



BUPATI PINRANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI PINRANG
NOMOR 8 TAHUN 2021

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MADISING KABUPATEN PINRANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PINRANG,

- Menimbang : bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 23 dan pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Madising Kabupaten Pinrang.
- Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
2. Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang - Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4435);
4. Undang - Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4431);
6. 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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun

- 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
7. Undang - Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3637);
 8. Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
 9. Undang - Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
 10. Undang - Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan - undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
 11. Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 12. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 13. Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
 14. Undang - Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 307, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5612);

15. 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);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5402);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6041);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6322);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang (Lembaran Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2008 Nomor 4);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2020 Nomor 6).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI PINRANG SISTEM REMUNERASI
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH MADISING KABUPATEN PINRANG

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Pinrang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang
3. Bupati adalah Bupati Pinrang.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pinrang.
5. Rumah Sakit adalah Rumah Sakit Umum Daerah Madising Kabupaten Pinrang.
6. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Madising.
7. Badan Layanan Umum Daerah, yang selanjutnya disingkat BLUD adalah lembaga yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah untuk pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah.
8. BLUD Rumah Sakit adalah Rumah Sakit Umum Daerah Madising dengan pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah.
9. Pejabat pengelola BLUD adalah Pejabat yang diangkat oleh Bupati yang terdiri dari atas Pemimpin BLUD, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis.
10. Pemimpin BLUD adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Madising.
11. Pejabat Keuangan adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang membidangi keuangan.
12. Pejabat Tehnis adalah pejabat BLUD yang diangkat sebagai penanggung jawab tehnik administrasi dan tehnik pelayanan.
13. Pejabat Struktural adalah pejabat yang diangkat oleh Bupati untuk menduduki posisi struktural organisasi Rumah Sakit.
14. Pegawai BLUD adalah Pegawai yang bekerja di BLUD RSUD yang terdiri atas ASN yang diangkat dengan Keputusan Bupati dan Pegawai Non ASN/Pegawai Kontrak Rumah Sakit yang diangkat dengan Keputusan Pemimpin BLUD.
15. Pegawai ASN adalah Pegawai negeri sipil (PNS) dan Pegawai tidak tetap daerah (PTT Daerah) yang diangkat dengan Keputusan Bupati.
16. Tarif adalah sebagian atau seluruh biaya penyelenggaraan kegiatan pelayanan di rumah sakit, yang dibebankan kepada pasien sebagai imbalan atas pelayanan yang diterima, yang dibebankan kepada orang/pasien yang meliputi biaya administrasi, perawatan dan pengobatan, jasa medis dan paramedic serta penggunaan sarana dan prasarana kesehatan milik Pemerintah Daerah.
17. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi Gaji, Tunjangan Tetap, Insentif, Bonus Atas Prestasi, Pesangon, dan/atau Pensiun yang ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip proporsional, kesetaraan, kepatutan, kewajaran dan kinerja.
18. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan, yang diterima oleh pejabat pengelola BLUD dan Pegawai BLUD.
19. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar Gaji setiap bulan.

20. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar Gaji yang dananya bersumber dari jasa pelayanan rumah sakit dan/atau dari keuntungan penjualan usaha di rumah sakit, meliputi :
 - a. Insentif manajemen;
 - b. Insentif langsung pelayanan; dan
 - c. Insentif tidak langsung.
21. Bonus Atas Prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, Tunjangan Tetap dan Insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.
22. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
23. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang.
24. Pos Remunerasi adalah pos penerima distribusi jasa pelayanan sebagai sumber dana Insentif Pegawai pada sistem Remunerasi.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang Lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. asas;
- b. prinsip dan Tujuan;
- c. komponen Remunerasi;
- d. pembiayaan; dan
- e. sanksi.

BAB III ASAS

Pasal 3

Peraturan Bupati ini berasaskan tiga hal yaitu:

- a. proporsional, yaitu memperhatikan besarnya aset, pendapatan, sumber daya manusia dan/atau layanan BLUD;
- b. kesetaraan yang memperhatikan badan layanan sejenis;
- c. kepatutan yang melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan upah kepada Pegawai; dan
- d. kewajaran yang memperhatikan kontribusi pelayanan yang dihasilkan dengan jumlah pendapatan yang diperoleh;

**BAB IV
PRINSIP DAN TUJUAN**

**Bagian Kesatu
Prinsip**

Pasal 4

- (1) Prinsip Remunerasi dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi :
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja
- (2) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud ayat (1), penetapan Remunerasi bagi pemimpin, mempertimbangkan faktor :
 - a. ukuran dan jumlah asset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
 - b. pelayanan sejenis;
 - c. kemampuan pendapatan; dan
 - d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

**Bagian Kedua
Tujuan**

Pasal 5

Tujuan diberikannya Remunerasi adalah sebagai berikut :

- a. memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas;
- b. mempertahankan Pegawai yang baik dan berprestasi serta mencegah mangkir Pegawai;
- c. mendapatkan keunggulan kompetitif;
- d. memotivasi Pegawai untuk memperoleh perilaku yang diinginkan;
- e. menjamin keadilan antara satu Pegawai dengan yang lainnya berdasarkan kinerja dan prestasi;
- f. sebagai sarana untuk mencapai sasaran strategis RSUD; dan
- g. meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

**BAB V
KOMPONEN REMUNERASI**

**Bagian Kesatu
Kebijakan Umum**

Pasal 6

Komponen Remunerasi meliputi :

- a. Gaji;

- b. Tunjangan Tetap;
- c. Insentif;
- d. Bonus Atas Prestasi;
- e. Pesangon; dan
- f. Pensiun.

Bagian Kedua
Gaji

Pasal 7

- (1) Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus ASN, Gaji pokok dan tunjangan mengikuti Peraturan Perundang-undangan tentang Gaji dan tunjangan ASN.
- (2) Bagi Pegawai BLUD yang berstatus non ASN/Pegawai Kontrak Rumah Sakit, besaran Gaji disesuaikan dengan kepatutan dan kemampuan keuangan rumah sakit yang ditetapkan dengan keputusan Direktur.

Bagian Ketiga
Tunjangan Tetap

Pasal 8

- (1) Besaran Tunjangan Tetap bagi Pegawai berstatus ASN mengacu kelas jabatan dan besaran tunjangan tambahan penghasilan maksimal pada Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pinrang.
- (2) Besaran Tunjangan Tetap bagi Pegawai non ASN/Kontrak Rumah Sakit diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur.
- (3) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pengadaannya disesuaikan dengan kemampuan RSUD dan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur.

Bagian Keempat
Insentif

Paragraf Kesatu
Kebijakan Umum

Pasal 9

- (1) BLUD dapat memberikan Insentif berupa jasa pelayanan kepada pengelola dan Pegawai untuk mendorong/memotivasi peningkatan kinerja Pegawai BLUD.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari Insentif manajemen, Insentif langsung pelayanan dan Insentif tidak langsung.

Pasal 10

- (1) Jasa pelayanan merupakan bagian dari komponen Tarif pelayanan rumah sakit.
- (2) Pendistribusian jasa pelayanan dialokasikan pada belanja Pegawai BLUD rumah sakit yang ditetapkan dalam rencana bisnis anggaran rumah sakit.
- (3) Jasa pelayanan merupakan jasa pelayanan umum, Jasa Pelayanan BPJS dan Pelayanan Lainnya.
- (4) Proporsi Jasa Pelayanan yang dikelola sebagai Insentif adalah sebesar 44% dari Total Pendapatan BLUD rumah sakit.
- (5) Proporsi khusus jasa pelayanan yang bersumber dari pelayanan farmasi adalah sebesar selisih dari harga jual dengan harga pokok dan biaya lainnya yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Paragraf Kedua Insentif Manajemen

Pasal 11

- (1) Insentif manajemen meliputi Insentif Pimpinan BLUD, Pejabat Keuangan BLUD, Pejabat Teknis BLUD dan Pejabat Struktural.
- (2) Insentif manajemen sebesar 8,5% (Delapan koma Lima Perseratus) yang diperoleh dari total jasa pelayanan rumah sakit.
- (3) Insentif manajemen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di atas terbagi atas 2,8% (Dua koma Delapan Perseratus) Insentif Pimpinan BLUD dan 5,7% (Lima koma Tujuh Perseratus) Insentif pejabat keuangan, pejabat teknis dan pejabat struktural.

Paragraf Ketiga Insentif Langsung Pelayanan

Pasal 12

- (1) Insentif Langsung Pelayanan merupakan imbalan yang diterima oleh pelaksana atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, dan/atau rehabilitasi terdiri dari Insentif dokter, Insentif paramedic keperawatan, Insentif paramedic non keperawatan, Insentif pelaksana teknis.
- (2) Insentif dokter merupakan jasa medis yang dihasilkan dari pelayanan dokter meliputi dokter umum dan spesialis, dokter subspesialis, konsulen, dokter gigi, dokter gigi spesialis, dan/atau dokter tamu.
- (3) Insentif paramedik keperawatan merupakan jasa paramedik yang dihasilkan dari pelayanan keperawatan merupakan bagian dari meliputi perawat umum, perawat anestesi, dan bidan.
- (4) Insentif paramedik non keperawatan adalah jasa paramedik yang dihasilkan dari pelayanan non keperawatan yang merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit, meliputi jasa penata rontgen, analisis laboratorium, fisiotherapis, asisten apoteker/pelaksana farmasi, penata gizi dan jasa petugas lainnya.

- (5) Insentif pelaksana teknis merupakan pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat dan pelayanan tenaga pelaksana teknis non dokter dan non paramedic yang merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit, meliputi sopir ambulance, pelaksana kamar jenazah, dan petugas lainnya.

Pasal 13

- (1) Distribusi Insentif langsung pelayanan besarannya ditentukan oleh jumlah masing-masing pelayanan yang dihitung dengan sistem pembobotan.
- (2) Sistem pembobotan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dan ditetapkan oleh Pimpinan BLUD rumah sakit.
- (3) Setiap penghasil jasa pelayanan, berhak mendapatkan jasa pelayanan langsung 69% (Enam Puluh Sembilan Perseratus) dari jasa pelayanan yang dihasilkannya, sisanya 8,5% (Delapan koma Lima Perseratus) sebagai Insentif manajemen dan 22,5% (Dua Puluh Dua koma Lima Perseratus) masuk kedalam Insentif tidak langsung berupa pos kebersamaan Remunerasi BLUD rumah sakit.
- (4) Insentif langsung yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan jumlah bobot masing-masing penghasil jasa yang nilainya ditetapkan oleh Pimpinan BLUD rumah sakit.
- (5) Pendistribusian Jasa Pelayanan Farmasi merupakan Insentif langsung sebesar 50% (Lima Puluh Perseratus) untuk pengelola farmasi, 8,5% (Delapan koma Lima Perseratus) Insentif manajemen dan 41,5% (Empat Puluh Satu koma Lima Perseratus) ke dalam pos kebersamaan Remunerasi BLUD rumah sakit.

Paragraf Keempat Insentif Tidak Langsung

Pasal 14

- (1) Dana dalam Pos Kebersamaan merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa yang berada pada revenue center rumah sakit, dari komponen jasa.
- (2) Distribusi berdasarkan scoring yang ditentukan berdasarkan perhitungan indexing dan penilaian kinerja tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Seluruh Pegawai dapat menerima Insentif tidak langsung sesuai dengan besaran total score individu Pegawai yang bersangkutan dengan rumus $INSENTIF = \text{Score individu} : \text{Total Score RS} \times \text{Total Dana Pos Kebersamaan Remunerasi}$.
- (4) Insentif tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja Pegawai.
- (5) Jika Pegawai mencapai kinerja 100% (Seratus Perseratus) sesuai dengan target/standar maka Pegawai yang bersangkutan mendapat Insentif 100% (Seratus Perseratus) sesuai dengan nilai total index perorangan.
- (6) Jika Pegawai hanya memiliki kinerja 80% (Delapan Puluh Perseratus) maka Insentif Pegawai yang bersangkutan adalah 80% (Delapan Puluh Perseratus) dikali Insentif yang seharusnya diterima.

Bagian Kelima
Bonus Atas Prestasi, Pesangon dan Pensiun

Pasal 15

BLUD dapat memberikan Remunerasi berupa bonus, Pesangon dan Pensiun kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang ditetapkan dengan keputusan Direktur dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD.

BAB VI
PEMBIAYAAN

Pasal 16

Pembiayaan Remunerasi bersumber dari :

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah ; dan
- b. Anggaran BLUD.

BAB VII
SANKSI

Pasal 17

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah setiap Pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya tanpa alasan yang tepat selama 1 (satu) bulan, maka secara otomatis tidak mendapatkan jasa tersebut.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari :
 - a. bagi ASN dan non ASN yang menjabat jabatan tertentu apabila tidak hadir lebih dari 1 (satu) bulan tanpa alasan, diberhentikan dari jabatannya;
 - b. bagi seluruh ASN baik yang menjabat jabatan tertentu maupun yang tidak menjabat jabatan tertentu, apabila tidak hadir lebih dari 1 (satu) bulan tanpa alasan, diusulkan kepada pejabat berwenang untuk dipindahkan; dan
 - c. bagi seluruh Pegawai non ASN baik yang menjabat jabatan tertentu maupun yang tidak menjabat jabatan tertentu, apabila tidak hadir lebih dari 1 (satu) bulan tanpa alasan dipertimbangkan untuk diberhentikan.

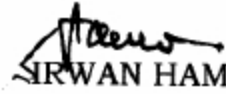
BAB VIII
PENUTUP

Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan
Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pinrang.

Ditetapkan di Pinrang
pada tanggal 18 Januari 2021

BUPATI PINRANG,


SIRWAN HAMID

Diundangkan di Pinrang
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PINRANG

BUDAYA

BERITA DAERAH KABUPATEN PINRANG TAHUN 2021 NOMOR 8

↑

LAMPIRAN
 KEPUTUSAN BUPATI PINRANG
 NOMOR 8 TAHUN 2021
 TENTANG SISTEM REMUNERASI
 PADA BADAN LAYANAN UMUM
 DAERAH RUMAH SAKIT UMUM
 DAERAH MADISING KABUPATEN
 PINRANG

PEDOMAN INDEXING

- I. Indexing adalah teknik untuk menentukan besaran score individu Pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
- II. Indexing berdasarkan:
 - a. Basic index atau index dasar untuk penghargaan sebagai Insentif dasar bagi seluruh Pegawai yang standarnya diadopsi dari Gaji pokok Pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan setiap Rp 100.000,- Gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai index, Pegawai Tidak Tetap Daerah (PTT Daerah) rumah sakit (bulan honor pokok ketiga) Gaji pokoknya disamakan dengan Gaji pokok terendah PNS sesuai dengan pendidikannya. Tenaga Kontrak Rumah Sakit dihitung berdasarkan Keputusan Direktur dikalikan 2.
 - b. Kualifikasi/capacity index adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi/capacity berdasarkan pendidikan Pegawai atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

| | |
|--|-----|
| SD | = 1 |
| SMP | = 2 |
| SMA/SMU | = 3 |
| D1 | = 4 |
| D3 | = 5 |
| S1/D4 | = 6 |
| S2/Dokter Umum/Dokter Gigi/Apoteker/NERS | = 7 |
| Dokter Spesialis | = 8 |
| S3/ Subspesialis Konsulen | = 9 |
 - c. Risk Index adalah nilai untuk resiko yang diterima Pegawai akibat pekerjaannya, dengan ketentuan sebagai berikut:

| GRADE | DASAR PERHITUNGAN TINGKAT RISIKO | NILAI INDEKS |
|-------|---|--------------|
| I | TINGKAT RISIKO RENDAH: Bekerja di administrasi perkantoran non keuangan | 1 |
| II | TINGKAT RISIKO SEDANG a. Staf administrasi keuangan, administrasi Instalasi Pelayanan Langsung (Pasien) yang ada shift b. Perekam medik kesehatan, UPSRS, teknisi IPCN, dan Sanitarian c. Gizi, Farmasi, dan Rehabilitasi Medik d. Sopir Ambulance dan Mobil Jenazah, Petugas Keamanan dan Ketertiban | 3 |
| | | 6 |

| | | |
|-----|--|---|
| III | TINGKAT RISIKO TINGGI a. Pelaksana pelayanan di IRNA, IRJA, Radiologi, Laboratorium, Kamar Jenazah b. Bendahara Keuangan RSUD, Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), dan Ketua Panitia Pengadaan Barang/Jasa | |
| IV | TINGKAT RISIKO SANGAT TINGGI Pelaksana pelayanan di Kamar Bedah (Bedah Sentral), Rawat Intensif (HCU/ICU, NICU), UGD, Laundry dan Sterilisasi (CSSD), Ruang Isolasi, Kamar Bersalin | 8 |

- d. Emergency index adalah penilaian terhadap tingkat kegawatdaruratan atau beban emergency yang harus disegerakan, dengan ketentuan sebagai berikut:

| GRADE | DASAR PERHITUNGAN TINGKAT KEGAWATAN | NILAI INDEKS |
|-------|--|--------------|
| I | EMERGENCY GRADE 1: a. Administrasi Perkantoran dan Sopir Mobil Dinas Kantor b. Petugas keamanan dan ketertiban, dan parkir | 1 |
| II | EMERGENCY GRADE 2: a. Staf Administrasi Keuangan, Staf Administrasi Instalasi Pelayanan Pasien (IRJ, UGD, IRNA), Pendaftaran dan Rekam Medik b. Staf UPSRS, Unit Sanitasi (IPAL, Incenerator), Gizi dan Staf Keuangan RSUD | 2 |
| III | EMERGENCY GRADE 3: a. Tenaga profesi di IRNA, IRJA, Sterilisasi, kamar jenazah dan Laundry b. Pemberi Pelayanan Obat (Depo Farmasi), Sopir Ambulance, Sopir Mobil Jenazah, Tenaga UPSRS yang melayani Genset | 3 |
| IV | EMERGENCY GRADE 4: a. Tenaga profesi di Bedah Sentral, Rawat Intensif, RR, UGD b. Pelayanan Radiologi dan Laboratorium, Kamar Bersalin | 4 |

- e. Position index adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang Pegawai yang bersangkutan, dengan ketentuan kelompok jabatan sebagai berikut:

| No | Kelompok Jabatan | Index |
|----|--|-------|
| 1 | Koordinator, ketua panitia/Ketua Tim, Ketua Tim Kredensial RS, Ketua Mutu, Ketua Etik | 2 |
| 2 | Kepala ruangan, Kepala Poli | 4 |
| 3 | Kepala Unit Kerja, Kepala Instalasi, ketua komite medik, ketua komite Keperawatan, Ketua Komite Kesehatan Lainnya, Ketua SPI | 6 |


- f. Performance index untuk mengukur hasil/pencapaian kerja dari Pegawai. Nilai index kinerja adalah dua kali basic index.
- g. Setelah dilakukan indexing maka dilakukan Rating yaitu:
 1. Basic index = Rate 1
 2. Kualifikasi index = Rate 2
 3. Risk index = Rate 3
 4. Emergency index = Rate 3
 5. Position index = Rate 3
 6. Performance index = Rate 1
- 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.
- j. Total score individu seluruh Pegawai dijumlahkan menjadi total score rumah sakit.

III. Format Indexing Sistem Remunerasi pada BLUD, dengan ketentuan sebagai berikut:

| No | Objek | Index | Rating | Score |
|----|--|---|--------|-------|
| 1 | Basic Index - Setiap Gaji pokok PNS Rp 100.000 bernilai 1 index - Tenaga Non PNS disesuaikan | | 1 | |
| 2 | Kualifikasi/ Capacity Index a. SD b. SMP c. SMA/SMU d. D1 e. D3 f. S1/DIV g. Dokter Umum/Dokter Gigi/Apoteker/Nurse h. Dokter Spesialis/S2 i. Dokter Subspesialis Konsultan | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | 2 | |
| 3 | Risk index a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV | 1 3 6 8 | 3 | |
| 4 | Emergency Index a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV | 1 2 3 4 | 3 | |
| 5 | Position Index a. Koordinator, ketua panitia, Ketua Tim, Ketua Tim Kredensial RS, Ketua Mutu, Ketua Etik b. Kepala ruangan, kepala poli c. Kepala Unit Kerja, Kepala | 2 4 6 | 3 | |

| | | | | |
|----------------------|---|----------------------|---|--|
| | Instalasi, Ketua Komite Medik, Ketua Komite Perawatan, Ketua Komite Kesehatan lainnya, Ketua SPI | | | |
| 6 | Kinerja | 2x Basic Index | 1 | |
| TOTAL SCORE INDIVIDU | | | | |

BUPATI PINRANG


IRWAN HAMID