



BUPATI PIDIE
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI PIDIE
NOMOR : 18 TAHUN 2020

TENTANG

REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN PIDIE

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BISMILLAAHIRRAHMAANIRRAHIM

BUPATI PIDIE

- Menimbang :
- a. bahwa dengan diterapkannya Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah pada Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli 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 Tgk. Chik Ditiro Sigli;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme, yang diatur dengan Peraturan Bupati.
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 7 (drt) Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4236);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab 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 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
8. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
10. 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 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);
11. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
12. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 165) sebagaimana telah diubah Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 210);

(u)

13. 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);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
15. 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);
16. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701);
17. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 874);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
19. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 625 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Remunerasi Badan Layanan Umum Rumah Sakit;
20. Qanun Kabupaten Pidie Nomor 5 tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pidie (Lembaran Kabupaten Pidie Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pidie Nomor 94);
21. Peraturan Bupati Pidie tentang Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie;
22. Peraturan Bupati Pidie tentang Nomor 34 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TGK. CHIK DITIRO SIGLI.



BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Pidie.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pidie.
4. Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli adalah Rumah Sakit Umum Daerah yang telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah system yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah/organisasi perangkat daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
6. Pejabat pengelola adalah sumber daya manusia BLUD RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli yang bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli.
7. Dewan Pengawas adalah orang yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Aparatur Sipil Negara.
9. Pegawai Non PNS adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang diangkat oleh Direktur RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli dan disertai tugas dalam suatu jabatan tertentu dan/atau tugas lainnya.
10. Pegawai RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non PNS.
11. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun.
12. Sistem Remunerasi adalah sistem yang mengatur pengupahan pegawai yang diberlakukan di lingkungan RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli.
13. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap yang diterima setiap bulan;
14. Tunjangan adalah imbalan kerja yang berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.

15. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji bagi seluruh pegawai RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli.
16. Bonus atas prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan dan insentif, atas prestasi kerja yang didapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Tgk. Chik Ditiro Sigli memenuhi syarat tertentu.
17. Pensiun adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab lain sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
18. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap yang diberikan setiap bulan kepada Dewan Pengawas.
19. Analisis Jabatan adalah pemeringkatan jabatan (*Job Grading*) yang mencerminkan kompleksitas pekerjaan dan standar kompetensi berdasarkan beberapa faktor penimbang, yang menghasilkan penetapan nilai jabatan (*Job Value*) dan harga jabatan (*Job Price*) yang dibuat dalam tabel.
20. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali;
21. Belanja adalah semua pengeluaran dari rekening kas yang mengurangi ekuitas dana lancar dalam periode tahun anggaran bersangkutan yang tidak akan diperoleh pembayaran kembali oleh RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli;
22. Biaya adalah sejumlah pengeluaran yang mengurangi ekuitas dana lancar untuk memperoleh barang dan/ atau jasa untuk keperluan operasional RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli;
23. Penerima Remunerasi adalah staf klinis dan non klinis secara perorangan, berdasarkan unit kerja masing-masing dengan tujuan-tujuan tertentu;
24. Jabatan adalah segala kegiatan kerja yang ditetapkan secara resmi kepada pemegang pekerjaan berdasarkan uraian tugas dan wewenang yang terkait dengan pembagian pekerjaan yang tercermin dalam struktur organisasi;
25. Kompetensi Pekerjaan/ *Job Competency* adalah sejumlah pengetahuan, keterampilan, sikap kerja yang meliputi nilai-nilai (*value*), motivasi dan semangat kerja serta telah dibuktikan melalui perilaku pemegang pekerjaan diatas rata-rata dari standar yang diharapkan;
26. Evaluasi Pekerjaan/ *Job Evaluation* adalah proses penilaian atau penimbangan isi informasi pekerjaan berdasarkan faktor-faktor yang ditentukan, bukan penilaian tentang kinerja atau kualifikasi pemegang pekerjaan dan atau tingkat eselonisasi pekerjaan dalam struktur organisasi, serta bukan tentang judul pekerjaan (*job title*) yang selanjutnya bertujuan untuk membandingkan tingkat kompleksitas antar pekerjaan;

27. Peringkat Jabatan/ *Job Grading* adalah pengelompokan tingkat kompleksitas pekerjaan yang dikelompokkan dari yang terendah sampai tertinggi, sebagai hasil perbandingan antar pekerjaan melalui proses evaluasi pekerjaan, yang dapat berupa *Corporate Grade dan Professional Grade*;
28. *Corporate Grade* adalah susunan peringkat pengelompokan kompleksitas pekerjaan untuk seluruh pekerjaan dalam organisasi;
29. *Professional Grade* adalah susunan peringkat kompleksitas pekerjaan disuatu kelompok pekerjaan atau profesi yang memiliki ciri-ciri yang sama; *Pay for Potition* yang selanjutnya disingkat P1 adalah imbalan/penghargaan dari RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli, komponen penghargaan yang terkait langsung dengan jabatan (*Competensi Index*) berupa penghargaan untuk pemegang pekerjaan atas dasar posisi jabatan pegawai.
30. *Pay for Performance* yang selanjutnya disingkat P2 adalah imbalan/penghargaan dari RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli, komponen penghargaan yang terkait langsung dengan Indeks Kinerja Unit dan Indeks Kinerja Individu yang berhubungan dengan pencapaian total target kinerja (*Performance*) yang diharapkan oleh Rumah Sakit atas kinerja pegawai baik secara individu maupun dalam organisasi/unit.
31. *Pay For People* yang selanjutnya disingkat P3 adalah imbalan/penghargaan dari RSUD Tgk Chik Ditiro Sigli, komponen penghargaan yang terkait dengan kondisi-kondisi perorangan yang dianggap oleh Rumah Sakit perlu untuk diberikan penghargaan khusus melalui sistem penghargaan dan disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan keuangan Rumah Sakit untuk Bonus atas Prestasi.
32. Evaluasi Kinerja adalah membandingkan total target yang ditentukan Rumah Sakit dengan realisasi total pencapaiannya yang bukan hanya berdasarkan pelayanan oleh individu;
33. Indeks Kinerja Individu yang selanjutnya disingkat IKI adalah parameter berupa angka yang diberikan kepada individu atas kinerjanya dalam kurun waktu tertentu;
34. Indeks Kinerja Unit yang selanjutnya disingkat IKU adalah pencapaian indikator kinerja secara kelompok sebagai bentuk pertanggungjawaban pemegang jabatan terhadap Rumah Sakit yang terkait dengan unit bisnis yang sebelumnya sudah dikontrakan dengan direksi dalam SAP (*Strategic Action Planning*), ukuran atas indikator memberikan informasi sejauh mana telah berhasil mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan.
35. Poin Indeks Rupiah/PIR adalah nilai satuan rupiah yang ditetapkan Rumah Sakit berdasarkan analisis basil kinerja Rumah Sakit dan penetapan besarnya dianggarkan dalam sistem penghargaan sebagai dasar pemberian penghargaan atas jabatan seluruh pegawai;
36. Nominal Point Indeks Kelompok adalah nilai satuan rupiah yang ditetapkan Rumah Sakit berdasarkan capaian kinerja Unit/Kelompok, sebagai dasar pemberian penghargaan atas kinerja pada kelompok;

BAB II
ASAS, HAK DAN KEWAJIBAN

Bagian Kesatu
Asas

Pasal 2

Sistem penghargaan berasaskan tiga hal yaitu:

- a. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban, tanggungjawab pekerjaan, aset yang dikelola dan besaran pendapatan Rumah Sakit;
- b. Kesetaraan yang memperhatikan pelayanan sejenis;
- c. Kepatutan yang melihat kemampuan Kinerja operasional BLUD Rumah Sakit dalam memberikan upah kepada Pegawai.

Bagian Kedua
Hak dan Kewajiban

Pasal 3

- (1) Sebagai konsekuensi ditetapkannya sistem remunerasi ini maka rumah sakit mempunyai hak untuk mewajibkan pegawai :
 - a. memberikan komitmen dalam melaksanakan tuntutan pelayanan melalui tugas pokok, peran dan fungsi yang ditentukan rumah sakit dengan menyiapkan kompetensi dirinya agar dapat melaksanakan pekerjaan secara bertanggungjawab.
 - b. mentaati segala ketentuan kerja dan ketentuan rumah sakit yang berlaku.
 - c. bekerja secara *solid* dalam proses kerja tim yang terintegrasi untuk mendukung kelancaran operasional dan pengembangan rumah sakit.
 - d. menunjukkan pencapaian total target kinerja yang mendukung operasional maupun pengembangan rumah sakit.
 - e. berkontribusi dalam pembangunan dan pengembangan kompetensi.
 - f. rumah sakit secara berkelanjutan melalui pembelajaran diri dan kontribusi pembelajaran kepada pihak-pihak lain di lingkungan internal rumah sakit sesuai yang ditargetkan.
 - g. mengembangkan ide-ide kreatif inovatif melalui berbagai strategi.
 - h. menunjukkan sikap profesional dan beretika dalam kehidupan bekerja, serta membangun citra rumah sakit.
- (2) Sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangannya, maka rumah sakit memiliki kewajiban untuk:
 - a. menjamin sistem remunerasi yang layak dan adil, yang dapat memberikan manfaat kepada pegawai berupa rasa aman pada diri pegawai dalam kehidupan fisik maupun sosial secara wajar di lingkungan tempat pegawai ditugaskan bekerja, memberi penghargaan secara adil atas tingkat kompleksitas pekerjaan berdasarkan tugas pokok, peran dan fungsi pegawai dalam pekerjaannya, penghargaan atas pencapaian total target yang dibuktikan dengan data yang valid dan *update*, serta memberi penghargaan masa keberadaan atau masa kerja pegawai di rumah sakit.

- b. memberi kesempatan kepada pegawai dalam pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dan yang akan berdampak pada penghargaan kepada pegawai melalui remunerasi.
- c. menunjukkan komitmen dan konsistensi implementasi remunerasi berdasarkan kerangka berpikir, prinsip-prinsip dasar dan ketentuan yang berlaku.
- d. menjamin kelancaran penyediaan pendanaan remunerasi sebagaimana direncanakan dan sesuai dengan ketentuan sistem remunerasi yang ditetapkan rumah sakit.

BAB III KELOMPOK PENERIMA, GAJI DAN HONORARIUM

Bagian Kesatu Kelompok Penerima Penghargaan

Pasal 4

Kelompok penerima penghargaan pada sistem penghargaan RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli adalah sebagai berikut :

- a. Staf Klinis terdiri dari staf medis, staf keperawatan dan staf kesehatan lainnya.
- b. Staf Non Klinis terdiri dari direksi, administrasi dan tenaga teknis.

Bagian Kedua Gaji

Pasal 5

- (1) Seluruh Pegawai Rumah Sakit berhak menerima gaji yang diatur dalam ketentuan belanja pegawai Rumah Sakit berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Besaran gaji disesuaikan dengan kepatutan dan kemampuan keuangan Rumah Sakit yang besarnya disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga Honorarium

Pasal 6

Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut:

- a. Honorarium Ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji direktur.
- b. Honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji direktur.
- c. Honorarium sekretaris Dewan Pengawas pendapatannya disesuaikan dengan kelompok jabatan dalam remunerasi RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli.

BAB IV
SISTEM REMUNERASI

Bagian Kesatu
Komponen Remunerasi

Pasal 7

Komponen sistem remunerasi terdiri dari *Pay For Position*, *Pay For Performance* dan *Pay For People*.

Pasal 8

- (1) Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, dan Pegawai pada RSUD dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Komponen remunerasi yang diberikan berupa tambahan insentif.
- (3) Pengaturan remunerasi pegawai berdasarkan indikator penilaian meliputi :
 - a. Kompetensi teknis (pengetahuan dan ketrampilan substantial), pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja;
 - b. Kemampuan manajerial (kompleksitas kepemimpinan);
 - c. Komunikasi;
 - d. Analisis lingkungan pekerjaan;
 - e. Pedoman keputusan;
 - f. Kondisi kerja;
 - g. Wewenang (kebebasan bertindak) dalam pengambilan keputusan, penyelesaian masalah dan pencapaian hasil yang diharapkan;
 - h. Tanggung jawab harta;
 - i. Peran jabatan sesuai karakter organisasi;
 - j. Probabilitas resiko dalam pengambilan keputusan.

Bagian Kedua
Basic Salary (P1)
Pay For Position

Pasal 9

- (1) Pegawai Rumah Sakit pemegang jabatan mendapat *Pay For Position* yang diatur dengan sistem penghargaan.
- (2) *Pay For Position* besarnya disesuaikan dengan kemampuan Rumah Sakit yang diatur oleh keputusan Direktur Rumah Sakit dan tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku;
- (3) *Pay For Position* pejabat pengelola, pejabat fungsional dan pegawai Rumah Sakit sebagai *Basic Salary* yang disebut dengan remunerasi(P1);

Bagian Ketiga
Remunerasi(P2)
Pay For Performance,

Pasal 10

Pay For Performance didistribusikan kepada semua pegawai Rumah Sakit melalui sistem remunerasi sebagai imbalan yang diberikan sesuai dengan hasil capaian kinerja.

Bagian Keempat
Penghargaan Atas Perorangan (P3)

Pasal 11

- (1) Tugas tambahan yang dibebankan sesuai dengan uraian tugas dan wewenang tambahan;
- (2) Penghargaan dalam bentuk barang, uang, kesempatan atau penghargaan lain dalam bentuk *reward* dari Rumah Sakit atau pemilik Rumah Sakit atas dasar prestasi kinerja pegawai;
- (3) Bonus bisa diberikan kepada pegawai yang spesifik yang sangat dibutuhkan oleh Rumah Sakit;

Bagian Kelima
Peringkat Kinerja

Pasal 12

- (1) Indeks kinerja Individu (IKI) adalah suatu penilaian kinerja yaitu dengan membandingkan antara pencapaian total target kinerja dengan Satuan Kinerja Individu (SKI) pada faktor-faktor yang ditentukan dan ditargetkan pada setiap pegawai yang dideskripsikan secara spesifik, terukur, realistis, diperkirakan dapat dicapai, menantang dan jelas waktu pencapaiannya.
- (2) Indeks Kinerja Unit (IKU) adalah pencapaian total target kinerja unit kerja sesuai struktur organisasi rumah sakit, yaitu unit kerja sesuai peran dan fungsi unit kerja tersebut secara struktural dalam organisasi.
- (3) Perbandingan IKI dan IKU adalah suatu upaya untuk mendorong pegawai dalam mencapai total target individu yang akan berdampak kepada pencapaian total kinerja unit kerja.
- (4) Nominal Poin Rumah Sakit adalah satuan rupiah sebagai perhitungan nilai uang yang akan dipakai dalam formula penghargaan kinerja setiap pegawai. Penjumlahan hasil perhitungan formula penghargaan pada total pegawai merupakan total anggaran pembiayaan rumah sakit atas penghargaan kinerja dan sekaligus mencerminkan kinerja keuangan rumah sakit.
- (5) Penghargaan atas kinerja dalam remunerasi, berdasarkan pada formula sebagai berikut:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Nilai atau} \\ \text{Indeks} \\ \text{Pekerjaan} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Indeks} \\ \text{Kinerja} \\ \text{Individu (IKI)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Indeks} \\ \text{Kinerja Unit} \\ \text{Kerja (IKU)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Nilai Nominal} \\ \text{Poin RS} \\ \hline \end{array}$$

Bagian Keenam
Evaluasi Kinerja

Pasal 13

Penghargaan atas kinerja (*pay for performance*) berdasarkan hasil evaluasi pencapaian total target kinerja yang ditetapkan, perlu ditindaklanjuti dengan :

- a. Peninjauan Kinerja (*Performance Review*) tentang hal-hal yang menghambat dan mendorong selama proses pencapaian total target kinerja dan perencanaan pencapaian target kinerja yang akan datang, sebagai dasar perbaikan untuk mendorong pencapaian target kinerja periode selanjutnya.

- b. Peninjauan Potensi (*Potential Review*) tentang potensi pemegang pekerjaan dan potensi peluang yang dapat dimanfaatkan dan atau dikembangkan untuk keberhasilan pencapaian target kinerja periode selanjutnya.
- c. Peninjauan Penghargaan (*Reward Review*) tentang tingkat pencapaian total target kinerja sebagai dasar penghargaan secara adil sehingga dapat mendorong motivasi pencapaian target kinerja periode selanjutnya.

BAB V KOMPETENSI INDEKS

Bagian Kesatu Peringkat Jabatan

Pasal 14

- (1) Jumlah peringkat pekerjaan/jabatan ditetapkan minimal 10 (sepuluh) peringkat dan maksimal 20 (dua puluh) peringkat dan ditiap tingkat *corporate* dilengkapi dengan rumusan karakter-karakter khusus pada setiap peringkatnya.
- (2) Jenis peringkat pekerjaan/ *Corporate Grade* yang memiliki ciri-ciri khusus dan sama dikelompokkan dalam satu peringkat pekerjaan khusus, sebagai peringkat profesional/ *Profesional Grade* dan diberi judul sesuai dengan karakter kelompok profesinya.
- (3) Setiap Profesional Grade memiliki ruang tumbuh maksimal ditetapkan 5 (lima) peringkat dan minimal 3 (tiga) peringkat.
- (4) Setiap ruang tumbuh mempunyai ambang perbedaan atau *Just Noticeable Difference* (JND) sebesar 10-20%;
- (5) Peringkat pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah sebagai berikut:
 - a. Kelompok *Strategic Leader* (SL) adalah kelompok jabatan pimpinan lini atau matriks dengan ruang lingkup tugas dan tanggungjawab ditingkat *Strategic Visionair*. Peran jabatan ini adalah menyusun konsep-konsep ide *Strategic Visionair* dan melakukan manajemen program yang berorientasi, mendukung dan memastikan kelancaran proses pengembangan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang;
 - b. Kelompok *Operational Leader* (OL) adalah kelompok jabatan pimpinan dengan ruang lingkup tugas dan tanggungjawab ditingkat supervise teknis operasional sampai dengan manajemen operasional baik bersifat matriks maupun lini. Peran jabatan ini adalah melakukan supervisi atau manajemen untuk memastikan kelancaran operasional sampai dengan memastikan kelancaran persiapan pengembangan organisasi;
 - c. Kelompok Medis Spesialis (MS) adalah kelompok profesi Medik Spesialis Fungsional dengan tugas utama dibidang Pelayanan Medis.
 - d. Kelompok Medis (M) adalah kelompok profesi dokter Medik Fungsional dengan tugas utama dibidang Pelayanan Medis. Jabatan yang termasuk dalam kategori (M): Dokter Umum, Dokter Gigi.
 - e. Kelompok Perawat Klinik/Bidan Klinis (N) adalah kelompok profesi keperawatan/kebidanan yang bekerja sesuai profesi dan kompetensinya sebagai perawat/bidan yaitu menjalankan tugas keperawatan/kebidanan.

- f. Kelompok Penunjang Medis (PM) adalah jabatan pelaksana dengan ruang lingkup tugas dan tanggungjawab untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pelayanan medis (bisnis inti).
- g. Kelompok *Operational Staf* (OS) adalah jabatan pelaksana dengan ruang lingkup tugas dan tanggungjawab di tingkat semi konseptual, konseptual sampai dengan konseptual strategis, mendukung kelancaran operasional sampai dengan kelancaran persiapan pengembangan organisasi.
- h. Kelompok *General Rank* (GR) Adalah jabatan pelaksana dengan ruang lingkup tugas dan tanggungjawab di tingkat teknis dasar dan atau administrasi yang berperan dalam mendukung kelancaran tugas pokok dan fungsi organisasi.

BAB VI POLA PERHITUNGAN DAN SUMBER PEMBIAYAAN

Bagian Kesatu Komposisi Komponen Penghargaan

Pasal 15

- (1) Pengelola Rumah Sakit berkewajiban menyediakan alokasi dana sebesar 40%-50% dari pendapatan BLUD untuk belanja pegawai Rumah Sakit yang dianggarkan melalui anggaran Rumah Sakit didalam Rencana Bisnis Anggaran (RBA).
- (2) Biaya peningkatan motivasi dan produktifitas pegawai melalui pengembangan SDM maksimal sebesar 4% dari alokasi dana remunerasi.
- (3) Rumah Sakit wajib menyusun komposisi komponen sistem penghargaan agar pembiayaan anggaran efektif.
- (4) Dalam melaksanakan remunerasi Rumah Sakit wajib memenuhi ketentuan dan peraturan pemerintah yang berhubungan dengan peraturan dan perundang undangan tentang BLUD Rumah Sakit, dilaksanakan secara konsisten terhadap kerangka berpikir, prinsip-prinsip, kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan;
- (5) Pimpinan Rumah sakit menetapkan jenis dan besaran komponen penghargaan sesuai dengankemampuan keuangan RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli

Bagian Kedua Pola Perhitungan

Pasal 16

- (1) Sistem penghargaan bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Pejabat Fungsional dan pegawai RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli disusun dengan pola penganggaran sebagai berikut :
 - a. Komponen Penghargaan Atas Jabatan (P1);
 - b. Komponen Penghargaan Atas Kinerja (P2);
 - c. Komponen Penghargaan Atas Perorangan (P3).
- (2) Rumah Sakit menetapkan jenis dan besaran komponen penghargaan sesuai kemampuan keuangan RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli.

BAB VII
SANKSI

Pasal 17

Sanksi diberikan sebagai bagian dari hukuman disiplin dan aktivitas negatif sesuai dengan jenis pelanggaran dan keputusan mengenai penjatuhan sanksi ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

BAB VIII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 18

- (1) Perhitungan dan distribusi remunerasi secara lebih rinci ditetapkan dalam peraturan Direktur.
- (2) Penilaian kinerja yang lebih rinci ditetapkan dalam Peraturan Direktur.
- (3) Remunerasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) telah dimulai pada masa transisi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Direktur.

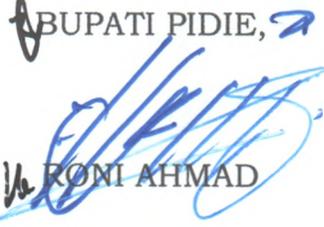
BAB X
PENUTUP

Pasal 19

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di : Sigli
Pada tanggal : 15 April 2020 M
21 Sya'ban 1441 H

BUPATI PIDIE, 

RONI AHMAD

Diundangkan di : Sigli
Pada tanggal : 15 April 2020 M
21 Sya'ban 1441 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PIDIE, 

IDHAMI