



BUPATI LOMBOK UTARA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN BUPATI LOMBOK UTARA
NOMOR 26 TAHUN 2023

TENTANG

PEMBERIAN REMUNERASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KABUPATEN LOMBOK UTARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LOMBOK UTARA,

Menimbang : bahwa dalam rangka memberikan motivasi dalam peningkatan pelayanan yang bermutu dan berkesinambungan serta sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan dan kinerja pejabat pengelola dan pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara, maka sesuai ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Remunerasi Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Lombok Utara di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4872);
3. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);

5. 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 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6401);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Utara Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Utara Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Utara Nomor 62) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Utara Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Utara Tahun 2020 Nomor 21, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Utara Nomor 94);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Utara Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Utara Tahun 2022 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Utara Nomor 102);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PEMBERIAN REMUNERASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN LOMBOK UTARA

**BAB I
KETENTUAN UMUM
Bagian Kesatu
Umum**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Lombok Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lombok Utara.

3. Bupati adalah Bupati Lombok Utara.
4. Dinas adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Utara.
5. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Utara.
6. Rumah sakit adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara selanjutnya disingkat RSUD.
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara yang selanjutnya disingkat UPTD BLUD RSUD.
8. Remunerasi adalah merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus, pesangon dan pensiun.
9. Pejabat pengelola UPTD BLUD RSUD adalah pejabat pada UPTD BLUD RSUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional rumah sakit yang terdiri dari Kepala BLUD, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis.
10. Kepala UPTD BLUD RSUD adalah Direktur pada RSUD.
11. Pejabat Keuangan UPTD BLUD RSUD adalah Kepala Bagian Tata Usaha pada RSUD.
12. Pejabat Teknis UPTD BLUD RSUD adalah Kepala bidang pelayanan medik dan keperawatan, kepala bidang penunjang medik dan non medik, dan kepala bidang pengembangan sumber daya manusia dan kehumasan.
13. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
14. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disebut pegawai non PNS adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Tenaga Profesional lainnya dan Tenaga Administrasi.
15. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
16. Tenaga Ahli adalah dokter spesialis.
17. Pendapatan UPTD BLUD RSUD adalah bersumber dari jasa layanan, hibah, hasil kerjasama dengan pihak lain, anggaran pendapatan dan belanja daerah dan lain-lain pendapatan yang sah.
18. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan peraturan daerah
19. Rencana Kerja Tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah.
20. Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD yang selanjutnya disingkat RBA adalah dokumen perencanaan bisnis dan penganggaran yang berisi program, kegiatan, target kinerja, dan anggaran suatu BLUD.
21. Rekening Kas BLUD adalah tempat penyimpanan uang BLUD pada bank yang ditunjuk oleh Bupati.
22. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organisasi yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
23. Tarif Layanan adalah imbalan atas barang dan/atau jasa yang diberikan oleh BLUD termasuk imbal hasil yang wajar dari investasi dana, dapat bertujuan untuk menutup seluruh atau sebagian dari biaya per unit layanan.

Bagian Kedua
Tujuan

Pasal 2

Tujuan dari diberikannya Remunerasi pada UPTD BLUD RSUD:

- a. meningkatkan pelayanan kepada masyarakat;
- b. meningkatkan motivasi agar memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja;
- c. membangun Tim kerja yang solid;
- d. memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas, dan penerapan praktek bisnis yang sehat; dan
- e. meningkatkan kesejahteraan pejabat pengelola dan pegawai.

Bagian Ketiga
Prinsip

Pasal 3

- (1) Remunerasi pada UPTD BLUD RSUD diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan RSUD;
 - b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
 - c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
 - d. kewajaran, memperhatikan nilai keadilan dan kesetaraan dalam pemenuhan hak pada RSUD; dan
 - e. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan RSUD.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

Bagian Keempat
Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang lingkup dalam Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. penerima dan komponen remunerasi;
- b. penyusunan dan penetapan remunerasi;
- c. monitoring dan evaluasi; dan
- d. sanksi.

BAB II
PENERIMA DAN KOMPONEN REMUNERASI
Bagian Kesatu
Penerima Remunerasi

Pasal 5

- (1) Penerima Remunerasi pada UPTD BLUD RSUD yakni:
 - a. pejabat pengelola;
 - b. pegawai BLUD;
 - c. dewan pengawas; dan
 - d. sekretaris dewan pengawas.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi :
 - a. Direktur;
 - b. Kepala Bagian Tata Usaha

1. Kepala Sub Bagian Keuangan;
 2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 3. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan; dan
 4. Bendahara pada BLUD dan RSUD.
 - c. Kepala bidang pelayanan medik dan keperawatan
 1. Kepala Seksi pelayanan medik; dan
 2. Kepala Seksi pelayanan keperawatan.
 - d. Kepala bidang penunjang medik dan non medik
 1. Kepala Seksi penunjang medik dan non medik; dan
 2. Kepala Seksi sarana prasarana dan logistik.
 - e. Kepala bidang pengembangan sumber daya manusia dan kehumasan;
 1. Kepala Seksi pengembangan sumber daya manusia, penelitian dan diklat; dan
 2. Kepala Seksi hubungan masyarakat.
- (3) Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berasal dari PNS dan Non PNS.

Bagian Kedua Komponen Remunerasi

Pasal 6

- (1) Komponen pemberian remunerasi meliputi:
- a. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan;
 - b. tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan;
 - c. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji;
 - d. bonus atas prestasi yaitu 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 setelah RSUD memenuhi syarat tertentu;
 - e. pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan/atau
 - f. pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
- (2) Selain komponen remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), remunerasi dapat diberikan dalam bentuk honorarium.

Pasal 7

- (1) Adapun komponen Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dikategorikan kedalam pembayaran berdasarkan posisi atau jabatan (*Job Grade*), pembayaran berdasarkan kinerja dan pembayaran berdasarkan perorangan (individu)
- (2) Pembayaran berdasarkan posisi atau jabatan (*Job Grade*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan harga jabatan yang dimiliki, bersifat tetap dan dibayarkan setiap bulan.
- (3) Pembayaran berdasarkan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan berdasarkan capaian target kinerja yang telah dikontrak kinerjanya melalui perhitungan indeks kinerja unit dan indeks kinerja individu, serta dibayarkan secara periodik sesuai kebijakan UPTD BLUD RSUD.
- (4) Pembayaran berdasarkan perorangan (individu) diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai sebagai bentuk penghargaan yang bersifat individu.

Pasal 8

- (1) Kategori pembayaran berdasarkan posisi atau jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) meliputi :
 - a. gaji;
 - b. honorarium; dan
 - c. tunjangan tetap.
- (2) Kategori pembayaran berdasarkan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) berupa Insentif.
- (3) Kategori pembayaran berdasarkan individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) meliputi :
 - a. bonus;
 - b. pesangon;
 - c. pensiun; dan
 - d. lain-lain.

Paragraf 1 Gaji

Pasal 9

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a, bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS dan PPPK bersumber dari APBD.
- (2) Gaji yang bersumber dari APBD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan gaji dan tunjangan sebagai PNS dan PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Gaji untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Non PNS bersumber dari pendapatan UPTD BLUD RSUD yang bersumber dari komponen anggaran operasional yang persinya paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari pendapatan BLUD.
- (4) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat bersumber dari APBD dalam hal diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Gaji yang bersumber dari pendapatan UPTD BLUD RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Direktur yang besarnya paling tinggi disetarakan dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS yang setingkat.

Pasal 10

Pemberian gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS dan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3), diberikan dengan memperhitungkan posisi jabatan, pendidikan dan/ atau masa kerja.
- (2) Posisi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan memperhitungkan nilai jabatan yang dituangkan dalam *grading/level* jabatan.
- (3) Nilai jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari proses analisis dan evaluasi jabatan.
- (4) Selain nilai jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pemberian gaji dilakukan dengan memperhatikan tanggung jawab, skala grade, golongan, dan/atau masa kerja.

Paragraf 2
Honorarium

Pasal 12

- (1) Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. honorarium Ketua Dewan Pengawas ditetapkan paling banyak 40% (empat puluh persen) dari gaji Direktur;
 - b. honorarium anggota Dewan Pengawas ditetapkan paling banyak 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji Direktur; dan
 - c. honorarium Sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan paling banyak 15% (lima belas persen) dari gaji Direktur.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari anggaran operasional yang porsinya paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari Pendapatan UPTD BLUD RSUD.

Paragraf 3
Tunjangan Tetap

Pasal 13

Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dapat diberikan kepada :

- a. Pejabat pengelola dan tenaga ahli yang berasal dari Non PNS bersumber dari pendapatan UPTD BLUD RSUD; atau
- b. Pejabat pengelola yang berasal dari PNS dan PPPK bersumber dari APBD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Insentif

Pasal 14

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) diberikan kepada :
 - a. Pejabat Pengelola; dan
 - b. Pegawai.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari Komponen Tarif layanan untuk kegiatan pelayanan kesehatan, meliputi :
 - a. jasa sarana;
 - b. jasa pelayanan; dan
 - c. penggunaan bahan dan alat sesuai kebutuhan masing-masing jenis pelayanan kesehatan.
- (3) Komponen jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, terdiri atas jasa tenaga kesehatan dan jasa tenaga lainnya.
- (4) Jasa tenaga kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari jasa dokter, Apoteker, jasa keperawatan/setara, jasa kebidanan dan kesehatan lainnya.
- (5) Jasa tenaga lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari jasa penunjang medis dan jasa penunjang non medis.

Pasal 15

Insentif yang bersumber dari jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf b ditetapkan paling banyak 40% (empat puluh persen).

Pasal 16

- (1) Jasa pelayanan yang dialokasikan untuk insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 meliputi :
 - a. Klaim INACBG's
 - b. Pendapatan Non INACBG's dan pasien umum;
 - c. Klaim karena kejadian luar biasa, wabah penyakit, pandemi, endemic atau keadaan kahar (*force majeure*) yang ditetapkan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah sesuai ketentuan peraturan Perundang-undangan.
- (2) Rincian proporsi dan distribusi pembagian insentif yang bersumber dari jasa pelayanan tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan setiap bulan atau secara periodik berdasarkan kondisi keuangan UPTD BLUD RSUD.

Paragraf 5 Bonus Atas Prestasi

Pasal 17

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) huruf a, merupakan imbalan kerja bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, Tunjangan Tetap, Insentif, dan Honorarium, yang diterima oleh Pejabat Pengelola, Pegawai, atas prestasi kerja BLUD yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran.
- (2) Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan Surat Keputusan atau piagam penghargaan atau sertifikat penghargaan yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang.
- (3) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari anggaran operasional paling sedikit 60% (enam puluh persen) pendapatan UPTD BLUD RSUD.

Paragraf 6 Pesangon

Pasal 18

- (1) Pada saat akhir masa jabatannya, Pejabat Pengelola dan pegawai Non PNS dapat diberikan pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) huruf b, berupa santunan purna jabatan.
- (2) Pesangon Pejabat Pengelola dan pegawai Non PNS bersumber dari anggaran UPTD BLUD RSUD.
- (3) Pesangon sebagaimana dimaksud ayat (2) diatas berupa pengikutsertaan dalam program asuransi yang beban premi atau iuran tahunannya ditanggung oleh UPTD BLUD RSUD.
- (4) Premi atau iuran bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- (5) Pembayaran premi atau iuran bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan UPTD BLUD RSUD.
- (6) Pemberian pesangon mempertimbangkan kondisi keuangan UPTD BLUD RSUD.

Paragraf 7

Pensiun

Pasal 19

Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) huruf c, diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 8

Lain-Lain

Pasal 20

- (1) UPTD BLUD RSUD dapat memberikan remunerasi Gaji ketiga belas kepada Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD yang ditetapkan dengan keputusan Direktur.
- (2) Remunerasi Gaji bulan ketiga belas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan paling tinggi 1 (satu) kali gaji yang telah dibayarkan pada bulan sebelum pembayaran remunerasi Gaji ketiga belas dengan memperhatikan kemampuan keuangan UPTD BLUD RSUD.
- (3) Remunerasi Gaji ketiga belas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari:
 - a. APBD untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS dan PPPK; dan
 - b. Pendapatan BLUD untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Non PNS

Pasal 21

- (1) RSUD dapat memberikan tunjangan hari raya kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai.
- (2) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan paling tinggi 1 (satu) kali gaji yang telah dibayarkan pada bulan sebelumnya dengan memperhatikan kemampuan keuangan UPTD BLUD RSUD.
- (3) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari :
 - a. APBD untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS dan PPPK; dan
 - b. dari anggaran operasional UPTD BLUD RSUD untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Non PNS, serta Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas

Pasal 22

- (1) BLUD dapat memberikan uang lembur kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai.
- (2) Uang lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS dan PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - b. Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari non PNS berdasarkan keputusan Direktur, yang pemberiannya mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pemberian uang lembur kepada PNS dan besarnya paling tinggi setara dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS yang setingkat.
- (3) Uang lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari anggaran operasional UPTD BLUD RSUD.

Pasal 23

- (1) UPTD BLUD RSUD dapat memberikan uang makan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS dan Non PNS berdasarkan keputusan Direktur, yang pemberiannya mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pemberian tunjangan uang makan kepada PNS dan besarnya paling tinggi setara dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS yang setingkat.
- (2) Uang makan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari anggaran operasional UPTD BLUD RSUD.

Pasal 24

- (1) UPTD BLUD RSUD mengikutsertakan Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagai peserta pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan program jaminan sosial yang diikuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pembiayaan pengikutsertaan sebagai peserta jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan UPTD BLUD RSUD.

BAB III PENYUSUNAN DAN PENETAPAN REMUNERASI Bagian Kesatu Penyusunan

Pasal 25

- (1) Dalam penyusunan remunerasi pada UPTD BLUD RSUD Bupati dapat membentuk Tim Remunerasi yang keanggotaannya berasal dari unsur :
 - a. perangkat daerah yang membidangi kegiatan BLUD;
 - b. perangkat daerah yang membidangi pengelolaan keuangan daerah;
 - c. perguruan tinggi; dan
 - d. lembaga profesi.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan penyusunan remunerasi sebagai berikut :
 - a. pemetaan Pegawai;
 - b. perhitungan remunerasi; dan
 - c. penyusunan penilaian kerja pegawai.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 26

- (1) Pemetaan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf a dilakukan setelah ditentukannya peringkat jabatan.
- (2) Pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan :
 - a. menentukan kompetensi pegawai; dan
 - b. menentukan jumlah pegawai.

Pasal 27

- (1) Perhitungan remunerasi dan penyusunan penilaian kerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b dan huruf c dilakukan dengan :
 - a. melakukan simulasi pendapatan UPTD BLUD RSUD;
 - b. menghitung komponen remunerasi berdasarkan indikator kinerja unit (IKU) dan berdasarkan indikator kinerja individu/perorangan (IKI);
 - c. menghitung total nilai jabatan; dan
 - d. menghitung Poin Indeks Rupiah (PIR).

- (2) Formula perhitungan remunerasi sebagai berikut :

$$\text{Penerimaan Remunerasi} = \frac{\text{Perhitungan Skor Individual}}{\text{Total Keseluruhan Nilai}} \times \text{Persentase Remunerasi}$$

Perhitungan Skor Individual = Basic Index + index masa kerja + index pendidikan + index resiko + index jabatan

Pasal 28

- (1) UPTD BLUD RSUD dapat membentuk Tim Pertimbangan Remunerasi apabila ditemukan masalah atau kendala dalam pemberian dan pembayaran remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 dengan Keputusan Direktur.
- (2) Tim Pertimbangan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit beranggotakan unsur :
 - a. Direktur;
 - b. Kepala Bagian;
 - c. Kepala Bidang;
 - d. Kepala Subbagian; dan
 - e. Kepala Seksi.
- (3) Tim pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian dan pembayaran remunerasi kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, dan Pegawai ditetapkan dengan Peraturan Direktur.

BAB IV MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 29

- (1) Dewan Pengawas melakukan monitoring terhadap pelaksanaan pemberian remunerasi pada UPTD BLUD RSUD.
- (2) Hasil monitoring sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati melalui Kepala Dinas sebagai bahan evaluasi.

BAB V KETENTUAN SANKSI

Pasal 30

- (1) Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 3 (tiga) hari berturut-turut atau tidak berturut-turut dalam satu bulan, dikenakan pemotongan insentif yang diterima sebesar 5% (lima persen);
- (2) Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan selama lebih dari 3 (tiga) hari berturut-turut atau tidak berturut-turut dalam satu bulan, dikenakan pemotongan insentif yang diterima sebesar 5% (lima persen) per hari;
- (3) Pegawai yang mengambil cuti, tidak menerima insentif sesuai jumlah hari kerja selama masa cuti;
- (4) Pegawai yang menjalani tugas belajar, tidak mendapat insentif selama tugas belajar;
- (5) Pegawai yang tidak mengikuti apel pagi hari senin selama 3 (tiga) kali atau lebih dalam satu bulan, dikenakan pemotongan insentif yang diterima sebesar 5% (lima persen)

BAB VI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 31

Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati ini, tidak berlaku bagi pegawai pada UPTD BLUD RSUD yang dilaksanakan berdasarkan kontrak kinerja dengan pihak ketiga (*outsourcing*).

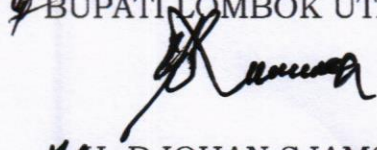
BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tanjung
pada tanggal **1 September 2023**
BUPATI LOMBOK UTARA,


H. DJOHAN SJAMSU

Diundangkan di Tanjung
pada tanggal **1 September 2023**
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LOMBOK UTARA


ANDING DUWI CAHYADI

BERITA DAERAH KABUPATEN LOMBOK UTARA TAHUN 2023 NOMOR

Lampiran : Peraturan Bupati Lombok Utara

Nomor : 26 Tahun 2023

Tanggal : 1 September 2023

Tentang : Pemberian Remunerasi Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara

RINCIAN PROPORSI DAN DISTRIBUSI PEMBAGIAN INSENTIF PELAYANAN

1. Setiap penghasil insentif pelayanan diwajibkan memberikan kontribusi yang diatur dalam sistem remunerasi;
2. Distribusi insentif terdiri dari insentif langsung dan insentif tidak langsung;
3. Anggaran insentif setiap bulan diproporsikan menjadi 60% insentif langsung dan 40% insentif tidak langsung.
4. Insentif langsung diberikan kepada penghasil insentif pelayanan baik tenaga medis, kelompok tenaga keperawatan setara dan kelompok administrasi .
5. Insentif tidak langsung menjadi Pos Remunerasi.
6. Pos Remunerasi, sebagaimana dimaksud pada point (5) didistribusikan sebagai berikut:
 - a. Pos Kebersamaan sebesar 33%;
 - b. Insentif Direktur 7%
 - c. Insentif Direksi (Kabag dan Kabid) 15%. Proporsi pembagiannya adalah setiap Kabid 3,5% dan Kabag 4,5%.
 - d. Insentif pejabat struktural kasie, kasubbag, kompensasi dokter umum dan dokter gigi, staf manajmen 20%. Proporsi pembagiannya adalah kasi/kasubag 70%, dokter 20%, staf 10%
 - e. Kompensasi Kelompok Perawat/setara 25%. Proporsi pembagiannya adalah Profesi 30%, Tenaga kesehatan 70%
7. Pos Kebersamaan diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan indexing.
8. Proporsi Insentif langsung pelayanan rumah sakit berdasarkan ketentuan sebagai berikut
 - a. Instalasi Rawat Jalan:

Proporsi insentif Pelayanan medis, perawat dan tenaga administrasi di Rawat Jalan

 - 1) Proporsi insentif medis pada rawat jalan adalah 50% dari total insentif pelayanan;
 - 2) Proporsi insentif pelayanan keperawatan/setara 30%;
 - 3) Proporsi insentif pelayanan administrasi 20%
 - 4) Proporsi tindakan medis pada Rawat Jalan, insentif medis 50%, insentif Keperawatan/setara 30%, insentif pelayanan administrasi 20%.
 - 5) Tindakan keperawatan 50% insentif keperawatan, 30% Insentif Medis dan 20% insentif administrasi.
 - b. Instalasi Rawat Inap:
 - 1) Proporsi insentif medis pada visite di ruang perawatan adalah 50% dari total insentif pelayanan yang tercantum dalam tarif, 30% adalah insentif pelayanan keperawatan/setara dan insentif pelayanan administrasi 20%;
 - 2) Tindakan medis, maka insentif medis 50%, insentif keperawatan/setara 30% dan 20% insentif pelayanan administrasi;
 - 3) Tindakan keperawatan, 50% insentif keperawatan/setara, 30% Insentif Medis dan 20% insentif pelayanan administrasi.
 - c. Instalasi Gawat Darurat

Proporsi insentif dokter untuk pemeriksaan atau tindakan adalah 50% dari insentif pelayanan yang tercantum dalam tarif, 30% adalah insentif pelayanan keperawatan/setara dan 20% insentif pelayanan administrasi;

Tindakan Keperawatan, maka proporsi insentif tindakan tersebut 50% insentif keperawatan/setara 30% Insentif Medik dan 20% insentif pelayanan administrasi.

d. Instalasi Penunjang :

- 1) Instalasi Radiologi : Proporsi insentif medis 40% dari insentif pelayanan dan proporsi radiografer sebesar 40% dan pelayanan administrasi 20%;
Jika dokter radiologi lebih dari satu orang maka kelompok dokter radiolog menjadi 40% kelompok radiografer 40% dan kelompok administrasi 20%;
- 2) Instalasi Laboratorium patologi Klinik: Proporsi insentif medis 30% dari insentif pelayanan dan proporsi analisis sebesar 50% dan insentif pelayanan administrasi 20%;
Jika dokter patologi klinik lebih dari satu maka proporsi insentif medik 50% insentif analisis 30% dan administrasi 20%.
- 3) Instalasi Rehabilitasi Medik : Proporsi medis 40% dari insentif pelayanan dan proporsi fisioterapis sebesar 40% dan insentif pelayanan administrasi 20%;
- 4) Instalasi Gizi : Proporsi insentif pelayanan konsultasi dokter spesialis gizi adalah 30% dari total insentif pelayanan, 50% adalah insentif pelayanan nutrisisionis dan pelayanan administrasi 20%;
- 5) Instalasi Farmasi : Proporsi insentif pelayanan konsultasi apoteker spesialis adalah 20% dari total insentif pelayanan, 50% adalah insentif pelayanan apoteker dan tenaga teknis kefarmasian 30%;
- 6) Instalasi Patologi Anatomi :Proporsi insentif pelayanan medis Patologi Anatomi adalah 50% dari total insentif pelayanan, 30% adalah insentif analisis dan insentif pelayanan administrasi 20%;
- 7) Instalasi Forensik : Proporsi insentif medis forensik adalah 50% dari total insentif pelayanan yang tercantum dalam tarif rumah sakit, 30% adalah insentif pelayanan tenaga lain pada lingkungan forensik dan insentif pelayanan administrasi 20%;
- 8) Instalasi Hemodialisa : Proporsi insentif pelayanan dokter spesialis 25%, dokter umum 15% dari insentif tindakan, 50% insentif pelayanan kelompok perawat dan 10% insentif pelayanan administrasi;
- 9) Pelayanan Ambulance/Mobil jenazah : ditetapkan insentif pelayanan ambulans adalah 40% dari tarif ambulans. Proporsi insentif pelayanan perawat 40%, insentif sopir 40% dan insentif administrasi 20%.

e. Instalasi Bedah Sentral

Proporsi insentif langsung adalah 50% untuk tenaga medis (dpjp) atau rata-rata Rp. 400.000 dari operasi sedang dan Rp. 800.000 dari operasi besar, 40% untuk perawat bedah dan penata anestesi serta 10% untuk tenaga administrasi.

Dari 50% insentif tenaga media (dpjp), 70% nya untuk dpjp dan 30% nya untuk insentif dokter anestesi.

Bilamana ada dokter spesialis pendamping operasi, maka mendapat insentif 20% dari insentif dpjp setelah dikurangi 30% untuk insentif dokter anestesi.

9. Pos Remunerasi merupakan kontribusi dari setiap penghasil insentif yang berada pada revenue center rumah sakit, dari komponen insentif dan atau dari biaya operasional.
10. Distribusi berdasarkan scoring yang ditentukan dengan perhitungan indexing yang ditetapkan dalam sistem remunerasi;
 - a. Seluruh pegawai dapat menerima insentif tidak langsung sesuai dengan besaran total score individu pegawai yang bersangkutan dengan rumus
$$\text{INSENTIF} = (\text{Score individu} : \text{Total Score RS}) \times \text{Total Dana POS Remunerasi};$$

- b. Insentif tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja pegawai;
 - c. Jika pegawai mencapai kinerja 100% sesuai dengan target/standard maka pegawai yang bersangkutan mendapat insentif 100% sesuai dengan nilai total index perorangan;
 - d. Jika pegawai hanya memiliki kinerja 80% maka insentif pegawai yang bersangkutan adalah 80% dikali jumlah nilai indexing performance pegawai yang bersangkutan ditambah dengan index basic, index kompetensi, index resiko, index emergensi dan index posisi;
 - e. Score individu dihitung oleh atasan yang bersangkutan dan perhitungan total score individu yang menjadi score rumah sakit ditetapkan oleh Kepala Bidang PSDM rumah sakit;
 - f. Besaran insentif tidak langsung bagi setiap pegawai bisa berbeda setiap bulan bergantung kepada besar kecilnya Pos Remunerasi dan kinerja pegawai;
 - g. Yang berwenang membayarkan insentif adalah Kasubag keuangan rumah sakit;
 - h. Score individu bisa berubah setiap bulan bergantung kepada perubahan basic index, perubahan pendidikan, perubahan posisi/ jabatan, dan kinerja;
11. Indexing adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran score individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya;
 12. Indexing berdasarkan
 - a. **Basic Index** adalah status index status kepegawaian seluruh pegawai RSUD Kabupaten Lombok Utara.

No.	Status Pegawai	Indeks	Rate	Score
1	PNS	6	1	6
2	PPPK	6	1	6
3	CPNS	5	1	5
4	Kontrak	5	1	5

- b. **Kompetensi index** adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi/capacity berdasarkan pendidikan pegawai atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

No.	Pendidikan	Index		Rate	Score	
		Kesehatan	Non Kesehatan		Kesehatan	Non Kesehatan
1	SD	1	1	3		3
2	SMP	2	1	3		3
3	SMA	3	2	3		6
4	DI	4	3	3	12	9
5	DIII	5	4	3	15	12
6	PK I	5		3	15	0
7	Bd I	5		3	15	0
8	S1	6	5	3	18	15
9	PK II	6		3	18	
10	Bd II	6		3	18	
11	DIV	6	5	3	18	15
12	Apoteker	7		3	21	0
13	Apoteker Fellow	7.5		3	22.5	
14	PK III	7		3	21	0
15	Ners Fellow	7.5		3	22.5	
16	Bd III	7		3	21	0
17	Bd Fellow	7.5		3	22.5	
18	dr. umum	7		3	21	0
19	drg	7		3	21	0
20	S2	8	7	3	24	21
21	dr. Spesialis	9		3	27	
22	dr. Spesialis Fellow	9.5		3	28.5	
23	S3	10	9	3	30	
24	Konsultan	10	9	3	30	
25	Sub Spesialis	10	9	3	30	

- Tingkat pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja pegawai tetap diakui dalam sistem ini.

- c. **Risk Index** adalah nilai untuk resiko yang diterima pegawai akibat pekerjaannya. Nilai resiko terbagi menjadi 4 grade yaitu :

- 1) Resiko grade I dengan nilai index 1 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat fisik walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja (SOP); yaitu pegawai yang bekerja di perkantoran, IT
- 2) Resiko grade II dengan nilai index 2 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kimiawi apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja (SOP). terdiri dari rawat jalan, mekanik, rehabilitasi medik, diagnostik, ambulans, rekam medik, satpam;
- 3) Resiko grade III dengan nilai index 4 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kontaminasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja (SOP), terdiri dari rawat inap dan VK, CSSD, Gizi klinis, farmasi klinis;
- 4) Resiko grade IV dengan nilai index 6 kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat infeksius dan radiasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap, terdiri dari Ruang Isolasi, IGD, ICU HCU ICCU NICU PICU, Poli paru, Ruang Operasi, Hemodialisa, Laboratorium, Forensik, Radiologi, Isolasi Sentral, Ipal;

Masing-masing bagian mempunyai pengelompokkan / daftar dari jenis pekerjaan sesuai dengan grade.

No.	Unit/Ruangan	Grade	Indeks	Rate	Score
1	Perkantoran dan IT	I	1	3	3
2	Risiko Kimiawi	II	2	3	6
3	Risiko Kontaminasi	III	4	3	12
4	Risiko Infeksius dan Radiasi	IV	6	3	16

- d. **Position index** adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan. Dengan ketentuan kelompok jabatan sebagai berikut :

No.	Jabatan	Index	Rate	Score
1	Direktur	9	4	36
2	Kepala Bagian TU	7	4	28
3	Kepala Bidang	7	4	28
4	Ketua Komite	6	4	24
5	Kepala Instalasi	6	4	24
6	Kepala SMF	6	4	24
7	Kasie/Kasubbag	6	4	24
8	Tim Remunerasi	5	4	20
9	SPI	5	4	20
10	Kepala Ruangan/Unit	4	4	16
11	IPCN	4	4	16
12	Koordinator	4	4	16
13	Operator engginering, ASPAC, SIMRS, SDM, JKN, SIPD, pajak, SIMDA dan keuangan	3	4	12
14	Bendahara	3	4	12
15	PIC	3	4	12
16	PJ	3	4	12
17	Anggota komite	2	4	8
18	Staf administrasi	2	4	8

- e. Masa **Kerja** adalah index dimana pegawai Non-ASN dihitung masa kerja agar dapat menentukan reward senioritas dalam bertugas. Sedangkan ASN berlaku dengan SK terakhirnya dan pengalaman bekerja.

No.	Masa Kerja (Tahun)	Index	Rate	Score
1	0 – 5	2	2	4
2	5 – 10	4	2	8
3	>10	6	2	12

- f. Setelah dilakukan indexing maka dilakukan **Rating** yaitu :
1. Basic Index
 2. Kompetensi Index
 3. Risk Index
 4. Position Index
 5. Masa Kerja Index
- g. Score adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari index terhadap rating atau bobot (rating);
- h. **Total score individu** adalah penjumlahan dari score basic index, kompetensi index, risk index, Position index; masa kerja index.
- i. **Total score individu** seluruh pegawai dijumlahkan menjadi Total Score RS.
13. Proporsi insentif yang bersumber dari tarif paket Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan asuransi lain yang menggunakan tarif paket INA CBG's, sesuai dengan perhitungan proporsi insentif pelayanan umum yang dikonversikan kedalam insentif Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan besaran insentif pelayanan 40% dari total klaim paket JKN yang diterima.
14. Konversi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan menggunakan software remunerasi JKN yang disusun berdasarkan ketentuan dalam sistem remunerasi ini.

DISTRIBUSI INSENTIF LANGSUNG PELAYANAN EKSEKUTIF

Insentif Pelayanan Eksekutif merupakan insentif yang timbul akibat dari pelayanan eksekutif, dibedakan dari pasien reguler, atas dasar pasien yang dilayani adalah pasien yang dibawa oleh masing masing dokter atau pasien yang berobat ke poliklinik eksekutif baik pagi maupun sore, pasien yang dengan sengaja datang ke UPTD BLUD RSUD dan meminta pelayanan melalui jalur pelayanan eksekutif, dan pasien yang berobat ke poliklinik eksekutif dengan ketentuannya sebagai berikut :

- a. Tenaga Medis berhak mendapat insentif langsung pada poliklinik eksekutif secara individu sebesar 80% (delapan puluh persen) dari proporsi insentif pelayanan;
- b. Insentif langsung pelayanan Eksekutif pada rawat inap: Dokter mendapat insentif langsung sebesar 80% (delapan puluh persen) dari proporsi insentif visite;
- c. Insentif langsung tindakan medik pada pelayanan Eksekutif, dokter berhak mendapat insentif langsung individu sebesar 80% (delapan puluh persen) dari proporsi insentif pelayanan;
- d. Insentif langsung tindakan keparawatan eksekutif, kelompok perawat tetap mendapat insentif langsung sebesar 60% (enam puluh persen) dari insentif tindakan keperawatan sama seperti insentif langsung pelayanan reguler.
- e. Insentif Pelayanan Bedah Eksekutif adalah sebagai berikut :

- a. Dokter bedah berhak mendapat insentif langsung pada pelayanan bedah eksekutif adalah 80% (delapan puluh persen) dari proporsi insentif pelayanan dokter bedah;
- b. Insentif dokter anestesi langsung pada pelayanan bedah eksekutif adalah 50% (lima puluh persen) dari proporsi insentif pelayanan;
- c. Insentif kelompok keperawatan bedah pada pelayanan bedah eksekutif adalah tetap 60% (enam puluh persen) sama dengan insentif langsung pelayanan reguler;
- d. Insentif kelompok penata anestesi pada pelayanan bedah eksekutif adalah tetap 60% (enam puluh persen) sama dengan insentif langsung pelayanan reguler.

BUPATI LOMBOK UTARA, C

H. DJOHAN SJAMSU