



WALIKOTA BANJARBARU

PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN WALIKOTA BANJARBARU  
NOMOR 17 TAHUN 2015

TENTANG

PEMBERIAN JASA PELAYANAN MENGGUNAKAN SISTEM REMUNERASI  
PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANJARBARU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BANJARBARU,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 50 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan BLUD dinyatakan Pejabat Pengelola BLUD, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLUD dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 50 ayat (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan BLUD dinyatakan remunerasi **ditetapkan oleh Kepala Daerah** berdasarkan usulan yang disampaikan oleh Pimpinan BLUD melalui Sekretaris Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota Banjarbaru tentang Pemberian Jasa Pelayanan Menggunakan Sistem Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Banjarbaru;
-

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Banjarbaru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3822);
  2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
  3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
  4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
  5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
  6. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
  7. 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);
  8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pernerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
-

9. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pedoman 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 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
  12. Peraturan Menteri *Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006* tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum;
  13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun. 2011 Nomor 310);
  14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
  15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 31);
-

16. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 874);
17. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 59 Tahun 2014 tentang Standar Tarif pelayanan Kesehatan Dalam penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1287);
18. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kota Banjarbaru (Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2008 Nomor 2);
19. Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 38 Tahun 2011 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Banjarbaru (Berita Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2011 Nomor 38);

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan PERATURAN WALIKOTA BANJARBARU TENTANG  
PEMBERIAN JASA PELAYANAN MENGGUNAKAN SISTEM  
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANJARBARU

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan

1. Daerah adalah Kota Banjarbaru.
  2. *Pemerintah Daerah* adalah Walikota *Banjarbaru dan Perangkat Daerah* sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
  3. Walikota adalah Walikota Banjarbaru.
  4. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan.
-

5. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disebut RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjarbaru.
  6. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Banjarbaru.
  7. Dewan *Pengawas* adalah organ BLVD yang bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
  8. Pejabat Struktural adalah tim manajemen yang secara nyata dan tegas diatur dalam lini organisasi yang terdiri atas Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Sub-bagian dan Kepala Seksi.
  9. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan, bonus atas prestasi, jasa pelayanan atau insentif, yang diberikan kepada Direktur, Dewan Pengawas, Pejabat Struktural, dan seluruh Pegawai RSUD.
  10. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka pelayanan medik, pelayanan keperawatan, pelayanan penunjang medik dan/atau pelayanan lainnya.
  11. Insentif langsung adalah tambahan pendapatan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, kunjungan ke kamar pasien, rehabilitasi dan/ atau pelayanan lainnya berupa jasa medik, jasa perawat setara, jasa penunjang medik dan jasa petugas administrasi/umum.
  12. Insentif tidak langsung adalah tambahan pendapatan yang diterima oleh seluruh Pegawai RSUD karena kinerjanya secara tidak langsung menghasilkan jasa pelayanan.
  13. Pos Remunerasi adalah pos penerimaan distribusi jasa pelayanan sebagai sumber dana insentif Pegawai pada sistem remunerasi yang *dibagikan berdasarkan jumlah penilaian atau indeks*.
  14. Indikator Penilaian (*indexing*) adalah teknik untuk menentukan besaran bobot atau skor individu Pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
  15. Tim Remunerasi adalah tim administrasi pengelola pelayanan kesehatan dan tim penghitung/pembagi jasa pelayanan yang dibentuk berdasarkan keputusan direktur.
  16. Pegawai adalah seluruh Pegawai yang bekerja di RSUD, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non PNS.
-

## BAB II AZAS DAN TUJUAN

### Pasal 2

Penetapan remunerasi berdasarkan azas :

- a. Transparansi merupakan asas keterbukaan yang dibangun atas dasar kebebasan arus informasi agar informasi secara langsung dapat diterima bagi yang membutuhkan.
- b. Akuntabilitas merupakan kejelasan fungsi, struktur, sistem yang dipercayakan **pada RSUD** agar pengelolaannya **dapat** dipertanggungjawabkan.
- c. Responsibilitas merupakan kesesuaian atau kepatuhan di dalam pengelolaan organisasi terhadap prinsip bisnis yang sehat serta perundang-undangan.
- d. Independensi merupakan kemandirian pengelolaan organisasi secara professional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip bisnis yang sehat.

### Pasal 3

Pembagian jasa pelayanan dengan sistem remunerasi bertujuan untuk memberikan insentif atau tambahan pengasilan kepada setiap Pegawai rumah sakit dengan berbasis kinerja dan memenuhi rasa keadilan.

## BAB III SUMBER PENDAPATAN DAN PEMBIAYAAN

### Pasal 4

- (1) Pendapatan Rumah Sakit secara keseluruhan berasal dari *pasien* umum, BPJS dan Jamkesda.
  - (2) Sumber-sumber pendapatan yang berasal dari kelompok pusat pendapatan (*revenue center*), meliputi
    - a. Instalasi Gawat Darurat;
    - b. Instalasi Rawat Jalan/Poliklinik;
    - c. Instalasi Rawat Inap;
    - d. Instalasi Rawat Intensif (*Intensive Care Unit*);
    - e. Instalasi Perinatologi (*Perinatal Intensive Care Unit*);
    - f. Instalasi Bedah Sentral/Kamar Operasi;
    - g. Instalasi Anestesi dan Reanimasi;
    - h. Instalasi Kamar Bersalin/Fetomaternal;
    - i. Instalasi Farmasi;
    - j. Instalasi Radiologi;
    - k. Instalasi Laboratorium/Patologi Klinik;
    - l. Instalasi Gizi Klinik;
    - m. Instalasi Rehabilitasi Medik;
-

- n. Instalasi Pemulasaran Jenazah;
- o. Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit (IPSRS);
- p. Unit Transfusi Darah Rumah Sakit (UTD RS);
- q. Rekam Medik (Kir dan Visurn);
- r. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat);
- s. *Laundry (Central Sterilization Supply Department/ CSSD)*;
- t. Ambulan; dan
- u. Instalasi lain yang menghasilkan jasa.

#### Pasal 5

Sumber-sumber pembiayaan yang tergolong kepada kelompok pusat pembiayaan (Cost Center) meliputi

- a. Direktur;
- b. Dewan Pengawas;
- c. Kepala Bagian dan Kepala Bidang;
- d. Kepala Sub-bagian dan Kepala Seksi;
- e. Kepala Instalasi, dan Kepala Ruangan;
- f. Ketua Komite Medik dan Ketua Komite Keperawatan; dan
- g. Unit-unit lain yang tidak menghasilkan jasa.

#### BAB IV

##### RUANG LINGKUP REMUNERASI

#### Pasal 6

- (1) Setiap penghasil jasa diwajibkan memberikan kontribusi kepada remunerasi.
- (2) Remunerasi diberlakukan bagi Direktur, Dewan Pengawas, Pejabat Struktural, dan seluruh Pegawai RSUD, kecuali tenaga alih daya.
- (3) Penerapan remunerasi pembagian jasa harus memenuhi persyaratan substantif, teknis, dan administratif.

#### BAB V

##### PERSYARATAN REMUNERASI

#### Pasal 7

- (1) Persyaratan substantif terpenuhi dengan memperhatikan
    - a. penghargaan atas pengawasan dan pembinaan terhadap penyelenggaraan RSUD;
    - b. penghargaan atas prestasi kerja dan/atau tugas-tugas yang sudah diselesaikan oleh Pegawai RSUD;
    - c. memberikan rasa keadilan dan memenuhi standar kelayakan bagi penerima jasa pelayanan.
-

- (2) Persyaratan teknis terpenuhi dengan memperhatikan kinerja masing-masing Pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai berikut :
- a. pelaksanaan tugas administrasi dan manajemen;
  - b. pelaksanaan tugas pelayanan medik;
  - c. pelaksanaan tugas keperawatan/kebidanan;
  - d. pelaksanaan tugas pelayanan penunjang medik;
  - e. pelaksanaan tugas pendidikan dan pelatihan;
  - f. pelaksanaan tugas lainnya.
- (3) Persyaratan administratif terpenuhi dengan memperhatikan :
- a. status kepegawaian penerima jasa pelayanan;
  - b. memenuhi persyaratan administrasi di bidang kepegawaian;
  - c. kepatuhan terhadap peraturan/disiplin Pegawai.

BAB VI  
TIM REMUNERASI  
Pasal 8

- (1) Direktur membentuk Tim Remunerasi
- (2) Tim Remunerasi terdiri atas :
  - a. Tim Administrasi Pengelola Pelayanan Kesehatan; dan
  - b. Tim Penghitung dan Pembagi Jasa Pelayanan.

Pasal 9

Tim Administrasi Pengelola Pelayanan Kesehatan merupakan staf dan Bidang Pelayanan dan Staf bidang /sub bagian lainnya dan bertanggung jawab kepada Direktur melalui Kepala Bidang Pelayanan, dengan tugas pokok sebagai berikut :

- a. Mengelola pelayanan peserta mulai pasien mendaftar sampai mendapat pelayanan hingga pasien pulang;
- b. Rujukan dan diagnosis;
- c. *Coding*;
- d. *Grouping*;
- e. Membuat laporan;
- f. Memverifikasi klaim;
- g. Mengajukan klaim; dan
- h. Mengolah data.

Pasal 10

- (1) Tim Penghitung dan pembagi jasa pelayanan ditetapkan dan bertanggung jawab kepada Direktur, dengan tugas pokok sebagai berikut :
    - a. menyusun rancangan prosedur teknis pembagian jasa;
    - b. membuat usulan perbaikan dan evaluasi pelaksanaan pembagian jasa;
-

- c. sosialisasi tentang prosedur teknis kepada seluruh unit/ bagian/instalasi di RSUD Banjarbaru;
  - d. melakukan penetapan penilaian/ evaluasi terhadap perubahan data indeks poin serta penerapan bobot pendapatan;
  - e. mendistribusikan jasa pelayanan yang sudah disetujui oleh tim penghitung jasa pelayanan kepada yang berhak menerima; dan
  - f. mengolah data.
- (2) Tim Penghitung dan pembagi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 5 (lima) orang dengan komposisi sebagai berikut :
- a. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan sebagai ketua;
  - b. 1 (satu) orang dan Komite Medik sebagai wakil ketua;
  - c. 1 (satu) orang dan Komite Keperawatan sebagai Wakil Ketua;
  - d. 1 (satu) orang Sekretaris; dan
  - e. 1 (satu) orang Bendahara.
- (3) Tim Penghitung dan Pembagi Jasa Pelayanan dibantu oleh operator dan staf sekretariat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

## BAB VII DISTRIBUSI JASA

### Pasal 11

- (1) Pendapatan RSUD yang berasal dari Tarif Rumah Sakit terdiri atas Jasa Sarana dan Jasa Pelayanan.
- (2) Alokasi pendapatan RSUD yang berasal dari Pendapatan Rumah Sakit digunakan untuk pembayaran berikut :
  - a. Jasa Sarana ditetapkan sebesar 56% (lima puluh enam persen) dari total klaim yang dibayarkan;
  - b. Jasa Pelayanan ditetapkan sebesar 44% (empat puluh empat persen) dari total klaim yang dibayarkan.
- (3) Berkenaan jasa sarana dan jasa pelayanan pada rumah sakit sebagaimana dimaksud pada pasal 11 ayat (2) huruf a dan b, dapat ditinjau kembali sesuai dengan keadaan pendapatan dan pengeluaran rumah sakit.
- (4) Distribusi Jasa Pelayanan dapat dibagi berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan BLUD.

### Pasal 12

- (1) Jasa Sarana dipergunakan oleh RSUD sebagai Badan Layanan Umum Daerah untuk :
    - a. obat-obatan, alat kesehatan, dan bahan medis habis pakai;
    - b. pemakaian akomodasi;
    - c. upah tenaga kesehatan dan atau tenaga teknis yang diangkat BLUD;
    - d. upah lembur Pegawai RSUD; dan
    - e. kegiatan operasional dan investasi RSUD.
-

- (2) Jasa Pelayanan didistribusikan untuk pembayaran berikut :
- a. Insentif langsung sebesar 70% (tujuh puluh persen) diberikan kepada tenaga medik, perawat setara dan penunjang medik;
  - b. Insentif tidak langsung sebesar 30% (tiga puluh persen) diberikan kepada manajemen, administrasi dan tenaga teknik, tim remunerasi dan untuk pos remunerasi.

BAB VIII  
INSENTIF LANGSUNG  
Pasal 13

Insentif langsung diberikan kepada kelompok pusat penerimaan (*revenue center*) dengan pembagian berikut

- a. Dokter 31% dari Jasa Pelayanan;
- b. Perawat setara 32% dari Jasa Pelayanan;
- c. Penunjang Medik 7% dari Jasa Pelayanan.

Pasal 14

- (1) Kelompok Dokter adalah Dokter Spesialis Konsultan, Dokter Spesialis, Dokter Gigi Spesialis, Dokter Umum, Dokter Gigi, dan Dokter Tamu yang merupakan bagian dari jasa pelayanan yang bersifat individual dan kelompok sebagai bentuk kebersamaan.
- (2) Kelompok Perawat setara adalah perawat umum, perawat anestesi, perawat gawat darurat, perawat bedah, dan bidan yang bersifat individual dan kelompok sebagai bentuk kebersamaan.
- (3) Kelompok Penunjang Medik adalah dokter spesialis patologi klinik, dokter spesialis radiologi, dokter spesialis patologi anatomi, dokter spesialis rehabilitasi medik, dokter spesialis gizi klinik, analis laboratorium, radiografer, fisioterapis, refraksionis, unit transfusi darah, apoteker, asisten apoteker, ahli gizi, petugas instalasi pemeliharaan sarana rumah sakit, petugas administrasi dan petugas umum.

Pasal 15

- (1) Kebersamaan Dokter sebanyak 15 % (lima belas persen) dan Kebersamaan Perawat setara sebanyak 25% (dua puluh lima persen) dari insentif langsung.
  - (2) *Insentif langsung sebagaimana dimaksud* pada pasal 14 huruf a, b, dan c tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
-

BAB IX  
INSENTIF TIDAK LANGSUNG  
Pasal 16

Insentif tidak langsung diberikan kepada kelompok pusat pembiayaan (*cost center*) dengan pembagian berikut

- a. Manajemen 8% dan Jasa Pelayanan;
- b. Administrasi dan Tenaga Teknis 3,5% dan Jasa Pelayanan;
- c. Tim Remunerasi 3,5% dari Jasa Pelayanan;
- d. Pos Remunerasi 15% dan Jasa Pelayanan.

Pasal 17

- (1) Kelompok Manajemen adalah Direktur, Dewan Pengawas, Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Sub-bagian, Kepala Seksi, dan Satuan Pengawas Internal (SPI).
- (2) Kelompok Administrasi dan Tenaga Teknis adalah staf bagian dan staf bidang, instalasi, ruangan, pelayanan administrasi terpadu (PAT), dan lain-lain.
- (3) Kelompok Tim Remunerasi terdiri atas Tim Administrasi Pengelola Jaminan kesehatan, Tim Penghitung Jasa Pelayanan, dan Tim Pembagi Jasa Pelayanan.
- (4) Insentif tidak langsung sebagaimana dimaksud pada pasal 17 huruf a, b, dan c tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB X  
POS REMUNERASI  
Pasal 18

- (1) Pos Remunerasi adalah jasa pelayanan yang diberikan kepada seluruh Pegawai RSUD, antara lain :
    - a. Direktur;
    - b. Dewan Pengawas;
    - c. Kepala Bagian/Bidang;
    - d. Kepala Sub-bagian/Seksi dan Staf;
    - e. Satuan Pemeriksaan Internal;
    - f. Dokter Sub-spesialis;
    - g. Dokter Spesialis dan Dokter Spesialis Konsultan;
    - h. Dokter Gigi Spesialis;
    - i. Dokter Umum;
    - j. Dokter Gigi;
    - k. Sarjana Psikologi;
    - l. Apoteker dan Asisten Apoteker;
    - m. Perawat dan Bidan;
    - n. Radiografer, Analis Laboratorium, dan Fisioterapis;
    - o. Ahli Gizi;
-

- p. Bendahara dan Kasir;
  - q. Pelaksana Rekam Medik dan PAT (pelayanan administrasi terpadu);
  - r. Petugas Administrasi Ruangan dan Instalasi;
  - s. Petugas Umum Ruangan dan Instalasi;
  - t. Petugas Pemeliharaan Sarana Rumah sakit;
  - u. Petugas Pemulasaran Jenazah;
  - v. Petugas *Laundry/ CSSD*;
  - w. Pengemudi ambulan;
  - x. Petugas Keamanan/Satpam; dan
  - y. Pelaksana Pelayanan Lainnya.
- (2) Pos Remunerasi didistribusikan berdasarkan bobot atau skor yang ditentukan dengan penghitungan indeks.
- (3) Setiap Pegawai dihitung berdasarkan sistem indikator penilaian (*indexing*) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB XI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Banjarbaru.

Ditetapkan di Banjarbaru  
Pada tanggal 25 Mei 2015

WALIKOTA BANJARBARU,

H.M. RUZAINA 

Diundangkan di Banjarbaru  
Pada tanggal 25 Mei 2015

Pt.SE ARIS DAERAH,

\_\_\_\_\_  
H. SAI I ABDULLAH

\_\_\_\_\_  
BERITA DAERAH KOTA BANJARBARU TAHUN 2015 NOMOR...1.7

---

Lampiran I : Peraturan Walikota Banjarbaru  
 Nomor : 17 Tahun 2015  
 Tanggal: 25 Mei 2015

### **INSENTIF LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG**

#### 1. INSENTIF LANGSUNG

##### a. Dokter = 31%

- 1) Rawat Jalan, IGD dan Rawat Inap.
- 2) Kebersamaan Dokter adalah 15 % dari insentif langsung.

##### b. Perawat setara = 32%

- 1) Rawat Jalan, IGD dan Rawat Inap.
- 2) Perawat honorer, PTT, dan TKS yang bertugas di rawat jalan/IGD/rawat Map termasuk dalam kelompok ini.
- 3) Kebersamaan perawat setara adalah 25% dari insentif langsung.

##### c. Penunjang Medik = 7%

- 1) Distribusi insentif berdasarkan strata (tingkat) staf instalasi penunjang medik termasuk honorer, TKS, petugas administrasi dan petugas umum antara lain :
 

a) Gizi dan IPSRS	strata 1A = 300 poin
b) Farmasi dan UTD RS	strata 2A = 400 poin
c) Laboratorium dan Radiologi	strata 3A = 500 poin
d) Fisioterapi dan Refraksionis	strata 4A = 600 poin
- 2) Insentif penanggung jawab instalasi penunjang medik :
 

a) Apoteker	strata 1B = 800 poin
b) Dokter Spesialis Gizi Klinik	strata 2B = 1.200 poin
c) Dokter Spesialis KFR/PA	strata 3B = 1.600 poin
d) Dokter Spesialis PK/Radiologi	strata 4B = 2.000 poin

#### 2. INSENTIF TIDAK LANGSUNG

##### a. Kelompok Manajemen = 8%

- |                                       |       |
|---------------------------------------|-------|
| 1) Direktur                           | = 30% |
| 2) Kepala Bagian dan Kepala Bidang    | = 30% |
| 3) Kepala Sub-bagian dan Kepala Seksi | = 35% |
| 4) Dewan Pengawas/SPI                 | = 5%  |

##### b. Kelompok Administrasi dan Tenaga Teknis = 3,5%

- 1) Distribusi secara merata diantara staf administrasi dan tenaga teknis.
-

2) Anggota kelompok : staf bidang pelayanan, staf bidang keperawatan, staf bidang penunjang, staf sub-bagian umum dan perlengkapan, staf sub-bagian kepegawaian, staf sub-bagian keuangan dan perencanaan, PAT, kasir, instalasi rawat jalan dan rawat inap, petugas administrasi ruangan dan poliklinik, petugas umum ruangan, instalasi kamar jenazah, laundry/ CSSD, satpam, dan pengemudi ambulan.

c. Kelompok Tim Remunerasi = 3,5%

Tim Administrasi Pengelola Jaminan Kesehatan, Tim Penghitung dan Pembagi Jasa Pelayanan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

d. Pos Remunerasi = 15%

- 1) Distribusi berdasarkan penilaian indeks.
- 2) Seluruh Pegawai rnendapat insentif tidak langsung.

### 3. PEMBAGIAN INSENTIF LANGSUNG DOKTER DAN PERAWAT

a. Rawat Jalan (poliklinik umum, gigi, spesialis)

- 1) Dokter
  - a) Pemeriksa +100%
  - b) Pemeriksa + Konsultasi Dokter lain +50% +50%
- 2) Perawat
  - a) Perawat +100%
  - b) Perawat I + Perawat IT (Konsultasi) +50% +50%

b. IGD

- 1) Dokter
  - a) Pemeriksa +100%
  - b) Pemeriksa + Konsultasi Dokter lain +50% +50%
- 2) Perawat +100%

c. Rawat Inap Non Bedah

- 1) Dokter
    - a) Dr. IGD + Dr. Spesialis/Dr. Umum +5% +95%
    - b) Dr. IGD + Dr. Sp 1 + Dr. Sp 2 +5% +47,5%+47,5%
    - c) Dr. IGD + Dr. Spesialis + Dr. Umum +5% +65% +30%
    - d) Dr. Spesialis/Dr. Umum +100%
    - e) Dr. Spesialis 1 + Dr. Spesialis 2 +50% +50%
    - f) Dr. Spesialis + Dr. Umum +70% +30%
  - 2) Perawat
    - a) IGD + Ruangan/ICU +8% +92%
    - b) IGD + Ruangan + ICU +8% +46% +46%
    - c) IGD + Ruangan 1 + Ruangan 2 +8% +46% +46%
    - d) Ruangan /ICU +100%
-

e) Ruang + ICU	+45% +55%
f) Ruang 1 + Ruang 2	+50% +50%
g) Ruang + Perinatologi	+75% +25%
h) Ruang + Perinatologi + ICU	+35% +20% +45%

## d. Rawat Inap Bedah

## 1) Dokter

a) Dr. IGD + Operator	+5% +95
b) Dr. IGD + Operator + Dr. Umum	+5% +75% +20%
c) Dr. IGD + Operator + Dr. Anestesi	+5% +68% +27%
d) Dr. IGD + Op + Dr.Anest + Dr.Umum	+5% +54% +21% +20%
e) Dr. IGD + Op + Dr.Anest + Dr.Sp Lain	+5% +54% +21% +20%
f) Dr. IGD + Op 1 + Op 2 + Dr. Anestesi	+5% +54% +20% +21%
g) Dr. IGD + Op1+Op2+Dr.Anest+Dr.Um	+5%+35%+20%+20%+20%
h) Operator	+100%
i) Operator + Dr. Umum	+80% +20%
j) Operator + Dr. Anestesi	+71% +29%
k) Operator + Dr. Anestesi + Dr. Umum	+55% +25% +20%
l) Operator + Dr. Anestesi + Dr. Sp Lain	+57% +23% +20%
m) Operator 1 + Operator 2 + Dr. Anest	+57% +20% +23%
n) Op 1 + Op 2 + Dr. Anestesi + Dr. 'Um	+40% +20% +20% +20%

## 2) Perawat

a) IGD + OK	+7% +93%
b) IGD + OK + Ruang/ICU	+7% +55% +38%
c) IGD + OK + ICU + Ruang	+7% +45% +24% +24%
d) IGD + OK + Ruang 1 + Ruang 2	+7% +45% +24% +24%
e) IGD + OK + ICU+Ruang1+Ruang2	+7%+45%+20%+14%+14%
f) OK	+100%
g) OK + ICU/Ruang	+65% +35%
h) OK + ICU + Ruang	+50% +25% +25%
i) OK + Ruang 1 + Ruang 2	+55% +22,5%+22,5%
j) OK + ICU + Ruang 1 + Ruang 2	+46% +18% +18% +18%

## e. Persalinan

## 1) Seksio Sesar

a) Dokter	
Dr.SpOG + Dr.SpAn + Dr.SpA	4-60% +24% +16%
b) Perawat/Bidan	
OK + VK	+60% +40%
OK + VK + ICU	+50% +25% +25%
OK + VK + Perinatologi	+60% +34% +6%
OK + VK + Perinatologi + ICU	+54% +20% +6% +20%

## 2) Partus Normal/ Partus Tindakan

a) Dokter	
PJ SpOG	+100%
PJ SpOG+Visite SpOG+Visite SpA	+60% +20% +20%
PJ SpOG+Visite SpOG	+60% +40%
PJ SpOG+Res.SpA+Vis.SpOG+Vis.SpA	+40% +20% +20% +20%
PJ SpOG+Res.SpA+Visite SpOG	+50% +30% +20%
b) Perawat/Bidan	
VK	+100%
VK + ICU	+50% +50%
VK + Ruang lain	+60% +40%
VK + ICU + Ruang lain	+40% +40% +20%
VK + Perinatologi	+75% +25%

VK + ICU + Perinatologi	+40% +40% +20%
3) Kuretase	
a) Dokter SpOG + Dokter SpAn	+70% +30%
b) Perawat OK + VK Bersalin	+60% +40%
4) Perawatan ibu hamil dan nifas	
a) Dokter	+100%
b) Perawat/Bidan	+ 100%

*Catatan :*

- *Konsul Dokter Spesialis Lain atau Dokter IGD sebesar 20% (diambil dari jasa Dokter penanggungjawab pasien).*
- *Dokter Umum yang merawat pasien pasca operasi bedah mendapat jasa sebesar 20%.*
- *Tindakan anestesi oleh Penata Anestesi, Jasa Dr. SpAn sebagai penanggungjawab dibagi untuk Dr. SpAn 50% dan untuk Penata Anestesi 50%.*
- *Tindakan persalinan oleh Bidan, Jasa Dr. SpOG sebagai penanggungjawab dibagi untuk Dr. SpOG 70% dan untuk Bidan 30%.*

WALIKOTA BANJARBARU,



H.M. RUZ Aidin NOOR

Lampiran II : Peraturan Walikota Banjarbaru  
 Nomor : Tahun 2015  
 Tanggal: 25 Tiel

### **TATA CARA PERHITUNGAN INDIKATOR PENILAIAN (*INDEXING*)**

#### **A. PENGERTIAN**

1. Skor digunakan dalam menghitung besaran insentif tidak langsung yang diterima oleh Pegawai RSUD dengan rumus perhitungan :

$$\text{INSENTIF} = \frac{\text{total skor individu}}{\text{total skor Pegawai RSUD}} \times \text{Total Dana Pos remunerasi}$$

2. Insentif tidak langsung diberikan berdasarkan sistem akuntabilitas kinerja Pegawai RSUD.
3. Skor individu dihitung oleh atasan Pegawai dan perhitungan total skor individu menjadi skor RSUD yang ditetapkan oleh Tim remunerasi.
4. Besaran insentif tidak langsung setiap bulannya tergantung besar kecilnya pos remunerasi.

#### **B. INDIKATOR PENILAIAN (*INDEXING*)**

1. Indikator Penilaian adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran score individu Pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
2. Indikator Penilaian dihitung berdasarkan :
  - a. Pengalaman dan Masa Kerja (*Basic Index*)

*Basic index* adalah penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh Pegawai yang standarnya diadopsi dari gaji pokok Pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan setiap Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) gaji pokok sarna dengan 1 (satu) nilai index. Honorer, PTT, dan TKS gaji pokoknya disetarakan dengan gaji pokok PNS.

<b>NO.</b>	<b>GAB POKOK</b>	<b>INDEKS</b>	<b>BOBOT</b>
1.	Rp. < 500.000,00	1	1
2.	Rp. 500.000,00 - Rp. 999.999,99	2	
3.	Rp. 1.000.000,00 - Rp. 1.499.999,99	3	
4.	Rp. 1.500.000,00 - Rp. 1.999.999,99	4	
5.	Rp. 2.000.000,00 - Rp. 2.499.999,99	5	
6.	Rp. 2.500.000,00 - Rp. 2.999.999,99	6	
7.	Rp. 3.000.000,00 - Rp. 3.499.999,99	7	
8.	Rp. 3.500.000,00- Rp. 3.999.999,99	8	
9.	Rp. 4.000.000,00- Rp. 4.499.999,99	9	
10.	Rp. z 4.500.000,00	10	

- b. Keterampilan. Ilmu Pengetahuan dan Perilaku (*Competency Index*)  
*Competency index* adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi dan kapasitas berdasarkan pendidikan Pegawai dengan ketentuan sebagai berikut :

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	INDEKS	BOBOT
1.	SD	1	3
2.	SMP	2	
3.	SMA/SMK/SPK	3	
4.	D1/02	4	
5.	D3	5	
6.	D4/S1	6	
7.	DR/DRG/NERS/APOTEKER	7	
8.	S2	8	
9.	DOKTER SPESIALIS	9	
10.	KONSULTAWS3	10	

Tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi kerja Pegawai tidak diakui dalam sistem ini.

- c. Risiko Kerja (*Risk Index*)

*Risk index* adalah nilai untuk risiko yang diterima Pegawai akibat pekerjaannya.

Nilai risiko terbagi menjadi 4 tingkat, yaitu

- 1) Tingkat 1 dengan nilai indeks 1 adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat fisik apabila Pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja, yaitu : Kepala subbagian dan staf, Kepala seksi dan staf, Petugas administrasi Poliklinik, hna, Irja, PAT, Petugas umum ruangan, satpam dan sopir ambulan.
  - 2) Tingkat 2 dengan nilai indeks 2 adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat kimiawi apabila Pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja, yaitu : Dewan Pengawas, SPI, Kepala Bagian, Kepala Bidang, Poliklinik/Rawat Jalan, Gizi, Farmasi, Fisioterapi, Kasir, Petugas administrasi ruangan.
  - 3) Tingkat 3 dengan nilai indeks 3 adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat radiasi apabila Pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja, yaitu : Rawat Inap, IPSRS, Laboratorium, Radiologi, UTD RS, VK, IGD, Hemodialisa, Dokter IGD, Dr Umum/Dr Gigi Poliklinik.
-

- 4) Tingkat 4 dengan nilai indeks 4 adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat infeksius apabila Pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja, yaitu : Direktur, ICU/ICCU, NICU/PICU/Perinatologi, *Kemoterapi, OK, Laundry/CSSD*, Pemulasaran jenazah, Dokter Spesialis.

NO.	RISIKO KERJA	INDEKS	BOBOT
1.	TINGKAT 1 (RENDAH)	1	3
2.	TINGKAT 2 (SEDANG)	2	
3.	TINGKAT 3 (TINGGI)	4	
4.	TINGKAT 4 (SANGAT TINGGI)	6	

d. Tingkat Kegawatdaruratan (*Emergency Index*)

*Emergency index* adalah penilaian terhadap beban kegawatdaruratan yang harus dilakukan.

Nilai kegawatdaruratan terbagi menjadi 4 tingkat, yaitu :

- 1) Tingkat 1 dengan nilai indeks 1 adalah potensi kegawatdaruratan yang minimal, yaitu :Kepala subbagian dan staf, *Kepala Seksi dan staf, Petugas administrasi* poliklinik, Petugas administrasi ruangan, petugas umum ruangan, Irna, Irja, pemulasaran jenazah, *Laundry/CSSD*.
  - 2) Tingkat 2 dengan nilai indeks 2 adalah potensi kegawatan yang mungkin terjadi, yaitu : Dewan pengawas, SPI, Kepala Bagian, Kepala Bidang, Poliklinik/Rawat jalan, Gizi, Farmasi, IPSRS, Radiologi, Fisioterapi, Kasir, PAT, UTD RS, Satpam, Sopir ambulans.
  - 3) Tingkat 3 dengan nilai indeks 3 adalah potensi kedaruratan yang mungkin terjadi, yaitu : Rawat Inap, ICU/ICCU, Hemodialisa, NICU/PICU/Perinatologi, Kemoterapi, Laboratorium, Dokter Umum/ Dokter Gigi Poliklinik.
  - 4) Tingkat 4 dengan nilai indeks 4 adalah potensi kegawatdaruratan yang maksimal, yaitu : Direktur, OK, IGD, VK, Dokter IGD, Dokter Spesialis.
-

NO.	KEGAWATDARURATAN	INDEKS	BOBOT
1.	TINGKAT 1 (RENDAH)	1	3
2.	TINGKAT 2 (SEDANG)	2	
3.	TINGKAT 3 (TINGGI)	4	
4.	TINGKAT 4 (SANGAT TINGGI)	6	

e. Jabatan Yang Disandang (*Position Index*)

*Position index* adalah untuk menilai beban tanggung jawab jabatan yang disandang Pegawai yang bersangkutan. Dengan ketentuan kelompok jabatan sebagai berikut :

NO.	KELOMPOK JABATAN	INDEKS	ROBOT
1.	Fungsional (tidak memiliki jabatan)	1	3
2.	Bendahara, Koordinator sopir, Koordinator satpam, Kepala kamar jenazah, Koordinator setara	2	
3.	Kepala Ruangan, Kepala Instalasi, Supervisor, Ketua Komite Akreditasi, Ketua Komite Farmasi	3	
4.	Kepala Subbagian, Kepala Seksi, SPI, Ketua Komite Medik, Ketua Komite Keperawatan, Ketua Staf Medis Fungsional	4	
5.	Dewan Pengawas, Kepala Bagian, Kepala Bidang	5	
6.	Direktur	6	

f. Hasil/Capaian Kinerja (*Performance Index*)

*Performance index* adalah untuk mengukur hasil/pencapaian kerja dari Pegawai. Kinerja dikaitkan dengan sistem akuntabilitas. Penilaian index kinerja berdasarkan pencapaian target/standar yang telah ditentukan dalam rencana kerja individu.

NO.	URAIAN KINERJA	INDEKS	ROBOT
1.	Tidak masuk kerja tanpa izin/surat sakit >3 hari ATAU mendapat hukuman skorsing	0	4
2.	Mendapat teguran tertulis	1	
3.	Mendapat teguran lisan	2	
4.	Masuk Kerja + Cuti tahunan/alasan penting	3	
5.	Masuk Kerja 100%	4	

3. Skor adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari indeks terhadap bobot (*rating*).
4. Total Skor Individu adalah penjumlahan dari skor *basic*, *competency*, *risk*, *emergency*, *position*, dan *performance*.
5. Total Skor Individu seluruh Pegawai dijumlahkan menjadi Total Skor Pegawai RSUD.

#### C. FORMULIR INDIKATOR PENILAIAN (*INDEXING*) SISTEM REMUNERASI

Nama .....  
 NIP .....  
 Pendidikan .....  
 Jabatan .....  
 Gaji/setara : Rp. ....

NO.	INDIKATOR PENILAIAN	INDEKS	ROBOT	SKOR (indeks X bobot)
1.	<b>GAB POKOK</b> Setiap Rp. 500.000,00 nilai index = 1		1	
2.	<b>TINGKAT PENDIDIKAN</b> a. SD b. SMP c. SMA/SMK/SPK d. D1/02 e. D3 f. D4/S1 g. DR/DRG/NERS/APOTEKER h. S2 i. DOKTER SPESIALIS j. KONSULTAN/S3	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	3	
3.	<b>RISIKO KERJA</b> a. Tingkat 1 b. Tingkat 2 c. Tingkat 3 d. Tingkat 4	1 2 4 6	3	
4.	<b>KEGAWATDARURATAN</b> a. Tingkat 1 b. Tingkat 2 c. Tingkat 3 d. Tingkat 4	1 2 4 6	3	

<b>5.</b>	<b>KELOPAOKJABATAN</b>			
	i. Fungsional (tidak memiliki jabatan)	1		
	j. Bendahara, Kepala Kamar Jenazah, Koordinator sopir, Koordinator satpam, Koordinator setara	2		
	k. Kepala Ruangan, Kepala Instalasi, Supervisor, Ketua Komite Akreditasi, Ketua Komite Farmasi	3	3	
	l. Kepala Subbagian, Kepala Seksi, SPI, Ketua Komite Medik, Ketua Komite Keperawatan	4		
	m. Dewan Pengawas, Kepala Bagian/Bidang	5		
	n. Direktur	6		
<b>6.</b>	<b>URAIAN KINERJA</b>			
	a. Tidak masuk kerja tanpa izin/surat sakit lebih dari 3 hari ATAU mendapat hukuman skorsing	0		
	b. Mendapat teguran tertulis	1	4	
	c. Mendapat teguran lisan	2		
	d. Masuk Kerja + Cuti tahunan	3		
	e. Masuk Kerja 100%	4		
<b>TOTAL SKOR INDIVIDU</b>				

WALIKOTA BANJARBARU

H. M. RUZAIDI MOOR