



BUPATI SUKOHARJO  
PROVINSI JAWA TENGAH  
PERATURAN BUPATI SUKOHARJO  
NOMOR 38 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUKOHARJO,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan kepada masyarakat, kesejahteraan, loyalitas dan integritas pegawai Rumah Sakit Umum Daerah yang menerapkan Badan Layanan Umum Daerah, perlu diberikan remunerasi;
  - b. bahwa dalam rangka memberikan penghargaan atas kinerja pelayanan, perlu diberikan imbalan kerja berupa remunerasi bagi Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum pada Rumah Sakit Umum Daerah;
  - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Remunerasi ditetapkan dengan Peraturan Bupati;
  - d. bahwa Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 70 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sukoharjo sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 30 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 70 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sukoharjo sudah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga perlu diganti;
  - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Batang dengan mengubah Undang-Undang No. 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaraan Negara Nomor 2757);
  2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir 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);
  3. 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);
  4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);

**MEMUTUSKAN:**

- Menetapkan : PERATURAN BUPATI SUKOHARJO TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Sukoharjo.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Sukoharjo.
4. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah institusi pelayanan kesehatan milik Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.
5. Direktur adalah Direktur RSUD.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
7. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh RSUD dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
8. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pejabat yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian pelayanan, yang terdiri dari pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis, yang sebutannya dapat disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD RSUD.
9. Pemimpin BLUD yang selanjutnya disebut Pemimpin adalah Pejabat Pengelola yang bertugas sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan.
10. Pejabat Keuangan BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Keuangan adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab keuangan BLUD.

11. Pejabat Teknis BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Teknis adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab teknis operasional dan pelayanan di bidang masing-masing pada BLUD RSUD.
12. Pegawai BLUD yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara yang mendukung kinerja BLUD sesuai dengan kebutuhan BLUD RSUD.
13. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
14. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ BLUD yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasehat kepada Pejabat Pengelola dalam menjalankan pengelolaan BLUD.
15. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang diangkat oleh Bupati untuk mendukung penyelenggaraan tugas Dewan Pengawas.
16. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, pensiun dan/atau honorarium.
17. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai setiap bulan.
18. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji yang diterima Pejabat Pengelola dan Pegawai setiap bulan.
19. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai.
20. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pemberi pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan/atau pelayanan lainnya.
21. Bonus atas Prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, Tunjangan Tetap dan Insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran, yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai setelah memenuhi syarat tertentu.
22. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan RSUD.

23. Pensiun adalah hak pegawai untuk menerima penghasilan setelah bekerja untuk jangka waktu tertentu dan telah memasuki usia pensiun atau karena sebab lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
24. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap yang diberikan setiap bulan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.

## Pasal 2

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
  - a. proporsionalitas yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD;
  - b. kesetaraan yaitu memperhatikan remunerasi pada layanan sejenis;
  - c. kepatutan yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
  - d. kewajaran yaitu memperhatikan nilai kelayakan dan keadilan sesuai standar yang berlaku; dan
  - e. kinerja yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengaturan Remunerasi memperhatikan indeks harga Daerah/Wilayah.

## Pasal 3

Pemberian Remunerasi BLUD RSUD bertujuan:

- a. mewujudkan tata kelola RSUD yang baik dan bersih;
- b. meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berkualitas;
- c. meningkatkan profesionalitas Pegawai untuk bekerja sesuai standar pelayanan RSUD;
- d. memberikan penghargaan terhadap Pegawai yang berprestasi;
- e. menjamin keadilan antar Pegawai berdasarkan kinerja dan prestasi; dan
- f. meningkatkan kesejahteraan Pegawai.

## Pasal 4

Ruang lingkup pelaksanaan Remunerasi meliputi:

- a. penerima Remunerasi;
- b. komponen Remunerasi;
- c. pembiayaan Remunerasi;
- d. tim pengelola Remunerasi; dan
- e. evaluasi dan pelaporan.

## BAB II

## PENERIMA REMUNERASI

## Pasal 5

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
  - a. Pejabat Pengelola;
  - b. Pegawai;
  - c. Dewan Pengawas; dan
  - d. Sekretaris Dewan Pengawas.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
  - a. Pemimpin;
  - b. Pejabat Keuangan; dan
  - c. Pejabat Teknis.
- (3) Pemimpin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a yaitu Direktur dan Wakil Direktur.
- (4) Pejabat Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b yaitu Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian.
- (5) Pejabat Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c yaitu Kepala Bidang dan Kepala Seksi.
- (6) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
  - a. staf medis;
  - b. staf keperawatan, bidan dan tenaga kesehatan lainnya; dan
  - c. staf administrasi.

### BAB III

#### KOMPONEN REMUNERASI

##### Bagian Kesatu

##### Umum

##### Pasal 6

- (1) Pejabat Pengelola, Pegawai, Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) diberikan Remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen yang berupa:
  - a. Gaji;
  - b. Tunjangan Tetap;
  - c. Insentif;
  - d. Bonus atas prestasi;
  - e. Pesangon;
  - f. Pensiun; dan/atau
  - g. Honorarium.

##### Bagian Kedua

##### Gaji

##### Pasal 7

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a, diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai ASN yang bersumber dari APBD, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Gaji untuk Pegawai Non ASN bersumber dari penerimaan BLUD, paling sedikit sebesar standar upah minimum kabupaten.
- (3) Gaji Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

##### Bagian Ketiga

##### Tunjangan Tetap

##### Pasal 8

- (1) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b, diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai ASN yang bersumber dari APBD, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Tunjangan Tetap untuk Pegawai Non ASN bersumber dari penerimaan BLUD, dapat diberikan berupa:
  - a. tunjangan jaminan kesehatan;
  - b. tunjangan jaminan hari tua;
  - c. tunjangan jaminan kecelakaan kerja;
  - d. tunjangan jaminan kematian; dan
  - e. tunjangan jabatan fungsional atau non fungsional.
- (3) Tunjangan Tetap Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD dan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### Bagian Keempat

##### Insentif

##### Pasal 9

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c, diberikan dalam bentuk Jasa Pelayanan.
- (2) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai ASN dan Pegawai Non ASN yang bersumber dari penerimaan BLUD.
- (3) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan berdasarkan proporsi dan distribusi besaran prosentase Remunerasi.

##### Pasal 10

- (1) Besaran prosentase Remunerasi berupa Insentif dalam bentuk Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) terdiri atas:
  - a. Prosentase Jasa Pelayanan 35% (tiga puluh lima persen) yang bersumber dari tarif paket, yang meliputi:
    1. paket biaya klaim Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan; dan/atau
    2. paket klaim Kementerian Kesehatan; dan
  - b. Prosentase Jasa Pelayanan sebesar 100% (seratus persen) yang bersumber dari tarif Jasa Pelayanan pasien umum, pasien jaminan kesehatan daerah, dan pasien dengan jaminan perusahaan, serta jaminan lainnya.



- (2) Prosentase Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan proporsi dan distribusi sebagai berikut:
- a. proporsi Pejabat Pengelola sebesar 12,12% (dua belas koma dua belas persen), dengan rincian distribusi:
    1. Direktur dan Wakil Direktur sebesar 6% (enam persen); dan
    2. Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi sebesar 6,12% (enam koma dua belas persen), dengan rincian:
      - a) Kepala Bagian dan Kepala Bidang sebesar 2,70% (dua koma tujuh puluh persen); dan
      - b) Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi sebesar 3,42% (tiga koma empat puluh dua persen).
  - b. proporsi Pegawai sebesar 87,88% (delapan puluh tujuh koma delapan puluh delapan persen), dengan rincian distribusi:
    1. Staf Medis sebesar 40% (empat puluh persen);
    2. Staf Keperawatan, Bidan dan Tenaga Kesehatan lainnya sebesar 40% (empat puluh persen); dan
    3. Staf Administrasi sebesar 7,88% (tujuh koma delapan puluh delapan persen).

#### Pasal 11

- (1) Proporsi dan distribusi Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) diberikan kepada masing masing individu Pejabat Pengelola dan Pegawai, yang dihitung berdasarkan indeks skor individual dengan menggunakan indikator penilaian meliputi:
- a. pengalaman dan masa kerja;
  - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
  - c. resiko kerja;
  - d. tingkat kegawatdaruratan;
  - e. jabatan yang disandang; dan
  - f. hasil/capaian kinerja.
- (2) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk penetapan Remunerasi Pemimpin, 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.
- (3) Indikator penilaian untuk penetapan Remunerasi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Remunerasi Pemimpin.
  - (4) Penjabaran proporsi distribusi jasa pelayanan untuk setiap indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 12

Distribusi Jasa Pelayanan Direktur dan Wakil Direktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a angka 1, diperuntukan 50% (lima puluh persen) untuk Direktur dan 50% (lima puluh persen) untuk Wakil Direktur.

#### Pasal 13

- (1) Distribusi Jasa Pelayanan Staf Medis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b angka 1, dibagikan kepada masing-masing individu Staf Medis sesuai jumlah indeks skor individual yang dimiliki berdasarkan indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), ditambah nilai perhitungan kebersamaan.
- (2) Indeks dan nilai perhitungan kebersamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan secara mandiri dan proporsional oleh Kelompok Staf Medis dan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### Pasal 14

- (1) Distribusi Jasa Pelayanan Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Staf Keperawatan, Bidan, Tenaga Kesehatan Lainnya dan Staf Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a angka 2 serta huruf b angka 2 dan angka 3, dibagikan kepada masing-masing individu sesuai jumlah indeks skor individual yang dimiliki berdasarkan indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1).

- (2) Indeks dan perhitungan indeks skor individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### Pasal 15

- (1) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Pasal 13 dan Pasal 14, dihentikan apabila:
- tugas belajar atau ijin belajar yang meninggalkan tanggung jawab tugas pekerjaannya;
  - bebas tugas;
  - diperbantukan pada instansi di luar;
  - mutasi keluar RSUD terhitung sejak tanggal melaksanakan tugas ditetapkan;
  - cuti di luar tanggungan negara, cuti besar dan cuti melahirkan;
  - cuti tidak masuk kerja karena mengikuti ibadah haji; atau
  - diberhentikan sementara.
- (2) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Pasal 13 dan Pasal 14, prosentase atau skor indeks individualnya dikurangi apabila melanggar disiplin Pegawai.
- (3) Penghentian atau pengurangan Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), tidak diberlakukan apabila pegawai yang bersangkutan kembali menjalankan tugas semula.

#### Bagian Kelima

#### Bonus Atas Prestasi

#### Pasal 16

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf d, diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang memenuhi syarat tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD serta mempertimbangkan keberlanjutan layanan dan upaya peningkatan layanan.
- (3) Pemberian bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

## Bagian Keenam

## Pesangon

## Pasal 17

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf e dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola dan pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Kontrak BLUD Non PNS RSUD.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa santunan purna jabatan dengan pengikusertaan dalam program asuransi atau tabungan pensiun yang beban premi atau iuran tahunannya ditanggung oleh BLUD, sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD RSUD.
- (3) Ketentuan dan penetapan pesangon sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan oleh Direktur.

## Bagian Ketujuh

## Pensiun

## Pasal 18

- (1) Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf f diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD yang berstatus ASN mengikuti ketentuan yang berlaku bagi ASN.
- (2) Pemberian pensiun bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD yang berstatus Non ASN mengikuti ketentuan Asuransi Tenaga Kerja/Jaminan Hari Tua yang bersangkutan.

## Bagian Kedelapan

## Honorarium

## Pasal 19

- (1) Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf e, diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (2) Honorarium Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Honorarium Ketua Dewan Pengawas paling banyak 40% (empat puluh persen) dari Gaji dan Tunjangan Tetap Pemimpin;
- b. Honorarium Anggota Dewan Pengawas paling banyak 36% (tiga puluh enam persen) dari Gaji dan Tunjangan Tetap Pemimpin; dan
- c. Honorarium Sekretaris Dewan Pengawas paling banyak 15% (lima belas persen) dari Gaji dan Tunjangan Tetap Pemimpin.

#### BAB IV

#### PEMBIAYAAN REMUNERASI

##### Pasal 20

Pembiayaan Remunerasi RSUD dibebankan pada anggaran rumah sakit sesuai dengan rencana bisnis anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang merupakan bagian dari APBD.

#### BAB V

#### TIM PENGELOLA REMUNERASI

##### Pasal 21

- (1) Untuk pelaksanaan Remunerasi BLUD RSUD, Direktur dapat membentuk Tim Pengelola Remunerasi yang keanggotaannya terdiri dari unsur:
  - a. Pejabat Keuangan;
  - b. Pejabat Teknis; dan
  - c. Pejabat Fungsional.
- (2) Tim Pengelola Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas merencanakan, merumuskan dan mengevaluasi pelaksanaan Remunerasi.
- (3) Pembentukan Tim Pengelola Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

#### BAB VI

#### EVALUASI DAN PELAPORAN

##### Pasal 22

- (1) Pelaksanaan pemberian Remunerasi RSUD dievaluasi setiap tahun oleh Direktur selaku Pemimpin BLUD.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Bupati melalui Dewan Pengawas.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 70 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sukoharjo (Berita Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2011 Nomor 462) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 30 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 70 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sukoharjo (Berita Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017 Nomor 31), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 24

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sukoharjo  
pada tanggal 29 Juli 2022

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

Diundangkan di Sukoharjo  
pada tanggal 29 Juli 2022

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN SUKOHARJO,

ttd.

WIDODO

BERITA DAERAH KABUPATEN SUKOHARJO  
TAHUN 2022 NOMOR 38

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

RETNO WIDIYANTI B, SH

Penata Tingkat I

NIP. 19790801 200501 2 010

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI SUKOHARJO  
NOMOR 38 TAHUN 2022  
TENTANG  
PEDOMAN PELAKSANAAN  
REMUNERASI BADAN LAYANAN  
UMUM DEARAH RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH

PROPORSI DISTRIBUSI JASA PELAYANAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH

A. PROPORSI DAN DISTRIBUSI KELOMPOK MANAJEMEN KHUSUS  
DIREKSI

- 1. Proporsi jasa pelayanan bagi Kelompok Direksi sebesar 6% (enam persen) diberikan kepada Direktur dan Wakil Direktur dengan perbandingan penerimaan 2:1 (dua dibanding satu), artinya besaran penerimaan jasa pelayanan untuk Wakil Direktur sebesar 50% (lima puluh persen dari besaran penerimaan jasa pelayanan untuk Direktur.
- 2. Distribusi jasa pelayanan Direksi sebagai berikut:

INDEKS POINT	KETERANGAN
50% (lima puluh persen)	Direktur
50% (lima puluh persen)	Wakil Direktur {Dibagi dengan proporsi sama untuk masing masing Wakil Direktur. Untuk Dua orang Wakil Direksi @ 25% (dua puluh lima persen)}

B. PROPORSI DAN DISTRIBUSI KELOMPOK MEDIS

- 1. Perhitungan jasa pelayanan dilakukan dengan sistem remunerasi berdasarkan Peringkat Jabatan Korporat dan Profesional (*Corporate and Profesional Grade*) dengan menggunakan indikator penilaian yang mempertimbangkan:
  - a. P1(*Pay for Position*) sebagai basic indeks, dengan menggunakan komponen pengukuran yaitu:
    - 1) *basic point*;
    - 2) tingkat pendidikan;
    - 3) tingkat resiko pekerjaan;
    - 4) tingkat emergency pekerjaan;
    - 5) tingkat posisi jabatan; dan
    - 6) tingkat masa kerja di Rumah Sakit;
  - b. P2 (*Pay for Performance*) sebagai jasa langsung;
  - c. P3 (*Pay for Quality*) sebagai indeks mutu; dan
  - d. Kebersamaan Indeks.

2. Proporsi Jasa pelayanan bagi Kelompok Medis sebesar 40% (empat puluh persen) diberikan kepada masing masing individu staf medis dengan distribusi setiap indikator penilaian sebagai berikut:
- a. Distribusi Klaim Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Non BPJS:

DISTRIBUSI UNTUK KLAIM BPJS KESEHATAN DAN NON BPJS	KETERANGAN
8% (delapan persen)	Basic Indeks (P1/ <i>Pay for Position</i> )
80% (delapan puluh persen)	Jasa Langsung (P2/ <i>Pay For Performane</i> )
2% (dua persen)	Mutu Indeks (P3/ <i>Pay for Quality/Mutu</i> )
10% (sepuluh persen)	Kebersamaan Indeks

- b. Distribusi Klaim Kemetrian Kesehatan:

DISTRIBUSI UNTUK KLAIM KEMENTERIAN KESEHATAN	KETERANGAN
5% (lima persen)	Basic Indeks (P1/ <i>Pay for Position</i> )
80% (delapan puluh persen)	Jasa Langsung (P2/ <i>Pay For Performane</i> )
10% (sepuluh persen)	Mutu Indeks (P3/ <i>Pay for Quality/Mutu</i> )
5% (lima persen)	Kebersamaan Indeks

3. Rumus Perhitungan Jasa Pelayanan (JP) Medis:

$$JP = \text{Hasil Perhitungan } P1 + P2 + P3 + \text{Kebersamaan}$$

C. DISTRIBUSI KELOMPOK MANAJEMEN SELAIN DIREKSI, KELOMPOK STAF KEPERAWATAN, BIDAN DAN TENAGA KESEHATAN LAINNYA, SERTA KELOMPOK STAF ADMINISTRASI.

1. Jasa pelayanan bagi Kelompok Manajemen khususnya Pejabat Struktural selain Direksi, Kelompok Staf Keperawatan, Bidan dan Tenaga Kesehatan lainnya serta Staf Administrasi, dihitung berdasarkan:
- a. perhitungan jasa pelayanan dengan sistem remunerasi berdasarkan Peringkat Jabatan Korporat dan Profesional (*Corporate and Profesional Grade*), dengan menggunakan indexing peringkat jabatan.
- b. untuk mengukur indexing peringkat jabatan, menggunakan indikator penilaian terdiri dari:
- 1) P1(*Pay for Position*) sebagai basic indeks, dengan komponen pengukuran yaitu:
- a) tingkat pendidikan;
  - b) tingkat resiko pekerjaan;
  - c) tingkat emergency pekerjaan;
  - d) tingkat posisi jabatan; dan



- e) tingkat masa kerja di Rumah Sakit.
  - 2) P2 (*Pay for Performance*) sebagai indeks kinerja, dengan komponen pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Individu (IKI);
  - 3) P3 (*Pay for Quality*) sebagai Indeks Mutu.
2. Distribusi jasa pelayanan Kelompok Pejabat Struktural selain Direksi sebesar 6,12% (enam koma dua belas persen) yang meliputi Kepala Bagian dan Kepala Bidang sebesar 2,70% (dua koma tujuh puluh persen) serta Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi sebesar 3,42% (tiga koma empat puluh dua persen). Staf Keperawatan, Bidan dan Tenaga Kesehatan lainnya sebesar 40% (empat puluh persen) dan Staf Administrasi sebesar 7,88% (tujuh koma delapan puluh delapan persen), diberikan kepada masing masing individu dengan distribusi setiap indikator penilaian sebagai berikut:

DISTRIBUSI	KETERANGAN
30% (tiga puluh persen)	Basic Indeks (P1 / <i>Pay for Position</i> )
65% (enam puluh persen)	Kinerja Indeks (P2 / <i>Pay for Performance</i> )
5% (lima persen)	Mutu Indeks (P3 / <i>Pay for Quality</i> / Mutu)

3. Rumus Perhitungan Jasa Pelayanan (JP) Pejabat Stuktural Selain Direksi, Staf Klinis dan Staf Non Klinis/Administrasi:

$JP = \text{Hasil Perhitungan PI} + P2 + P3$

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI