



SALINAN

WALI KOTA TEGAL  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALI KOTA TEGAL

NOMOR 9 TAHUN 2019

TENTANG

REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KARDINAH KOTA TEGAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TEGAL,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja rumah sakit, perlu adanya remunerasi dan penghargaan kepada pegawai sesuai tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme masing-masing;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, remunerasi diatur dengan Peraturan Wali Kota;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Tegal tentang Remunerasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Kota Tegal;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);

2. Undang-Undang . . .

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, dan Djawa Barat;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
4. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2009 Nomor 144);
5. Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2009 Nomor 153);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1986 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal dan Kabupaten Daerah Tingkat II Tegal ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3321);

9. Peraturan . . .

9. 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);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2007 tentang Perubahan Batas Wilayah Kota Tegal dengan Kabupaten Brebes Provinsi Jawa Tengah di Muara Sungai Kaligangsa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4713);
13. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal Nomor 6 Tahun 1988 tentang Perubahan Batas dan Luas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal dan Memberlakukan Semua Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal serta Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Tegal (Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal Tahun 1989 Nomor 4);

14. Peraturan . . .

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
15. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
17. Peraturan Wali Kota Tegal Nomor 38 Tahun 2008 tentang Tata Kelola Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Kota Tegal (Berita Daerah Kota Tegal Tahun 2008 Nomor 38);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KARDINAH KOTA TEGAL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tegal.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Tegal.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kota Tegal.

5. Rumah . . .

5. Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah yang selanjutnya disingkat RSUD Kardinah adalah rumah sakit milik Pemerintah Daerah yang melaksanakan pelayanan di bidang kesehatan.
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh RSUD Kardinah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentruan pengelolaan daerah pada umumnya.
7. Pemimpin BLUD adalah Direktur RSUD Kardinah.
8. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan pengelolaan teknis BLUD yang terdiri atas Pemimpin BLUD, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis yang ditetapkan oleh Wali Kota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat Keuangan adalah pejabat pengelola yang mempunyai fungsi sebagai penanggung jawab keuangan BLUD RSUD Kardinah.
10. Pejabat Teknis adalah pejabat pengelola yang mempunyai fungsi sebagai penanggung jawab teknis BLUD RSUD Kardinah sesuai dengan bidang tugas masing-masing;
11. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang dibentuk dan ditetapkan oleh Wali Kota dan bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD pada RSUD Kardinah.
12. Satuan Pengawas Internal yang selanjutnya disingkat SPI adalah satuan internal yang bersifat independen yang bertugas melakukan pemeriksaan melalui kegiatan audit kinerja internal, baik keuangan dan non keuangan (pelayanan).
13. Pegawai adalah pegawai RSUD Kardinah baik berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun berstatus bukan Pegawai Negeri Sipil.

14. Anggaran . . .

14. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
15. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi gaji, tunjangan tetap, insentif, honorarium, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun.
16. Rekening Belanja Remunerasi adalah pos penerima distribusi jasa pelayanan sebagai sumber dana pegawai pada sistem Remunerasi.
17. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap dan diterima setiap bulan.
18. Gaji Pimpinan BLUD adalah imbalan kerja berupa uang yang diterima setiap bulan oleh Pimpinan BLUD yang besarnya dihitung dengan mempertimbangkan besarnya pendapatan dan nilai aset sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota.
19. Tunjangan tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji dan diterima setiap bulan oleh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.
20. Insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji, yang sumber dananya berasal dari pendapatan lain-lain yang sah.
21. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap dan diterima setiap bulannya oleh Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.
22. Bonus atas prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan diluar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.
23. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan yang diberikan kepada pegawai non Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kemampuan keuangan.

24. Pensiun . . .

24. Pensiun yaitu imbalan berupa uang yang diberikan kepada Pensiun Pegawai Negeri Sipil sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa Pegawai Negeri Sipil selama bekerja di Pemerintah Daerah.
25. Jasa pelayanan adalah imbalan atas pelayanan yang diberikan oleh tenaga dokter spesialis konsultan, dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi spesialis, dokter gigi, keperawatan, tenaga administrasi, dan tenaga penunjang lainnya.
26. Pelayanan kesehatan adalah segala kegiatan dan jasa yang diberikan kepada pasien baik yang dipungut biaya atau yang tidak dipungut biaya meliputi kegiatan promotif, preventif dan kuratif.
27. Rawat Jalan adalah pelayanan terhadap orang yang datang ke Sarana Pelayanan Kesehatan untuk keperluan observasi, diagnosa, pengobatan, rehabilitasi medis dan pelayanan kesehatan lainnya tanpa tinggal di ruang rawat inap;
28. Rawat Inap adalah pelayanan terhadap orang yang datang ke Sarana Pelayanan Kesehatan dan menempati tempat tidur untuk keperluan observasi, diagnosa, pengobatan, rehabilitasi medis dan pelayanan kesehatan lainnya;
29. Pelayanan medico-legal adalah pelayanan kesehatan yang diberikan yang berkaitan dengan kepentingan hukum;
30. Pelayanan Eksekutif adalah pelayanan yang diberikan kepada pasien yang datang ke RSUD dengan membawa rujukan dari dokter atau dokter mitra yang sedang melakukan praktik di luar maupun di dalam RSUD Kardinah dan dirawat inap pada ruang perawatan kelas VVIP dan VIP dan akan dirawat oleh dokter yang bersangkutan.
31. Pelayanan reguler adalah pelayanan yang diberikan kepada pasien yang datang atas kemauan sendiri ataupun rujukan namun tidak meminta pelayanan eksekutif.
32. Indexing adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran score individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
33. Score adalah nilai individu yang merupakan perkalian dari index terhadap rating.
34. Rating adalah bobot dari index yang dinilai.

Pasal . . .

## Pasal 2

Maksud dan tujuan sistem Remunerasi :

- (1) Maksudnya adalah memberikan pedoman dan kepastian hukum terhadap pemberian remunerasi kepada pejabat pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, dan Pegawai di lingkungan RSUD Kardinah.
- (2) Tujuan untuk meningkatkan kinerja pelayanan, memenuhi rasa keadilan, meningkatkan kesejahteraan Pegawai RSUD Kardinah.

## Pasal 3

Remunerasi pada RSUD Kardinah dilaksanakan berdasarkan prinsip:

- (1) Proporsionalitas, yaitu pertimbangan kelas RSUD Kardinah dan tingkat pelayanan;
- (2) Kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis;
- (3) Kepatutan, yaitu dalam memberikan imbalan jasa yang akan diberikan kepada pegawai dengan mempertimbangkan dan melihat kemampuan RSUD Kardinah serta kompetensi pegawai; dan
- (4) Kewajaran dan kinerja, yaitu mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

## BAB II

### HAK DAN KEWAJIBAN

## Pasal 4

- (1) RSUD Kardinah berkewajiban menyediakan alokasi biaya untuk remunerasi pegawai RSUD Kardinah yang dianggarkan melalui anggaran rumah sakit / Rencana Bisnis Anggaran (RBA).
- (2) RSUD Kardinah berkewajiban menyediakan investasi untuk pengembangan pelayanan.
- (3) Setiap pegawai RSUD Kardinah berhak mendapat remunerasi.

(4) Setiap . . .



- (4) Setiap unsur yang menghasilkan jasa pelayanan wajib memberikan kontribusi ke dalam Jasa Pelayanan pada Pos Remunerasi.

### BAB III

#### SUMBER BIAYA DAN PENERIMA REMUNERASI

##### Bagian Kesatu

##### Sumber Biaya

##### Pasal 5

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen yang bersumber dari :

- a. Gaji pegawai RSUD Kardinah untuk pegawai RSUD Kardinah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil bersumber dari APBD.
- b. Gaji pegawai RSUD Kardinah untuk pegawai RSUD Kardinah yang berstatus non Pegawai Negeri Sipil bersumber dari biaya operasional BLUD.
- c. Tunjangan tetap bersumber dari APBD dan atau biaya operasional BLUD sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Insentif pegawai RSUD Kardinah bersumber pada komponen jasa pelayanan dan/atau keuntungan usaha lain dan/atau biaya operasional BLUD.
- e. Honorarium bersumber dari biaya operasional BLUD.

##### Bagian Kedua

##### Penerima Remunerasi

##### Pasal 6

- (1) Pejabat Pengelola BLUD, Dewan Pengawas, Anggota Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas dan Pegawai dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan.
- (2) Remunerasi bagi Ketua, Anggota dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk honorarium yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

(3) Remunerasi . . .

- (3) Remunerasi bagi pejabat pengelola BLUD dan Pegawai yang melaksanakan tugas manajemen atas medis dan non medis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Direktur RSUD Kardinah.

### Bagian Ketiga

#### Kelompok Penerima Remunerasi

##### Pasal 7

Kelompok penerima remunerasi dalam bentuk Jasa Pelayanan yaitu :

- a. Kelompok tenaga medis yang terdiri dari dokter spesialis konsultan, dokter spesialis, dokter gigi spesialis, dokter umum, dan dokter gigi;
- b. Kelompok keperawatan yang terdiri dari perawat Instalasi Gawat Darurat, ICCU, HCU, NICU, PICU, IBS, Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Rawat Inap, perawat anestesi, perawat gigi, hemodialisa, bidan fungsional dan tenaga keperawatan lainnya dari instalasi penghasil;
- c. Kelompok Penunjang terdiri dari Apoteker, Psikolog, asisten apoteker, analis laboratorium, radiografer, nutrisisionis, tenaga teknis Bank Darah Rumah Sakit, tenaga teknis Rehabilitasi Medik, tenaga teknis Cathlab dan tenaga penunjang lainnya dari Instalasi Penunjang penghasil;
- d. Kelompok administrasi yaitu seluruh tenaga administrasi pada jajaran struktural dan fungsional yang tidak memiliki jabatan;
- e. Kelompok pejabat struktural dan fungsional pada Instalasi non penghasil;
- f. Direksi dan manajemen RSUD Kardinah.

### BAB IV

#### KOMPONEN REMUNERASI

##### Bagian Kesatu

##### Gaji

Pasal . . .

#### Pasal 8

- (1) Seluruh pegawai RSUD Kardinah berhak menerima gaji sesuai peraturan perundang – undangan.
- (2) Pegawai BLUD dengan status Pegawai Negeri Sipil mendapat gaji sesuai dengan peraturan penggajian Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Pegawai non Pegawai Negeri Sipil mendapat gaji yang ditetapkan dengan surat keputusan Direktur RSUD Kardinah.

#### Bagian Kedua

##### Honorarium

#### Pasal 9

- (1) Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas menerima remunerasi dalam bentuk honorarium.
- (2) Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut:
  - a. honorarium Ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin BLUD;
  - b. honorarium Anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin BLUD;
  - c. honorarium Sekretaris Dewan Pengawas paling banyak 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin BLUD.

#### Bagian Ketiga

##### Tunjangan Tetap

#### Pasal 10

- (1) Pegawai RSUD Kardinah yang memegang jabatan struktural dan fungsional berhak mendapat tunjangan tetap sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) Tunjangan tetap dapat diberikan kepada tenaga kesehatan dan tenaga administrasi tertentu sesuai dengan kompetensi yang sangat dibutuhkan berupa Tunjangan Kelangkaan Profesi, Tunjangan Kelayakan dan Tunjangan lain yang diperlukan.

BAB V  
KOMPONEN DAN PROPORSI JASA PELAYANAN

Bagian Kesatu

Komponen

Pasal 11

- (1) Komponen jasa yang tercantum dalam tarif RSUD Kardinah terdiri dari Jasa Rumah Sakit dan Jasa Pelayanan.
- (2) Jasa Rumah Sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengganti biaya fasilitas, biaya operasional dan biaya tetap rumah sakit.
- (3) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas besaran prosentase jasa medis, jasa keperawatan/tenaga setara dan jasa tenaga administrasi.
- (4) Jasa medis, jasa keperawatan/ tenaga setara, dan jasa tenaga administrasif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang tercantum didalam tarif RSUD Kardinah, disebut sebagai insentif jasa pelayanan yang distribusinya diatur dalam sistem remunerasi.

Pasal 12

- (1) Pengaturan remunerasi pada Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi :
  - a. pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
  - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku (*competency index*);
  - c. resiko kerja (*risk index*);
  - d. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
  - e. jabatan yang disandang (*position index*); dan
  - f. hasil/capaian kinerja (*performance index*) khusus bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Pengalaman dan masa kerja (*basic index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu penilaian sesuai golongan kepangkatan dan masa kerja di RSUD Kardinah bagi Pegawai Negeri Sipil dan sesuai masa kerja di RSUD Kardinah bagi pegawai bukan Pegawai Negeri Sipil.

(3) Ketrampilan . . .

- (3) Ketrampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku (*competency index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu penilaian berdasarkan pendidikan.
- (4) Resiko kerja (*risk index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu penilaian untuk resiko yang diterima pegawai akibat pekerjaannya yang terbagi menjadi 4 (empat) grade.
- (5) Tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu penilaian untuk tenaga atau pegawai yang bekerja pada daerah emergency yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu.
- (6) Jabatan yang disandang (*position index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu penilaian beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan.
- (7) Hasil/capaian kinerja (*performance index*) khusus bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu nilai tambah untuk mengukur hasil / pencapaian kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil yang dikaitkan dengan sistem akuntabilitas (sistem manajemen kinerja).
- (8) Kriteria dan pelaksanaan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Bagian Kedua

#### Proporsi Besaran Jasa dalam

#### Tarif RSUD Kardinah

#### Pasal 13

- (1) Proporsi distribusi dalam tarif RSUD Kardinah adalah 60% (enam puluh persen) untuk Jasa Rumah Sakit dan 40% (empat puluh persen) untuk Jasa Pelayanan.
- (2) Besaran komponen biaya pegawai paling besar 44% (empat puluh empat persen) dan biaya operasional dan investasi paling kecil sebesar 56% (lima puluh enam persen).

(3) Proporsi . . .

- (3) Proporsi distribusi Jasa Pelayanan sebesar 40% dijadikan 100% dengan pola pembagian paling besar 60% (enam puluh persen) sebagai jasa langsung dan paling besar 40% (empat puluh persen) jasa tidak langsung.
- (4) Besaran Jasa Pelayanan yang bersumber dari pelayanan kesehatan untuk pasien umum, pasien penjamin selain Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) dan pelayanan pendidikan dan pelatihan paling besar 35% (tiga puluh lima persen) atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Besaran Jasa Pelayanan yang bersumber dari pelayanan kesehatan untuk pasien peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) paling besar 44% (empat puluh empat persen) dari total klaim, dengan peruntukan pola pembagian paling besar 40% (empat puluh persen) untuk jasa langsung dan tidak langsung dan pola pembagian paling besar 4% (empat persen) sebagai jasa tidak langsung untuk hasil/capaian kinerja (*performance index*) khusus bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (6) Besaran Jasa Pelayanan yang bersumber dari pendapatan lain-lain yang sah paling besar 5% (lima persen) dari total pendapatan lain-lain yang sah, untuk jasa tidak langsung yang pemanfaatanya sebagai apresiasi terhadap pegawai berprestasi yang besaran dan penerimanya ditetapkan oleh Direktur RSUD Kardinah.
- (7) Perhitungan dan penetapan Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) ditetapkan lebih lanjut oleh Direktur RSUD Kardinah secara adil, jujur, profesional dan obyektif.

### Bagian Ketiga

### Jasa Pelayanan

### Pasal 14

- (1) Jasa Pelayanan dalam remunerasi terdiri dari jasa langsung dan jasa tidak langsung.

(2) Jasa . . .

- (2) Jasa Pelayanan diberikan kepada Pegawai RSUD Kardinah sesuai dengan proporsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3).
- (3) Jasa Pelayanan diberikan kepada Pegawai RSUD Kardinah berdasarkan penghitungan indikator penilaian yang bersumber dari pos remunerasi.
- (4) Jasa langsung dan jasa tidak langsung diberikan kepada Pegawai RSUD Kardinah pada bulan berikutnya.
- (5) Verifikasi data untuk memperhitungkan besaran pemberian jasa pelayanan dilaksanakan oleh Tim Remunerasi RSUD Kardinah yang dibentuk dengan keputusan Direktur RSUD Kardinah.

#### Bagian Keempat

#### Distribusi Jasa Pelayanan Eksekutif

#### Pasal 15

- (1) Jasa Pelayanan Eksekutif merupakan jasa yang timbul akibat dari Pelayanan Eksekutif.
- (2) Pelayanan Eksekutif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibedakan dari pelayanan terhadap pasien reguler atas dasar pasien yang dilayani adalah pasien yang dibawa oleh masing-masing dokter atau pasien yang berobat ke poliklinik eksekutif baik pagi maupun sore, pasien yang dengan sengaja datang ke RSUD Kardinah dan meminta pelayanan melalui jalur pelayanan eksekutif, dan pasien yang berobat ke poliklinik eksekutif.
- (3) Proporsi distribusi pelayanan poliklinik eksekutif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam tarif RSUD Kardinah sebesar 10% (sepuluh persen) untuk Jasa Rumah Sakit, 10% (sepuluh persen) untuk jasa pelayanan langsung bagi pengelola poliklinik eksekutif non dokter dan 80% (delapan puluh persen) untuk jasa pelayanan langsung individu dokter.

(4) Proporsi . . .

- (4) Proporsi distribusi pelayanan rawat inap eksekutif dalam tarif RSUD Kardinah sebesar 10% (sepuluh persen) untuk Jasa Rumah Sakit, 10% (sepuluh persen) untuk jasa pelayanan langsung bagi pengelola rawat inap eksekutif non dokter dan untuk jasa pelayanan individu dokter sebesar 80% (delapan puluh persen) dari proporsi jasa konsultasi, visite serta tindakan medis.
- (5) Tata cara pembagian dan mekanisme pemberian jasa pelayanan eksekutif dalam sistem remunerasi ditetapkan lebih lanjut oleh Direktur RSUD Kardinah.

## BAB VI

### PENILAIAN KINERJA

#### Pasal 16

Penilaian kinerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan penerapannya ditetapkan oleh Direktur RSUD Kardinah.

## BAB VII

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 17

Pembagian Jasa Pelayanan sebelum berlakunya Peraturan Wali Kota ini atas klaim Jasa Pelayanan yang bersumber dari pelayanan kesehatan pasien peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan), dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Wali Kota Tegal Nomor : 900/087/2017 tanggal 5 Juni 2017 tentang Jasa Pelayanan pada Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Kota Tegal.

## BAB VIII

### KETENTUAN LAIN LAIN

#### Pasal 18

- (1) Bonus adalah penghargaan dari rumah sakit atau pemilik rumah sakit atas dasar prestasi kinerja pegawai dalam bentuk jasa insentif yang besarnya ditetapkan oleh Direktur RSUD Kardinah.

(2) Insentif . . .



- (2) Insentif dapat diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja sangat baik, yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dengan keputusan Direktur RSUD Kardinah.
- (3) Jasa insentif atas tambahan kinerja dapat diberikan kepada SPI, Komite Medik, Komite Keperawatan, Sub Komite Medik, Komite-komite lainnya, Tim Kordik, Kepala Instalasi, Case Manager, Kepala Ruangan, Supervisor, Tenaga ahli / Sub Spesialis, tenaga / tim lain, dan atau pegawai BLUD yang ditetapkan dengan keputusan Direktur RSUD Kardinah.

## BAB IX

### SANKSI

#### Pasal 19

- (1) Pegawai RSUD Kardinah yang dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, mendapatkan pemotongan remunerasi sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Prosedur pemotongan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Direktur RSUD Kardinah.

## BAB X

### PENUTUP

#### Pasal 20

- (1) Remunerasi merupakan acuan sah secara hukum yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Wali Kota selaku pemilik RSUD Kardinah.
- (2) Ketentuan lain-lain yang belum cukup diatur dalam Sistem Remunerasi ini akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur sebagai Pimpinan BLUD RSUD Kardinah.

Pasal . . .

Pasal 21

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan dalam Berita Daerah Kota Tegal.

Ditetapkan di Tegal  
pada tanggal 7 Januari 2019  
WALI KOTA TEGAL,

ttd

MOHAMAD NURSHOLEH

Diundangkan di Tegal  
pada tanggal 7 Januari 2019

Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA TEGAL,

ttd

PRAPTOMO WR

BERITA DAERAH KOTA TEGAL TAHUN 2019 NOMOR 9

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ttd

BUDI HARTONO, S.H., M.H.

Pembina Tingkat I

NIP 19680216 198903 1 004

LAMPIRAN I

PERATURAN WALI KOTA TEGAL

NOMOR 9 TAHUN 2019

TENTANG REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KARDINAH KOTA TEGAL

INDIKATOR PENILAIAN REMUNERASI PADA RSUD KARDINAH

Indikator Penilaian Remunerasi Pada RSUD Kardinah digunakan untuk rnenentukan besaran score individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya. Indikator tersebut terdiri dari :

1. Pengalaman dan masa kerja atau *basic index* sebagai insentif dasar bagi seluruh pegawai RSUD Kardinah.
  - a. *Basic index* Pegawai Negeri Sipil diadopsi sesuai golongan kepangkatan dan masa kerja di RSUD Kardinah dengan penghitungan masa kerja 1 (satu) tahun dengan point 0,5. Sedangkan untuk golongan kepangkatan sebagai berikut :

Golongan : IA - ID = 1 - 4 poin  
                  IIA - IID = 5 - 8 poin  
                  IIIA - IID = 11 - 14 poin  
                  IVA - IVE = 20 - 24 poin
  - b. *Basic index* Non Pegawai Negeri Sipil / Kontrak diadopsi sesuai masa kerja di RSUD Kardinah dengan penghitungan masa kerja 1 (satu) tahun dengan poin 1.

Seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

BASIC INDEX

NO	GOLONGAN	POIN	MASA KERJA PNS/DOKTER	POIN	MASA KERJA KONTRAK	POIN
1	1A	1	0	0	0	1
2	1B	2	1	0,5	1	2
3	1C	3	2	1	2	3
4	1D	4	3	1,5	3	4
5	2A	5	4	2	4	5
6	2B	6	5	2,5	5	6
7	2C	7	6	3	6	7
8	2D	8	7	3,5	7	8
9	3A	11	8	4	8	9
10	3B	12	9	4,5	9	10
11	3C	13	10	5	10	11

NO	GOLONGAN	POIN	MASA KERJA PNS/DOKTER	POIN	MASA KERJA KONTRAK	POIN
12	3D	14	11	5,5	11	12
13	4A	20	12	6	12	13
14	4B	21	13	6,5	13	14
15	4C	22	14	7	14	15
16	4D	23	15	7,5	15	16
17	4E	24	16	8	16	17
18			17	8,5	17	18
19			18	9	18	19
20			19	9,5	19	20
21			20	10	20	21

2. Ketrampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku atau *competency index* = 3 x poin adalah untuk memberikan penghargaan nilai berdasarkan pendidikan dengan ketentuan sebagai berikut:

PENDIDIKAN	POIN
SD	1
SMP	2
SMA/SMU	3
D1 / AA	4
D3	5
D4 / S1	6
DOKTER/DOKTER GIGI/APOTEKER/ S.KEP / NERS/PSIKOLOG	7
S2	8
DOKTER SPESIALIS	9
S3 / Sub Spesialis Konsultan	10

Catatan : Tingkat pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja pegawai tidak diakui dalam sistem remunerasi.

3. Resiko kerja atau *risk index* adalah nilai untuk resiko yang diterima pegawai akibat pekerjaannya. Nilai resiko terbagi menjadi 4 grade yaitu:
- a. Resiko grade I dengan nilai index 1 rating 2 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat fisik walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP) yaitu pegawai yang berada di administrasi perkantoran, Satpam;

- b. Resiko grade II dengan nilai index 2 rating 2 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kimiawi apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP) yaitu pegawai yang berada di instalasi rawat jalan/poliklinik, instalasi farmasi, instalasi gizi, IPSRS, rehabilitasi medik, PDE, sopir, keuangan, ODC, Haemodialisa, elektromedik/PPM, Tim mutu dan PPI;
- c. Resiko grade III dengan nilai index 3 rating 2 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kontaminasi/radiasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP) yaitu pegawai yang berada di instalasi rawat inap/gabung, CSSD;
- d. Resiko grade IV dengan nilai index 4 rating 2 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat infeksius dan radiasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap yaitu pegawai yang berada di IBS, IGD, ICU/ICCU/NICU/PICU, HCU, perynatologi, VK/Ponex IGD, poli paru/TBMDR, laboratorium, radiologi, laundry, pemulasaraan jenazah/unit forensik, IPLRS.

Khusus *risk index* bagi Dokter Umum sebesar 12 poin, Dokter Spesialis non bedah sebesar 18 poin dan Dokter Operator sebesar 22 poin.

- 4. Tingkat kegawatdaruratan atau *emergency index* = 3 x poin adalah nilai untuk tenaga atau pegawai yang bekerja pada daerah emergency yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu.

NO	TINGKAT EMERGENCY	POIN
	OBJEK PELAYANAN LANGSUNG	
1	Tingkat Emergency Rendah / Grade I Untuk POS dan Administrasi : <ul style="list-style-type: none"><li>• Gizi</li><li>• Farmasi</li><li>• ODC</li><li>• Haemodialisa</li></ul>	1

NO	TINGKAT EMERGENCY	POIN
	OBJEK PELAYANAN LANGSUNG	
2	<p>Tingkat Emergency Sedang/Grade II</p> <p>Untuk POS dan Administrasi :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rawat Inap</li><li>• Rawat Gabung</li><li>• Radiologi</li><li>• Laboratorium</li><li>• IBS</li><li>• ICU,ICCU, NICU, PICU</li><li>• IGD</li><li>• Perinatologi</li><li>• VK</li><li>• PONEX</li><li>• Poliklinik</li></ul> <p>Untuk Fungsional :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Farmasi</li><li>• Poliklinik</li><li>• Haemodialisa</li><li>• One Day Care / ODC</li><li>• Gizi</li><li>• Laundry</li></ul>	2
3	<p>Tingkat Emergency Tinggi / Grade III</p> <p>Untuk Fungsional :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rawat Inap / Gabung</li><li>• Cathlab</li><li>• Laboratorium</li><li>• Radiologi</li></ul>	3
4	<p>Tingkat Emergensi Sangat Tinggi / Grade IV</p> <p>Untuk Fungsional :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ICU, ICCU, NICU, PICU,HCU</li><li>• IGD</li><li>• IBS</li><li>• Perinatologi/HCU</li><li>• VK</li><li>• Ponex IGD</li><li>• IPJ / Forensix</li><li>• Poli Paru</li></ul>	6

Khusus emergency index bagi untuk Dokter umum sebesar 18 poin, Dokter spesialis non bedah sebesar 21 poin, Dokter bedah 22 poin.

NO	TINGKAT EMERGENCY	POIN
	OBJEK PELAYANAN TIDAK LANGSUNG	
1	<p>Tingkat Emergency Rendah/Grade I</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tata Usaha</li><li>• Diklat</li><li>• Administrasi Perkantoran</li></ul>	1
2	<p>Tingkat Emergency Sedang/Grade II</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Urusan Kepegawaian</li><li>• Rehab Medik ( Poli, Filling )</li><li>• RM Fungsional, PDE</li><li>• Laundry</li><li>• Satpam</li><li>• IPLRS (administrasi)</li><li>• IPSRS (administrasi)</li><li>• Rumah Tangga</li><li>• CSSD</li></ul>	2
3	<p>Tingkat Emergency Tinggi / Grade III</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Programmer</li><li>• Keuangan</li><li>• BPJS</li><li>• Humas</li><li>• PPM</li><li>• Sopir</li><li>• IPLRS, IPSRS</li><li>• PPM</li><li>• ULP</li><li>• PPI dan Mutu</li><li>• Sekretaris Direktur</li></ul>	3

5. Jabatan yang disandang atau *position index* = 4 x point adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan. Dengan ketentuan kelompok jabatan sebagai berikut :

No	Kelompok Jabatan	Index
1	Staf dan Fungsional yang tidak memiliki jabatan	1
2	Ka. Rawat Inap, Bendahara, Pengurus Barang, P2HP	2
3	Apoteker, Psikologi, PPI dan Mutu, Fungsional Dokter Umum, Staf Sekretaris Direktur.	3
4	Ka. Ruang / Ka. Unit, Fungsional Spesialis	4
5	Case Manager	5
6	Kepala Instalasi, Kepala SMF	22 poin

6. Hasil / capaian kinerja atau *performance index* adalah nilai tambah untuk mengukur hasil / pencapaian kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja dikaitkan dengan sistem akuntabilitas (sistem manajemen kinerja), *Performance index* diberikan hanya kepada Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan golongan pegawai yang bersangkutan mulai dari golongan I s/d IV. Besaran *performance indeks* yaitu dari jumlah per golongan dibanding dengan jumlah total Pegawai Negeri Sipil dikalikan hasil besaran *performance index* yaitu (4% dari total klaim BPJS Kesehatan bulan yang diajukan).

Setelah dilakukan indexing sebagaimana di atas, dilakukan Rating sebagai berikut :

- Basic Index = Rate 1
- Competency Index = Rate 3
- Risk Index = Rate 2
- Emergency Index = Rate 3
- Position Insex = Rate 4
- Performance Index = Rate rata-rata pergolongan



FORMAT INDEXING

No.	Objek	Index	Rating	Score
1.	<p><i>Basic Index</i></p> <p>Basic Index PNS / Dokter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Masa Kerja : 1 Tahun masa kerja di RSUD Kardinah</li> <li>- Golongan Kepangkatan : <ul style="list-style-type: none"> <li>I A s/d I D</li> <li>II A s/d II D</li> <li>III A s/d III D</li> <li>IV A s/d IV E</li> </ul> </li> <li>- Masa Kerja Kontrak : 1 Tahun masa kerja di RSUD Kardinah</li> </ul>	<p>0,5</p> <p>1 s/d 4</p> <p>5 s/d 8</p> <p>11 s/d 14</p> <p>20 s/d 24</p> <p>1</p>	1	
2	<p><i>Kualifikasi/ Capacity Index</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. SD</li> <li>b. SMP</li> <li>c. SMA/SMU</li> <li>d. D1 / AA</li> <li>e. D3</li> <li>f. S1/D4</li> <li>g. Dokter Umum/ Dokter Gigi/ Apoteker/NERS / Psikolog</li> <li>h. S2</li> <li>i. Dokter Spesialis</li> <li>j. S3 /Sub.Spesialis Konsultan</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	3	
3	<p><i>Risk Index</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Grade I</li> <li>b. Grade II</li> <li>c. Grade III</li> <li>d. Grade IV</li> <li>e. Dokter Umum (12 point)</li> <li>f. Dokter Spesialis non bedah (18 point)</li> <li>g. Dokter Operator (22 point)</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	2	
4	<p><i>Emergency Index</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Grade I</li> <li>b. Grade II</li> <li>c. Grade III</li> <li>d. Grade IV</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	3	

No.	Objek	Index	Rating	Score
	e. Dokter Umum (18 point) f. Dokter Spesialis non bedah (21 point) g. Dokter Bedah (22 point)			
5	<i>Position Index</i> a. Staf dan Fungsional yang tidak memiliki jabatan b. KepalaRawat Inap, Bendahara, Penyimpan barang c. Apoteker,Psikolog, PPI dan Mutu, Fungsional Dokter Umum, Staf Sekretaris Direktur d. Kepala Ruang/Kepala Unit, Fungsional Spesialis e. Case Manager f. Ka. Instalasi, Ka. SMF (22 poin)	1  2  3  4  5	4	
6	<i>Performance Index</i>  - PNS Golongan I s/d IV	Rata-rata		
TOTAL SCORE INDIVIDU				

WALI KOTA TEGAL,

ttd

MOHAMAD NURSHOLEH

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

BUDI HARTONO, S.H., M.H.

Pembina Tingkat I

NIP 19680216 198903 1 004

LAMPIRAN II

PERATURAN WALI KOTA TEGAL

NOMOR 9 TAHUN 2019

TENTANG REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KARDINAH KOTA TEGAL

PEDOMAN PENGHITUNGAN GAJI PEMIMPIN BLUD RSUD KARDINAH

Tata Cara Perhitungan Gaji Pemimpin BLUD RSUD Kardinah dihitung dengan rumus :

$$\text{Gaji} = \text{GD} + \text{Nba} + \text{Nbi}$$

Keterangan :

- GD

=

Gaji dasar

=

Maksimal 2 x Gaji PNS Tertinggi
- Nba

=

Nilai Bobot Asset

=

40% (Fpa x GD)
- Nbi

=

Nilai Bobot Pendapatan

=

60% (Fpi x GD)
- Fpa

=

Faktor penyesuaian aset

=

Skala Fpa dari total aset
- Fpi

=

Faktor penyesuaian *income* (pendapatan)

=

Skala Fpi dari Total Pendapatan

B. Tabel Skala Besaran Fpa dan Fpi

TOTAL ASSET (MILLIAR RUPIAH)	Fpa	TOTAL PENDAPATAN (MILLIAR RUPIAH)	Fpi
s.d 50	0,10	s.d 5	0,10
> 50 - 100	0,20	>5 - 10	0,20
> 100 - 200	0,30	> 10 - 20	0,30
> 200 - 400	0,40	> 20 - 40	0,40
> 400 - 800	0,50	> 40 - 80	0,50
> 800 - 1.600	0,60	> 80 - 160	0,60
> 1.600 - 2.400	0,70	> 150 - 240	0,70
> 2.400 - 3.200	0,80	> 240 - 320	0,80
> 3.200 - 4.000	0,90	> 320 - 400	0,90
> 4.000	1,00	> 400 - 1.000	1,00
		>1.000	1,50

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

BUDI HARTONO, S.H., M.H.

Pembina Tingkat I

NIP 19680216 198903 1 004

WALI KOTA TEGAL,

ttd

MOHAMAD NURSHOLEH

LAMPIRAN III

PERATURAN WALI KOTA TEGAL

NOMOR 9 TAHUN 2019

TENTANG REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KARDINAH KOTA TEGAL

PEDOMAN PENGHITUNGAN BESARAN PROPORSI PEMBAGIAN JASA  
PELAYANAN TIDAK LANGSUNG RSUD KARDINAH KOTA TEGAL

Pembagian Jasa Pelayanan Tidak Langsung sebesar 40% dijadikan 100% sbb :

1. DIREKSI sebesar 7,30% terdiri dari :

- |                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| a. Direktur                         | = 4,5000% |
| b. Wakil Direktur Pelayanan         | = 1,3990% |
| c. Wakil Direktur Umum dan Keuangan | = 1,3990% |

2. MANAJEMEN sebesar 12,25% terdiri dari :

- |   |           |
|---|-----------|
| a. Kepala Bidang Pelayanan                                  | = 1,0280% |
| b. Kepala Bidang Keperawatan                                | = 1,0280% |
| c. Kepala Bidang Keuangan                                   | = 1,0280% |
| d. Kepala Bidang Umum                                       | = 1,0280% |
| e. Kepala Seksi Pelayanan dan Pendayagunaan Sarana Medik    | = 0,8140% |
| f. Kepala Seksi Rekam Medik dan Pengelolaan Data Elektronik | = 0,8140% |
| g. Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan                       | = 0,8140% |
| h. Kepala Seksi Etika dan Mutu Keperawatan                  | = 0,8140% |
| i. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pemasaran              | = 0,8140% |
| j. Kepala Sub Bagian Pendapatan, Belanja dan Pembiayaan     | = 0,8140% |
| k. Kepala Sub Bagian Akuntansi                              | = 0,8140% |
| l. Kepala Sub Bagian Tata Usaha                             | = 0,8140% |
| m. Kepala Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga          | = 0,8140% |
| n. Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Hukum dan Humas           | = 0,8140% |

3. KARYAWAN sebesar 80,45% terdiri dari :

- |  |          |
|--|----------|
| a. Staf Fungsional Dokter                        | = 11,00% |
| b. Staf Fungsional Bukan Dokter dan Administrasi | = 62,10% |
| c. Komite Rumah Sakit                            | = 0,50%  |
| d. Unit Pengelola Administrasi Keuangan          | = 0,50%  |
| e. Unit Pengelola Administrasi BPJS Kesehatan    | = 1,50%  |
| f. Tim Remunerasi                                | = 1,15%  |

g. Tim Pengelola Data Elektronik	=	0,20%
h. Peningkatan Mutu	=	3,50%

4. PERFORMANCE INDEX sebesar 4% untuk :

a. Pegawai Negeri Sipil RSUD Kardinah

WALI KOTA TEGAL,

ttd

MOHAMAD NURSHOLEH

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

BUDI HARTONO, S.H., M.H.

Pembina Tingkat I

NIP 19680216 198903 1 004