



GUBERNUR SULAWESI TENGGARA

PERATURAN GUBERNUR SULAWESI TENGGARA NOMOR : 2 TAHUN 2011

TENTANG PEDOMAN PENERAPAN SISTEM REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM PROVINSI SULAWESI TENGGARA

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR SULAWESI TENGGARA,**

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 50 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, menyebutkan bahwa remunerasi bagi pejabat pengelola badan layanan umum daerah, dewan pengawas, sekretaris dewan pengawas dan pegawai badan layanan umum daerah ditetapkan oleh kepala daerah berdasarkan usulan yang disampaikan oleh pimpinan badan layanan umum daerah melalui sekretaris daerah;
 - b. bahwa dalam rangka memberikan motivasi kerja dan memacu kreatifitas dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai Badan Layanan Umum Daerah, maka perlu adanya imbalan kerja/remunerasi yang proporsional berdasarkan prestasi kerja;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b maka perlu menetapkan peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara tentang Pedoman Penerapan Sistem Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Provinsi Sulawesi Tenggara;

- Mengingat :**
1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Tenggara dengan mengubah Undang – Undang Nomor 47 Prp. Tahun 1960 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Utara – Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan – Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2687);
 2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

3. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dua kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
5. Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4503);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4578);
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
11. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 361/MENKES/SK/V/2006 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Pimpinan dan Dewan Pengawas Rumah Sakit Badan Layanan Umum.
12. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
13. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 20 Tahun 2010 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.
14. Keputusan Gubernur Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor : 653 Tahun 2010 tentang Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan

Badan Layanan Umum Daerah pada Rumah Sakit Umum Provinsi
Sulawesi Tenggara.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN PENERAPAN
SISTEM REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH
SAKIT UMUM PROVINSI SULAWESI TENGGARA

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Gubernur adalah Gubernur Sulawesi Tenggara.
4. Rumah Sakit Umum yang selanjutnya disebut RSU adalah Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Daerah yang dikelola dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD).
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah 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 produktivitas.
6. Badan Layanan Umum Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang selanjutnya disebut BLUD RSU adalah Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.
7. Pejabat Pengelola BLUD adalah Pimpinan BLUD / Direksi yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.
8. Direksi adalah Direktur dan Wakil Direktur di Rumah Sakit Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.
9. Direktur adalah Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah RSU Provinsi Sulawesi Tenggara.
10. Wakil Direktur Umum dan Keuangan adalah Pejabat Keuangan BLUD RSU Provinsi Sulawesi Tenggara.
11. Wakil Direktur Pelayanan dan Wakil Direktur Perencanaan & Diklat adalah Pejabat Teknis BLUD RSU Provinsi Sulawesi Tenggara.
12. Staf direksi adalah seluruh pejabat struktural yang berada di bawah wakil direktur di Rumah Sakit Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.

13. Pegawai BLUD adalah pegawai RSUD yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS).
14. Pegawai Non PNS adalah pegawai honorer, tenaga kerja waktu tertentu, tenaga kerja waktu tidak tertentu yaitu berdasarkan Keputusan Gubernur, Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan pegawai kontrak, pegawai kerjasama operasional (KSO) yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Pimpinan BLUD RSUD Provinsi Sulawesi Tenggara.
15. Dokter adalah dokter spesialis konsulen, dokter subspesialis, dokter spesialis, dokter gigi spesialis, dokter umum, dokter gigi yang merupakan pegawai tetap atau dokter yang sudah di SK oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara, kecuali dokter tamu.
16. Dokter tamu adalah dokter yang bukan pegawai RSUD Provinsi Sulawesi Tenggara, tetapi diperkenankan merawat atau melakukan tindakan di RSUD Provinsi Sulawesi Tenggara yang sudah mempunyai Perikatan Pekerjaan.
17. Paramedis adalah paramedis keperawatan terdiri dari perawat umum, perawat anastesi, perawat gigi, bidan dan paramedis non keperawatan terdiri dari penata rontgen, analis laborat, fisioterapis, perekam medik, teknisi elektromedik, dan gizi.
18. Tenaga Farmasi terdiri dari apoteker, asisten apoteker dan pelaksana administrasi farmasi.
19. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ BLUD yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
20. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD, yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang diangkat untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas.
21. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan atau pensiun.
22. Sistem Remunerasi adalah sistem yang mengatur pengupahan pegawai dalam bentuk gaji, honorarium, insentif, merit yang diberlakukan dilingkungan RSUD Provinsi Sulawesi Tenggara.
23. Pos Remunerasi adalah pos penerimaan distribusi jasa pelayanan sebagai sumber dana insentif pegawai pada sistem remunerasi
24. Insentif adalah tambahan pendapatan individu bagi seluruh pegawai Rumah Sakit yang dananya bersumber dari jasa pelayanan dan atau usaha - usaha lain di Rumah Sakit serta dari sumber pemerintah lainnya atas prestasi kerja
25. Gaji adalah upah dasar yang bersumber dari pemerintah bagi pegawai negeri sipil dan bersumber dari biaya operasional Rumah Sakit bagi pegawai BLUD Non PNS
26. Jasa Pelayanan adalah komponen besaran biaya yang tercantum dalam komponen tarif Rumah Sakit
27. Jasa Sarana adalah imbalan uang diterima oleh RSUD atas pemakaian sarana, fasilitas RS, bahan, obat – obatan habis pakai yang sulit diukur dan digunakan langsung dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, dan rehabilitasi medik.

28. Honorarium adalah upah yang dananya bersumber dari biaya operasional Rumah Sakit.
29. Merit adalah tambahan pendapatan bagi pegawai berprestasi yang dananya bersumber dari sisa hasil usaha
30. Rencana Strategi Bisnis BLUD yang selanjutnya disingkat Renstra Bisnis BLUD adalah dokumen lima tahunan yang memuat visi, misi, program strategi, pengukuran pencapaian kinerja dan arah kebijakan operasional BLUD.
31. Nilai aset adalah jumlah aktiva yang tercantum dalam neraca BLUD pada akhir suatu tahun buku tertentu, dan merupakan bagian dari aset pemerintah daerah yang tidak terpisahkan..
32. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
33. Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD, yang selanjutnya disingkat RBA adalah dokumen perencanaan bisnis dan penganggaran tahunan yang berisi program, kegiatan, target kinerja dan anggaran BLUD.
34. Residen adalah dokter peserta program pendidikan dokter spesialis pada RSU Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah memiliki SIP secara kolektif dan Surat Keterangan Kompetensi.

BAB II

AZAS

Pasal 2

Sistem remunerasi berazaskan tiga hal yaitu :

- a. **Proporsionalitas** yang diukur dengan besarnya beban asset yang dikelola dan besaran pendapatan
- b. **Kesetaraan** yang memperhatikan industri pelayanan sejenis
- c. **Kepatutan** yang melihat kemampuan Rumah Sakit dalam memberikan upah kepada pegawai.

BAB III

HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 3

- 1) Direktur berkewajiban mengalokasikan dana untuk remunerasi pegawai yang dianggarkan melalui RBA .
- 2) Setiap pegawai BLUD RSU wajib bekerja paling sedikit 150 jam (seratus lima puluh jam) setiap bulan.
- 3) Setiap pegawai BLUD RSU yang menghasilkan jasa pelayanan berkewajiban memberikan kontribusi ke dalam Pos Remunerasi yang besarnya ditentukan dalam sistem Remunerasi.

- 4) Setiap pemangku jabatan struktural maupun fungsional berkewajiban menyusun target strategis sebagai dasar penilaian dalam sistem akuntabilitas.
- 5) Jabatan fungsional terdiri dari Kepala Instalasi, Ketua Komite Medik, Ketua Komite Etik & Hukum, Ketua Komite Keselamatan Pasien, Ketua Komite Pengendalian Infeksi, Ketua Komite Kesehatan & Keselamatan Kerja, Ketua Komite Mutu Rumah Sakit, Ketua Komite Keperawatan, dan Ketua Satuan Pengawas Intern, dan Ketua Staf Medik Fungsional.
- 6) Setiap pegawai yang memangku jabatan pada pusat pendapatan (*revenue center*) berkewajiban untuk menyusun Rencana Bisnis atau *Business Plan*.
- 7) Kelompok pusat pendapatan atau *revenue center*, sebagaimana tercantum pada ayat (6) diatas meliputi :
 - a. Instalasi Gawat Darurat
 - b. Instalasi Rawat Jalan
 - c. Instalasi Rawat Inap
 - d. Intensif Care Unit (ICU)
 - e. Intensive Cardiac Care Unit (ICCU)
 - f. Instalasi Bedah Sentral (IBS)
 - g. Kamar Bersalin
 - h. Instalasi Farmasi
 - i. Instalasi Radiologi
 - j. Instalasi Laboratorium Patologi Klinik
 - k. Instalasi Laboratorium Patologi Anatomi
 - l. Instalasi Rehabilitasi Medik.
 - m. Unit Ambulance 118
 - n. Pelayanan Pendidikan-Latihan & Penelitian
 - o. Instalasi Pemulasaraan Jenazah
 - p. Pemanfaatan Aset
 - q. Instalasi atau unit lain yang menghasilkan jasa
- 8) Setiap pegawai yang memangku jabatan struktural / jabatan fungsional dan atau pada *cost center* atau pada pusat pengeluaran berkewajiban menyusun rencana aksi strategis atau *Strategic Action Plan*.
- 9) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (8) diatas adalah meliputi :
 - a. Direktur
 - b. Wakil Direktur
 - c. Bagian atau Bidang
 - d. Seksi atau Sub Bagian.
 - e. Satuan Pengawas Intern
 - f. Komite Rumah Sakit.
 - g. Instalasi Gizi
 - h. Instalasi Binatu atau Central Sterilisasi & Central Desinfeksi (CSSD)
 - i. Instalasi Sanitasi.
 - j. Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit (IPSR).

- k. Ambulance Operasional.
- l. Cleaning Service.
- 10) Setiap pegawai BLUD RSU berkewajiban memberikan pelayanan optimal sesuai Standar Pelayanan Minimal.
- 11) Setiap pegawai BLUD RSU berhak mendapat gaji, insentif atau merit/bonus, berlandaskan, proporsionalitas, kesetaraan, dan kepatutan yang besarnya ditentukan dalam sistem remunerasi.

BAB IV

SUMBER PEMBIAYAAN REMUNERASI

Pasal 4

- 1) Remunerasi pegawai Rumah Sakit BLUD bersumber dari Pemerintah dan Operasional Rumah Sakit.
- 2) Gaji pegawai BLUD yang berstatus Pegawai Negeri Sipil bersumber dari Pemerintah.
- 3) Gaji pegawai BLUD yang berstatus Non Pegawai Negeri Sipil bersumber dari biaya operasional RSU.
- 4) Insentif Pegawai BLUD bersumber dari pendapatan RSU pada komponen jasa pelayanan, sebagian keuntungan pelayanan farmasi atau pemanfaatan aset rumah sakit dan dapat ditambah dari pendapatan lain yang sah sesuai kemampuan keuangan RSU.
- 5) Merit/Bonus bersumber pada keuntungan RSU atau biaya operasional RSU, yang besarnya ditentukan oleh direktur RSU.
- 6) Tunjangan bersumber dari pemerintah dan atau biaya operasional RSU sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

BAB V

REMUNERASI

Pasal 5

- 1) Pejabat pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLUD dapat diberikan remunerasi berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan.
- 2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun.
- 3) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan kepada sekretaris Dewan Pengawas.

**DISTRIBUSI INSENTIF PENGELOLA BLUD, DEWAN PENGAWAS,
SATUAN PENGAWAS INTERN DAN GAJI PEGAWAI NON PNS**

Pasal 6

- 1) Insentif direktur adalah gaji dasar tertinggi pegawai BLUD ditambah dengan perhitungan besaran nilai bobot aset dan nilai bobot income (**Gaji = GDT + Nba + Nbi**)
- 2) Insentif direktur BLUD RSUD Provinsi Sultra ditentukan diberikan 5 (lima) kali standar gaji dasar tertinggi PNS di RSUD Provinsi Sultra dengan perhitungan seperti pada ayat (1) di atas.
- 3) Yang dimaksud dengan besaran nilai bobot aset dan nilai bobot income adalah menggunakan rumus :

Nba = Nilai bobot aset = 40% (Fpa X GD)

Nbi = Nilai bobot income = 60% (Fpi X GD)

Fpa = Faktor penyesuaian aset

Fpi = Faktor penyesuaian income

Skala Besaran Fpa dan Fpi

Total Aset (Milyar rupiah)	Fpa	Total Pendapatan (Milyar rupiah)	Fpi
S/d 50	0,10	S/d 5	0,10
>50 s/d 100	0,20	>5 s/d 10	0,20
> 100 s/d 200	0,30	>10 s/d 20	0,30
>200 s/d 400	0,40	>20 s/d 40	0,40
>400 s/d 800	0,50	>40 s/d 80	0,50
>800 s/d 1600	0,60	>80 s/d 160	0,60
>1600 s/d 2400	0,70	>160 s/d 240	0,70
>2400 s/d 3200	0,80	>240 s/d 320	0,80
>3200 s/d 4000	0,90	>320 s/d 400	0,90
>4000	1,00	>400 s/d 1000	1,00
		>1000	1,50

- 4) Insentif Pejabat Keuangan dan Teknis diberikan sebesar 60% (Enam Puluh Persen) dari insentif direktur
- 5) Honorarium Ketua Dewan pengawas diberikan sebesar 40% (Empat Puluh Persen) dari Insentif direktur
- 6) Honorarium anggota Dewan Pengawas diberikan sebesar 36% (Tiga Puluh Enam Persen) dari insentif direktur
- 7) Honorarium sekretaris Dewan Pengawas diberikan sebesar 15% (Lima belas persen) dari insentif direktur
- 8) Gaji Pegawai BLUD RSUD non PNS berdasarkan UMR dan faktor scoring sebagai berikut :

Gaji Pokok = Fc X UMR

Gaji pegawai BLUD RSUD Non PNS berdasarkan scoring di bawah ini :

No	Pendidikan	Score
1	SD	0,75
2	SLTP	1,00
3	SLTA	1,40
4	D1	1,45
5	D2	1,50
6	D3	1,60
7	S1	1,70
8	Dokter, Dokter Gigi, Apoteker, Nurse, Profesi Lain	1,80
9	S2	1,90
10	Dokter Spesialis	2,00
11	S3	2,10

- 9) Gaji pegawai BLUD RSUD non PNS dapat diberikan kenaikan gaji berkala berupa tunjangan masa kerja yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan rumah sakit

BAB VI

JENIS PELAYANAN

Pasal 7

- 1) Pelayanan pada BLUD RSUD terdiri dari dua jenis yaitu pelayanan reguler dan pelayanan eksekutif.
- 2) Pelayanan reguler merupakan pelayanan terhadap masyarakat yang datang berobat ke rumah sakit baik menggunakan asuransi atau membayar sendiri dan dapat memilih kelas perawatan sesuai dengan kemampuannya termasuk pelayanan jaminan kesehatan masyarakat
- 3) Pelayanan eksekutif merupakan pelayanan terhadap pasien dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Pelayanan yang dari awal sudah melalui perjanjian dengan dokter yang diinginkan.
 - b. Pelayanan eksekutif mempunyai tarif tersendiri yaitu naik 3 - 5 kali dari tarif pelayanan reguler.

Jenis Pelayanan Eksekutif meliputi :

 - Pelayanan Rawat Jalan
 - Pelayanan Rawat Inap
 - Pelayanan Tindakan Operatif

JASA PELAYANAN

Pasal 8

- 1) Jasa pelayanan merupakan besaran biaya yang tercantum dalam komponen tarif RSU.
- 2) Jasa Pelayanan terdiri dari Jasa dokter, Jasa keperawatan, Jasa Kefarmasian, Jasa Paramedis Non Keperawatan, Jasa Diklat-Litbang, dan Jasa Pelaksana Teknik RSU.
- 3) Jasa dokter adalah pendapatan individu yang dihasilkan dari pelayanan dokter meliputi dokter spesialis konsultan, dokter subspesialis, dokter spesialis, dokter gigi spesialis, dokter umum dan dokter gigi.
- 4) Jasa keperawatan adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan dari pelayanan keperawatan meliputi perawat umum, perawat gigi, anestesi dan bidan.
- 5) Jasa kefarmasian adalah pendapatan kelompok farmasi yang dihasilkan dari pelayanan kefarmasian meliputi apoteker, asisten apoteker dan pelaksana administrasi farmasi.
- 6) Jasa paramedik non keperawatan adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan dari pelayanan paramedik non keperawatan yang meliputi penata roentgen, analis laboratorium, fisioterapis dan penata gizi.
- 7) Jasa diklat-litbang adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan dari pelayanan pendidikan, pelatihan dan penelitian yang diberikan meliputi tenaga medis, tenaga keperawatan dan paramedik non keperawatan, administrasi maupun direksi kecuali untuk jasa pendidik mahasiswa kedokteran adalah bersifat individu.
- 8) Jasa pelaksana teknis adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan dari pelayanan tenaga teknis selain medis dan paramedik meliputi ambulance, parkir, kantin/penjual/koperasi dan pelaksana kamar jenazah.
- 9) Jasa Pelayanan Jamkesmas dan Bahteramas ditentukan berdasarkan ketentuan dan perundang undangan yang berlaku.
- 10) Jasa Pelayanan Askes ditentukan berdasarkan kontrak kerjasama dan apabila terdapat selisih dari tarif rumah sakit maka dapat dimintakan tambahan biaya.

PROPORSI BESARAN JASA PELAYANAN

Pasal 9

- 1) Jasa pelayanan menjadi insentif setelah didistribusikan sesuai sistem remunerasi.
- 2) Proporsi jasa diberlakukan jika dalam komponen tarif hanya tercantum satu jasa pelayanan dan harus terbagi menjadi jasa dokter, jasa tindakan dokter, jasa perawatan, jasa tindakan keperawatan, jasa kefarmasian, jasa pelaksana teknis, jasa pelayanan non fungsional dan jasa manajemen.
- 3) Jasa pelayanan diklat dan litbang adalah 85 % (Delapan Puluh Lima Persen) dari tarif diklat dan litbang.
- 4) Pelayanan gizi adalah 22,5 % (Dua Puluh Dua Koma Lima Persen) dari jasa sarana baik yang menggunakan tarif, askes maupun jamkesmas/bahteramas. Jasa pelayanan pengelola gizi adalah 3 % (Tiga Persen) dari pelayanan gizi

dan tidak didistribusikan ke direksi maupun ke insentif tidak langsung sedangkan bahan makanan, gas dan minyak tanah adalah 97 % (Sembilan Puluh Tujuh Persen).

- 5) Keuntungan penjualan farmasi adalah 20 % (Dua Puluh Persen) dari harga pembelian. Jasa pelayanan farmasi adalah 40 % (Empat Puluh Persen) dari keuntungan farmasi yang terjual sedangkan 60 % (Enam Puluh Persen) dipakai untuk tambahan modal farmasi.
- 6) Jasa pelayanan pelaksana teknik pemulasaran jenazah, kereta merta dan ambulance 118 sesuai tarif yang berlaku.
- 7) Jasa pelayanan pengelola pemanfaatan aset adalah 15 % (Lima Belas Persen) dari kontrak atau tarif yang berlaku.
- 8) Proporsi insentif setelah didistribusikan dari jasa pelayanan dipisahkan berdasarkan :
 - a. Jasa pelayanan berdasarkan tarif RSU :

Proporsi jasa pelayanan adalah berpedoman pada pola tarif pelayanan BLUD RSU.
 - b. Jasa pelayanan berdasarkan tarif Askes :

Proporsi jasa pelayanan adalah berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu jasa pelayanan 40 % (Empat Puluh Persen) dan jasa sarana 60 % (Enam Puluh Persen). Jika terjadi kekurangan / selisih dengan tarif rumah sakit diperhitungkan secara iur biaya (*Cost Sharing*).
 - c. Jasa pelayanan berdasarkan tarif INA-DRG :

Proporsi jasa pelayanan adalah sebesar jasa pelayanan 40 % (Empat Puluh Persen) dan jasa sarana 60 % (Enam Puluh Persen).

BAB VII INSENTIF PEGAWAI BLUD

Pasal 10

- 1) Pembiayaan Insentif pegawai bersumber dari persentase jasa pelayanan dan jasa lainnya (jasa fungsional) yang diatur oleh sistem remunerasi.
- 2) Proporsi Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari Insentif langsung dan Insentif tidak langsung.

DISTRIBUSI INSENTIF PEGAWAI BLUD

Pasal 11

- 1) Insentif merupakan pendorong motivasi kerja berdasarkan kinerja.
- 2) Insentif dibayarkan paling lambat tanggal 25 di bulan berikutnya, dalam hal dana tersedia.
- 3) Score individu dihitung oleh atasan yang bersangkutan, kemudian diserahkan ke Tim Indexing untuk ditetapkan menjadi Total Score Rumah Sakit.
- 4) Besaran insentif langsung maupun tidak langsung bagi setiap pegawai bisa berbeda pada setiap bulan bergantung kepada besar kecilnya Jasa Pelayanan.

- 5) Yang berwenang membayarkan insentif adalah Wakil Direktur Umum dan Keuangan BLUD RSU.
- 6) Score individu bisa berubah pada setiap bulan untuk indeks kinerja (*Performance index*) pegawai sedangkan perubahan indeks dasar (*basic index*), perubahan Indeks kompetensi (*competency index*), perubahan posisi jabatan dan tempat kerja setiap 6 (enam) bulan.
- 7) Insentif langsung di berikan kepada pegawai yang menghasilkan jasa pelayanan
- 8) Pegawai yang bukan penghasil jasa pelayanan hanya mendapat insentif tidak langsung.

Pasal 12

- 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 dengan proporsi yang telah ditentukan dalam sistem remunerasi ini adalah sebesar 50 % (Lima Puluh Persen). Pembagiannya secara proporsional ditetapkan dengan keputusan Pimpinan BLUD.
- 4) Sisanya sebesar 50 % (Lima Puluh Persen) sebagai insentif tidak langsung dijadikan 100 % (Seratus Persen) didistribusikan dengan rincian sebagai berikut :
 - Insentif penyeimbang (*balancing Insentive*) pejabat pada staf direksi dan pusat pendapatan (*revenue center*) sebesar 5 % (Lima Persen) secara kelompok.
 - Pembina dan Satuan Pengawas Intern 7 % (Tujuh Persen).
 - Dewan Pengawas 5 % (Lima Persen)
 - Dana taktis rumah sakit sebesar 8 % (Delapan Persen) dipergunakan untuk tabungan hari raya pegawai dan bantuan pendidikan, taktis operasional rumah sakit, pengelola center – remunerasi – juru bayar, pelaksana teknis barang-jasa dan komite rumah sakit.
 - Pos Remunerasi sebesar 75 % (Tujuh Puluh Lima Persen).
- 5) Khusus distribusi insentif pelayanan eksekutif adalah sebagai berikut :
 - Jasa pelayanan seperti pada komponen tarif, dengan distribusi insentif 92% (Sembilan Puluh Dua Persen) insentif langsung, 8 % (Delapan Persen) insentif tidak langsung setelah terlebih dahulu dipotong 5 % (Lima Persen) untuk direksi.
- 6) Insentif tidak langsung diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan indexing, yang sumbernya berasal dari Pos Remunerasi.
- 7) Direksi (direktur dan wakil direktur) tidak diindexing tetapi disisihkan 5 % (Lima Persen) dari total jasa pelayanan.

INSENTIF LANGSUNG

Pasal 13

- 1) Insentif langsung sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (2) merupakan insentif yang diterima oleh pegawai pada pusat pendapatan (*revenue center*).
- 2) Insentif langsung dokter spesialis bersifat individu, besaran insentif langsung yang diterima berdasarkan jumlah produk jasa yang dihasilkan oleh dokter yang bersangkutan.
- 3) Insentif langsung dokter spesialis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari insentif langsung yang bersumber dari pelayanan reguler dan pelayanan eksekutif.
- 4) Insentif langsung reguler dokter spesialis adalah 50% (Lima Puluhan Persen) dari besaran proporsi insentif setelah didistribusikan 5 % (Lima Persen) kepada direksi.
- 5) Pasien yang dikirim atau memilih sendiri dokter yang merawat maka Insentif langsung pelayanan eksekutif dokter spesialis adalah 92% (Sembilan Puluhan Dua Persen) dari besaran proporsi insentif setelah terlebih dahulu dipotong untuk direksi 5 % (Lima Persen).
- 6) Insentif langsung tenaga lainnya selain dokter bersifat kelompok yang besarnya secara proporsional ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan BLUD RSU.
- 7) Direksi diberikan insentif langsung sebesar 5 % (Lima Persen) dari total jasa pelayanan yang tercantum dalam komponen tarif dan tidak mendapat lagi dari pos remunerasi.

INSENTIF TIDAK LANGSUNG

Pasal 14

- 1) Dana Pos Remunerasi merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa yang berada pada pusat pendapatan (*revenue center*) rumah sakit, dari komponen jasa dan keuntungan usaha-usaha lain dari rumah sakit
- 2) Pejabat pada staf direksi dan pusat pendapatan mendapat indeks penyeimbang (*balancing index*) secara kelompok sebesar 5% (Lima Persen) dari insentif tidak langsung.
- 3) Distribusi berdasarkan scoring yang ditentukan dengan perhitungan indexing yang ditetapkan dalam sistem remunerasi (indeks dasar, indeks kompetensi, indeks resiko, indeks kedaruratan, indeks posisi, indeks kinerja.)
- 4) Seluruh pegawai dapat menerima insentif tidak langsung sesuai dengan besaran total score individu pegawai yang bersangkutan dengan rumus :
$$\text{INSENTIF REMUNERASI} = \text{Score individu} \times \text{Index Nilai Rupiah.}$$
- 5) Nilai Index Rupiah adalah total dana pos remunerasi dibagi total score rumah sakit (Total Dana Pos Remunerasi : Total Score Rumah Sakit)
- 6) Insentif tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja pegawai.
- 7) Jika pegawai mencapai kinerja 100% (Seratus Persen) sesuai dengan target/standard maka pegawai yang bersangkutan mendapat insentif 100% (Seratus Persen) sesuai dengan nilai total indeks perorangan.

- 8) Jika pegawai hanya memiliki kinerja 80% (Delapan Puluh Persen) maka insentif pegawai yang bersangkutan adalah 80% (Delapan Puluh Persen) dikali jumlah nilai indeks kinerja pegawai yang bersangkutan.

MERIT, BONUS, TUNJANGAN

Pasal 15

- 1) Merit/ bonus merupakan penghargaan dari rumah sakit atau pemilik rumah sakit atas dasar prestasi kerja pegawai
- 2) Dana merit/bonus berasal dari sisa hasil usaha rumah sakit atau berasal dari penghargaan pemerintah yang ditentukan oleh direktur.
- 3) Merit/ bonus bisa berbentuk tunjangan hari raya atau penghargaan lain dalam bentuk reward.
- 4) Penetapan sisa hasil usaha dilakukan oleh *auditor independent* yang ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku.
- 5) Reward sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat diberikan kepada pegawai yang berprestasi.
- 6) Besarnya tunjangan sesuai dengan peraturan dan perundang - undangan yang berlaku.

INDEXING

Pasal 16

- 1) Indexing adalah teknik untuk menentukan besaran score individu pegawai sesuai dengan beban kerja dan kinerja pegawai.
- 2) Indexing berdasarkan indeks dasar, indeks kompetensi, indeks resiko, indeks kedaruratan, indeks posisi dan indeks kinerja (*basic index, competency index, risk index, emergency index, position index dan performance index*).
- 3) Setelah dilakukan indexing maka dilakukan rating yaitu :
 - a. Indeks Dasar (*Basic Index*) = Rate 1
 - b. Indeks Kompetensi (*Competency Index*) = Rate 3
 - c. Indeks Resiko (*Risk Index*) = Rate 3
 - d. Indeks Kedaruratan (*Emergency Index*) = Rate 3
 - e. Indeks Posisi (*Position Index*) = Rate 2
 - f. Indeks Kinerja (*Performance Index*) = Rate 4
- 4) Score adalah nilai individu yang merupakan perkalian dari index terhadap rating atau bobot.
- 5) Total score adalah penjumlahan dari score dasar, kompetensi, resiko, kedaruratan, posisi, kinerja (*score basic, Competency, Risk, Emergency, Position dan Performance*).
- 6) Total Score individu seluruh pegawai dijumlahkan menjadi Total Score RSU.

Pasal 17

Perhitungan indexing dan score individu secara rinci sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini.

BAB VIII

KRITERIA PENILAIAN KINERJA

Pasal 18

- 1) Pegawai yang memegang jabatan atau memangku 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 termasuk dokter yang bertugas di pelayanan, sebagaimana yang tercantum pada ayat (1) diatas berdasarkan indikator kinerja, target dan atau standard yang telah tercantum dalam Rencana Aksi Strategis (*Strategic Action Plan*) dan diukur dengan sistem akuntabilitas kinerja.
- 3) Penilaian pegawai yang tidak memangku jabatan tertentu atau tenaga teknis fungsional dilakukan oleh atasan yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem manajemen kinerja.
- 4) Wakil Direktur Umum dan Keuangan merupakan pejabat berwenang dalam mendistribusikan remunerasi kepada seluruh pegawai, berdasarkan nilai dari Kepegawaian.

KRITERIA PENILAIAN PEGAWAI

Pasal 19

CAPAIAN TARGET/STANDAR KINERJA (dalam persen)	KRITERIA
90 s/d 100	Luar biasa
80 s/d 89	Sangat baik
70 s/d 79	Baik
60 s/d 69	Sedang
50 s/d 59	Buruk
< 50	Sangat buruk

BAB IX
LARANGAN
Pasal 20

Setiap pegawai BLUD RSUD dilarang untuk melakukan perbuatan :

- a. Memindahkan pasien RSUD ke rumah sakit lain yang dilakukan bukan karena rujukan.
- b. Mengarahkan resep ke apotik lain diluar apotik RSUD kecuali tidak tersedia obat sejenis di apotik RSUD.
- c. Memungut biaya langsung kepada pasien kecuali pegawai yang ditugaskan pada kasir.

BAB X
SANKSI
Pasal 21

Setiap pegawai BLUD RSUD yang melanggar ketentuan dalam peraturan Gubernur ini dapat dikenakan sanksi administrasi sebagai berikut :

- a. Tidak hadir melebihi 2 hari dari yang diizinkan, indeks kinerja (*performance index*) dipotong sebesar 5% (Lima Persen) setiap hari. Surat izin / tugas dibuktikan atas perintah / izin direktur RSUD.
- b. Terlambat, cepat pulang dan tidak hadir setelah 5 hari, indeks kinerja (*performance index*) dipotong 5 % (Lima Persen) setiap hari.
- c. Tidak menggunakan seragam (uniform) satu hari indeks kinerja (*performance index*) dipotong 5% (Lima Persen).
- d. Izin belajar disamakan seperti terlambat, cepat pulang atau tidak hadir sedangkan melaksanakan tugas belajar tidak berhak menerima insentif.
- e. Pegawai yang mengambil cuti tahunan selama 12 hari secara berturut - turut, indeks kinerja (*performance index*) dipotong 50% (Lima Puluh Persen).
- f. Pegawai dengan cuti hamil , cuti besar, cuti alasan penting atau meninggalkan tugas lebih dari 1 bulan tidak mendapatkan indeks kinerja (*performance index* 0) selama meninggalkan tugas/ menjalani cuti.
- g. Pegawai yang memindahkan pasien RSUD ke RS lain (bukan karena alasan rujukan), indeks kinerja (*performance index*) dipotong 50 % (Lima Puluh Persen) setelah mendapatkan persetujuan direktur RSUD.
- h. Dalam hal terdapat pegawai selain kasir yang melakukan pungutan biaya langsung kepada pasien, apabila dilakukan pertama kali indeks kinerja dipotong 50 % (Lima Puluh Persen), apabila dilakukan untuk kedua kali indeks kinerja dipotong 100 % (Seratus Persen), dan apabila dilakukan untuk ketiga kalinya maka pegawai yang bersangkutan di non aktifkan dari pekerjaannya.

- i. Dalam hal terdapat pegawai yang mengarahkan resep ke apotik lain diluar apotik RSU kecuali tidak tersedia obat yang sejenis di apotik RSU, apabila dilakukan pertama kali, indeks kinerja dipotong sebesar 50% (Lima Puluh Persen), apabila dilakukan untuk kedua kalinya, indeks kinerja dipotong sebesar 100 % (seratus persen), dan apabila dilakukan untuk ketiga kalinya maka pegawai yang bersangkutan di non aktifkan dari pekerjaannya.
- j. Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin untuk jenis hukuman disiplin ringan maka indeks kinerja (*Performance index*) dipotong sebesar 25 % (Dua Puluh Lima Persen), untuk pelanggaran disiplin sedang indeks kinerja (*Performance index*) dipotong sebesar 50 % (Lima Puluh Persen) dan pelanggaran disiplin berat indeks kinerja (*performance index*) dipotong sebesar 100 % (Seratus Persen). Khusus pegawai yang melakukan tindak pidana, maka tidak diberikan insentif selama 1 (satu) bulan dan diberikan sanksi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- k. Pegawai yang melakukan kesalahan teknis atau tidak sesuai prosedur dan membahayakan keselamatan pasien dan sudah di verifikasi oleh Kepala Instalasi/Kepala Bidang/Kepala Bagian maka indeks kinerja (*performance index*) dipotong 100% (Seratus Persen).
- l. Pegawai yang berkinerja buruk selama 2 tahun berturut-turut, secara otomatis diberhentikan dari jabatannya.

BAB XI

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 22

Semua pendapatan dan Sistem remunerasi dilaksanakan melalui sistem Komputerisasi On Line.

BAB XII
PENUTUP
Pasal 23

Hal-hal yang belum diatur dalam peraturan ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya akan ditetapkan dengan keputusan Pimpinan BLUD RSU.

Pasal 24

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Ditetapkan di Kendari

Pada tanggal 5 - 1 - 2011

GUBERNUR SULAWESI TENGGARA,


H. NUR ALAM

PARAF KOORDINASI			
NO	UNIT KERJA	PARAF	
1	ASS. II	1	
2	IZSU	2	
3	KARO HUKUM	3	
4		4	
5		5	

Diundangkan di Kendari

Pada tanggal 5 - 1 - 2011

SEKRETARIS DAERAH


H. ZAINAL ABIDIN

BERITA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2011 NOMOR ..2-

LAMPIRAN : PERATURAN GUBERNUR SULAWESI TENGGARA

NOMOR : 5 - 2011

TANGGAL : 8 - 1 - 2011

1. Basic index atau index dasar untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh pegawai yang standarnya diadopsi dari gaji pokok pegawai yang bersangkutan baik PNS maupun Non PNS.

Nilai harga Basic Index

Gaji	Nilai
sd 1 juta	4
> 1 – 2 juta	6
> 2 – 3 juta	8
> 3 – 5 juta	10
> 5 juta	12

2. Competency index untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi skill, knowledge dan attitude, berdasarkan pendidikan pegawai atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut :

Tingkat competency Pelayanan

Tingkat Kompetensi	Nilai
Non Medis	1
SMK /SPK/ D1 / D2	2
D3 Fungsional	3
D4 Fungsional / S1 Keperawatan	4
S1 Fungsional	5
Dokter / Dokter Gigi / S2 Fungsional	7
Dokter Spesialis / Dokter Gigi spesialis	10
Dokter Subspesialis Konsultan	11

Tingkat Competency Struktural

Tingkat Kompetensi	Nilai
Sampai SMA & sederajat	1
Diatas SMA	2
Diklat Pim Tk IV / Adum	3
Diklat Pim Tk III / Spama	4
Diklat Pim Tk II / Spamen	5
Diklat Pim Tk I / Spati	7

Nilai harga pelatihan / ketrampilan sebagai nilai harga tambahan

Hari Pelatihan	Nilai
< 16 jam	1
< 16 s/d 56 jam	2
57 s/d 92 jam	3
93 s/d 240 jam	4
241 s/d 960 jam	5
961 s/d 1440 jam	6

Tingkat pendidikan atau ketrampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja pegawai tidak diakui dalam sistem ini. Nilai pelatihan / ketrampilan berlaku 5 tahun.

3. Risk index

Adalah penilaian harga resiko yang harus ditanggung oleh tenaga tenaga atau pegawai yang bekerja di suatu unit tertentu yang berkaitan dengan penyakit yang setiap saat akan mengenai diri pegawai yang bersangkutan maupun resiko keuangan yang harus ditanggung. Penilaian harga resiko adalah sebagai berikut :

Medis & Paramedis :

Tingkatan Resiko	Nilai
<i>Tingkatan Resiko Sedang</i> ○ Farmasi ○ Poliklinik / Rawat Jalan ○ Rehabilitasi Medis ○ Elektromedis ○ Kamar Jenazah	5

<i>Tingkat Resiko Tinggi</i> ○ Radiologi ○ Rawat Inap ○ Poli Gigi ○ Laboratorium	8
<i>Tingkat Resiko Sangat Tinggi</i> – Kamar Operasi – ICU / ICCU / NICU / PICU/IGD – Kamar Bersalin (VK)	10

Non Medis :

Tingkatan Resiko	Nilai
<i>Tingkatan Resiko Rendah</i> ○ Tata Usaha / Staf Kantor / Rekam medis/PKMRS ○ Petugas Gizi ○ Binatu ○ Sanitasi ○ IPSRS	3
<i>Tingkat Resiko Sedang</i> ○ Sopir, ○ Petugas Telp ○ Sentral Opname ○ Pol PP / Keamanan	5
<i>Tingkat Resiko Tinggi</i> ○ Kasir Poliklinik ○ Kasir Rawat Inap ○ Petugas Farmasi ○ Juru bayar	8
<i>Tingkat Resiko Sangat Tinggi</i> ○ Bendahara, Penanggung jawab keuangan (Kabag Keuangan) ○ Kasir Jaga Malam ○ Petugas Case-Mix, Askes Center, Pengelola Remunerasi	10

4. Emergency index dan Beban Kerja

Adalah nilai harga untuk tenaga atau pegawai yang bekerja pada daerah emergensi yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu. Tingkatan emergensi sangat bergantung kepada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai bersangkutan. Emergency dihitung juga dengan beban kerja yang harus dikerjakan.

Tenaga Medis :

Nilai emergency index tenaga medis adalah 10 ditambah nilai beban, dengan perhitungan sebagai berikut :

Nama	Poli	IGD	RI	R.Int	OK	Lab	Rad	Fis	118	KJ	DII	Total
Dokter	1	1	1	-	-	-	-	-	1	1	-	1-5
Dokter Gigi	1	1	1	-	1	-	-	-	-	1	-	1-5
Sp.Bedah	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1-5
Sp.Orthopedi	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1-5
Sp.Obsgin	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1-5
Sp.THT	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1-5
Sp.Mata	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1-4
Sp.P.Dalam	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1-4
Sp.Jantung	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1-4
Sp.Anestesi	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1-3
Sp.Anak	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1-4
Sp.P.Saraf	1	1	1	1	-	-	-	1	-	-	-	1-5
Sp.Gigi Anak	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1-4
Sp.Kulit & Kel	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1-4
Sp.Radiologi	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1-1
Sp.P.Klinik	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1-1
Sp.P.Anatomi	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1-1

Tenaga Keperawatan / Non Keperawatan :

Tingkatan Emergensi & Beban Kerja	Nilai
Tingkat Emergensi & Beban kerja Rendah - Rehabilitasi Medis - Elektromedis	4
Tingkat Emergensi & Beban kerja Sedang - Rawat jalan - Kamar jenazah	6
Tingkat Emergensi & Beban kerja tinggi - Rawat Inap - Radiologi - Laboratorium - Farmasi	8

<i>Tingkat Emergensi & Beban kerja sangat tinggi</i> - Bedah Central - Kamar bersalin - ICU,ICCU,NICU/PICU - IGD	10
---	----

Tenaga Non Medis :

Tingkatan Beban Kerja	Nilai
<i>Tingkat Emergensi & Beban kerja rendah</i> - Administrasi Kantor / pegawai lainnya. - Rekam Medis/Front Office (PR) - PKMRS - Kasir Poliklinik - Kasir Rawat Inap - Juru bayar - Bendahara penerimaan - Bendahara pengeluaran - Penanggung jawab keuangan - Petugas Gizi, Binatu, Sanitasi, IPSRS	4
<i>Tingkat Emergensi & Beban kerja sedang</i> - Sopir, Petugas Telp, Sentral Opname) - Petugas telephon - Petugas sentral opname - Petugas kamar jenazah - Keamanan (SK direktur	6
<i>Tingkat Emergensi & Beban kerja tinggi</i> - Kasir jaga	8

5. Position Index adalah untuk menilai posisi pegawai yang bersangkutan berdasarkan :

Status Kepegawaian :

Status Kepegawaian	Nilai
Pegawai Kontrak /Tidak Tetap (SK dari pejabat kompeten)	1
Pegawai Negeri	2

Kelompok Jabatan :

NO	KELOMPOK JABATAN	INDEX
1	Tidak punya jabatan	1
2	Kepala Seksi Kepala Sub Bagian Kepala ruangan Penanggung jawab poliklinik Koord SIM RS Ketua Sub Komite	4
3	Ketua Komite Ketua Satuan Pengawas Intern Ketua Staf Medis Fungsional (SMF) Kepala Bidang Kepala Bagian Kepala Instalasi	6

Masa Kerja di Rumah Sakit berdasarkan SK Direktur :

Masa Kerja di Rumah Sakit (tidak pernah berhenti)	Nilai
0 – 5 Tahun	1
5 – 10 Tahun	2
11 – 15 Tahun	3
16 – 20 Tahun	4
> 20 Tahun	5

Pangkat / Golongan :

Pangkat / Golongan	Nilai
Kontrak / Tidak Tetap	1
Golongan I	2
Golongan II	3
Golongan III	4
Golongan IV	5

Berdasarkan tingkat pendidikan :

Tingkat Pendidikan	Nilai
SD	1
SLTP	2
SLTA	3
D1	4
D2	5
D3	6
D4	7
S1	8
Dokter, Dokter Gigi, Apoteker, Nurse, Profesi lain	9
S2	10
Dokter Spesialis, Dokter Gigi Spesialis	11
Dokter Subspesialis Konsultan	13
S3	14

Tugas P3K/Bakti Sosial/Pokja/Panitia/Komite :

Tugas	Nilai
Tidak ada surat tugas	0
1 – 3 Surat Tugas	1
4 – 6 Surat Tugas	2
7 – 10 Surat Tugas	3
> 10 tugas	4

Surat tugas untuk satu hari atau beberapa hari berlaku sampai 6 bulan kedepan, tidak termasuk panitia hari-hari besar. Surat keputusan sebagai Komite/panitia/tim yang berkelanjutan berlaku sampai

dicabutnya surat keputusan tersebut / terbitnya surat keputusan yang baru.

6. Performance Index adalah berdasarkan sistem akuntabilitas yang ditentukan berdasarkan hasil kerja pegawai yang bersangkutan. Nilai indeks kinerja (*performance index*) adalah dua kali nilai indeks dasar (*Basic index*).

Performans indeks Pejabat Cost Center :

No	Jenis Penilaian	Indikator	Prosentase
A	Komponen Disiplin	Bobot Maksimal	40 %
	1. Terlambat datang	5 kali / bulan pengurangan 15% dari bobot maksimal	
	2. Cepat meninggalkan tugas / cepat pulang	5 kali / bulan pengurangan 20 % dari bobot maksimal	
	3. Tidak hadir	5 kali / bulan pengurangan 40 % dari bobot maksimal	
		Jumlah persen pengurangan	
	Jumlah hasil penilaian komponen disiplin		
No	Jenis Pelayanan	Indikator	Prosentase
B	Komponen Kinerja	Bobot maksimal	60 %
	Penilaian standar kinerja berdasarkan penetapan kinerja yang sepakati (Strategic Action Plan)	Capaian Kinerja dibanding Standar Kinerja	
	Jumlah hasil penilaian komponen kinerja		
Total Prosentase Penilaian A + B			

Performans indeks Pejabat Revenue Center :

No	Jenis Penilaian	Indikator	Prosentase
A	Komponen Disiplin	Bobot Maksimal	40 %
	1. Terlambat datang	5 kali / bulan pengurangan 15% dari bobot maksimal	
	2. Cepat meninggalkan tugas / cepat pulang	5 kali / bulan pengurangan 20 % dari bobot maksimal	
	3. Tidak hadir	5 kali / bulan pengurangan 40 % dari bobot maksimal	
		Jumlah persen pengurangan	
	Jumlah hasil penilaian komponen disiplin		
No	Jenis Pelayanan	Indikator	Prosentase
B	Komponen Kinerja	Bobot maksimal	60 %
	Penilaian target kinerja berdasarkan penetapan kinerja yang sepakati (Bussines Plan)	Capaian Kinerja dibanding Target Kinerja	
	Jumlah hasil penilaian komponen kinerja		
Total Prosentase Penilaian A + B			

Performans indeks Pegawai yang tidak menduduki jabatan struktural / tenaga staf :

No	Jenis Penilaian	Indikator	Prosentase
A	Komponen Disiplin	Bobot Maksimal	40 %
	1. Terlambat datang	5 kali / bulan pengurangan 15% dari bobot maksimal	
	2. Cepatmeninggalkan tugas / cepat pulang	5 kali / bulan pengurangan 20 % dari bobot maksimal	
	3. Tidak hadir	5 kali / bulan pengurangan 40 % dari bobot maksimal	
		Jumlah persen pengurangan	
	Jumlah hasil penilaian komponen disiplin		
No	Jenis Pelayanan	Indikator	Prosentase
B	Komponen Kinerja	Bobot maksimal	60 %
	Penilaian standar kinerja oleh atasan atas langsung : a. Kinerja baik : > 40 – 60 % b. Kinerja cukup : 20 – 40 %	Penilaian dilakukan oleh Kepala Seksi / Kepala Subbagian : - Pemahaman tugas - Kecekatan kerja - Kerapihan kerja - Penyelesaian akhir kerja	
	Jumlah hasil penilaian komponen kinerja		
Total Prosentase Penilaian A + B			

Performans indeks Pegawai yang tidak menduduki jabatan fungsional / tenaga teknis fungsional :

No	Jenis Penilaian	Indikator	Prosentase
A	Komponen Disiplin	Bobot Maksimal	40 %
	1. Terlambat datang	5 kali / bulan pengurangan 15% dari bobot maksimal	
	2. Cepatmeninggalkan tugas / cepat pulang	5 kali / bulan pengurangan 20 % dari bobot maksimal	
	3. Tidak hadir	5 kali / bulan pengurangan 40 % dari bobot maksimal	
		Jumlah persen pengurangan	
	Jumlah hasil penilaian komponen disiplin		
No	Jenis Pelayanan	Indikator	Prosentase
B	Komponen Kinerja	Bobot maksimal	60 %
	Penilaian target kinerja oleh atasan atas langsung : a. Kinerja baik : > 40 – 60 % b. Kinerja cukup : 20 – 40 %	Penilaian dilakukan oleh Kepala Instalasi / Kepala Ruangan / Penanggung Jawab : - Pemahaman tugas - Kecekatan kerja - Kerapihan kerja - Penyelesaian akhir kerja	
	Jumlah hasil penilaian komponen kinerja		
Total Prosentase Penilaian A + B			

Format Indexing

Perhitungan score individu adalah nilai indexing dikalikan rating atau bobotnya.

No	Objek	Index	Rating	Score
1	Basic Index - s/d 1 juta - > 1 – 2 juta - > 2 – 3 juta - > 3 juta – 5 juta - > 5 juta	4 6 8 10 12	1	
2	Competency Index Pelayanan a. Non Medis b. SMK c. D3 Analis Lab/Radiografer/Gisi/Fisio d. S1 Analis Lab/Radiografer/Gisi/Fisio e. SPK / Bidan f. D3 Kep/D3 Keb/ g. S Kep / D4 Kep / D4 Keb h. S Kep Nurs / Asisten Apoteker i. Dokter/ Dokter Gigi/ Apoteker j. Dokter Spesialis / Dokter Gigi Spesialis k. Dokter Subspesialis Konsultan Competency Index Struktural a. Sampai SLTA & sederajat b. Di atas SLTA c. Diklat Pim Tk. IV / Adum d. Diklat Pim Tk. III / Spama e. Diklat Pim Tk. II / Spamen f. Diklat Pim Tk. I / Spati Nilai Harga Pelatihan/Ketrampilan : g. < 16 jam h. 16 s/d 56 jam i. 57 s/d 92 jam j. 93 s/d 240 jam k. 241 s/d 960 jam l. 961 s/d 1440 jam	1 2 3 4 2 3 4 5 7 10 11 1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6	3	

3	Risk Index			
	a. Resiko Tingkat Rendah	3	3	
	b. Resiko Tingkat Sedang	5		
	c. Resiko Tingkat Tinggi	8		
	d. Resiko Tingkat Sangat Tinggi	10		
4	Emergency Index / Beban Kerja			
	a. Rendah	4	3	
	b. Sedang	6		
	c. Tinggi	8		
	d. Sangat Tinggi	10		
	e. Medis 1	11		
	f. Medis 2	12		
	g. Medis 3	13		
	h. Medis 4	14		
	i. Medis 5	15		
5	Position Index			
	a. Kelompok Jabatan :		2	
	o Kelompok 1	1		
	o Kelompok 2	4		
	o Kelompok 3	6		
	b. Status Kepegawaian :			
	o Kontrak / PTT	1		
	o PNS	2		
	c. Masa Kerja di Rumah Sakit :			
	o < 5 Tahun	1		
	o 5 – 10 Tahun	2		
	o 11 – 15 Tahun	3		
	o 16 – 20 Tahun	4		
	o > 20 Tahun	5		
	d. Pangkat / Golongan :			
	o Kontrak / PTT	1		
	o Gol I	2		
	o Gol II	3		
	o Gol III	4		
	o Gol IV	5		
	e. Tingkat Pendidikan :			
	o SD	1		
	o SLTP	2		
	o SLTA	3		

	- o D1 - o D2 - o D3 - o D4 - o S1 - o Dokter,Drg,Apoteker,Nurse, Profesi lain - o S2 - o Dokter Spesialis, Dokter Gigi Spesialis - o Dokter Subspesialis, Konsultan - o S3	4 5 6 7 8 9 10 11 13 14		
	f. Surat Tugas : - o Tidak ada surat tugas - o 1 – 3 surat tugas - o 4 – 6 surat tugas - o 7 – 10 surat tugas - o > 10	0 1 2 3 4		
6	Performance Index - Pejabat berdasarkan capaian indikator, Standard dan target dalam Business Plan atau SAP - Tenaga teknis berdasarkan penilaian kinerja sesuai Sistem Manajemen Kinerja	Nilai performance 2 x nilai Basic	4	
TOTAL SCORE INDIVIDU				

PARAF KOORDINASI		
NO	UNIT KERJA	PARAF
1		1
2		2
3	KARO HUKUM	3
4		4
5		5

GUBERNUR SULAWESI TENGGARA,

H. NUR ALAM