

SALINAN



BUPATI PATI
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI PATI
NOMOR 70 TAHUN 2015
TENTANG
SISTEM REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KAYEN
KABUPATEN PATI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PATI,

- Menimbang : a. bahwa dengan diterapkannya Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayen yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, perlu adanya remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, Dewan Pengawas, dan Sekretaris Dewan Pengawas Rumah Sakit Umum Daerah Kayen;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 50 ayat (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, Remunerasi untuk Badan Layanan Umum Daerah Satuan Kerja Perangkat Daerah ditetapkan oleh Bupati berdasarkan usulan yang disampaikan pemimpin Badan Layanan Umum Daerah Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Sekretaris Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayen Kabupaten Pati;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;

2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktek Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 95, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4419);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144);
6. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (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 Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4579);

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
10. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 755/MENKES/PER/IV/2011 tentang Penyelenggaraan Komite Medik di Rumah Sakit;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pati (Lembaran Daerah Kabupaten Pati Tahun 2007 Nomor 23, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pati Nomor 21);
12. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KAYEN KABUPATEN PATI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Pati
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pati.
4. Rumah Sakit adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kayen Kabupaten Pati.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah daerah yang dibentuk untuk memberikan 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. Pola Pengelolaan Keuangan BLUD yang selanjutnya disingkat PPK BLUD adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
7. Pejabat pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat pengelola adalah pimpinan BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.
8. Dewan Pengawas BLUD, yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah Dewan Pengawas Rumah Sakit.
9. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit.
10. Staf Direksi adalah Kepala Bidang, Kepala Bagian, Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian pada pada Rumah Sakit.
11. Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai non pegawai negeri sipil yang bekerja di Rumah Sakit.
12. Dokter adalah dokter spesialis, dokter spesialis konsulen, dokter umum, dokter gigi, dokter gigi spesialis yang merupakan pegawai tetap atau dokter di Rumah Sakit.
13. Remunerasi adalah merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/pensiun.
14. Rekening belanja Remunerasi adalah pos penerimaan distribusi jasa pelayanan sebagai sumber dana insentif pegawai pada sistem remunerasi.
15. Gaji adalah upah dasar yang bersumber dari pemerintah bagi pegawai negeri sipil dan bersumber dari biaya operasional Rumah Sakit bagi pegawai non pegawai negeri sipil.
16. Honorarium adalah upah yang dananya bersumber dari biaya operasional Rumah Sakit yang diberikan atas pekerjaan tertentu.

17. Insentif adalah tambahan pendapatan berbasis kinerja bagi seluruh pegawai Rumah Sakit yang dananya bersumber dari jasa pelayanan dan jasa medik Rumah Sakit, farmasi dan atau dari sumber penerimaan sah lainnya.
18. Pensiun merupakan pemberian gaji setelah masa aktif pegawai berakhir.
19. *Indexing* adalah teknik untuk menentukan besaran *score* individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya.

BAB II

AZAS, HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 2

Sistem remunerasi berazaskan tiga hal yaitu :

- a. proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban tugas yang dilaksanakan dan besaran pendapatan Rumah Sakit.
- b. kesetaraan yang memperhatikan tugas pelayanan sejenis.
- c. kepatutan yang mempertimbangkan kemampuan rumah sakit dalam memberikan upah kepada pegawai.

Pasal 3

- (1) Setiap pegawai berhak mendapatkan gaji dan tunjangan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (2) Insentif dan/atau bonus diberikan kepada pegawai setiap bulan yang pembagian dan besarnya disesuaikan dengan kebijakan dalam peningkatan mutu layanan dan kinerja Rumah Sakit dalam sistem remunerasi Rumah Sakit.

Pasal 4

- (1) Manajemen Rumah Sakit berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk remunerasi pegawai rumah sakit yang dianggarkan melalui anggaran rumah sakit.
- (2) Setiap pegawai yang menghasilkan jasa pelayanan, berkewajiban memberikan kontribusi ke Pos Remunerasi yang besaran persentasenya ditentukan dalam sistem remunerasi.

- (3) Setiap pegawai organik yang memegang jabatan pada pusat pendapatan atau *revenue center*, maupun pusat pembiayaan atau *cost center*, berkewajiban untuk menyusun *Strategic action plan* yang dilengkapi dengan indikator, target/standar dan sistem akuntabilitas.

BAB III

JENIS PELAYANAN DI RUMAH SAKIT

Pasal 5

- (1) Jenis Pelayanan di rumah sakit terdiri dari pelayanan reguler dan pelayanan eksekutif.
- (2) Pelayanan reguler sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah pelayanan terhadap pasien umum, Asuransi, Kontrak Kerjasama Perusahaan, Jamkesmas, Jampersal, Jamkesda dan pelayanan sejenis yang tidak memilih dokter dan meminta pelayanan eksekutif, berlaku untuk semua kelas pelayanan.
- (3) Pelayanan eksekutif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelayanan terhadap pasien yang menginginkan pelayanan khusus, fasilitas khusus, pasien yang memilih dokter yang merawatnya, pasien poliklinik dan perawatan eksekutif dan pasien yang dibawa oleh para dokter.
- (4) Fasilitas pelayanan eksekutif adalah poliklinik eksekutif dan ruang perawatan VIP.
- (5) Yang tergolong kepada kelompok pusat pendapatan atau *revenue center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) adalah :
- a. Instalasi Gawat Darurat;
 - b. Instalasi Bedah Sentral;
 - c. Instalasi Rawat Jalan;
 - d. Instalasi Rawat Inap;
 - e. Instalasi Laboratorium;
 - f. Instalasi Farmasi;
 - g. Instalasi Radiologi.
- (6) Yang tergolong kepada pusat biaya atau *cost center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) adalah
- a. Direktur Direktur;
 - b. Ketua Komite Medik, Komite Keperawatan;

- c. Kepala Bagian/Bidang, Kepala Seksi / Sub Bagian;
- d. Instalasi Rekam Medik, IPSRS, Instalasi Sanitasi, Instalasi Gizi; dan
- e. Keuangan dan administrasi manajemen.

BAB IV

SUMBER PEMBIAYAAN REMUNERASI

Pasal 6

- (1) Gaji pegawai bersumber dari Pemerintah Daerah untuk pegawai BLUD dengan status pegawai negeri sipil dan biaya operasional rumah sakit untuk pegawai non pegawai negeri sipil.
- (2) Honorarium Dewan Pengawas bersumber dari Biaya Operasional Rumah Sakit.
- (3) Insentif pegawai bersumber dari komponen jasa pelayanan dan atau keuntungan usaha usaha lain serta biaya operasional rumah sakit.
- (4) Bonus merupakan pendapatan tambahan pegawai yang ditentukan berdasarkan sisa hasil usaha rumah sakit, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (5) Tunjangan bersumber kepada pemerintah dan/atau biaya operasional rumah sakit sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

BAB V

KELOMPOK PENERIMA INSENTIF

Pasal 7

Kelompok Penerima Insentif adalah :

- a. Tenaga Medis yang terdiri dari dokter spesialis, dokter spesialis gigi, dokter gigi, dokter umum berhak mendapat insentif yang bersifat individu (*by name*) sesuai dengan kinerjanya;
- b. Kelompok keperawatan yang terdiri dari perawat-perawat di Rawat Jalan, Rawat Inap, IGD, ICU/PICU/NICU, VK, OK, Hemodialisa dan Diagnostik;
- c. Kelompok Farmasi, yang terdiri dari Apoteker dan Asisten Apoteker;
- d. Kelompok Fisioterapi yang terdiri dokter spesialis fisioterapi dan fisiotrafis;

- e. Kelompok Radiologi yang terdiri dari para Radiografer;
- f. Kelompok Laboratorium Patologi Klinik yang terdiri dari dokter spesialis dan analis laboratorium;
- g. Kelompok Administrasi yang terdiri dari staf administrasi, security, Penjaga Malam, rekam medik, IPSRS, Instalasi Gizi, Sopir, Forensik - Pemulasaran Jenazah, Laundry;
- h. Direksi, yaitu Direktur;
- i. Staf Direksi yang terdiri dari seluruh tenaga struktural.

BAB VI

KOMPONEN JASA PELAYANAN DALAM TARIF RUMAH SAKIT

Pasal 8

- (1) Komponen tarif rumah sakit terdiri dari biaya sarana prasarana rumah sakit atau akomodasi dan jasa pelayanan
- (2) Jasa Pelayanan yang tercantum didalam komponen tarif bukanlah insentif
- (3) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari jasa medis, jasa pelayanan keperawatan/setara dan jasa pelayanan administratif.
- (4) Jasa medis adalah jasa individu yang dihasilkan akibat pelayanan yang meliputi dokter umum dan spesialis, dokter subspecialis, dokter gigi, dokter gigi spesialis, dokter tamu.
- (5) Jasa keperawatan/setara adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat pelayanan keperawatan, bidan, farmasi, laboratorium patologi klinik, laboratorium patologi anatomi, radiologi, rehabilitasi medis dan forensik
- (6) Jasa pelayanan administratif adalah pendapatan kelompok yang terdiri dari seluruh pelayanan administratif, rekam medik, gizi, laundry, IPSRS.
- (7) Proporsi jasa pelayanan pada tarif di Rumah Sakit maksimal 40% (empat puluh persen) dan sisanya untuk biaya operasional.

BAB VII
SISTEM DISTRIBUSI INSENTIF

Pasal 9

- (1) Setiap penghasil jasa pelayanan diwajibkan memberikan kontribusi sebesar 50% (lima puluh persen).
- (2) Distribusi insentif terdiri dari insentif langsung dan insentif tidak langsung
- (3) Insentif langsung jasa pelayanan medis diberikan langsung kepada individu pemberi pelayanan sesuai dengan kinerjanya.
- (4) Insentif langsung pelayanan keperawatan dan administrasi berdasarkan index pegawai sesuai dengan kelompoknya.
- (5) Dari 50% (lima puluh persen) distribusi penghasil jasa pelayanan adalah sebagai berikut :
 - a. 5% (lima persen) didistribusikan kepada Direksi sebagai Insentif langsung Direksi;
 - b. 10% (sepuluh persen) insentif pejabat struktural; dan
 - c. 35% (tiga puluh lima persen) didistribusikan kepada Pos Remunerasi yang merupakan sumber biaya insentif tidak langsung.
- (6) Seluruh pegawai Rumah Sakit, berhak mendapatkan insentif tidak langsung.
- (7) Insentif tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (6), didistribusikan kepada seluruh pegawai berdasarkan index masing masing pegawai.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai distribusi insentif ditetapkan oleh Direktur.

Bagian Kesatu

Distribusi Insentif Langsung Pelayanan

Pasal 10

- (1) Setiap penghasil jasa pelayanan reguler, berhak mendapatkan insentif langsung 50% (lima puluh persen) dari jasa pelayanan yang dihasilkannya.

- (2) Insentif langsung tenaga medis adalah 50% (lima puluh persen) dari jasa pelayanan medis dan 40% (empat puluh persen) jasa pelayanan keperawatan yang dihasilkan dan distribusinya langsung secara individu (*by name*) sesuai dengan kinerjanya.
- (3) Insentif langsung tenaga Keperawatan/setara adalah 50% (lima puluh persen) dari jasa pelayanan keperawatan dan 40% (empat puluh persen) jasa pelayanan medis yang dihasilkan kelompoknya masing masing.
- (4) Insentif langsung tenaga administrasi adalah 10% (sepuluh persen) dari jasa pelayanan medis dan 10% (sepuluh persen) jasa pelayanan keperawatan yang dihasilkan.

Bagian Kedua

Distribusi Insentif Tidak Langsung

Pasal 11

- (1) Seluruh pegawai Rumah Sakit berhak mendapatkan insentif tidak langsung.
- (2) Distribusi insentif tidak langsung berdasarkan nilai indexing masing masing pegawai.
- (3) Distribusi Insentif tidak langsung Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan nilai index individu dibagi total index seluruh pegawai Rumah Sakit dikalikan dengan besaran dalam Pos Remunerasi.

BAB VIII

INDEXING

Pasal 12

- (1) *Indexing* merupakan cara atau perangkat untuk menentukan besaran score individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
- (2) *Indexing* berdasarkan :
 - a. *Basic index* atau index dasar untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh pegawai yang standarnya diadopsi dari gaji pokok pegawai.

- b. *Competency index* adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi/*capacity* berdasarkan pendidikan pegawai atau keterampilan yang bersertifikat.
 - c. *Risk Index* adalah nilai untuk resiko yang diterima pegawai akibat pekerjaannya.
 - d. *Emergency index* adalah penilaian terhadap beban *emergency* yang harus disegerakan.
 - e. *Position index* adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan.
 - f. *Performance index* untuk mengukur hasil / capaian kerja (kinerja) dari pegawai.
- (3) Setelah dilakukan *indexing* maka dilakukan *Rating* dengan uraian seperti
- a. *Basic Index* = Rate 1
 - b. *Competency index* = Rate 3
 - c. *Risk Index* = Rate 3
 - d. *Emergency Index* = Rate 3
 - e. *Position Index* = Rate 3
 - f. *Performance index* = Rate 4

BAB IX

KRITERIA PENILAIAN KINERJA

Pasal 13

- (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, sebagaimana yang tercantum dalam poin 1 di atas berdasarkan indikator kinerja, target dan atau standar yang telah tercantum dalam *Strategic Action Plan* dan diukur dengan sistem akuntabilitas kinerja.

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

BAB X

BONUS, TUNJANGAN, UANG LEMBUR

Pasal 14

- (1) Bonus adalah penghargaan dari rumah sakit atau pemilik rumah sakit atas dasar prestasi kinerja pegawai
- (2) Tunjangan merupakan tambahan penghasilan dari rumah sakit berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- (3) Uang lembur adalah kompensasi kepada pegawai yang bekerja melebihi jam kerja, sumber dana dari Biaya Operasional Rumah Sakit

BAB XI

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 15

- (1) Margin apotik ditetapkan sebesar 20% (dua puluh persen) sampai dengan 30% (tiga puluh persen) dari Harga Pokok Penjualan.
- (2) 50% (lima puluh persen) dari margin dimasukkan ke dalam Pos Remunerasi.
- (3) Keuntungan usaha lain di Rumah Sakit, 50% (lima puluh persen) masuk ke dalam pos remunerasi.
- (4) Penanggung jawab Sistem Remunerasi adalah Sub Bagian Keuangan.
- (5) Penanggung Jawab Kinerja Pegawai adalah Bagian Kepegawaian/sumber daya manusia Rumah Sakit.
- (6) Remunerasi paling lambat dibayarkan kepada seluruh Pegawai pada tanggal 15 setiap bulan.

BAB XII

PENUTUP

Pasal 16

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pati

Pada tanggal 31 Desember 2015

BUPATI PATI,

ttd.

HARYANTO

Diundangkan di Pati

pada tanggal 31 Desember 2015

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PATI,

ttd.

DESMON HASTIONO

BERITA DAERAH KABUPATEN PATI TAHUN 2015 NOMOR 72

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM



SITI SUBIATI, SH, MM

Pembina

NIP. 19720424 199703 2 010