



BUPATI CIANJUR
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI CIANJUR

NOMOR 66 TAHUN 2020

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN PENGAWAS
DAN PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SAYANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIANJUR,

- Menimbang :
- a. bahwa Pedoman Pemberian Remunerasi di Lingkungan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Cianjur, yang diatur berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2010 sudah tidak sesuai lagi dinamika perkembangan peraturan perundang-undangan yang mengatur Badan Layanan Umum Daerah;
 - b. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 39 ayat (1) Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Kabupaten Cianjur, pejabat pengelola dan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sayang diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sayang;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
 3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);

4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
5. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatus Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
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 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);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
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 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2016 Nomor 8);
13. Peraturan Bupati Cianjur Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Unit Organisasi di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Kabupaten Cianjur (Berita Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2016 Nomor 21);
14. Peraturan Bupati Cianjur Nomor 60 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Kabupaten Cianjur (Berita Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2020 Nomor 60);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN PENGAWAS DAN PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SAYANG.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Cianjur.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten, yang selanjutnya disebut Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Cianjur.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Cianjur.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD merupakan organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah.
6. Rumah Sakit Umum Daerah Sayang selanjutnya disebut RSUD Sayang adalah Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Kabupaten Cianjur.
7. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
8. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah yang selanjutnya disingkat PPKD adalah Kepala Perangkat Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan daerah dan bertindak sebagai bendahara umum daerah.
9. Direksi adalah pejabat pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Sayang yang terdiri dari direktur dan wakil direktur.
10. Direktur RSUD Sayang adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Kabupaten Cianjur.
11. Wakil Direktur yang selanjutnya disebut Wadir pada Rumah Sakit Umum Daerah Sayang yang terdiri dari Wadir Administrasi Umum dan Keuangan serta Wadir Pelayanan.
12. Dewan Pengawas Rumah Sakit Umum Daerah Sayang yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah Sayang.
13. Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sayang adalah pegawai yang bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang yang terdiri atas pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Tetap non ASN, Pegawai Kontrak, Pegawai Harian Lepas, dan Pegawai Kerja Waktu Tertentu.

14. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
15. Pegawai Tetap Non ASN adalah seseorang yang memenuhi persyaratan administrasi dan dinyatakan lulus seleksi serta telah menjalani masa percobaan.
16. Pegawai Kontrak adalah seseorang yang telah memenuhi persyaratan administrasi dan dinyatakan lulus seleksi serta terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
17. Pegawai Harian Lepas adalah seseorang yang telah memenuhi persyaratan administrasi dan dinyatakan lulus seleksi untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan dan upah didasarkan pada kehadiran yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang.
18. Pegawai Kerja Waktu Tertentu adalah seseorang yang telah memenuhi persyaratan administrasi dan dinyatakan lulus seleksi untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
19. Dokter Purna Waktu adalah staf medis yang memberikan pelayanan medis sesuai dengan kewenangannya secara purna waktu di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang, pada hari dan jam kerja sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan.
20. Dokter Paruh Waktu adalah adalah staf medis yang memberikan pelayanan medis sesuai dengan kewenangannya secara paruh waktu di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang, pada waktu tertentu yang disepakati bersama oleh yang bersangkutan dengan Direktur.
21. Dokter Tamu adalah dokter yang karena keahliannya atau reputasinya diundang oleh rumah sakit untuk melakukan tindakan yang tidak atau belum dapat dilakukan oleh staf medis yang ada di rumah sakit atau untuk melaksanakan alih ilmu pengetahuan dan teknologi.
22. Dokter Konsultan adalah dokter yang karena keahliannya direkrut oleh rumah sakit untuk memberikan konsultasi (tidak bersifat memikat) kepada staf medis rumah sakit yang memerlukan dan oleh karenanya tidak secara langsung menangani pasien.
23. Residen adalah dokter peserta program pendidikan spesialis I dan spesialis II.
24. Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Sayang, yang selanjutnya disingkat PPK-BLUD Rumah Sakit Umum Daerah Sayang adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.

25. Pejabat pengelola BLUD Rumah Sakit Umum Daerah Sayang adalah pimpinan BLUD RSUD Sayang yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD Rumah Sakit Umum Daerah Sayang yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD RSUD Sayang yang bersangkutan.
26. Pelayanan kesehatan adalah pelayanan kesehatan perorangan paripurna di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.
27. Jasa pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medik, dan/atau pelayanan lainnya.
28. Jasa Medis/Dokter adalah pendapatan individu yang dihasilkan akibat pelayanan tenaga medis dan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit dan bersifat individu, meliputi dokter umum dan spesialis, dokter subspecialis, konsulen, dokter gigi, dokter gigi spesialis, dokter tamu.
29. Jasa Keperawatan dan Jasa Tenaga Administratif adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat pelayanan keperawatan dan administrasi secara kelompok merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit.
30. Jasa Penunjang Medis adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat pelayanan penunjang medis yang merupakan bagian dari jasa pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Sayang yang tercantum dalam komponen tarif Rumah Sakit Umum Daerah Sayang antara lain Instalasi Radiologi, Instalasi laboratorium, Instalasi Rehabilitasi Medik, Instalasi Farmasi, Instalasi gizi, Instalasi Kedokteran Forensik dan Medikolegal, Instalasi Rekam Medis, Instalasi Sterilisasi Sentral, Instalasi Laundry dan Alat Tenun, Instalasi Bank Darah, Instalasi Patologi Anatomi dll.
31. Jasa Kebersamaan adalah total jasa yang diperuntukan bagi seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sayang sesuai dengan perhitungan indeks masing-masing.
32. Jasa Manajemen adalah jasa yang diperuntukan khusus bagi pegawai structural, pegawai fungsional yang memangku jabatan pimpinan unit/instalasi/ruangan dan pegawai yang statusnya bukan sebagai perawat dan bukan medis.
33. Jasa Direksi adalah jasa yang diperuntukan khusus bagi direksi yang terdiri dari direktur, wakil direktur administrasi umum dan keuangan, wakil direktur pelayanan.
34. Jasa pelaksana teknis adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat dari pelayanan tenaga pelaksana teknis non dokter dan non keperawatan yang merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit dan tercantum dalam komponen tarif rumah sakit seperti supir ambulans, pelaksana kamar jenazah.
35. Efisiensi adalah selisih harga antara tarif berdasarkan peraturan daerah dengan tarif paket.

36. Tarif Layanan Rumah Sakit Umum Daerah Sayang adalah imbalan atas barang dan/atau jasa yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Sayang termasuk imbal hasil yang wajar dari investasi dana, dapat bertujuan untuk menutup seluruh atau sebagian dari biaya per unit layanan.
37. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
38. Sistem remunerasi rumah sakit adalah sistem imbal jasa yang dikelola dengan sistem keuangan dengan peraturan rumah sakit untuk pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sayang selain Dewan Pengawas dan Direksi.
39. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
40. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji dalam bentuk pemberian jasa pelayanan kesehatan.
41. Honorarium adalah upah yang dananya bersumber dari biaya operasional rumah sakit yang diberikan atas pekerjaan tertentu.
42. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
43. Bonus atas Prestasi merupakan penghargaan/apresiasi atas pencapaian prestasi kerja dalam rangka meningkatkan motivasi dan etos kerja.
44. Pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan;
45. Pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
46. Indeksing adalah variabel yang ditetapkan untuk menghitung besaran jasa pelayanan.
47. Indeks Dasar (*Basic Index*) adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan pengalaman kerja dan masa kerja dalam satuan tahunan atau ukuran lain yang dipersamakan.
48. Indeks Kemampuan (*Competency Index*) adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan/atau pelatihan terakhir sebagai representasi kemampuan, penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan.
49. Indeks Risiko Kerja (*Risk Index*) adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan penilaian risiko kerja yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dalam menjalankan tugasnya.
50. Indeks Kegawatan (*Emergency Index*) adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan tugas kesehariannya yang membutuhkan tingkat kecepatan, ketepatan, dan penyegaran pelayanan dalam rangka penyelamatan jiwa (*life saving*) atau kegawat-daruratan lainnya.
51. Indeks Jabatan (*Position Index*) adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan jenjang jabatan yang disandangnya dalam organisasi RSUD Sayang.
52. Indeks Kinerja (*Performance Index*) adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan kinerja yang dihasilkan melalui penilaian kinerja (*Performance Index*) yang telah ditetapkan berdasarkan kesepakatan kinerja pegawai.

53. Bobot (rating) adalah pemberian bobot nilai pada setiap indeks berdasarkan kriteria bahwa indeks tersebut ratingnya lebih tinggi satu dari yang lain.
54. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan Rumah Sakit Umum Daerah Sayang yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.
55. Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.
56. Rekening Belanja Remunerasi adalah pos penerima distribusi jasa pelayanan sebagai sumber dana insentif pegawai pada sistem remunerasi.
57. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud diaturnya Remunerasi ini adalah sebagai dasar bagi BLUD RSUD Sayang dalam mengatur pemberian remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai.

Pasal 3

Tujuan pemberian Remunerasi adalah meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan.

BAB III

PRINSIP, JENIS, SUMBER PEMBUIAYAAN DAN PENETAPAN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Prinsip dan Jenis Remunerasi

Pasal 4

- (1) Pemberian Remunerasi berorientasi pada prinsip:
 - a. ketaatanan pada peraturan perundang-undangan;
 - b. efektif dan efisien;
 - c. transparan;
 - d. obyektif dengan memperhatikan indicator-indikator yang terukur; dan
 - e. bertanggungjawab dengan memperhatikan azas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat.
- (2) Jenis Remunerasi dapat berupa:

- c. honorarium;
- d. insentif;
- e. bonus atas prestasi;
- f. pesangon dan/atau pensiun; dan
- g. tunjangan lainnya.

Bagian Kedua

Sumber Pembiayaan

Pasal 5

- (1) Pembiayaan Remunerasi bersumber:
 - a. Pemerintah Daerah; dan
 - b. Pendapatan RSUD Sayang.
- (2) Pembiayaan dari Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, bersumber dari APBD atau sumber lain sesuai peraturan perundang-undangan.
- (3) Pendapatan BLUD RSUD Sayang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bersumber dari pendapatan jasa layanan, hibah, hasil kerjasama dengan pihak lain dan lain-lain pendapatan BLUD yang sah diantaranya jasa giro.

Bagian Ketiga

Dasar Penetapan Remunerasi

Pasal 6

- (1) Remunerasi gaji bagi pimpinan BLUD RSUD ditetapkan berdasarkan:
 - a. proporsionalitas berdasarkan jumlah pendapatan, asset yang dikelola BLUD-RSUD, dan tingkat kesehatan RSUD Sayang;
 - b. kesetaraan atau perimbangan dengan industri pelayanan sejenis;
 - c. keputusan berdasarkan kemampuan pendapatan BLUD RSUD; dan
 - d. kinerja operasional BLUD RSUD berdasarkan hasil evaluasi kinerja RSUD Sayang dan atau hasil penilaian prestasi kerja sesuai peraturan perundang-undangan, dengan mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat.
- (2) Perhitungan gaji pimpinan BLUD RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Remunerasi gaji pejabat pengelola keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling tinggi sebesar 90% (Sembilan puluh persen) dari remunerasi gaji pimpinan.

Pasal 7

Remunerasi insentif pejabat pengelola dan pegawai ditetapkan berdasarkan indikator penilaian:

- a. pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
- b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku (*competensi index*);
- c. risiko kerja (*risk index*);

- d. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
- e. jabatan yang disandang (*position index*);
- f. hasil/capaian kinerja (*performance index*).

BAB IV

PENERIMA DAN PERHITUNGAN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Penerima Remunerasi

Pasal 8

Penerima Remunerasi, meliputi:

- a. pejabat pengelola BLUD RSUD yang terdiri dari pemimpin BLUD RSUD, pejabat keuangan dan pejabat teknis;
- b. dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas; dan
- c. pegawai BLUD RSUD.

Pasal 9

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD Sayang diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme;
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus, pesangon dan pensiun.
- (3) Pejabat Pengelola menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi kerja;
 - c. pesangon bagi pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja profesional lainnya atau pensiun bagi PNS.
- (4) Pegawai penerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi kerja;
 - c. pesangon bagi pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja profesional lainnya atau pensiun bagi PNS.

Pasal 10

Pemanfaatan dan pembagian Remunerasi dilaksanakan berdasarkan atas:

- a. legalitas, bahwa Remunerasi menjadi hak Pegawai setelah diatur oleh Bupati;
- b. keadilan, bahwa setiap Pegawai memiliki hak yang sama atas kinerja yang telah dihasilkan berdasarkan beban kerja, tanggungjawab, resiko kerja, prestasi kerja dan profesionalisme;

- c. kebersamaan, bahwa pelayanan kesehatan yang bermutu dihasilkan dari kerjasama tim kerja, keberhasilan tim kerja membutuhkan kebersamaan dalam pembagian Remunerasi pun didasarkan pendekatan kepentingan kebersamaan;
- d. transparansi, bahwa pembagian Remunerasi dengan sistem terbuka untuk semua pemangku kepentingan;
- e. kepatutan, bahwa Remunerasi yang diterima dalam bentuk gaji, insentif atau honorarium merupakan hak pegawai yang patut diterima setelah melaksanakan kewajibannya sesuai beban kerja, tanggungjawab dan resiko kerja yang telah ditunaikan; dan
- f. kewajaran, bahwa besaran gaji, insentif atau honorarium yang diterima adalah dalam batas yang wajar pada pegawai sejenis sesuai prestasi kerja, kompetensi, resiko, tanggungjawab dan posisi jabatan yang diembannya.

Pasal 11

Tujuan pemanfaatan dan pembagian jasa pelayanan adalah untuk:

- a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Sayang dan untuk membangun citra pelayanan publik Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
- b. meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan dan kinerja keuangan di RSUD Sayang;
- c. meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai RSUD Sayang;
- d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai tanggung jawab profesi dan tugas pokok masing-masing;
- e. meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan di RSUD Sayang; dan
- f. berjalannya fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan RSUD Sayang secara berhasil guna.

Pasal 12

Pemanfaatan dan pembagian Remunerasi dilaksanakan berdasarkan prinsip:

- a. kinerja, artinya bahwa kinerja keuangan merupakan hasil dari kinerja pelayanan. Pegawai yang berkinerja lebih tinggi berhak mendapatkan yang lebih tinggi dibanding pegawai yang tidak atau kurang berkinerja. Bagi pegawai yang tidak bekerja atau tidak berkinerja tidak mendapatkan remunerasi;
- b. profesionalisme, artinya bahwa kemampuan olah pikir (*soft skill*) dari pegawai yang memberikan pelayanan lebih dihargai daripada kemampuan fisik (*hard skill*). Profesionalisme menggambarkan tingkat kompetensi setiap pegawai;

- c. distributif, artinya setiap penerimaan remunerasi dari masing-masing individu atau tim dari hasil pelayanan/tindakan medik, asuhan/tindakan keperawatan, pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan radiologis, pelayanan rehabilitasi medik, pelayanan konsultasi, pelayanan farmasi, pelayanan pembimbing praktik dan pelayanan lainnya wajib didistribusikan secara adil berdasarkan kriteria objektif yang ditetapkan;
- d. kerja sama tim, artinya bahwa mutu dan kinerja pelayanan kesehatan merupakan hasil kerja sama tim yang masing-masing anggota tim secara langsung dan/atau tidak langsung memberikan kontribusi peran sesuai beban kerja, risiko kerja, tugas pokok, wewenang, dan tanggung jawabnya; dan
- e. proporsionalitas, artinya bahwa pemanfaatan dan pembagian remunerasi atas dasar proporsi antara pemberi pelayanan langsung dan pemberi pelayanan tidak langsung berdasarkan kesepakatan bersama antara pemangku kepentingan. Remunerasi dalam bentuk insentif yang diterima oleh pemberi pelayanan langsung secara proporsional lebih besar dibandingkan dengan pemberi pelayanan tidak langsung.

Bagian Kedua

Perhitungan Remunerasi

Pasal 13

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;
- f. hasil/capaian kinerja.

Pasal 14

Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, penetapan Remunerasi bagi pimpinan mempertimbangkan faktor:

- a. ukuran dan jumlah aset 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 15

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

Pasal 16

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

Pasal 17

- (1) Pemberian gaji ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) bagi pegawai ASN sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Pemberian gaji dan tunjangan tetap Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) bagi pegawai non ASN ditetapkan oleh Direktur.
- (3) Pemberian insentif, dalam bentuk pemberian jasa pelayanan kesehatan kepada Pegawai RSUD Sayang ditetapkan oleh Direktur.
- (4) Pemberian bonus atas prestasi, pensiun dan pesangon kepada pegawai Non ASN ditetapkan oleh Direktur.

Pasal 18

Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (4) merupakan imbalan yang diterima oleh pemberi pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan/atau pelayanan lainnya, yang terdiri dari:

- a. jasa pelayanan langsung diberikan kepada pegawai yang melakukan pelayanan langsung dokter, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan lainnya dan tenaga administrasi;
- b. jasa pelayanan tidak langsung, diberikan kepada pegawai struktural, non struktural, pembinaan pengawasan, serta pembinaan manajemen eksternal.

Pasal 19

- (1) Besaran jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dan setinggi-tingginya 44% (empat puluh empat persen) dari pendapatan BLUD RSUD Sayang yang bersumber dari jasa pelayanan, hasil kerja sama, dan lain-lain pendapatan BLUD yang sah, dengan mempertimbangkan:
 - a. volume layanan;
 - b. diversifikasi layanan;
 - c. jumlah pegawai;
 - d. likuiditas keuangan.
- (2) Besaran jasa pelayanan kesehatan sebagaimana pada ayat (1), meliputi gaji pegawai non ASN, jasa pelayanan, insentif, lembur, honorarium, kesejahteraan dan asuransi pegawai.

- (3) Setiap tahun Direktur mengajukan besaran proporsi pengalokasian anggaran dengan berpedoman kepada ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam RBA RSUD Sayang sesuai mekanisme APBD setelah mendapatkan persetujuan Dewan Pengawas.
- (4) Alokasi anggaran remunerasi tahun sebelumnya yang belum terbayarkan karena klaim pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang belum cair, dapat diakumulasikan dan/atau dibagikan pada tahun anggaran berikutnya setelah terlebih dahulu diakui sebagai utang jasa pelayanan.

Pasal 20

Pola dasar proporsi pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 akan diatur lebih lanjut oleh Direktur.

Pasal 21

- (1) Pembagian jasa tidak langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b, menggunakan indeksing sesuai ketentuan yang berlaku tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan BLUD RSUD yang diperhitungkan, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja, golongan (*Basic Index*);
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku (*Competency Index*);
 - c. risiko bekerja (*Risk Index*);
 - d. tingkat kegawatdaruratan (*Emergency Index*);
 - e. jabatan yang disandang (*Position Index*);
 - f. hasil/capaian kinerja (*Performance Index*).
- (2) Indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditambah sesuai dengan kebutuhan dan kondisi RSUD Sayang.
- (3) Total indeksing seluruh pegawai merupakan faktor pembagi (denominator) dari alokasi anggaran sebagai nilai per poin.
- (4) Penerimaan pembagian jasa pelayanan dari tingkat individu merupakan perkalian antara total poin indeksing yang dicapai dengan nilai per poin sebagaimana dimaksud pada ayat 3.

Pasal 22

- (1) Perhitungan pembagian jasa medis, jasa pelaksana, dan efisiensi diatur lebih lanjut oleh Direktur.
- (2) Pejabat pengelola BLUD dan pegawai RSUD Sayang dapat diberikan remunerasi berdasarkan indeks individual.
- (3) Pemberian remunerasi kepada pejabat pengelola BLUD dan pegawai RSUD Sayang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menggunakan formula perhitungan:

$$\frac{x}{y} \times ik$$

Keterangan:

- x = total indeks individual
 y = total indeks keseluruhan
 ik = jasa kebersamaan

Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Cianjur
pada tanggal 8 Desember 2020
Plt. BUPATI CIANJUR,

ttd.

HERMAN SUHERMAN

Diundangkan di Cianjur
pada tanggal 8 Desember 2020

Pj. SEKRETARIS DAERAH,



CECEP S. ALAMSYAH

BERITA DAERAH KABUPATEN CIANJUR TAHUN 2020 NOMOR 66

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI CIANJUR

NOMOR : 66 TAHUN 2020

TENTANG : SISTEM REMUNERASI PEJABAT
PENGELOLA, DEWAN PENGAWAS
DAN PEGAWAI RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH SAYANG.

1. Penetapan gaji Direktur, mempertimbangkan faktor-faktor yang didasarkan:
 - a. Gaji dasar maksimal 2 kali gaji pokok yang bersangkutan;
 - b. Gaji Direktur adalah gaji dasar ditambah 40% (empat puluh persen) nilai bobot asset (faktor penyesuaian asset dikali gaji dasar) ditambah 60% (enam puluh persen) nilai bobot pendapatan (faktor penyesuaian *income* dikali gaji dasar).
2. faktor penyesuaian asset) (Fpa) dan faktor penyesuaian *income* (Fpi) dimaksud:

TOTAL ASET (MILIAR)	Fpa	TOTAL PENDAPATAN (MILIAR)	Fpi
s/d 50	0.10	s.d 50	0.10
≥ 50 s.d 100	0.20	≥ 5 s.d 10	0.20
≥ 100 s.d 200	0.30	≥ 10 s.d 20	0.30
≥ 200 s.d 400	0.40	≥ 20 s.d 40	0.40
≥ 400 s.d 800	0.50	≥ 40 s.d 40	0.50
≥ 800 s.d 1600	0.60	≥ 80 s.d 160	0.60
≥ 1600 s.d 2400	0.70	≥ 160 s.d 240	0.70
≥ 2400 s.d 3200	0.80	≥ 240 s.d 320	0.80
≥ 3200 s.d 4000	0.90	≥ 320 s.d 400	0.90
≥ 4000	1.00	≥ 400 s.d 1000	1.00
		≥ 1000	1.50

Ditetapkan di Cianjur
pada tanggal 8 Desember 2020
Plt. BUPATI CIANJUR,

ttd.

HERMAN SUHERMAN