dan target dalam Business Plan atau SAP - Tenaga teknis berdasarkan penilaian kinerja sesuai sistem manajemen kinerja	2 x basic index	4	
<b>TOTAL SCORE INDIVIDU</b>				

VII. KRITERIA PENILAIAN KINERJA :

1. Karyawan yang memegang jabatan pada pusat pendapatan atau *Revenue Center* maupun pejabat pada pusat biaya atau *Cost Center* diwajibkan Menyusun rencana aksi strategis atau *Strategic Action Plan (SAP)*, yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas;
2. Penilaian kinerja para pejabat, sebagaimana yang tercantum dalam poin 1 di atas berdasarkan indikator kinerja, target dan atau standard yang telah tercantum dalam strategic action plan. Dan diukur dengan sistem akuntabilitas kinerja;

3. Penilaian karyawan yang tidak memegang jabatan tertentu atau tenaga teknis fungsional penilaian dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem manajemen kinerja (PMS).

BUPATI TANA TIDUNG,



IBRAHIM ALI