



SALINAN

BUPATI TANAH LAUT
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TANAH LAUT
NOMOR 60 TAHUN 2018

TENTANG

PEMANFAATAN DAN PEMBAGIAN
JASA PELAYANAN DENGAN SISTEM REMUNERASI
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HADJI BOEJASIN PELAIHARI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANAH LAUT,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit disebutkan bahwa setiap rumah sakit mempunyai hak menerima imbalan jasa pelayanan serta menentukan remunerasi insentif dan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 23 ayat (1) dan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, pejabat pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) diberikan remunerasi sesuai dengan tanggungjawab dan profesionalisme yang ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
- c. bahwa untuk meningkatkan produktifitas dan perubahan budaya kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari perlu memberikan penghargaan yang seimbang dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemanfaatan dan Pembagian Jasa Pelayanan dengan Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756) dengan mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9);
2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
 3. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
 4. 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);
 5. 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 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);
 6. Peraturan Pemerintahan 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 Pemerintahan 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);
 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 Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 29) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 255);
9. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 874);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
11. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 95 Tahun 2010 tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari menjadi Badan Layanan Umum Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2010 Nomor 95);
12. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 8 Tahun 2011 tentang Penatausahaan Keuangan pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2011 Nomor 8);

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PEMANFAATAN DAN PEMBAGIAN JASA PELAYANAN DENGAN SISTEM REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HADJI BOEJASIN PELAIHARI.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Laut.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Tanah Laut.
5. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari yang merupakan milik Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.
6. 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.
7. Pejabat Pengelola adalah pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis atau Manajemen BLUD atau sebutan lain yang bertanggungjawab terhadap kinerja umum operasional pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai Negeri Sipil dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau dengan sebutan lain seperti pegawai tidak tetap (PTT) yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau diangkat oleh langsung oleh Bupati atau melalui keputusan pimpinan BLUD/Direktur atas persetujuan Bupati, baik dengan sumber penggajian dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) atau pos penggajian BLUD RSUD Hadji Boejasin yang menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD.
9. Dokter adalah dokter spesialis, dokter spesialis konsultan, dokter umum, dokter gigi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau sebutan lain pada RSUD Hadji Boejasin Pelaihari.
10. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
11. Bidan adalah seorang perempuan yang lulus dari pendidikan bidan yang telah teregistrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Tenaga Penunjang Medis adalah tenaga yang bertugas melaksanakan pelayanan penunjang medis.
13. Pasien adalah orang sakit yang memerlukan pelayanan kesehatan baik rawat jalan atau rawat inap pada suatu unit pelayanan kesehatan atau yang dilakukan melalui *home care*.
14. Komite adalah wadah non struktural yang terdiri dari tenaga ahli atau profesi dibentuk untuk memberikan pertimbangan strategis kepada pimpinan Rumah Sakit dalam rangka peningkatan dan pengembangan pelayanan Rumah Sakit.

15. Tarif adalah nilai jual dari barang/jasa yang diberikan kepada pasien yang meliputi unsur; modal (*unit cost*), kebijakan rumah sakit dan jasa pelayanan.
16. Modal/unit cost adalah unsur komponen tarif yang berasal dari biaya kamar, listrik, air, alat kesehatan, makan minum, dan biaya lainnya.
17. Jasa Pelayanan adalah unsur dari tarif yang telah diperhitungkan sebagai imbalan dari pelayanan profesional yang diberikan kepada pasien dalam rangka pelayanan medik, pelayanan keperawatan, pelayanan kebidanan, pelayanan penunjang medik dan/atau pelayanan lainnya baik yang diperoleh dari peserta BPJS maupun dari tarif pasien umum.
18. Remunerasi adalah imbalan atau penghargaan yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun yang dapat diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai RSUD Hadji Boejasin Pelaihari.
19. Belanja Barang/Jasa adalah Pengeluaran untuk pembelian barang dan/atau jasa yang habis pakai untuk memproduksi barang dan/atau jasa yang dipasarkan maupun yang tidak dipasarkan serta pengadaan barang yang dimaksudkan untuk diserahkan atau dijual kepada masyarakat di luar kriteria belanja bantuan sosial serta belanja perjalanan.
20. Belanja modal adalah Belanja Modal adalah pembelanjaan yang dikeluarkan dalam rangka untuk menambah aset tetap yang memiliki masa manfaat dalam periode tertentu atau jangka panjang.
21. Belanja pegawai adalah kompensasi atau pembelanjaan dalam bentuk uang maupun barang yang diberikan kepada pegawai yang dikeluarkan untuk pegawai baik berupa uang atau barang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam rangka mendukung tugas dan fungsi unit organisasi.
22. Merit atau skor adalah point individu atau kelompok yang dimiliki berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.
23. Dokter Penanggung Jawab Pasien yang selanjutnya disingkat DPJP adalah adalah dokter penanggung jawab pelayanan yang bertanggung jawab atas terapi dan atau asuhan medis yang diberikan kepada pasien.
24. Kepala Instalasi adalah orang yang ditunjuk oleh direktur untuk membantu dalam mengkoordinir suatu kelompok unit pelayanan atau kegiatan dalam menunjang operasional rumah sakit.
25. Kepala Perawatan Instalasi adalah seorang tenaga fungsional perawat yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab langsung kepada kepala bidang melalui kepala seksi asuhan keperawatan.
26. Kepala Ruang Perawatan adalah tenaga keperawatan penanggung jawab ruang perawatan pada RSUD Hadji Boejasin Pelaihari.
27. Tim Penyusunan Remunerasi adalah tim penyusun petunjuk teknis peraturan dan ketentuan-ketentuan dalam sistem remunerasi yang dibentuk berdasarkan Keputusan Bupati.
28. Nilai pekerjaan (*Job Value*) adalah gambaran profil suatu pekerjaan atas seluruh faktor-faktor penilaian atau penimbang yang dinyatakan dalam total nilai.

29. *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 profesional grade.
30. *Corporate Grade* adalah susunan peringkat pengelompokan kompleksitas untuk seluruh pekerjaan dalam organisasi.
31. *Profesional Grade* adalah susunan peringkat kompleksitas pekerjaan disuatu kelompok pekerjaan atau profesi yang memiliki ciri-ciri yang sama.
32. Ruang tumbuh peringkat pekerjaan adalah ruang kenaikan peringkat suatu pekerjaan yang dapat dicapai pemegang pekerjaan sepanjang memenuhi kenaikan persyaratan kompetensi yang ditetapkan dan melaksanakan tuntutan tugas pokok, peran dan fungsi ditingkat peringkat tersebut.
33. Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
34. Tarif Layanan adalah imbalan atas barang dan/atau jasa yang diberikan oleh BLUD termasuk imbal hasil yang wajar dari investasi dana, dapat bertujuan untuk menutup seluruh atau sebagian dari biaya per unit layanan.

BAB II TUJUAN DAN PRINSIP

Pasal 2

Pembagian jasa pelayanan dengan sistem remunerasi bertujuan untuk memberikan tambahan penghasilan kepada setiap Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berdasarkan indikator penilaian dan untuk memenuhi rasa keadilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 3

Sistem pembagian jasa pelayanan berprinsipkan 5 (lima) hal, yaitu :

- a. proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola, besaran pendapatan Rumah Sakit dan indikator penilaian remunerasi;
- b. kesetaraan yang memperhatikan jenis pelayanan dan profesionalisme pemberi asuhan;
- c. kepatutan yang melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan insentif kepada pegawai BLUD;
- d. kewajaran, nilai insentif yang diberikan layak/patut untuk diberikan berdasarkan indikator penilaian; dan
- e. kinerja, nilai insentif yang diberikan berdasarkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup peraturan ini mengatur Pemanfaatan dan Pembagian Jasa Pelayanan dengan sistem remunerasi dengan ketentuan :

- (1) Sumber pendapatan yang akan dijadikan remunerasi adalah berasal dari jasa pelayanan dalam tarif yang dibebankan kepada masyarakat baik yang bersumber dari BPJS atau pelayanan umum serta sumber pendapatan lainnya yang sah.
- (2) Besaran jasa pelayanan dari tarif yang akan dijadikan pos remunerasi paling banyak sebesar 44% (empat puluh empat persen) sesuai dengan kemampuan dan ketersediaan dana.
- (3) Sisa tarif sebesar 56% (lima puluh enam persen) sebesar besarnya akan dimanfaatkan untuk pengembangan pelayanan rumah sakit, belanja pegawai, pengembangan sumber daya manusia kesehatan (SDMK), belanja barang/jasa dan belanja modal.

BAB IV REMUNERASI

Bagian Kesatu Pejabat Pengelola dan Pegawai

Pasal 5

- (1) Sumber daya manusia BLUD terdiri atas :
 - a. pejabat pengelola; dan
 - b. pegawai.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan Fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD.
- (4) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan ayat (4) adalah seluruh pegawai selain pejabat pengelola sebagaimana dimaksud Pasal 6.
- (5) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berasal dari :
 - a. pegawai negeri sipil; dan/atau
 - b. pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja atau sebutan lain, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Pejabat Pengelola BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a terdiri atas :
 - a. pemimpin;

- b. pejabat keuangan; dan
 - c. pejabat teknis.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah jajaran Direksi seperti Direktur, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Kepala Sub Seksi atau dapat disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku di BLUD.

Pasal 7

- (1) Pejabat Pengelola diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (2) Pemimpin bertanggungjawab kepada Bupati.
- (3) Pejabat keuangan dan pejabat teknis bertanggungjawab kepada pemimpin.

Bagian Kedua Tata Kelola Remunerasi

Pasal 8

- (1) Kelompok yang berhak mendapatkan remunerasi adalah Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dilingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari.
- (2) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari pegawai negeri sipil dan/atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja atau sebutan lain, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (5).

Pasal 9

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi :
 - a. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan;
 - b. tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan;
 - c. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji;
 - d. bonus atas prestasi yaitu 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;
 - e. pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan/atau
 - f. pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
- (2) Pejabat Pengelola menerima remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. bersifat tetap berupa gaji;

- b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (3) Pegawai menerima remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
- a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa insentif dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (4) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan undangan.

Pasal 10

Pengaturan remunerasi selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, dapat memperhatikan indeks harga daerah.

Pasal 11

Pengaturan 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.

Pasal 12

Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, penetapan remunerasi bagi pemimpin mempertimbangkan faktor :

- a. ukuran dan jumlah aset 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.

Pasal 13

Remunerasi bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi pemimpin.

Pasal 14

- (1) Remunerasi dalam bentuk honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (2) Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut :

- a. honorarium ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin;
- b. honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin; dan
- c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin.

Pasal 15

- (1) Dengan penetapan remunerasi maka pejabat pengelola dan pegawai BLUD berkewajiban untuk :
 - a. berkomitmen dalam melaksanakan tuntutan pelayanan melalui tugas pokok, peran dan fungsi yang ditentukan Rumah sakit dengan menyiapkan kompetensi dirinya agar dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional dan 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 Rumah sakit secara berkelanjutan melalui pembelajaran diri dan kontribusi pembelajaran kepada pihak-pihak lain di lingkungan internal Rumah sakit sesuai yang ditargetkan;
 - f. mengembangkan ide-ide kreatif inovatif melalui berbagai strategi; dan
 - g. menunjukkan sikap profesional dan beretika dalam kehidupan bekerja, serta membangun citra Rumah sakit.
- (2) Kewajiban Rumah Sakit, yaitu :
 - a. menjamin sistem remunerasi yang layak dan adil, dan 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 *up to date*, 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
 - c. menunjukkan komitmen dan konsistensi implementasi pelaksanaan remunerasi berdasarkan peraturan perundang-undangan berlaku dan kearifan lokal.

Pasal 17

Penyusunan sistem remunerasi tercantum dalam Lampiran dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan ini.

BAB V
SUMBER PENDAPATAN DAN PEMBIAYAAN

Pasal 18

- (1) Pendapatan Rumah Sakit secara keseluruhan berasal dari pelayanan pasien umum, JKN, Perusahaan Swasta dan usaha non-pelayanan rumah sakit yang sah.
- (2) Sumber-sumber pendapatan yang berasal dari kelompok pusat pendapatan (*revenue center*) yang memberikan pelayanan meliputi :
 - a. Instalasi Gawat Darurat;
 - b. Instalasi Rawat Jalan/Poliklinik;
 - c. Instalasi Rawat Inap;
 - d. ICU/ICCU;
 - e. Instalasi Bedah Sentral/Kamar Operasi;
 - f. Instalasi Anestesi dan Reanimasi;
 - g. Instalasi Kamar Bersalin/Fetomaternal;
 - h. Instalasi Farmasi;
 - i. Instalasi Radiologi;
 - j. Instalasi Laboratorium;
 - k. Instalasi Gizi;
 - l. Instalasi Rehabilitasi Medik;
 - m. Instalasi Kamar Mayat;
 - n. Bagian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat);
 - o. Ambulan; dan
 - p. *Revenue Center* Lainnya.
- (3) Sumber pendapatan usaha non-pelayanan yang sah sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (1) antara lain meliputi :
 - a. pendapatan dari pelayanan pendidikan dan penelitian peserta didik di RSUD (pembimbingan praktik atau penelitian klinik atau manajemen RSUD); dan
 - b. kegiatan penunjang lainnya antara lain : kegiatan sewa lahan/ruang, parkir, kantin, Anjungan Tunai Mandiri (ATM), pinjam pakai dan Kerja Sama Operasional (KSO).

BAB VI
KOMPONEN DAN DISTRIBUSI JASA PELAYANAN

Pasal 19

- (1) Jasa Pelayanan adalah jasa yang berkaitan dengan pelayanan medik dan non-medik rumah sakit, baik jasa medis, jasa keperawatan/tenaga setara seperti bidan, apoteker, asisten apoteker, radiographer, analis, fisioterapis, nutrisionis dan tenaga non-kesehatan.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem remunerasi pada jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) untuk teknis pelaksanaannya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VII PENILAIAN KINERJA

Pasal 20

Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan Indikator Kinerja Individu (IKI) dan Indikator Kinerja Unit (IKU).

BAB VIII HARMONISASI

Pasal 21

Harmonisasi merupakan proses untuk meningkatkan kompatibilitas (kesesuaian) penyusunan remunerasi dengan menentukan batasan-batasan :

- a. status kepegawaian;
- b. unit kerja;
- c. jabatan;
- d. profesi; dan
- e. pajak penghasilan.

BAB IX KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 22

- (1) Pemanfaatan dan pembagian jasa remunerasi total sebagaimana diatur dalam peraturan ini dilaksanakan secara bertahap sampai dengan 2 (dua) tahun terhitung sejak diundangkan.
- (2) Dalam kurun waktu 2 (dua) tahun sebagaimana disebutkan pada ayat (1) berlaku masa transisi.
- (3) Dalam masa transisi sebagaimana dimaksud ayat (2), Pemimpin BLUD RSUD Hadji Boejasin atau Direktur menetapkan pemanfaatan dan pembagian jasa remunerasi transisi dengan Keputusan Pemimpin BLUD atau Direktur.
- (4) Keputusan Pemimpin BLUD atau Direktur sebagaimana dimaksud ayat (3) terhadap pembagian jasa remunerasi transisi sebelum ditetapkan disampaikan kepada Bupati melalui Kepala Dinas Kesehatan untuk mendapat persetujuan.
- (5) Bupati dapat meminta pertimbangan dan masukan dari Dewan Pengawas dan/ atau ahli dari kalangan profesi atau akademisi terhadap usulan penetapan remunerasi masa trasisi sebagaimana dimaksud ayat (4) sebelum memberikan persetujuan.

- (6) Kewenangan menetapkan Keputusan Pimpinan BLUD atau Direktur tentang pembagian jasa remunerasi transisi adalah kewenangan terbatas sampai dengan 2 (dua) tahun sebagaimana disebutkan pada ayat (1) dan ayat (2), dan wajib melaksanakan remunerasi total sebagaimana diatur dalam peraturan bupati ini setelah berakhir masa transisi.
- (7) Remunerasi yang belum dibayarkan sampai dengan diundangkannya Peraturan Bupati ini, maka pembayarannya berpedoman dengan pembagian remunerasi yang terbaru yaitu pembagian remunerasi transisi sebagaimana diatur dalam pasal ini.

BAB X KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

- (1) Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 26 Tahun 2012 tentang Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2012 Nomor 158) dan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 44 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 26 Tahun 2012 tentang Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2014 Nomor 176) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan peraturan ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut.

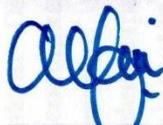
Ditetapkan di Pelaihari
pada tanggal 5 November
2018

BUPATI TANAH LAUT,

Ttd.

H. SUKAMTA

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH



ALFIRIAL, SH, MH
NIP. 19750203 199903 2 008

Diundangkan di Pelaihari
pada tanggal 5 November 2018

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TANAH LAUT,**

Ttd.

H. SYAHRIAN NURDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN TANAH LAUT TAHUN 2018 NOMOR 60

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI TANAH LAUT
NOMOR : 60 TAHUN 2018
TANGGAL : 5 November 2018

PENYUSUNAN SISTEM REMUNERASI

A. Komponen Remunerasi

Sistem remunerasi wajib meliputi 3 (tiga) komponen utama, yaitu :

1. Pembayaran untuk Jabatan (*Pay for Position*)

Jenis remunerasi pada komponen ini terkait langsung dengan pekerjaan yaitu berupa gaji pokok, dan tunjangan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Komponen ini bersifat pembayaran tunai kepada pegawai berupa pendapatan langsung, yang besarnya bersifat tetap dan rutin setiap bulan. Adapun tujuan komponen ini adalah untuk penghargaan kepada pegawai atas kesediaan dan komitmennya dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan dan mematuhi ketentuan yang berlaku sebagaimana ditentukan Rumah sakit.

2. Pembayaran untuk Kinerja (*Pay for Performance*)

Jenis remunerasi pada komponen ini terkait langsung dengan pencapaian total target kinerja sebagaimana diharapkan Rumah sakit. Komponen ini berupa insentif dan atau bonus, bersifat tunai berupa pendapatan langsung, dan rutin secara periodik, sesuai ketentuan waktu yang ditetapkan Rumah sakit. Adapun besarnya tergantung pada tingkat pencapaian total target kinerja.

Tujuan komponen remunerasi ini adalah sebagai penghargaan kepada pegawai terhadap pencapaian total kinerja individu, yang dikaitkan dengan kinerja unit kerja, Rumah sakit dan sesuai dengan kondisi dan kemampuan keuangan Rumah sakit.

3. Pembayaran untuk Perorangan/Individu (*Pay for People*)

Jenis remunerasi pada komponen ini terkait dengan kondisi-kondisi perorangan/individu yang dianggap oleh Rumah sakit perlu untuk diberikan penghargaan melalui remunerasi dan disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan keuangan Rumah sakit.

Komponen ini diterima manfaatnya oleh pegawai, tergantung pada kondisi dan pertimbangan serta persyaratan yang ditetapkan Rumah sakit, dengan tujuan yang bervariasi tergantung pada jenisnya, yaitu antara lain untuk memberikan penghargaan, perhatian, perlindungan dan pembangunan citra Rumah sakit.

Komponen tersebut dapat berupa bantuan dan atau premi asuransi, uang jasa masa kerja, uang pensiun dan lainnya.

B. Prinsip Dasar Remunerasi

Dengan tetap menyesuaikan pada kondisi dan kemampuan keuangan masing-masing Rumah sakit, maka sistem remunerasi wajib disusun dan ditetapkan berdasarkan:

1. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola, besaran pendapatan Rumah Sakit dan indikator penilaian remunerasi.
2. Kesetaraan yang memperhatikan jenis pelayanan dan profesionalisme pemberi asuhan. Kesetaraan penghargaan pada jenis remunerasi berdasarkan perorangan atau individu dengan prinsip "*equal pay for people of equal value*" yang kriteria dan persyaratannya ditetapkan oleh Rumah sakit sepanjang memenuhi ketentuan dan peraturan berlaku.
3. Kewajaran, nilai insentif yang diberikan layak/patut untuk diberikan berdasarkan indikator penilaian. Memenuhi kewajaran tingkat kehidupan pegawai dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun sosial di lingkungan tempat pegawai ditugaskan bekerja.
4. Kepatutan yang melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan insentif kepada pegawai BLUD.
5. Kinerja, nilai insentif yang diberikan berdasarkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Dalam hal tersebut, nilai pekerjaan ditetapkan berdasarkan prinsip "*equal pay for jobs of equal value*" yaitu kesetaraan penghargaan atas kompleksitas isi pekerjaan, bukan berdasar kualifikasi pemegang pekerjaan dan atau eselonisasi struktur organisasi Rumah sakit, atau lainnya yang tidak terkait dengan pekerjaan dan karakter pekerjaan. Penentuan kesetaraan atas pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Sedangkan nilai kinerja ditetapkan berdasarkan prinsip "*equal pay for performance of equal value*" yang dilakukan melalui evaluasi pencapaian total target kinerja atas individu, unit dan Rumah sakit.

C. Nilai, Peringkat dan Indeks Pekerjaan

1. Metode Evaluasi Pekerjaan.

Untuk menetapkan kesetaraan penghargaan atas pekerjaan berdasarkan isi informasi pekerjaan diperlukan penentuan nilai pekerjaan (*job value*) dan atau peringkat pekerjaan (*job grade*) yang diperoleh melalui evaluasi pekerjaan dengan metode yang Rumah sakit.

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*) dan bertujuan untuk membandingkan tingkat kompleksitas antar pekerjaan. Hasil evaluasi pekerjaan tersebut menggambarkan perbandingan tinggi rendahnya kompleksitas tuntutan antar pekerjaan Rumah sakit tersebut.

2. Jumlah Peringkat Pekerjaan.

Jumlah peringkat pekerjaan ditetapkan minimum 10 (sepuluh) dan maksimum 20 (dua puluh) di tingkat korporat (*corporate grade*), yang dilengkapi dengan rumusan karakter-karakter khusus pada setiap peringkatnya.

3. Jenis Peringkat Pekerjaan.

Dalam *corporate grade* tersebut, beberapa pekerjaan yang memiliki ciri khusus dan sama dapat dikelompokkan dalam suatu peringkat pekerjaan khusus yaitu sebagai peringkat profesi (*professional grade*) dan diberi judul peringkat sesuai dengan karakter kelompok profesinya. Peringkat pekerjaan ini harus terpadu dengan peringkat jabatan korporat.

4. Ruang Tumbuh Peringkat Pekerjaan.

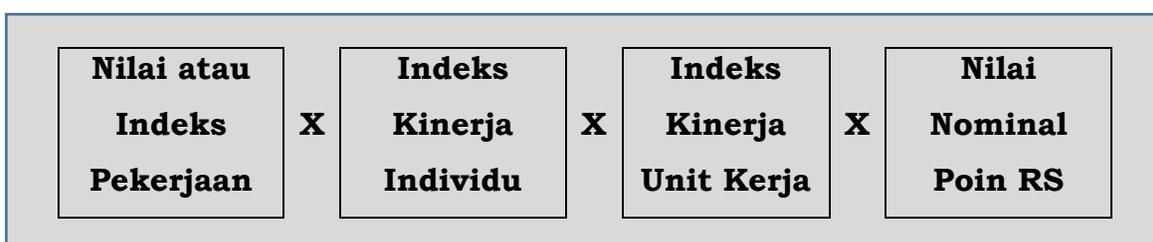
Bila berdasarkan pertimbangan karakter dan kebutuhan Rumah sakit, suatu pekerjaan memungkinkan memiliki ruang tumbuh, maka maksimum ditetapkan 5 (lima) peringkat. Setiap ruang tumbuh wajib dilengkapi dengan rumusan karakter khusus sebagai ciri di setiap peringkat pekerjaan pada masing-masing kelompoknya.

5. Nilai Dan Indeks Pekerjaan.

Untuk kepentingan yang terkait dengan penghargaan atas pekerjaan maka pada setiap pekerjaan dapat ditetapkan nilai pekerjaan (*job value*) atau melalui peringkat pekerjaan (*job grade*) yang dinyatakan dalam indeks (*job index*) yaitu berupa suatu nilai/angka.

D. Peringkat Kinerja

Penghargaan atas kinerja dalam remunerasi, dalam hal ini disebut sebagai insentif. Dalam perhitungan tersebut, setiap Rumah sakit wajib mendasarkan pada formula, sebagai berikut :



Dapat memakai ketentuan nilai atau indeks pekerjaan, sedangkan indeks kinerja terdiri dari :

1. Indeks Kinerja Individu (IKI)

Ditetapkan melalui suatu penilaian kinerja yaitu dengan membandingkan antara pencapaian total target kinerja dengan Satuan Kinerja Individu (SKI) pada faktor-faktor yang ditentukan dan ditargetkan. Penetapan total target kinerja pada setiap pegawai wajib dideskripsikan secara spesifik, terukur, realistis, diperkirakan dapat dicapai, menantang dan jelas waktu pencapaiannya.

Adapun hasil dari penilaian terhadap total kinerja individu dapat dikelompokkan dalam sekurang-kurangnya 4 (empat) tingkatan yaitu :

- a. Baik Sekali, yaitu apabila pencapaian total target jauh melebihi harapan.
- b. Baik, yaitu apabila pencapaian total target memenuhi harapan.
- c. Sedang, yaitu apabila pencapaian total target kurang memenuhi harapan tetapi masih dapat diterima.

- d. Kurang, yaitu apabila pencapaian total target kurang memenuhi harapan dan tidak dapat diterima.
2. Indeks Kinerja Unit (IKU)
Ditetapkan berdasarkan 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. Tujuan ditetapkannya IKU dalam formula insentif ini adalah bahwa agar setiap individu memberikan perhatian tinggi pada pencapaian kinerja unit kerjanya. Adapun peringkatnya ditetapkan dengan pola yang sama dengan peringkat prestasi kerja/kinerja individu, namun dengan nilai indeks yang berbeda.
 3. Perbandingan IKI dan IKU
Untuk mendorong usaha pegawai dalam mencapai total target individu yang akan berdampak kepada pencapaian total kinerja unit kerja maka ditetapkan IKI lebih besar dari IKU.
 4. Nominal Poin Rumah sakit
Berupa 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.

E. Ketentuan Dan Perhitungan Pembiayaan Remunerasi

1. Komposisi komponen dan pola perhitungan
Agar efektif sebagaimana tujuannya, maka sistem remunerasi wajib disusun dengan pola komposisi anggaran komponen biaya sebagai berikut:



Oleh sebab itu Rumah sakit perlu menetapkan jenis dan besaran komponen yang bersifat tetap dan rutin yaitu komponen atas pekerjaan dan beberapa komponen atas perorangan serta selanjutnya menghitung total jumlah pembiayaan untuk semua pegawai. Selain itu, Rumah sakit perlu menghitung prediksi pengeluaran biaya komponen perorangan yang bersifat non rutin.

Dari hasil analisis kekuatan keuangan organisasi tersebut maka Rumah sakit dapat memperoleh gambaran tentang besaran pembiayaan remunerasi untuk insentif kinerja, besaran biaya insentif kinerja yang direncanakan serta perhitungan total indeks kinerja. Dengan demikian maka selanjutnya dapat diperoleh nilai nominal poin Rumah sakit.

2. Ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku
Sistem remunerasi wajib memenuhi ketentuan dan peraturan pemerintah yang berhubungan dengan BLU Rumah sakit. Selanjutnya

implementasi sistem wajib konsisten terhadap kerangka berpikir, prinsip-prinsip, kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan.

3. Kemampuan keuangan Rumah sakit

Total pembiayaan remunerasi wajib diperhitungkan dan direncanakan secara cermat sesuai dengan kondisi dan kemampuan keuangan Rumah sakit.

4. Kontrol dan pengendalian

Sistem remunerasi wajib dilengkapi dengan sistem kontrol dan pengendalian implementasinya melalui ketentuan prosedur dan administrasi, sehingga secara keseluruhan dapat dipertanggungjawabkan.

F. Kebijakan Internal (*Local Wisdom*).

1. Kelompok jabatan fungsional Masa kerja sebelumnya di Rumah Sakit lain dihargai 50% dan di Puskesmas dihargai 25%.
2. Khusus *corporate grade Operational Leader (OL)* dan *Strategic Leader (SL)* masa kerja dihitung dari SK pertama menduduki jabatan selevel di RSUD Hadji Boejasin.
3. *Job value* pegawai BLUD PTT (BLUD/APBD) adalah 80% dari *job value* pegawai BLUD PNS dengan *corporate grade* yang sama.
4. Pendidikan pegawai BLUD
 - a. Direktur Rumah Sakit minimal Strata 2 (S2) Manajemen Kesehatan /Dokter Spesialis
 - b. Kepala Bidang, Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian minimal Strata 1 Spesifik (S1)
 - c. Perawat, Bidan dan Penunjang Medis minimal Diploma III (DIII).
 - d. *Operational Staf (OS)* minimal DIII yang sesuai dengan pekerjaannya di Rumah Sakit
 - e. *General Rank (GR)* syarat pendidikan minimal SMA
5. Kelompok Jabatan Perawat Klinik (PK) dan Penunjang Medik (PM) diawali dengan masa kerja:
 - a. PK/ PM 1 : perhitungan masa kerja dimulai $\geq 3 - 10$ tahun
 - b. PK/ PM 2 : perhitungan masa kerja dimulai ≥ 10 Tahun. Masa kerja diperhitungkan mulai tahun ke-6 setelah PK/PM 1
 - c. Kenaikan PK/ PM dilevel selanjutnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan melalui proses Assesment kompetensi dan kredensial.
 - d. Apoteker yang baru bekerja diawali pada *corporate grade* PM 3 atau OL-1.
6. Pegawai tidak tetap (PTT) yang Belum bisa mendapatkan jasa remunerasi dan hanya diberikan insentif terdiri dari:
 - a. Tanpa keterampilan dengan masa kerja < 5 tahun
 - b. Dengan keterampilan khusus masa kerja < 3 tahun (terkecuali dokter)
 - c. Profesional Khusus (Apoteker) masa kerja < 1 tahun
7. Apabila kualifikasi pegawai BLUD yang menduduki jabatan tidak sesuai, hanya diberikan 80% dari total *job value*.

8. Apabila kualifikasi pegawai BLUD yang menduduki jabatan tersebut diatas pendidikan minimal dan sesuai dengan tupoksinya maka ditambahkan 1 tahun masa kerja. Sebaliknya apabila kualifikasi pendidikan di bawah nilai minimal point lokal wisdom pendidikan berkurang 1 tahun masa kerja.

9. Harmonisasi pegawai BLUD diberikan secara khusus pada unit kerja :

- a. Poliklinik : 85%
- b. OK : 125%
- c. IGD : 125%
- d. ICU : 125%
- e. Perinatalogi : 125%
- f. VK : 125%

10. Harmonisasi bagi dokter spesialis ditentukan berdasarkan rasio beban kerja.

11. *Corporate Grade*

CORPORATE GRADE	KELAS JABATAN	KRITERIA	PENDIDIKA MINIMAL
<i>General Rank</i> (GR)	GR-1	Tanpa Keterampilan	SMA Sederajat
	GR-2	Dengan keterampilan khusus	SMA Sederajat
	GR-3	Dengan keterampilan khusus	Diploma I
<i>Operational Staf</i> (OS)	OS-1	Seluruh staf dengan keterampilan khusus	Diploma III
	OS-2	Operator Komputer / IT	
	OS-3	- Analisis Kepegawaian, - Verifikator, - Operator Komputer / IT, - Kepala Gudang Barang	
	OS-4	Bendahara BLUD, Bendahara APBD	
<i>Operational Leader</i> (OL)	OL-1	- Ka. Tim - Koordinator	DIV / Strata 1 / Profesi
	OL-2	Ka. Ruangan	

	OL-3	Kepala instalasi pada unit-unit cost center - Ka Inst. Laundry - Ka Inst. Sanitasi - Ka Inst. IPSRS - Ka Inst. PKRS - Ka Inst. RM - Ka Inst. IPAL - Ka. Inst. SIM RS - Ka. Keperawatan	
<i>Strategic Leader</i> (SL)	SL-1	Kepala Seksi / Kepala Sub Bagian	
	SL-2	Kepala Instalasi pada unit-unit revenue center - Ka Inst. Maternitas & Perinatologi - Ka Inst. Farmasi - Ka Inst. Gizi - Ka Inst. Lab - Ka Inst. Radiologi - Ka Inst. Fisioterapi - Ka Inst. Ranap - Ka Inst. Rajal - Ka Inst. ICU - Ka Inst. OK - Ka Inst. Kamar Jenazah	Strata 1 Spesifik
	SL-3	- Sekretaris - Ka. Bidang	Strata 2 Manajemen Kesehatan
Direktur	Direktur	Direktur	Strata 2 Manajemen Kesehatan / Dokter Spesialis

**PERINGKAT JABATAN KORPORATE DAN PROFESIONAL / FUNGSIONAL
PEGAWAI RUMAH SAKIT**

CORP GRADE	BATAS GRADE MAKSIMAL	JND	BATAS GRADE MINIMAL											CORP GRADE				
20	18,950	20%	15,216											20				
19	15,215	20%	12,196											19				
18	12,195	20%	9,717											18				
17	9,716	20%	7,692	MEDIK										DIREKTUR	17			
16	7,691	20%	6,079	MS 4	Medik Spesialis 4											WADIR	16	
15	6,078	21%	4,832	MS 3	Medik Spesialis 3												15	
14	4,831	20%	3,859	MS 2	Medik Spesialis 2											STRATEGIK LEADER		14
13	3,858	20%	3,066	MS 1	Medik Spesialis 1											SL 3	Strategik Leader II	13
12	3,065	19%	2,474	M 3	Medik 3											SL 2	Strategik Leader II	12
11	2,473	20%	1,966	M 2	Medik 2	PERAWAT KLINIK		PENUNJANG MEDIK						OPERATIONAL LEADER		SL 1	Strategik Leader I	11
10	1,965	19%	1,626	M 1	Medik 1	PK 5	Mastery	PM 5	Analisis Konsep Tk 1					OL 3	Supervisi		10	
9	1,625	20%	1,293			PK 4	Expert	PM 4	Analisis Dasar					OL 2	Supervisi Operasional		9	
8	1,292	15%	1,094			PK 3	Competence	PM 3	Teknik Khusus Terampil	OPERATIONAL STAF				OL 1	Supervisi Tehnis		8	
7	1,093	19%	882			PK 2	Intermediate	PM 2	Teknik Khusus	OS 5	Analisis Konseptional I						7	
6	881	21%	700			PK 1	Beginner	PM 1	Fresh Graduate	OS 4	Analisis Konseptional II						6	
5	699	20%	562							GENERAL RANK		OS 3	Analisis Dasar Trampil			5		
4	561	20%	459							GR 4	Teknis Umum	OS 2	Analisis Dasar			4		
3	458	20%	374							GR 3	Teknis Umum	OS 1	Teknik Trampil			3		
2	373	19%	304							GR 2	Teknis Umum					2		
1	303	20%	242							GR 1	Umum					1		

KETERANGAN :

MS : MEDIK SPESIALIS
M : MEDIK

LEADER

PK : PERAWAT KLINIK
PM : PENUNJANG MEDIK

SL : STRATEGIC LEADER
OL : OPERATIONAL

OS : OPERATIONAL STAF
GR : GENERAL RANK

12. Pedoman Nilai Evaluasi Jabatan

A. Kompetensi

FAKTOR 1		
KOMPETENSI TEKNIS		
Primer	A	100
Teknik Dasar	B	115
Teknis Praktis	C	138
Analisis Dasar	D	179
Analisis Konseptual	E	260
Analisis Konseptual	F	429
Profesional	G	773
Ahli	H	1468
Master	I	2233

FAKTOR 2		
MANAJERIAL		
Diri Sendiri	I-A	10%
	I-B	11%
	I-C	13%
Koordinator	II-A	14%
	II-B	16%
Supervisi	III-A	23%
	III-B	27%
	III-C	41%
Manajerial	IV-A	64%
	IV-B	74%

FAKTOR 3		
KOMUNIKASI		
Umum	1	15%
Penting	2	23%
Signifikan	3	34%
Kritis	4	69%

FAKTOR 1		
KOMPETENSI TEKNIS SMF		
Medis Dasar	MA	773
Spesialis I	MB	1121
Spesialis II	MC	1468

B. Proses Penyelesaian Masalah

FAKTOR 4		
ANALISIS LINGKUNGAN PEKERJAAN		
Repetisi	1	3%
Berpola	2	5%
Semi Variable	3	10%
Variable	4	19%
Adaptatif	5	34%
Inovatif	6	57%

FAKTOR 5		
PEDOMAN KEPUTUSAN		
Baku, Sangat Rutin	A	2%
Rutin	B	3%
Semi Rutin	C	5%
Khusus & Operasional	D	10%
Intergrasi Kebijakan	E	19%
Kebijakan Luas	F	37%

**FAKTOR 6
KONDISI KERJA**

A	LINGKUNGAN FISIK	A1	2	D	KONSENTRASI/KETEGANGAN MENTAL	D1	4	G	KETERDESAKAN TINDAKANLAYANAN	G1	4	J	BRAND IMAGE MEDIK	J1	5
		A2	7			D2	14			G2	14			J2	15
		A3	13			D3	27			G3	27			J3	31
		A4	19			D4	39			G4	39			J4	44
B	KONTRIBUSI FISIK	B1	2	E	LAMA KONSENTRASI KETEGANGAN MENTAL	E1	4	H	KETERKAITAN LAYANAN MEDIK	H1	2	K	INFEKSI	K1	4
		B2	7			E2	14			H2	7			K2	14
		B3	13			E3	27			H3	13			K3	27
		B4	19			E4	39			H4	39			K4	39
C	KOORDINASI PANCA INDERA	C1	2	F	POLA JADWAL KERJA	F1	4	I	KOMPLEKSITAS TINDAKAN MEDIK	I1	4	L	RADIASI	L1	4
		C2	7			F2	14			I2	14			L2	14
		C3	13			F3	27			I3	27			L3	27
		C4	19			F4	39			I4	39			L4	39

C. Akuntabilitas

FAKTOR 7 DAN FAKTOR 8						
WEWENANG DAN NILAI KELOLA HARTA						
A. TIDAK LANGSUNG (INDETERMINATE)						
TINGKAT		NILAI KELOLA HARTA				
		Umum	Standar	Menengah	Menengah Tinggi	Tinggi
		U	S	M	MT	T
Spesifik	1	30	43	62	88	126
Kontrol	2	43	62	88	126	158
Standar	3	62	88	126	158	197
Regulasi Profesi	4	88	126	158	197	247
Regulasi Profesi	5	126	158	197	247	308
Kebijakan Operasional	6	158	197	247	308	385
Kebijakan startegis	7	197	247	308	385	482

FAKTOR 9		
PERAN JABATAN TAK LANGSUNG		
Remote	B	1,88
Kontrol	K	1,25
Berperan	R	1,00
Utama	U	2,81

FAKTOR 7 DAN FAKTOR 8

WEWENANG DAN NILAI KELOLA HARTA

B. LANGSUNG (DETERMINATE)

TINGKAT		NILAI KELOLA HARTA - KECIL				TINGKAT		NILAI KELOLA HARTA - SEDANG			
		Remote	Kontrol	Berperan	Utama			Remote	Kontrol	Berperan	Utama
		R	K	B	U			R	K	B	U
Spesifik	1	146	182	227	284	Spesifik	1	162	202	253	316
Kontrol	2	182	227	284	316	Kontrol	2	202	253	316	351
Standar	3	227	284	316	351	Standar	3	253	316	351	390
Regulasi Profesi	4	284	316	351	390	Regulasi Profesi	4	316	351	390	433
Regulasi Profesi	5	316	351	390	433	Regulasi Profesi	5	351	390	433	482
Kebijakan Operasional	6	351	390	433	482	Kebijakan Operasional	6	390	433	482	535
Kebijakan startegis	7	390	433	482	535	Kebijakan startegis	7	433	482	535	595

TINGKAT		NILAI KELOLA HARTA - MENENGAH				TINGKAT		NILAI KELOLA HARTA - TINGGI			
		Remote	Kontrol	Berperan	Utama			Remote	Kontrol	Berperan	Utama
		R	K	B	U			R	K	B	U
Spesifik	1	180	225	281	351	Spesifik	1	200	250	312	390
Kontrol	2	225	281	351	390	Kontrol	2	250	312	390	433
Standar	3	281	351	390	433	Standar	3	312	390	433	482
Regulasi Profesi	4	351	390	433	482	Regulasi Profesi	4	390	433	482	535
Regulasi Profesi	5	390	433	482	535	Regulasi Profesi	5	433	482	535	595
Kebijakan Operasional	6	433	482	535	595	Kebijakan Operasional	6	482	535	595	661
Kebijakan startegis	7	482	535	595	661	Kebijakan startegis	7	535	595	661	734

FAKTOR 9		
PERAN JABATAN LANGSUNG		
Remote	B	1,00
Kontrol	K	1,00
Berperan	R	1,00
Utama	U	1,00

D. Probabilitas Resiko

FAKTOR 10		
PROBABILITAS RESIKO		
Minimal	I	55%
Sedang	II	65%
Menengah	III	75%
Tinggi	IV	85%