



BUPATI GRESIK
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI GRESIK
NOMOR 8 TAHUN 2022
TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH IBNU SINA KABUPATEN GRESIK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GRESIK,

- Menimbang : a. bahwa dengan diberlakukannya pelaksanaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Jaminan Kesehatan Nasional dengan konsep *Universal Coverage* tanggal 1 Januari 2014, berdampak pada sistem remunerasi yang semula berbasis *fee for service* sebagian besar berubah menjadi pola prospektif sistem pembayaran sesuai dengan tarif *INA-CBG's*;
- b. bahwa untuk menghadapi perubahan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka sistem remunerasi yang telah diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik perlu disesuaikan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2

Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
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 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
5. 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);
6. 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 beberapakali 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);

7. 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);
8. 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);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 52 Tahun 2016 tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1601);
11. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 63 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum di Lingkungan Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1876);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
14. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046);
15. Peraturan Bupati Gresik Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Kepegawaian Bukan Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2011 Nomor 143);
16. Peraturan Bupati Gresik Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tarif Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2015 Nomor 1082);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH IBNU SINA KABUPATEN GRESIK.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Gresik.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Bupati adalah Bupati Gresik.
4. Rumah Sakit Umum Daerah selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang dikelola dengan pola pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah system 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.
6. Pejabat Pengelola adalah Direktur, dan wakil-wakil Direktur pada RSUD.
7. Direktur adalah Direktur pada RSUD.
8. Wakil Direktur adalah Wakil Direktur pada RSUD.
9. Dokter adalah dokter spesialis, dokter spesialis konsulen, dokter umum, dokter gigi, dokter gigi spesialis yang merupakan karyawan tetap atau dokter yang sudah mendapatkan surat penugasan klinik dari Direktur RSUD.
10. Pegawai adalah karyawan RSUD yang berstatus ASN dan Non ASN (tenaga BLUD).
11. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipili dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
12. Remunerasi adalah merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun.
13. Sistem Jasa Pelayanan adalah sistem pembagian jasa pelayanan yang diberikan kepada seluruh karyawan di lingkungan RSUD.
14. Tarif Indonesian-Case Based Groups yang selanjutnya disebut Tarif *INA-CBG's* adalah besaran pembayaran klaim oleh BPJS Kesehatan kepada Fasilitas Kesehatan Rujukan Tingkat Lanjutan atas paket layanan yang didasarkan kepada pengelompokan diagnosis penyakit dan prosedur.
15. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah APBD Kabupaten Gresik.

16. *Fee for Service* adalah pembayaran jasa pelayanan sesuai dengan pelayanan yang diberikan.
17. *Indexing* adalah cara atau perangkat yang digunakan untuk menilai kinerja individu.
18. *Score* adalah nilai yang didapat dari indeks dikalikan dengan bobot.
19. *Point* adalah besaran nilai yang dihitung dari jasa yang diterima dokter dari Tarif Pelayanan sesuai Peraturan Bupati.
20. Tugas belajar adalah kegiatan mengikuti sekolah formal untuk jenjang lebih tinggi dengan biaya ditanggung oleh Negara.
21. Ijin belajar adalah mengikuti sekolah formal untuk jenjang lebih tinggi dengan biaya sendiri dan dilakukan di luar jam kantor/diluar jam kedinasan yang tidak mengganggu tugas pekerjaan sehari-hari.
22. Indeks Resiko adalah penilaian resiko yang harus ditanggung oleh pegawai yang bekerja disuatu unit tertentu, yang dialami pegawai akibat pekerjaannya.

BAB II

REMUNERASI

Bagian Kesatu

Prinsip

Pasal 2

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Pengaturan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran, dan kinerja.

Bagian Kedua

Indikator

Pasal 3

Pengaturan remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) 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.

BAB III

PRINSIP SISTEM REMUNERASI

Pasal 4

Prinsip sistem remunerasi yaitu :

- a. penghargaan atas pekerjaan didasarkan prinsip Kesetaraan tingkat kompleksitas pekerjaan;
- b. penghargaan atas kinerja didasarkan prinsip Kesetaraan tingkat capaian kinerja; dan
- c. kesetaraan yang berkaitan dengan ketentuan-ketentuan berbasis perorangan/individual.

BAB IV

JENIS REMUNERASI

Pasal 5

Jenis remunerasi terdiri dari :

- a. gaji dan tunjangan tetap;
- b. honorarium,
- c. insentif;
- d. bonus;
- e. pesangon; dan
- f. pensiun.

Bagian Kesatu

Gaji dan Tunjangan Tetap

Pasal 6

- (1) Gaji dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, merupakan imbalan berupa uang yang bersifat tetap dan diterimakan setiap bulan kepada pegawai.
- (2) Gaji dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi pegawai yang berstatus ASN bersumber dari APBD.
- (3) Ketentuan pelaksanaan pemberian gaji dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

- (4) Gaji dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi pegawai yang berstatus Non ASN bersumber dari jasa layanan RSUD.
- (5) Ketentuan pelaksanaan pemberian gaji dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Direktur sesuai dengan kemampuan keuangan RSUD.

Bagian Kedua

Honorarium

Pasal 7

- (1) Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, merupakan imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan yang diberikan dalam rangka pelaksanaan kegiatan di RSUD untuk menghasilkan jasa.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada :
 - a. Dewan Pengawas;
 - b. Sekretaris Dewan Pengawas;
 - c. Pejabat/Panitia Pengadaan;
 - d. Tim Pelaksana Kegiatan; dan
 - e. Tim/panitia lain yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Direktur.
- (3) Honorarium Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Honorarium ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji Direktur yang bersumber dari Pendapatan RSUD; dan
 - b. Honorarium Anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji Direktur yang bersumber dari Pendapatan RSUD.
- (4) Honorarium Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji Direktur yang bersumber dari Pendapatan RSUD.
- (5) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, huruf d, huruf e berpedoman pada standar biaya operasional kegiatan APBD yang ditetapkan Bupati.

- (6) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Direktur memperhatikan kemampuan keuangan RSUD.

Bagian Ketiga

Insentif

Pasal 8

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, merupakan tambahan pendapatan berbasis kinerja yang diberikan setiap bulan kepada seluruh pegawai.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan pemberian pelayanan yang diberikan RSUD.
- (3) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari jasa pelayanan.

Bagian Keempat

Bonus

Pasal 9

- (1) Bonus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d, merupakan penghargaan yang dapat diberikan RSUD atas dasar prestasi kerja pegawai.
- (2) Bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji dan Tunjangan Tetap dan Insentif, dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran.
- (3) Bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Direktur memperhatikan kemampuan keuangan RSUD.

Bagian Kelima

Pesangon

Pasal 10

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, dapat diberikan kepada pegawai Non ASN setelah purna tugas.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan melalui asuransi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Bagian Keenam

Pensiun

Pasal 11

- (1) Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, diberikan kepada pegawai RSUD yang berstatus ASN setelah purna tugas.
- (2) Pemberian Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

SUMBER PEMBIAYAAN REMUNERASI

Pasal 12

- (1) Sumber pembiayaan remunerasi berasal dari pendapatan BLUD yang berasal dari jasa pelayanan.
- (2) Pendapatan BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bersumber dari:
 - a. jasa layanan;
 - b. hibah;
 - c. hasil kerjasama dengan pihak lain;
 - d. APBD; dan
 - e. lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
- (3) Pendapatan BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. Pendapatan atas pelayanan pasien umum, yang meliputi Pelayanan Eksekutif dan Pelayanan Non Eksekutif, pasien BPJS dan pasien asuransi lainnya; dan
 - b. Pendapatan Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian.

BAB VI

INSENTIF

Bagian Kesatu

Anggaran Insentif

Pasal 13

- (1) Besaran anggaran Insentif ditetapkan paling banyak 40% (empat puluh persen) dari total pendapatan jasa layanan RSUD setiap bulan.
- (2) Besaran anggaran Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan setiap tahun dengan Peraturan Direktur.

Bagian Kedua
Distribusi Insentif
Pasal 14

- (1) Proporsi Jasa pelayanan pasien Pelayanan Eksekutif dan Pelayanan Non Eksekutif didistribusikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola sebesar 5% (lima persen);
 - b. Pejabat Struktural sebesar 5% (lima persen);
 - c. Tenaga Medis sebesar 37,5% (tiga puluh tujuh koma lima persen); dan
 - d. Tenaga Non Medis yang terdiri atas Tenaga Fungsional dan Staf Manajemen sebesar 52,5% (lima puluh dua koma lima persen).
- (2) Proporsi Jasa Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian didistribusikan kepada:
 - a. Direksi sebesar 5% (lima persen);
 - b. Pejabat Struktural sebesar 5% (lima persen);
 - c. pembimbing sebesar 80% (delapan puluh persen); dan
 - d. Jasa Instalasi/unit lainnya sebesar 10% (sepuluh persen).
- (3) Rincian Proporsi Jasa pelayanan pasien Pelayanan Eksekutif dan Pelayanan Non Eksekutif dan Proporsi Jasa Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direktur.

Pasal 15

- (1) Proporsi jasa pelayanan pasien Pelayanan Eksekutif dan Pelayanan Non Eksekutif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) didistribusikan berdasarkan indikator penilaian sebagai berikut :
 - a. Distribusi insentif kepada Pejabat Struktural dihitung berdasarkan indikator penilaian :
 1. *Basic indexing* (gaji pokok);
 2. *Competency indexing* (pendidikan dan sertifikat);
 3. Indeks Posisi (jabatan yang disandang);
 4. Indeks Kinerja (hasil/capaian kinerja); dan
 5. Tingkat Eselon.

- b. Distribusi insentif kepada Tenaga Medis dihitung berdasarkan indikator penilaian :
 - 1. Untuk Pelayanan Eksekutif, distribusi insentif tenaga medis dihitung berdasarkan tarif Rumah Sakit menggunakan pola *Fee for Service*; dan
 - 2. Untuk Pelayanan Non Eksekutif, distribusi insentif tenaga medis dihitung berdasarkan indikator penilaian :
 - a) *Basic indexing* (gaji pokok);
 - b) *Competency indexing* (pendidikan dan sertifikat);
 - c) Indeks Resiko;
 - d) Indeks Kegawatdaruratan;
 - e) Indeks Posisi (jabatan yang disandang); dan
 - f) Indeks Kinerja (Capaian Kinerja).
 - c. Distribusi insentif kepada tenaga Non Medis dihitung berdasarkan indikator penilaian :
 - 1. *Basic indexing* (gaji pokok);
 - 2. *Competency indexing* (pendidikan dan sertifikat);
 - 3. Indeks Resiko;
 - 4. Indeks Kegawatdaruratan;
 - 5. Indeks Posisi (jabatan yang disandang); dan
 - 6. Indeks Kinerja (Capaian Kinerja).
- (2) Ketentuan Distribusi insentif kepada tenaga Medis untuk Pelayanan Eksekutif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b angka 1 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direktur.
- (3) Ketentuan distribusi insentif kepada tenaga Medis untuk Pelayanan Non Eksekutif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b angka 2 indikator penilaian huruf a) sampai dengan huruf e) dihitung berdasarkan *indexing* dan *score* sedangkan pada huruf f) dihitung berdasarkan *point* diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direktur.
- (4) Ketentuan Distribusi insentif kepada tenaga Non Medis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c indikator penilaian berdasarkan indeks dan *score*, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direktur.

Bagian Ketiga
Indexing Dan Score

Pasal 16

- (1) Distribusi insentif dihitung berdasarkan *indexing* yang menghasilkan indeks.
- (2) *Score* didapat dari indeks dikalikan dengan bobot.
- (3) Penjumlahan dari seluruh *score* merupakan total *score* individu.
- (4) Total *score* individu dibagi seluruh total *score* karyawan dikalikan dengan total proporsi jasa pelayanan merupakan jumlah insentif setiap karyawan.

BAB VII

INDIKATOR PENILAIAN

Bagian Kesatu

Basic Indexing

Pasal 17

- (1) *Basic Indexing* ditetapkan sesuai dengan gaji pokok pegawai RSUD.
- (2) Nilai *basic indexing* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari nilai gaji pokok dibagi dengan Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah).

Bagian Kedua

Competency Indexing

Pasal 18

- (1) *Competency indexing* adalah indeks untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi/kapasitas berdasarkan pendidikan pegawai dan keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

PENDIDIKAN	NILAI
SD	1
SMP	2
SMA/SMU	3
D1	4
D3	5
D4/S1 Umum	6

Dokter Umum/Dokter Gigi/ Apoteker/ Ners	7
S2 Umum	8
Spesialis	9
S3/ Sub Spesialis	10

- (2) Sertifikat pelatihan/kursus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui bila sesuai dengan kompetensinya.
- (3) Nilai indeks sertifikat pelatihan/kursus berdasarkan lama/jumlah hari pelatihan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direktur.

Bagian Ketiga

Indeks Resiko

Pasal 19

- (1) Indeks Resiko terdiri atas :
 - a. Resiko Infeksi;
 - b. Kimiawi;
 - c. radiasi; dan
 - d. Resiko Administrasi terkait regulasi hukum.
- (2) Indeks Resiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dibagi menjadi 4 (empat) *grade* yaitu:
 - a. Resiko *grade* I dengan nilai indeks 1 kemungkinan terjadi resiko kerja sangat ringan walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai standar prosedur operasional;
 - b. Resiko *grade* II dengan nilai indeks 2 kemungkinan terjadi resiko kerja ringan yang bersifat infeksius ringan dan fisik walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai standar prosedur operasional;
 - c. Resiko *grade* III dengan nilai indeks 4 kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat infeksius sedang dan kimiawi walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai standar prosedur operasional; dan
 - d. Resiko *grade* IV dengan nilai indeks 6 kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat infeksius berat dan radiasi walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai standar prosedur operasional.

- (3) Indeks Resiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dibagi menjadi 3 *grade* yaitu:
- a. Resiko *grade* I dengan nilai indeks 1 kemungkinan terjadi resiko administrasi terkait regulasi hukum yang bersifat ringan;
 - b. Resiko *grade* II dengan nilai indeks 2 kemungkinan terjadi resiko administrasi terkait regulasi hukum yang bersifat sedang; dan
 - c. Resiko *grade* III dengan nilai indeks 4 kemungkinan terjadi resiko administrasi terkait regulasi hukum yang bersifat berat.
- (4) Ketentuan Indeks pada setiap *grade* resiko sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direktur.

Bagian Keempat

Indeks Kegawatdaruratan

Pasal 20

- (1) Indeks Kegawatdaruratan merupakan nilai untuk memberikan penghargaan berdasarkan tingkat kedaruratan pelayanan.
- (2) Tingkat kedaruratan pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bergantung pada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan :
- a. Indeks Kegawatdaruratan *grade* I dengan nilai indeks 1 tidak terkait dengan tingkat kedaruratan pelayanan;
 - b. Indeks Kegawatdaruratan *grade* II dengan nilai indeks 2 terkait dengan tingkat kedaruratan pelayanan yang bersifat ringan (bersifat administrasi);
 - c. Indeks Kegawatdaruratan *grade* III dengan nilai indeks 3 terkait dengan tingkat kedaruratan pelayanan yang bersifat sedang (tidak mengancam jiwa); dan
 - d. Indeks Kegawatdaruratan *grade* IV dengan nilai indeks 6 terkait dengan tingkat kedaruratan pelayanan yang bersifat berat.
- (3) Ketentuan *grade* kegawatdaruratan pada unit kerja diatur dalam Peraturan Direktur.

Bagian Kelima

Indeks Posisi

Pasal 21

- (1) Indeks Posisi merupakan nilai *score* berdasarkan tanggungjawab jabatan yang disandang pegawai.
- (2) Ketentuan Indeks Posisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direktur.

Bagian Keenam

Indeks Kinerja

Pasal 22

- (1) Indeks Kinerja merupakan alat ukur untuk menilai prestasi kerja pegawai.
- (2) Penilaian Indeks Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan unsur:
 - a. Disiplin;
 - b. Tanggung Jawab;
 - c. Inisiatif; dan
 - d. Beban Kerja.
- (3) Ketentuan Penilaian Indeks Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direktur.

BAB VIII

Pelaksana Teknis

Pasal 23

- (1) Dalam rangka pelaksanaan pemberian insentif pegawai, penghitungan *point* dan *score* individu dilakukan oleh petugas Pelaksana teknis.
- (2) Penghitungan *point* dan *score* individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didukung dengan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIM-RS).
- (3) Petugas pelaksana teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB IX
PENUTUP
Pasal 24

Pada saat Peraturan Bupati ini berlaku, Peraturan Bupati Gresik Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2007 Nomor 2033) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 25

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Gresik

Ditetapkan di Gresik
pada tanggal 25 Februari 2022

BUPATI GRESIK,

ttd

FANDI AKHMAD YANI

Diundangkan di Gresik
pada tanggal 25 Februari 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN GRESIK,

ttd

Ir. ACHMAD WASHIL M. R., M.T.
Pembina Utama Muda
NIP. 19661027 199803 1 001