



BUPATI TABANAN  
PROVINSI BALI

PERATURAN BUPATI TABANAN  
NOMOR 29 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN SISTEM REMUNERASI  
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TABANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TABANAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta meningkatkan produktivitas dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Nomor Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Remunerasi diatur dengan Peraturan Bupati;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
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)

sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

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 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4503) 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);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Nomor 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
  9. Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan (Lembaran Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 13) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan (Lembaran Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2021 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 14);
  10. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan (Berita Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2021 Nomor 17) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan (Berita Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2021 Nomor 67);
  11. Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2020 tentang tentang Honorarium dan Satuan Biaya Jasa Kantor di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2020 Nomor 69) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2020 tentang Honorarium dan Satuan Biaya Jasa Kantor di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2022 Nomor 12);

## MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN SISTEM REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TABANAN.

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tabanan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Tabanan.
3. Bupati adalah Bupati Tabanan.
4. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan.
5. Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan selanjutnya disebut RSUD Tabanan adalah Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan.
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah pengelolaan keuangan menggunakan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU), pada RSUD Tabanan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas dalam pengelolaan keuangan.
7. Pola Pengelolaan Keuangan BLUD yang selanjutnya disingkat PPK-BLUD 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, sebaai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan Daerah pada umumnya.
8. Direksi adalah Direktur dan para Wakil Direktur pada RSUD Tabanan.
9. Dokter adalah Dokter spesialis, Dokter spesialis konsultan, Dokter umum, Dokter gigi, Dokter gigi spesialis yang merupakan pegawai tetap dengan perjanjian kerja yang sudah ditetapkan oleh Direktur.
10. Dokter Tamu adalah Dokter umum dan/atau Dokter

spesialis bukan pegawai RSUD Tabanan yang diundang untuk ditunjuk oleh Direktur karena kompetensinya untuk melakukan atau memberikan pelayanan medis dan tindakan medis di RSUD Tabanan untuk jangka waktu dan/atau kasus tertentu.

11. Peserta Program Pendidikan Dokter Spesialis yang selanjutnya disingkat PPDS adalah Dokter yang sedang mengikuti pendidikan Dokter spesialis di RSUD Tabanan.
12. Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik dalam keadaan sakit maupun sehat.
13. Pegawai RSUD Tabanan yang selanjutnya disebut Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di RSUD Tabanan.
14. Dokter Jaga adalah Dokter umum yang bertugas jaga pada hari libur dan di luar jam kerja di RSUD Tabanan.
15. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun.
16. Sistem Remunerasi adalah sistem yang mengatur besaran Jasa Pelayanan, Jasa Medis, Jasa Pelayanan Kefarmasian yang dihitung melalui variabel penilaian berdasarkan golongan, pendidikan, bobot kerja, tanggungjawab, kinerja, masa kerja.
17. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji.
18. Jasa Medis adalah jasa yang diberikan sebagai imbalan atas pelayanan medis yang dilaksanakan oleh kelompok medis yang terdiri dari Dokter umum, Dokter gigi dan Dokter spesialis.
19. Jasa Pelayanan adalah jasa yang diberikan sebagai imbalan atas pelayanan yang dilaksanakan oleh kelompok paramedis dan non medis, yang berupa praktek Keperawatan, asuhan gizi, observasi, serta administrasi.
20. Jasa Pelayanan Kefarmasian adalah faktor Pelayanan Kefarmasian sebagai pendapatan kelompok farmasi yang dihasilkan dari Pelayanan Kefarmasian yang merupakan jasa farmasi sebagai bagian dari Jasa Pelayanan yang tercantum dalam komponen tarif penjualan obat.
21. Ruang Pelayanan Rawat Inap Khusus adalah ruang

perawatan khusus dengan jenis layanan dan tindakan khusus, dengan memakai standar layanan yang berbeda dengan ruangan rawat inap pada umumnya.

22. Tim Teknis adalah tim yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan Pelayanan Medis sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal yang ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
23. Farmasi Klinis adalah tanggungjawab apoteker dalam pelayanan yang menyangkut pengobatan untuk meningkatkan kualitas hidup pasien.
24. Instalasi Kerjasama Pelayanan Kesehatan yang selanjutnya disingkat IKPK adalah instalasi yang bertanggungjawab tentang klaim kerjasama pelayanan kesehatan dan menindaklanjuti klaim-klaim yang bermasalah.
25. Dewan Pengawas adalah pejabat/staf ahli yang disingkat dan bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD yang dilakukan oleh pejabat pengelola dan pegawai BLUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB II SISTEM REMUNERASI

### Pasal 2

- (1) Sistem Remunerasi mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:
  - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
  - b. pertimbangan persamaan dengan Rumah Sakit Pemerintah sejenis;
  - c. kemampuan pendapatan RSUD Tabanan; dan
  - d. kinerja operasional RSUD Tabanan dengan mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.
- (2) Faktor-faktor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap memperhatikan misi sosial yang diemban oleh RSUD Tabanan.

### Pasal 3

Asas pemberian Remunerasi yaitu:

- a. proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban kerja, aset yang dikelola, Sumber Daya Manusia dan besaran pendapatan;
- b. kesetaraan yang memperhatikan Remunerasi pada

- pelayanan sejenis;
- c. kepatutan yang menyesuaikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
- d. kinerja yang memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

#### Pasal 4

Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini yaitu:

- a. mendorong terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas;
- b. penghargaan terhadap Pegawai yang berprestasi;
- c. mendapatkan keunggulan kompetitif;
- d. memotivasi Pegawai untuk bekerja sesuai standar pelayanan;
- e. menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan Pegawai;
- f. menciptakan tata kelola RSUD Tabanan yang baik dan bersih; dan
- g. menjamin keadilan antar Pegawai berdasarkan kinerja dan prestasi.

#### Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini, meliputi:

- a. indikator penilaian;
- b. besaran Remunerasi;
- c. komponen Remunerasi;
- d. variabel penilaian; dan
- e. pembiayaan.

## BAB II INDIKATOR PENILAIAN

#### Pasal 6

- (1) Remunerasi dihitung berdasarkan indikator penilaian meliputi:
  - a. pengalaman dan masa kerja;
  - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
  - c. risiko kerja;
  - d. tingkat kegawatdaruratan;
  - e. jabatan yang disandang; dan
  - f. hasil/capaian kinerja.
- (2) Penetapan indikator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Direktur dengan mempertimbangkan masukan dari Pejabat Keuangan, Pejabat Teknis dan Pegawai.
- (3) Penilaian hasil/capaian kinerja sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) huruf f ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### Pasal 7

Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), penetapan Remunerasi bagi Direktur, mempertimbangkan faktor:

- a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
- b. pelayanan sejenis;
- c. kemampuan pendapatan; dan
- d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

### BAB III BESARAN REMUNERASI

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 8

Remunerasi bagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, secara total maksimal sebesar 50% (lima puluh persen) dari total pendapatan operasional RSUD Tabanan.

#### Pasal 9

- (1) Besaran Jasa Medis yaitu sebagai berikut:
  - a. Dokter penghasil sebesar 60% (enam puluh persen);
  - b. kebersamaan para Dokter sebesar 13% (tiga belas persen);
  - c. Direksi sebesar 4,5% (empat koma lima persen);
  - d. Manajemen sebesar 20% (dua puluh persen); dan
  - e. kebersamaan paramedis sebesar 2,5 % (dua koma lima persen).
- (2) Besaran Jasa Pelayanan yaitu sebagai berikut:
  - a. paramedis pelaksana sebesar 21,5% (dua puluh satu koma lima persen);
  - b. kebersamaan paramedis sebesar 62% (enam puluh dua persen);
  - c. Direksi sebesar 4,5% (empat koma lima persen); dan
  - d. manajemen sebesar 12% (dua belas persen).
- (3) Pembagian Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) huruf c ditetapkan dengan Keputusan Direktur.



#### Pasal 10

- (1) Jasa Medis yang digolongkan sebagai pelayanan *cito* dapat diberikan tambahan Jasa Medis yang besarnya minimal 25% (dua puluh lima persen) dan maksimal 100% (seratus persen) dari tarif pelayanan.
- (2) Besaran pembagian Jasa Pelayanan *cito* dan besaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### Bagian Kedua Besaran Jasa Pasien Jaminan Kesehatan Nasional

#### Pasal 11

- (1) Persentase Jasa Pelayanan pasien jaminan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) minimal 30% (tiga puluh persen) dan maksimal 50% (lima puluh persen) dari total realisasi klaim.
- (2) Besaran jasa dari klaim *Ina Case Base Groups* (CBG's) diatur sebagai berikut:
  - a. direksi sebesar 3,5% (tiga koma lima persen);
  - b. manajemen sebesar 16% (enam belas persen);
  - c. medis sebesar 43% (empat puluh tiga persen);  
dan
  - d. paramedis sebesar 37,5% (tiga puluh tujuh koma lima persen).
- (3) Persentase Jasa Pelayanan dan Jasa Medis Khusus di Ruang Isolasi, *Intensive Care Unit* Isolasi, Kamar Operasi Isolasi untuk pasien menular tertentu diatur secara khusus.
- (4) Besaran Persentase Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan Pembagian Rincian Besaran Jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2), serta Persentase Jasa Pelayanan dan Jasa Medis Khusus sebagaimana dimaksud ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### Pasal 12

- (1) Besaran Jasa Medis pelayanan *Magnetic Resonance Imaging* (MRI) dan *Ultrasonografi* (USG) sore hari diberikan kepada Dokter spesialis yang menangani sebesar 100% (seratus persen) dari tarif pelayanan.
- (2) Besaran Jasa Medis pelayanan *Magnetic Resonance Imaging* (MRI), *Ultrasonografi* (USG) sore hari, *C-arm* penunjang khusus atau canggih lainnya diberikan kepada pegawai radiografer yang menangani sebesar 100% (seratus persen) dari tarif pelayanan.

Bagian Ketiga  
Besaran Jasa dan Insentif Pasien Umum

Pasal 13

- (1) Besaran Jasa Pelayanan Kefarmasian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) maksimal 28% (dua puluh delapan persen) dari Harga Netto Apotik (HNA).
- (2) Besaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diambil 50% (lima puluh persen) untuk pembagian Jasa Pelayanan Kefarmasian dan 50% (lima puluh persen) untuk modal pelayanan RSUD Tabanan.
- (3) Jasa Pelayanan Kefarmasian yang merupakan keuntungan farmasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari pasien umum, kerjasama/asuransi swasta, pasien prolanis, atau dengan jaminan khusus lainnya.
- (4) Besaran pembagian Jasa Pelayanan Kefarmasian ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB IV  
KOMPONEN REMUNERASI

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 14

- (1) Komponen Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai dapat terdiri dari:
  - a. Gaji;
  - b. Insentif; dan
  - c. Honorarium;
- (2) Bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas, Remunerasi diberikan dalam bentuk honorarium.
- (3) Pola perhitungan besaran Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (4) Remunerasi Pegawai BLUD bersumber dari komponen Jasa Medis, Jasa Pelayanan dan Jasa Pelayanan Kefarmasian.

Bagian Kedua  
Gaji

Pasal 15

- (1) Sistem penggajian bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus ASN, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Bagi Pegawai yang berstatus kontrak di RSUD Tabanan, besaran gajinya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Ketiga  
Insentif

Pasal 16

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf (b) dapat diberikan berupa:
  - a. Jasa Pelayanan;
  - b. Jasa Medis; dan
  - c. uang harian.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pejabat Pengelola dan seluruh Pegawai berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Besaran Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 17

- (1) Pegawai dapat diberikan Insentif, yaitu:
  - a. Insentif umum; dan
  - b. Insentif tambahan.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan sesuai dengan perhitungan absensi kehadiran setiap bulan dan memenuhi penilaian kinerja minimal B, sebesar:
  - a. Pegawai PNS sebesar Rp40.000,00 (empat puluh ribu rupiah) sudah termasuk pajak; dan
  - b. Pegawai Non PNS sebesar Rp 33.000,00 (tiga puluh tiga ribu rupiah) sudah termasuk pajak.
- (3) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada Pegawai dengan tugas tambahan berdasarkan tugas tambahan yang diberikan maksimal 2 (dua) jenis kegiatan/ tim/ panitia dengan tambahan sebagaimana tercantum pada Lampiran I yang merupakan bagian tidak

terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (4) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dibagikan sesuai dengan kemampuan keuangan RSUD Tabanan.
- (5) Ketentuan absensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ketentuan besaran pembagian sebagaimana dimaksud dengan ayat (4) dan ayat (5) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### Bagian Keempat Honorarium

##### Pasal 18

- (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) Besaran honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### BAB V VARIABEL PENILAIAN

##### Pasal 19

- (1) Variable penilaian pasien umum dan pasien jaminan kesehatan nasional berdasarkan pada:
  - a. golongan;
  - b. pendidikan/kompetensi;
  - c. bobot kerja, dikelompokkan berdasarkan:
    1. kelompok kerja manajemen; dan
    2. kelompok kerja non manajemen.
  - d. tanggungjawab;
  - e. masa kerja; dan
  - f. kinerja.
- (2) Variable penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Tata cara penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f diatur ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

##### Pasal 20

- (1) Variable penilaian berdasarkan pendidikan/kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf b tidak diakui bagi Tingkat pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja Pegawai.

- (2) Pengakuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Direktur berdasarkan kebutuhan Pegawai.
- (3) Kursus/ pelatihan bersertifikat paling sedikit 3 (tiga) bulan sesuai dengan bidang kerja dan profesi Pegawai, diberi penghargaan dengan tambahan nilai 0,5 (nol koma lima) kursus pelatihan bersertifikat selama 6 (enam) bulan di beri penghargaan tambahan dengan nilai 1 (satu) sesuai dengan masa berlaku sertifikat.

## BAB VI PEMBIAYAAN

### Pasal 21

Pembiayaan Remunerasi bersumber dari:

- a. jasa layanan;
- b. hibah;
- c. hasil kerja sama dengan pihak lain;
- d. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
- e. lain-lain pendapatan RSUD Tabanan yang sah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

## BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

### Pasal 22

Pegawai yang tidak melaksanakan tugas karena cuti bersalin, cuti besar selama 3 (tiga) bulan, dan meninggalkan tempat kerja lebih dari 1 (satu) bulan karena tugas/tugas belajar, hanya mendapatkan jasa kebersamaan.

### Pasal 23

- (1) Jasa Pelayanan/jasa medik dapat dibayarkan atas layanan yang telah diberikan dan dibayarkan pada bulan berikutnya.
- (2) Pembayaran jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang lewat tahun anggaran dapat dibayarkan pada tahun anggaran berikutnya.
- (3) Dalam hal RSUD Tabanan menghadapi tuntutan hukum maka Jasa Pelayanan dapat di gunakan untuk membiayai proses hukum sesuai kebutuhan dan ketentuan yang berlaku di RSUD Tabanan.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Sistem Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Pada Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tabanan (Berita Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2017 Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Sistem Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Pada Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tabanan (Berita Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2019 Nomor 13) 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 Tabanan.

Ditetapkan di Tabanan  
pada tanggal 28 April 2022

BUPATI TABANAN,

I KOMANG GEDE SANJAYA

Diundangkan di Tabanan  
pada tanggal 28 April 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TABANAN,



I GEDE SUSILA

BERITA DAERAH KABUPATEN TABANAN TAHUN 2022 NOMOR 29

LAMPIRAN I  
 PERATURAN BUPATI TABANAN  
 NOMOR 29 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 PEDOMAN SISTEM REMUNERASI  
 PADA RUMAH SAKIT UMUM  
 DAERAH TABANAN

Insentif yang diberikan kepada pegawai BLUD berdasarkan tugas tambahan yang diberikan maksimal 2 jenis kegiatan/tim/panitia dengan tambahan sebagai berikut:

<b>NO.</b>	<b>NAMA JABATAN</b>	<b>USULAN</b>
1	PA/KPA/PPK	
	a. Nilai pagu dana sampai dengan Rp 10.000.000.000	2.500.000
	b. Nilai pagu dana di atas Rp 10.000.000.000 s.d. Rp 50.000.000.000	3.400.000
	c. Nilai pagu dana di atas Rp 50.000.000.000	4.700.000
2	Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK-PD)	2.400.000
3	Pembantu PPK-PD	500.000
4	Pejabat Penatausahaan Barang Pengguna	2.400.000
5	Pejabat Pengadaan:	
	a. Nilai pagu pengadaan sampai dengan Rp 10.000.000.000	1.200.000
	b. Nilai pagu pengadaan di atas Rp 10.000.000.000 s.d. Rp 50.000.000.000	1.700.000
	c. Nilai pagu pengadaan di atas Rp 50.000.000.000	1.900.000
6	Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan	4.600.000
7	Pembuat laporan keuangan	2.350.000
8	Pengolah data/pembuat japel	1.950.000
9	Bendahara Pengeluaran	2.100.000
10	Bendahara Penerimaan	2.100.000
11	Bendahara Pengeluaran Pembantu	1.500.000
12	Bendahara Penerimaan Pembantu	1.500.000
13	Pembantu Bendahara Pembuat Dokumen	575.000
14	Pembantu Bendahara Pengurusan Gaji	575.000
15	Pembantu Bendahara Pencatat Pembukuan	575.000
16	Pembantu Bendahara/ Pengurus Barang	575.000
17	Pembantu Pengurus Barang	460.000
18	Pembantu Bendahara/ Penyimpan Barang	460.000
19	Operator Komputer/SIMDA	575.000

20	Pengarah/Pembina Tim Teknis Kegiatan/Pelayanan	480.000
21	Ketua Tim Teknis Kegiatan/Pelayanan	450.000
22	Sekretaris Tim Teknis Kegiatan/Pelayanan	408.000
23	Pelaksana Teknis Tim Teknis Kegiatan/Pelayanan	350.000
24	Pelaksana Administrasi Tim Teknis Kegiatan/Pelayanan	340.000
25	Sekretaris Tim Vedika	1.150.000
26	Ketua Komite-Komite	345.000
27	Programer	500.000
28	Farmasi Klinis	575.000
29	Dokter Jaga	285.000
30	<i>Case Manager</i> Dokter Umum	400.000
31	Perawat Kontrol	170.000
32	Sopir Pengantar Jenazah	35.000
33	Satpam Pengantar Jenazah	35.000
34	HONORARIUM TIM PEMBINA BLUD :	
	Penasehat	5.000.000
	Penanggungjawab	4.000.000
	Ketua	3.000.000
	Sekretaris	2.000.000
	Anggota	1.000.000
	Pelaksana Administrasi	500.000

BUPATI TABANAN,

I KOMANG GEDE SANJAYA





LAMPIRAN II  
PERATURAN BUPATI TABANAN  
NOMOR 29 TAHUN 2022 TENTANG  
PEDOMAN SISTEM REMUNERASI  
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
TABANAN

Variable Penilaian Pasien Umum Dan Pasien  
Jaminan Kesehatan Nasional

A. Variabel Penilaian berdasarkan golongan adalah sebagai berikut:

a. PNS

1.	Gol I a, b, c, d	= 0,12. 0,14.0,16. 0,18 ;
2.	Gol IIa, b, c, d	= 0,22. 0,24. 0,26. 0,28 ;
3.	Gol IIIa, b, c, d	= 1,72. 1,74. 1,76. 1,78 ;
4.	Gol IVa, b, c, d	= 5,12. 5,14. 5,16. 5,18;
5.	PPDS	= 2,72 ; dan
6.	KonsultanMedis	= 5,12.

b. Non PNS = 0,22

Konsultan Medis Non PNS = 5,12.

B. Variabel penilaian berdasarkan pendidikan/ kompetensi adalah sebagai berikut :

a.	SD	= 0,5
b.	SMP	= 1,0
c.	SMA/SMU Sederajat	= 1,75
d.	SPK, SMF, KES	= 2
e.	D1	= 2,25
f.	D2	= 2,5
g.	D3	= 2,75
h.	D4, S1, S.Kep	= 3
i.	S1 Profesi	= 3,25
j.	Apoteker (Plus)	= 3,4
k.	Dokter,S.Ked	= 3,5
l.	Dokter gigi	= 4
m.	S2/Spesialis	= 4,5
n.	S3/Sub Spesialis Konsulen	= 5
o.	Pejabat Penatausahaan Keuangan	= 3,5
p.	KPA/Pejabat Pembuat Komitmen	= 3,5
q.	Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan	= 3,5
r.	Pejabat Pengadaan barang/jasa	= 4,5

C. Variabel penilaian bobot kerja adalah sebagai berikut:

Kelompok kerja manajemen (Struktural dan Fungsional) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:

a.	Ka.Bid. Pelayanan Medik	= 7
b.	Ka.Bid. Pengendalian Mutu	= 7
c.	Ka.Bid. Penunjang Medik	= 6.5
d.	Ka.Bid. Penunjang Non Medik	= 6.5
e.	Ka.Bag. Umum, Hukum, Diklat dan Kepeg	= 6.5
f.	Ka.Bag.Perencanaan Keuangan	= 7
g.	Ka. Satuan Pemeriksaan Intern	= 3
h.	Ka.Si Rajal,Ranap, Rasip	= 6
i.	Ka.Si Radar Tindik	= 6
j.	Ka.Si. Keperawatan, Mutu & Sertifikasi	= 6
k.	Ka.Si. Rekam Medis, SIM & Humas	= 6
l.	Ka.Si. Logistik	= 6
m.	Ka.Si. Diagnostik	= 6
n.	Ka.Si. Sarana dan Prasarana	= 6
o.	Ka.Si. Kesling	= 6
p.	Ka.Sub.Bag.Umum	= 6
q.	Ka.Su.Bag. Hukum, Diklat & Kepegawaian	= 6
r.	Ka.Su.Bag. Sunprog	= 6
s.	Ka.Subbag. Keuangan danPerbendaharaan	= 6
t.	Ka Ur Akuntansi dan Verifikasi	= 3
u.	Ka Instalasi PDE	= 3
v.	Ka Ur Piutang dan Olah data jamed	= 3

Catatan : Ka.Si dan Ka.Sub.Bag sebagaimana dimaksud pada huruf h sampai dengan huruf s termasuk Jabatan Fungsional

Kelompok Kerja Non Manajemen Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:

a.	OK dan ICU	= 12
b.	UGD, VK, NICU, ICCU	= 12
c.	Intermediate, HD	= 11
d.	Bougenville, Nifas	= 10
e.	Anggrek, Cempaka, Dahlia	= 9,5
f.	Rawat Jalan Umum	= 8
g.	Rawat jalan Eksekutif	= 9
h.	Analisis dan <i>Fotografer, Endoscopy</i>	= 9
i.	Non Keperawatan lainnya	= 8
j.	Penyelia Keperawatan, Kepala Ruangan	= 12.5
k.	Assesor Internal Keperawatan	= 12.5
l.	Assesor Internal Manajemen Akreditasi	= 12.5

m. Ranap VIP	= 11
n. Fisioterapi	= 8.5
o. Staf Gizi	= 8
p. Staf Admision	= 15
q. Case Manajer, MPP	=12.5
r. Ka Instalasi Rawat Inap	=9.5
s. Kordinator Tim Vedika	=9.5
t. Sekerretaris Tim Vedika	=9.5
u. IPCN	=12.5
v. Ka Instalasi Pendidikan dan Pelatihan	=9.5
w. Keuangan	= 11
x. Tenaga SIM	= 8
y. Administrasi	= 8
z. Satpam, Sopir	= 8
aa. Tenaga Kebersihan	= 8
ab. Farmasi	= 8
ac. SPI	= 8
ad. IPS	= 8
ae. Sopir Direktur	= 9
af. Coder	= 10
ag. Sunprog	=8.5
ah. Kepala IKPK	=13,5
ai. IKPK	= 13
aj. Ka.Instalasi Farmasi	= 12
ak. Ka. Instalasi Gizi	= 12

D. Variabel penilaian berdasarkan tanggung jawab dalam sebagai berikut:

a. Level III ( Ka.Bid)/(Ka.Bag)	= 9
b. Level IV (Ka.Si/Ka.Su.Bag/Fungsional)	= 6
c. Level V (PenyeliaKa.Ur Keuangan)	= 4
d. Level VI (Ka.Ur, Ka.Ru)	= 2.5
e. Level VI Ka.Instalasi	= 3
f. Level VII (Ka.Sub.Ur, Wa.Ka.Ru)	= 2
g. Admision	= 7
h. Ka.Sub.Ur Keuangan	= 3
i. Ka.Instalasi Farmasi	= 5
j. Ka.Instalasi Gizi	= 5
k. Ka.Ur Akuntansi dan Verifikasi	= 2.5
l. Ka.Instalasi PDE	= 2.5
m. Ka.Instalasi Kerjasama Pelayanan Kesehatan	= 3
n. Ka.Ur Piutang dan olah jamed danjapel	= 2.5
o. Staf radiologi/radiografer	= 5
p. Ka. SPI	= 2.5
q. Ketua Komite Medis	= 1,5

r. Wakil Ketua Komite Medis	= 0.7
s. Ketua Komite Keperawatan	= 1
t. Wakil Ketua Komite Keperawatan	= 0.5
u. Kepala Tim dimasing-masing ruangan	= 0.5
v. Dokter Kulit Konsultan	= 0.5
w. Kepala Instalasi ICU	= 0.4
x. Auditor Satuan Pengawas Internal	= 0.7
y. Kepala Instalasi Bedah Sentral	= 0.4
z. Tim penginputan perencanaan serta realisasi anggaran, dan penginputan data aset	= 5
z. Perawat Hemodialise	=5
aa. Ruang Bougenville	=0.5
ab. Ruang Nicu/Perinatologi	=0.5
ac. Ahli Gizi	=2
ad. Apoteker Ahli Madya	=5
ae. Apoteker Ahli Pratama dan Ahli Muda	=4
af. Sekretaris	=2.75
ag. Ka Unit	=2.5
ah. Case Manajer	=2.5
ai. Koordinator Tim Vedika	=3
aj. Ka Instalasi Rawat Inap	=3
ak. Koordinator Kendali Mutu dan Kendali Mutu dan KendaliBiaya	=3
al. IPCN	=4
am. Admin dan TU InstalasiGizi	=2
an. Ka Instalasi Pendidikan dan Pelatihan	=3
ao. Narasumber/ <i>In House Training</i>	=3
ap. DP/ PIC Akreditasi	=3
aq. DP/ PIC Akreditasi ISO	=3
ar. Ketua Komite TPKL	=1
as. Wakil Ketua Komite TPKL	=0.5
at. Ketua Komite-Komite Lainnya	=1
au. Sekretaris Komite-Komite Lainnya	=0.5
av. Sub Komite-Sub Komite	=0.5
aw. Staf Kasir, Staf PDE, Staf SPI, Staf CM	=8

E. Penghitungan Jasa Pelayanan/Jasa Pelayanan medik juga didasarkan pada indeks masa kerja sebagai berikut :

- Masa kerja 0 tahun diberi indeks 0,5;
- Masa kerja 1 sampai 10 tahun diberikan indek 1,1 sampai 2,0;
- Masa kerja 11 sampai 20 tahun diberikan indek 2,1 sampai 3,0;
- Masa kerja 21 sampai 30 tahun diberikan indek 3,1 sampai 4,0; dan

e. Masa kerja 31 sampai 40 tahun diberikan indeks 4,1 sampai 5,0;

F. Variabel kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

1. A+ = 9
2. A = 8
3. A- = 7,5
4. B+ = 7
5. B = 6
6. B- = 5,5
7. C+ = 5
8. C = 4
9. C- = 3,5
10. D = -2
11. E = -4

BUPATI TABANAN,

I KOMANG GEDE SANJAYA



