

BUPATI BOYOLALI
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI BOYOLALI
NOMOR 29 TAHUN 2017

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PANDAN ARANG KABUPATEN BOYOLALI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BOYOLALI,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 50 ayat (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, Bupati menetapkan Remunerasi berdasarkan usulan yang disampaikan oleh pemimpin Badan Layanan Umum Daerah-Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Sekretaris Daerah;
- b. bahwa Peraturan Bupati Boyolali Nomor 27 Tahun 2015 tentang sistem Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Kabupaten Boyolali sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati Boyolali tentang Sistem Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Kabupaten Boyolali;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara

Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

2. Undang-Undang

2. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 16 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali (Lembaran Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2011 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 125);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2016 Nomor 16, Tambahan Lembaran

Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 183);

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;

9. Peraturan Menteri

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
10. Peraturan Bupati Boyolali Nomor 7 Tahun 2010 tentang Tata Kelola Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Kabupaten Boyolali Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2010 Nomor 7);
11. Peraturan Bupati Boyolali Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah Tipe C Kabupaten Boyolali (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2012 Nomor 50);
12. Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penata Usahaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Boyolali (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2017 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI BOYOLALI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PANDAN ARANG KABUPATEN BOYOLALI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Boyolali.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Boyolali.
4. Badan Layanan Umum Daerah
4. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali yang dibentuk 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 produktifitas.
5. Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang yang selanjutnya disingkat RSUD Pandan Arang adalah rumah sakit milik Pemerintah Daerah yang dikelola dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
7. Direktur RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali yang selanjutnya disebut Direktur adalah pemimpin BLUD RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali.
8. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan asuransi kesehatan.
9. Pejabat Pengelola BLUD adalah pimpinan BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada Organisasi dan Tata Kerja RSUD Pandan Arang.
10. Pegawai BLUD RSUD Pandan Arang yang selanjutnya disebut Pegawai RSUD Pandan Arang adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil di lingkungan RSUD Pandan Arang.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai

Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

12. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil RSUD Pandan Arang yang selanjutnya disingkat Pegawai Non PNS adalah seseorang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh Direktur RSUD Pandan Arang, ditempatkan pada RSUD Pandan Arang, disertai tugas tertentu, dan berstatus Pegawai Non PNS.
13. dokter RSUD Pandan Arang adalah dokter umum, dokter spesialis, dokter sub spesialis, dokter gigi dan dokter gigi spesialis yang merupakan pegawai RSUD Pandan Arang.

14. Dewan Pengawas

14. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan RSUD Pandan Arang.
15. Tarif Pelayanan Kesehatan yang selanjutnya disebut Tarif adalah nilai rupiah yang ditetapkan untuk biaya penyelenggaraan kegiatan pelayanan di rumah sakit yang dibebankan kepada pasien.
16. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh pejabat pengelola BLUD dan pegawai RSUD Pandan Arang.
17. Honorarium adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Dewan Pengawas.
18. Tunjangan Tetap adalah pembayaran kepada pegawai yang dilakukan secara teratur yang tidak dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi kerja tertentu.
19. Bonus Atas Prestasi adalah tambahan pendapatan berbasis kinerja bagi seluruh Pegawai RSUD Pandan Arang yang berprestasi, yang dananya bersumber dari sisa hasil usaha dan/atau biaya operasional RSUD Pandan Arang.
20. Pesangon adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh RSUD Pandan Arang kepada Pegawai Non PNS yang terkena pemutusan hubungan kerja.
21. insentif adalah tambahan pendapatan yang berbasis kinerja bagi seluruh karyawan yang dananya bersumber dari jasa pelayanan, farmasi dan/atau sumber-sumber penerimaan yang sah lainnya.
22. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh semua komponen yang terlibat dalam pelaksanaan pelayanan atas jasa yang diberikan

kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, *visite*, rehabilitasi medis dan/atau pelayanan lainnya.

23. insentif statis adalah insentif tetap yang diberikan kepada pegawai RSUD Pandan Arang dengan mempertimbangkan kehadiran pegawai RSUD Pandan Arang.
24. insentif dinamis adalah insentif tidak tetap berupa hasil atau capaian kinerja (*performance index*) untuk masing-masing pegawai RSUD Pandan Arang.
25. insentif peran tertentu adalah insentif yang memuat *fee for services*, peran konsultasi untuk Dokter Konsultan, peran perencanaan, peran pengelolaan keuangan dan pengelolaan barang, dan peran pengadaan barang dan jasa.
26. *fee for service* adalah insentif yang diberikan atas tindakan atau pelayanan yang diberikan oleh dokter.

27. Pejabat Pembuat Komitmen

27. Pejabat Pembuat Komitmen yang selanjutnya disingkat PPKom adalah pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah untuk memberikan pedoman dan kepastian hukum terhadap pemberian remunerasi kepada pejabat pengelola, Dewan Pengawas, sekretaris Dewan Pengawas, dan pegawai di lingkungan RSUD Pandan Arang.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah:

- a. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
- b. meningkatkan kesejahteraan Pegawai RSUD Pandan Arang;
- c. meningkatkan disiplin, kinerja, dan integritas Pegawai RSUD Pandan Arang; dan
- d. meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

BAB III
HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 4

- (1) RSUD Pandan Arang berhak mendapatkan kinerja Pegawai RSUD Pandan Arang yang optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh Direktur RSUD Pandan Arang berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap Pegawai RSUD Pandan Arang dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan.

Pasal 5

- (1) RSUD Pandan Arang berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk Remunerasi pegawai yang dianggarkan melalui Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD RSUD Pandan Arang.
- (2) Setiap Pegawai RSUD Pandan Arang berkewajiban memberikan standar kinerja dalam rangka memenuhi Standar Pelayanan Minimal RSUD Pandan Arang.

BAB IV

BAB IV
KELOMPOK PENERIMA REMUNERASI

Pasal 6

Kelompok penerima remunerasi dapat digolongkan:

- a. Pejabat Pengelola BLUD RSUD Pandan Arang yang terdiri dari:
 1. Direktur sebagai Pimpinan BLUD;
 2. Kepala Bidang Keuangan, Kepala Seksi Perencanaan Anggaran dan Mobilisasi Dana, Kepala Seksi Pembukuan dan Perbendaharaan sebagai Pejabat Keuangan;
 3. Kepala Bagian Umum, Kepala Bidang Pelayanan, Kepala Bidang Penunjang Pelayanan, Kepala Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga, Kepala Subbagian Kepegawaian dan Diklat, Kepala Subbagian Hukum, Hubungan Masyarakat dan Sistem Informasi Manajemen, Kepala Seksi Pelayanan Medik dan Keperawatan, kepala Seksi Pelayanan Penunjang Medik, Kepala Seksi

Pemeliharaan Sarana Prasarana, dan Kepala Seksi Logistik Medik dan Non Medik sebagai Pejabat Teknis.

- b. pelaksana administrasi di Bagian Umum, Bidang Keuangan, Bidang Pelayanan, dan Bidang Penunjang Pelayanan.
- c. tenaga medis yang meliputi:
 - 1. dokter umum;
 - 2. dokter spesialis;
 - 3. dokter sub spesialis;
 - 4. dokter gigi;
 - 5. dokter gigi spesialis;
 - 6. dokter konsultan; dan
 - 7. dokter wajib kerja dokter spesialis.
- d. tenaga kefarmasian yang meliputi:
 - 1. apoteker; dan
 - 2. asisten apoteker.
- e. tenaga keperawatan dan tenaga kebidanan;
- f. tenaga psikolog;
- g. tenaga pelaksana rehabilitasi medis;
 - 1. fisioterapis;
 - 2. okupasi terapis;
 - 3. terapis wicara; dan
 - 4. sosio medis.
- h. tenaga analis kesehatan;
- i. tenaga penata anestesi;
- j. radiografer;
- k. tenaga gizi yang meliputi:
 - 1. nutrisisionis
 - 2. pramusaji.
- l. tenaga perekam medis;
- m. pegawai RSUD Pandan Arang yang memangku jabatan pada lembaga non struktural yang dibentuk oleh Direktur; dan
- n. Dewan Pengawas.

BAB V
REMUNERASI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 7

Remunerasi dapat berupa Gaji, Tunjangan Tetap, Honorarium, Bonus Atas Prestasi, Insentif, Pesangon dan Asuransi Kesehatan.

Pasal 8

Remunerasi Direktur RSUD Pandan Arang ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran (size) dan jumlah aset yang dikelola BLUD serta tingkat pelayanan;
- b. Kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis;
- c. Kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan BLU yang bersangkutan; dan
- d. Kinerja operasional BLUD yang mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

Pasal 9

Sistem remunerasi meliputi 3 (tiga) komponen utama, yaitu :

- a. Pembayaran untuk Jabatan (*Pay for Position*);
- b. Pembayaran untuk Kinerja (*Pay for Performance*); dan
- c. Pembayaran untuk Perorangan/*Individu (Pay for People)*.

Bagian Kedua

Pembayaran untuk Jabatan (*Pay for Position*)

Pasal 10

Pasal 10

- (1) Pembayaran untuk Jabatan (*Pay for Position*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a berupa:
 - a. Gaji Direktur;
 - b. Gaji Pegawai RSUD Pandan Arang selain Direktur;
 - c. Tunjangan tetap Pegawai RSUD Pandan Arang; dan
 - d. Honorarium Dewan Pengawas.
- (2) Gaji Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yang merupakan bagian dari Remunerasi diberikan kepada Direktur dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Besaran Gaji Direktur yang berstatus Non PNS adalah Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah); dan
 - b. Besaran Gaji Direktur yang berstatus PNS adalah Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah) yang dihitung termasuk Gaji Pokok sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pada setiap bulan paling lambat tanggal 5 (lima) Direktur wajib membuat pengajuan pembayaran gaji Direktur dari jasa pelayanan.
- (4) Format pengajuan pembayaran gaji Direktur dari jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) Gaji Pegawai RSUD Pandan Arang selain Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bagi yang berstatus PNS diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Gaji Pegawai RSUD Pandan Arang selain Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bagi yang berstatus Non PNS diberikan berdasarkan Keputusan Direktur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Tunjangan Tetap Pegawai RSUD Pandan Arang bagi yang berstatus PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Honorarium Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Ketua Dewan Pengawas paling tinggi 40% (empat puluh perseratus) dari gaji Direktur RSUD Pandan Arang;
 - b. Anggota Dewan Pengawas paling tinggi 36% (tiga puluh enam perseratus) dari gaji Direktur RSUD Pandan Arang; dan
 - c. Sekretaris Dewan Pengawas paling tinggi 15% (lima belas perseratus) dari gaji Direktur RSUD Pandan Arang.
- (7) Ketua, Anggota, dan Sekretaris Dewan Pengawas yang diberhentikan sementara dari jabatannya memperoleh penghasilan sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (6) pada bulan terakhir yang berlaku sejak tanggal

diberhentikan sampai dengan ditetapkannya keputusan definitif tentang jabatan yang bersangkutan.

Bagian Ketiga

Bagian Ketiga

Pembayaran untuk Kinerja (*Pay for Performance*)

Paragraf Kesatu

Umum

Pasal 11

- (1) Pembayaran untuk Kinerja (*Pay for Performance*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b berupa:
 - a. insentif; dan
 - b. bonus atas prestasi.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada Pegawai RSUD Pandan Arang berdasarkan berupa:
 - a. insentif statis;
 - b. insentif dinamis; dan/atau
 - c. insentif peran tertentu.
- (3) Bonus atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan kepada Pegawai RSUD Pandan Arang berdasarkan prestasi kinerja yang mekanisme dan besarnya ditetapkan dengan Peraturan Direktur.

Paragraf Kedua

Besaran Pemberian Insentif

Pasal 12

- (1) Besaran pemberian insentif statis dan insentif dinamis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a dan huruf b dihitung berdasarkan indikator penilaian:
 - a. pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
 - b. kualifikasi jabatan (*competency index*);

- c. resiko kerja (*risk index*);
 - d. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*); dan
 - e. jabatan yang disandang (*position index*).
- (2) Besaran pemberian insentif pengalaman dan masa kerja (*basic index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan berdasarkan golongan kepangkatan pegawai dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. pegawai RSUD Pandan Arang yang berstatus PNS:
 - 1. Golongan IV/e
 - 1. Golongan IV/e sebesar Rp1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah);
 - 2. Golongan IV/d sebesar Rp1.150.000,00 (satu juta seratus lima puluh ribu rupiah);
 - 3. Golongan IV/c sebesar Rp1.100.000,00 (satu juta seratus ribu rupiah);
 - 4. Golongan IV/b sebesar Rp1.050.000,00 (satu juta lima puluh ribu rupiah);
 - 5. Golongan IV/a sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);
 - 6. Golongan III/d sebesar Rp950.000,00 (sembilan ratus lima puluh ribu rupiah);
 - 7. Golongan III/c sebesar Rp900.000,00 (sembilan ratus ribu rupiah);
 - 8. Golongan III/b sebesar Rp850.000,00 (delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
 - 9. Golongan III/a sebesar Rp800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah);
 - 10. Golongan II/d sebesar Rp750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
 - 11. Golongan II/c sebesar Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah);
 - 12. Golongan II/b sebesar Rp650.000,00 (enam ratus lima puluh ribu rupiah);
 - 13. Golongan II/a sebesar Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah);
 - 14. Golongan I/d sebesar Rp550.000,00 (lima ratus lima puluh ribu rupiah);

15. Golongan I/c sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);
 16. Golongan I/b sebesar Rp450.000,00 (empat ratus lima puluh ribu rupiah); dan
 17. Golongan I/a sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah).
- b. pegawai RSUD Pandan Arang yang berstatus Pegawai Non PNS:
1. setara Golongan IV/e sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);
 2. setara Golongan IV/d sebesar Rp950.000,00 (sembilan ratus lima puluh ribu rupiah);
 3. setara Golongan IV/c sebesar Rp900.000,00 (sembilan ratus ribu rupiah);
 4. setara Golongan IV/b sebesar Rp850.000,00 (delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
 5. setara Golongan IV/a
 5. setara Golongan IV/a sebesar Rp800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah);
 6. setara Golongan III/d sebesar Rp750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
 7. setara Golongan III/c sebesar Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah);
 8. setara Golongan III/b sebesar Rp650.000,00 (enam ratus lima puluh ribu rupiah);
 9. setara Golongan III/a sebesar Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah);
 10. setara Golongan II/d sebesar Rp550.000,00 (lima ratus lima puluh ribu rupiah);
 11. setara Golongan II/c sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);
 12. setara Golongan II/b sebesar Rp450.000,00 (empat ratus lima puluh ribu rupiah);
 13. setara Golongan II/a sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);
 14. setara Golongan I/d sebesar Rp350.000,00 (tiga ratus lima puluh ribu rupiah);

15. setara Golongan I/c sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah);
 16. setara Golongan I/b sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah); dan
 17. setara Golongan I/a sebesar Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah).
- (3) Besaran pemberian insentif kualifikasi jabatan (*competency index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada kelompok penerima remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a selain dokter konsultan, dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Dokter Sub spesialis sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah);
 - b. Dokter Spesialis sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
 - c. Dokter Umum dan Dokter Gigi Spesialis sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah); dan
 - d. Dokter Gigi sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah).
- (4) Resiko kerja (*risk index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ditentukan berdasarkan tingkat resiko akibat dari pekerjaan dengan rincian sebagai berikut:
- a. tingkat risiko IV
 - a. tingkat risiko IV adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat infeksius dan radiasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja yaitu pegawai yang berada di instalasi bedah sentral, instalasi gawat darurat, instalasi radiologi, *intensive care unit*, *neonatal intensive care unit*, *pediatric intensive care unit*, *high care unit*, kamar bersalin, perinatologi dan ponek;
 - b. tingkat risiko III adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat kontaminasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja yaitu pegawai yang berada di instalasi rawat inap, instalasi laboratorium, instalasi pemulasaraan jenazah, dan instalasi hemodialisa;
 - c. tingkat risiko II adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat kimiawi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja yaitu pegawai yang berada di instalasi rawat jalan, instalasi farmasi, instalasi gizi,

instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit, pelaksana rehabilitasi medis, instalasi sterilisasi, unit ambulans/mobil jenazah; dan

- d. tingkat risiko I adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat fisik walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja yaitu pegawai yang berada di perkantoran.
- (5) Besaran pemberian resiko kerja (*risk index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan sebagai berikut:
- a. tingkat risiko IV sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);
 - b. tingkat risiko III sebesar Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah);
 - c. tingkat risiko II sebesar Rp150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah); dan
 - d. tingkat risiko I sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah).
- (6) Tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d ditentukan berdasarkan tingkat kegawatdaruratan dan mempertimbangkan pekerjaan yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu dengan rincian sebagai berikut:
- a. tingkat emergensi sangat tinggi dengan kriteria pegawai pada instalasi bedah sentral, instalasi gawat darurat, dan *intensive care unit, neonatal intensive care unit, pediatric intensive care unit, high care unit* dan *ponek*;
 - b. tingkat emergensi tinggi
 - b. tingkat emergensi tinggi dengan kriteria pegawai pada instalasi rawat inap *shift*, instalasi radiologi *shift*, instalasi laboratorium *shift*, kamar bersalin, perinatologi, instalasi pemeliharaan sarana prasarana rumah sakit, instalasi farmasi *shift*, Instalasi pemulasaraan jenazah *shift*, Instalasi gizi *shift*, dan bidang keuangan *shift*;
 - c. tingkat emergensi sedang dengan kriteria pegawai pada instalasi rehabilitasi medis, instalasi rekam medis, instalasi rawat inap non-*shift*, instalasi rawat jalan, instalasi maternal perinatal non-*shift*, instalasi gizi non-*shift*, instalasi farmasi non-*shift*, instalasi radiologi non-*shift*, instalasi laboratorium non-*shift*,

instalasi pemulasaraan jenazah non-*shift*, instalasi hemodialisa, instalasi *central sterile supply departement*; dan

- d. tingkat emergensi rendah dengan kriteria pegawai pada bidang keuangan non *shift*, dan administrasi perkantoran.
- (7) Besaran pemberian insentif tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditetapkan sebagai berikut:
- a. tingkat emergensi sangat tinggi sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);
 - b. tingkat emergensi tinggi sebesar Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah);
 - c. tingkat emergensi sedang sebesar Rp150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah); dan
 - d. tingkat emergensi rendah sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah).
- (8) Besaran pemberian insentif jabatan yang disandang (*position index*) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e diberikan berdasarkan jabatan yang disandang pegawai dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. kelompok jabatan struktural dengan ketentuan:
 1. direktur sebesar Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah);
 2. kepala bagian dan kepala bidang sebesar Rp14.000.000,00 (empat belas juta rupiah); dan
 3. kepala sub bagian dan kepala seksi sebesar Rp9.500.000,00 (sembilan juta lima ratus ribu rupiah).
 - b. kelompok jabatan Non Struktural dengan ketentuan:
 1. kepala instalasi bedah sentral sebesar Rp9.000.000,00 (sembilan juta rupiah);
 2. kepala instalasi farmasi sebesar Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah);
 3. kepala instalasi
 3. kepala instalasi gawat darurat, kepala instalasi rawat inap, kepala instalasi rawat jalan, kepala instalasi anesthesiologi dan rawat intensif, kepala instalasi hemodialisa sebesar Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah);
 4. kepala instalasi maternal perinatal, kepala instalasi radiologi sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah);

5. kepala instalasi rekam medis, apoteker koordinator, kepala instalasi laboratorium dan bank darah rumah sakit sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah);
6. wakil kepala instalasi rawat inap, kepala ruang instalasi gawat darurat, kepala ruang kamar bedah, kepala ruang anestesi sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
7. kepala instalasi rehabilitasi medis, wakil kepala instalasi rawat jalan, kepala ruang hemodialisa, kepala ruang laboratorium, apoteker penanggung jawab satelit sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah);
8. asisten apoteker penanggung jawab satelit sebesar Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
9. kepala instalasi gizi dan apoteker sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
10. perawat kamar bedah, perawat penata anestesi dan asisten apoteker sebesar Rp2.250.000,00 (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
11. kepala instalasi pemulasaraan jenazah, kepala instalasi psrs, kepala ruang instalasi rawat inap, kepala ruang instalasi rawat jalan, kepala ruang *intensive care unit*, *neonatal intensive care unit*, *pediatric intensive care unit*, *high care unit*, kepala ruang maternal perinatal, kepala ruang perinatologi, kepala ruang radiologi, koordinator *high care unit* sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah);
12. kepala ruang rehabilitasi medis, kepala ruang rekam medis, koordinator koding sebesar Rp1.750.000,00 (satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
13. koordinator ponek, koordinator tempat pendaftaran pasien rawat jalan, koordinator tempat pendaftaran pasien rawat inap sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah);
14. koordinator filling rekam medis, koordinator analisa dan reporting rekam medis sebesar, dan pengelola barang Rp1.250.000,00 (satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
15. kepala instalasi *central sterile supply departement*, kepala ruang kamar mayat, koordinator unit produksi gizi, koordinator pelayanan gizi sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);
16. koordinator pengemudi, koordinator administrasi gizi sebesar Rp900.000,00 (sembilan ratus ribu rupiah); dan
17. koordinator satuan

17. koordinator satuan keamanan, koordinator kebersihan kebun dan taman, koordinator sarana prasarana, koordinator sanitasi, koordinator elektromedis sebesar Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah).
- c. kelompok jabatan fungsional dan fungsional umum dengan ketentuan:
1. koordiantor satuan pengawas internal sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
 2. bendahara pengeluaran sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah);
 3. perawat hemodialisa sebesar Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
 4. bendahara penerimaan dan apoteker sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
 5. pengelola sistem informasi rumah sakit dan satuan pengawas internal sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah);
 6. pengurus barang sebesar Rp1.750.000,00 (satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
 7. analis kepegawaian, kasir, pembantu bendahara penerimaan, pembantu bendahara pengeluaran sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah);
 8. perawat *intensif care unit*, perawat gawat darurat, dan pembantu pengurus barang sebesar Rp1.250.000,00 (satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
 9. petugas koding sebesar Rp1.100.000,00 (satu juta seratus ribu rupiah);
 10. perawat umum, bidan umum, analis kesehatan, psikolog, terapis wicara, petugas klaim, dan administrasi keuangan sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);
 11. perekam medis dan radiografer sebesar Rp900.000,00 (sembilan ratus ribu rupiah);
 12. administrasi medis, pengelola data administrasi, dan petugas instalasi sarana prasarana rumah sakit sebesar Rp750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
 13. ahli gizi sebesar Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah); dan
 14. administrasi umum, caraka, juru masak, pengemudi, petugas *central sterile supply departement* dan binatu, petugas keamanan, petugas kebersihan, kebun dan taman, petugas

perawat jenazah, pramu bakti, pramusaji, dan tenaga dorong sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

(9) Besaran pemberian

- (9) Besaran pemberian insentif statis dan insentif dinamis kepada pegawai RSUD Pandan Arang diberikan sebagaimana diatur pada ayat (2), sampai dengan ayat (8).
- (10) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal (9) dikecualikan untuk:
 - a. Dokter konsultan, tidak memperoleh insentif statis dan dinamis;
 - b. Dokter wajib kerja dokter spesialis, memperoleh insentif statis dan insentif dinamis sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah).
- (11) Besaran pemberian insentif statis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a dengan mempertimbangkan kehadiran pegawai RSUD Pandan Arang.
- (12) Besaran pemberian insentif dinamis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b dengan mempertimbangkan hasil atau capaian kinerja (*performance index*) untuk masing-masing pegawai RSUD Pandan Arang.
- (13) Besaran insentif statis adalah 50% (lima puluh perseratus) dari besaran insentif statis dan insentif dinamis sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dan ayat (10) huruf b.
- (14) Besaran insentif dinamis adalah 50% (lima puluh perseratus) dari besaran insentif statis dan insentif dinamis sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dan ayat (10) huruf b.
- (15) Besaran insentif peran tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c diberikan berdasarkan:
 - a. *fee for services* untuk kelompok penerima remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c selain dokter konsultan;
 - b. peran konsultansi untuk Dokter Konsultan;
 - c. peran perencanaan;
 - d. peran pengelolaan keuangan dan pengelolaan barang; dan
 - e. peran pengadaan barang dan jasa.
- (16) Besaran pemberian insentif *fee for services* sebagaimana dimaksud pada ayat (15) huruf a diberikan untuk jasa pelayanan masing-masing dokter berdasarkan proporsi jasa pelayanan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Besaran *fee for service* Dokter Umum di Instalasi Hemodialisa adalah 10% (sepuluh perseratus) dari proporsi jasa pelayanan Dokter Umum di Instalasi Hemodialisa;
 - b. Besaran *fee for service* Dokter Spesialis Patologi Klinik adalah 15% (lima belas perseratus) dari proporsi jasa pelayanan Dokter Spesialis Patologi Klinik;
 - c. Besaran *fee*
 - c. Besaran *fee for service* Dokter Spesialis Patologi Anatomi adalah 25% (dua puluh lima perseratus) dari proporsi jasa pelayanan Dokter Spesialis Patologi Anatomi;
 - d. Besaran *fee for service* Dokter Umum kecuali di Instalasi Haemodialisa adalah 25% (dua puluh lima perseratus) dari proporsi jasa pelayanan Dokter Umum selain di Instalasi Haemodialisa;
 - e. Besaran *fee for service* Dokter Spesialis Radiologi adalah 30% (tiga puluh lima perseratus) dari proporsi jasa pelayanan Dokter Spesialis Radiologi;
 - f. Besaran *fee for service* Dokter Gigi dan Dokter Gigi Spesialis adalah 45% (empat puluh lima perseratus) dari proporsi jasa pelayanan Dokter Gigi dan Dokter Gigi Spesialis;
 - g. Besaran *fee for service* Dokter Spesialis kecuali Dokter Spesialis Patologi Klinik, Dokter Spesialis Patologi Anatomi, dan Dokter Spesialis Radiologi adalah 45% (empat puluh lima perseratus) dari proporsi jasa pelayanan Dokter Spesialis kecuali Dokter Spesialis Patologi Klinik, Dokter Spesialis Patologi Anatomi, dan Dokter Spesialis Radiologi; dan
 - h. Besaran *fee for service* Dokter wajib kerja dokter spesialis adalah 25% (dua puluh lima perseratus) dari proporsi jasa pelayanan Dokter wajib kerja dokter spesialis.
- (17) Besaran pemberian insentif peran konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (15) huruf b diberikan kepada Dokter Konsultan di RSUD Pandan Arang sebesar Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah).
- (18) Besaran pemberian insentif peran perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (15) huruf c diberikan kepada perencana di RSUD Pandan Arang sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah).

(19) Besaran pemberian insentif peran pengelolaan keuangan dan pengelolaan barang sebagaimana dimaksud pada ayat (15) huruf d diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pengguna Anggaran dan pengguna Barang sebesar Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah);
- b. Kuasa Pengguna Anggaran sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah);
- c. Pejabat Penatausahaan Keuangan dan Pejabat Pelaksanan Teknis Kegiatan sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah); dan
- d. Pembantu Pejabat Penatausahaan Keuangan sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah).

(20) Besaran pemberian

(20) Besaran pemberian insentif peran pengadaan barang dan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (15) huruf e diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PPKom sebesar Rp3.750.000,00 (tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
- b. Pejabat Pengadaan sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah); dan
- c. Pejabat dan/atau panitia penerima hasil pekerjaan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Paragraf Ketiga

Insentif Statis

Pasal 13

- (1) Indikator insentif statis adalah kehadiran Pegawai RSUD Pandan Arang dalam jam kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Ketidakhadiran Pegawai RSUD Pandan Arang mengurangi insentif statis.
- (3) Ketidakhadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dinilai dengan prosentase ketidakhadiran Pegawai RSUD Pandan Arang selama 1 (satu) bulan.
- (4) Ketidakhadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah ketidakhadiran Pegawai RSUD Pandan Arang dalam jam kerja.

- (5) Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah jam kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (6) Dalam hal ketidakhadiran Pegawai RSUD Pandan Arang meninggalkan tugas pada jam kerja bukan karena menjalankan tugas kedinasan, maka lama waktu meninggalkan tugas pada jam kerja tersebut diperhitungkan secara kumulatif setiap 7,5 (tujuh koma lima) jam dalam 1 (satu) bulan dihitung tidak masuk kerja 1 (satu) hari.
- (7) Pengurangan insentif statis karena ketidakhadiran Pegawai RSUD Pandan Arang sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dalam hal dilengkapi dengan surat sakit/ijin/cuti diperhitungkan sebagai berikut:
 - a. pengurangan sebesar 5% (lima perseratus) dari Insentif Statis untuk setiap 1 (satu) hari ketidakhadiran bagi Pegawai RSUD Pandan Arang yang melaksanakan 5 (lima) hari kerja;
 - b. pengurangan sebesar 4% (empat perseratus) dari Insentif Statis untuk setiap 1 (satu) hari ketidakhadiran bagi Pegawai RSUD Pandan Arang yang melaksanakan 6 (enam) hari kerja; dan
 - c. pengurangan insentif
 - c. pengurangan insentif sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b diperhitungkan paling banyak 100% (seratus perseratus) dari besaran insentif statis.
- (8) Pengurangan insentif statis karena ketidakhadiran Pegawai RSUD Pandan Arang sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dalam hal tanpa keterangan diperhitungkan sebagai berikut:
 - a. pengurangan 10% (sepuluh perseratus) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 1 (satu) hari;
 - b. pengurangan 20% (sepuluh perseratus) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 2 (dua) hari;
 - c. pengurangan 60% (enam puluh perseratus) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 3 (tiga) sampai dengan 5 (lima) hari;
 - d. pengurangan 80% (delapan puluh perseratus) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 6 (enam) sampai dengan 9 (sembilan) hari; dan
 - e. pengurangan 100% (seratus perseratus) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama lebih dari 9 (sembilan) hari.
- (9) Pengurangan Insentif statis bagi Pegawai RSUD Pandan Arang yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dan ayat (8)

tidak diperhitungkan pada hari yang ditetapkan sebagai cuti bersama oleh Pemerintah dan pegawai RSUD Pandan Arang yang turun piket.

- (10) Pegawai RSUD Pandan Arang yang terbukti menggunakan narkoba, minum minuman keras, dan berjudi di lingkungan RSUD Pandan Arang maka dipotong sebesar 100% (seratus perseratus) dari besaran Insentif statis pada bulan berikutnya.

Paragraf Keempat

Insentif Dinamis

Pasal 14

- (1) Indikator insentif dinamis adalah hasil atau capaian kinerja (*performance index*) untuk masing-masing Pegawai RSUD Pandan Arang.
- (2) Hasil atau capaian kinerja (*performance index*) untuk masing-masing Pegawai RSUD Pandan Arang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai dengan predikat dan kriteria selama 1 (satu) bulan yang diatur sebagai berikut:
 - a. predikat Sangat Baik, dengan kriteria rata-rata capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 91% (sembilan puluh satu perseratus), diberikan insentif dinamis sebesar 100% (seratus perseratus);
 - b. predikat Baik
 - b. predikat Baik, dengan kriteria rata-rata capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 76% (tujuh puluh enam perseratus) sampai dengan kurang dari 91% (sembilan puluh satu perseratus), diberikan insentif dinamis sebesar 100% (seratus perseratus);
 - c. predikat Cukup, dengan kriteria capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 61% (enam puluh satu perseratus) sampai dengan kurang dari 76% (tujuh puluh enam perseratus), diberikan insentif dinamis sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus);
 - d. Predikat Kurang, dengan kriteria capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 51% (lima puluh satu perseratus) sampai dengan kurang dari 61% (enam puluh satu perseratus), diberikan insentif dinamis sebesar 50% (lima puluh perseratus); dan
 - e. predikat Sangat Kurang, dengan kriteria capaian kinerja kurang dari 51% (lima puluh satu perseratus), diberikan insentif dinamis sebesar 25% (dua puluh lima perseratus).

- (3) Untuk menentukan hasil atau capaian kinerja (*performance index*) untuk masing-masing Pegawai RSUD Pandan Arang maka:
 - a. Direktur sebagai penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, berkewajiban menyusun Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah dan memfasilitasi penyusunan Perjanjian Kinerja bawahan;
 - b. Pejabat Struktural membuat Perjanjian Kinerja Kepala Bagian atau Kepala Bidang, dan Kepala Sub Bagian atau Kepala Seksi; dan
 - c. Jabatan Fungsional Umum, Jabatan Fungsional Tertentu, dan Non PNS membuat Perjanjian Kinerja Pegawai.
- (4) Perjanjian Kinerja masing-masing pegawai RSUD Pandan Arang dibuat 1 (satu) tahun sekali.
- (5) Dalam hal tertentu Perjanjian Kinerja dapat dilakukan perubahan.
- (6) Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi:
 - a. terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
 - b. perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran yaitu program, kegiatan, dan alokasi anggaran; dan/atau
 - c. perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.
- (7) Sebagai tindak lanjut Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuat Rencana Aksi Kinerja Pegawai RSUD Pandan Arang setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (8) Dalam hal terdapat perubahan Perjanjian Kinerja Pegawai RSUD Pandan Arang dapat dilakukan perubahan Rencana Aksi Kinerja Pegawai RSUD Pandan Arang.
- (9) Format Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (10) Format Rencana Aksi
- (10) Format Rencana Aksi Kinerja Pegawai RSUD Pandan Arang sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf Kelima

Insentif Peran Tertentu

Pasal 15

Pemberian Insentif Peran Tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c, hanya dapat dilakukan jika terdapat kegiatan yang berkaitan dengan peran tertentu pada bulan itu.

Paragraf Keenam

Pendapatan untuk Pemberian Insentif

Pasal 16

- (1) Pendapatan RSUD Pandan Arang yang dipergunakan untuk pemberian insentif kepada pegawai RSUD Pandan Arang bersumber dari:
 - a. Jasa Pelayanan yang bersumber dari tarif Jaminan Kesehatan Nasional yang menggunakan paket *Indonesia Case Base Group's* (INACBG's);
 - b. Jasa Pelayanan termasuk keuntungan Farmasi, Bahan Habis Pakai, Oksigen dan Obat yang bersumber dari tarif pelayanan kesehatan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati tentang tarif layanan kesehatan untuk Jaminan Kesehatan Daerah dan Asuransi selain Jaminan Kesehatan Nasional; dan
 - c. Jasa Pelayanan yang bersumber dari tarif Jaminan Persalinan.
- (2) Proporsi Jasa Pelayanan yang dapat dipergunakan untuk pemberian insentif diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. 35% (tiga puluh lima perseratus) dari total klaim Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
 - b. 90% (sembilan puluh perseratus) dari total klaim jasa pelayanan Pasien Umum, Jaminan Kesehatan Daerah dan Asuransi selain Jaminan Kesehatan Nasional; dan
 - c. 35% (tiga puluh lima perseratus) dari total klaim Jaminan Persalinan.

Paragraf Ketujuh

Paragraf Ketujuh

Pemberian Insentif

Pasal 17

- (1) Pemberian insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a diatur sebagai berikut:
- a. insentif diberikan sebesar 100% (seratus perseratus) apabila keseluruhan proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp2.400.000.000,00 (dua miliar empat ratus juta rupiah);
 - b. insentif diberikan sebesar 97,5% (sembilan puluh tujuh koma lima perseratus) apabila keseluruhan proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp2.300.000.000,00 (dua miliar tiga ratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp2.400.000.000,00 (dua miliar empat ratus juta rupiah);
 - c. insentif diberikan sebesar 95% (sembilan puluh lima perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp2.200.000.000,00 (dua miliar dua ratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp2.300.000.000,00 (dua miliar tiga ratus juta rupiah);
 - d. insentif diberikan sebesar 92,5% (sembilan puluh dua koma lima perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp2.100.000.000,00 (dua miliar seratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp2.200.000.000,00 (dua miliar dua ratus juta rupiah);
 - e. insentif diberikan sebesar 90% (sembilan puluh tujuh koma lima perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan kurang dari Rp2.100.000.000,00 (dua miliar seratus juta rupiah);
 - f. insentif diberikan sebesar 87,5% (delapan puluh tujuh koma lima perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp1.900.000.000,00 (satu miliar sembilan ratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah);
 - g. insentif diberikan

- g. insentif diberikan sebesar 85% (delapan puluh lima perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp1.800.000.000,00 (satu miliar delapan ratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp1.900.000.000,00 (satu miliar sembilan ratus juta rupiah);
- h. insentif diberikan sebesar 82,5% (delapan puluh dua koma lima perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp1.700.000.000,00 (satu miliar tujuh ratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp1.800.000.000,00 (satu miliar delapan ratus juta rupiah);
- i. insentif diberikan sebesar 80% (delapan puluh perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp1.600.000.000,00 (satu miliar enam ratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp1.700.000.000,00 (satu miliar tujuh ratus juta rupiah);
- j. insentif diberikan sebesar 77,5% (tujuh puluh tujuh koma lima perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp1.600.000.000,00 (satu miliar enam ratus juta rupiah);
- k. insentif diberikan sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp1.400.000.000,00 (satu miliar empat ratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah);
- l. insentif diberikan sebesar 72,5% (tujuh puluh dua koma lima perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp1.300.000.000,00 (satu miliar tiga ratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp1.400.000.000,00 (satu miliar empat ratus juta rupiah);
- m. insentif diberikan sebesar 70% (tujuh puluh perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp1.200.000.000,00

(satu miliar dua ratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp1.300.000.000,00 (satu miliar tiga ratus juta rupiah);

n. insentif diberikan

- n. insentif diberikan sebesar 60% (enam puluh perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) lebih besar dari atau sama dengan Rp1.100.000.000,00 (satu miliar seratus juta rupiah) sampai dengan kurang dari Rp1.200.000.000,00 (satu miliar dua ratus juta rupiah);
 - o. insentif diberikan sebesar 50% (lima puluh perseratus) apabila proporsi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) kurang dari Rp1.100.000.000,00 (satu miliar seratus juta rupiah);
- (2) Untuk mendapatkan insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. pada awal Tahun paling lambat tanggal 10 Januari setiap Pegawai RSUD Pandan Arang wajib membuat perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) dan rencana aksi kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (7);
 - b. 1 (satu) hari setelah pelayanan dilakukan Dokter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c angka 1. sampai dengan angka 5. dan angka 7. membuat rekapitulasi harian *fee for service*.
 - c. pada setiap bulan paling lambat tanggal 5 (lima) Sekretaris Daerah wajib membuat Capaian Kinerja Direktur RSUD Pandan Arang setelah pelaksanaan rapat koordinasi teknis antara Perangkat Daerah dengan Bagian pada Sekretariat Daerah sesuai rumpun koordinasinya;
 - d. pada setiap bulan paling lambat tanggal 5 (lima) Direktur wajib membuat:
 - 1. Rekapitulasi Capaian Kinerja Direktur/Kepala Bidang/Kepala Bagian RSUD Pandan Arang;
 - 2. Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai RSUD Pandan Arang;
 - 3. Rekapitulasi Capaian Kinerja RSUD Pandan Arang;
 - 4. Rekapitulasi Pengajuan Pembayaran Insentif;
 - 5. Rekapitulasi Pengajuan Pembayaran Insentif Statis;
 - 6. Rekapitulasi Pengajuan Pembayaran Insentif Dinamis;
 - 7. Rekapitulasi Pengajuan Pembayaran Insentif Peran Tertentu; dan
 - 8. Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak.
- (3) Pencermatan/penelitian dan verifikasi kehadiran, hasil atau capaian kinerja (*performance index*), dan peran tertentu dilaksanakan oleh atasan langsung setiap bulan paling lambat tanggal 5 (lima).

- (4) Format rekapitulasi harian *fee for service* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) Format Rekapitulasi Capaian Kinerja Direktur/Kepala Bidang/Kepala Bagian RSUD Pandan Arang, Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai RSUD Pandan Arang dan Rekapitulasi Capaian Kinerja RSUD Pandan Arang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d angka 1, angka 2, dan angka 3 tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

(6) Format Rekapitulasi

- (6) Format Rekapitulasi Pengajuan Pencairan dan Pembayaran Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d angka 4 sampai dengan angka 7 tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (7) Format Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d angka 8 tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (8) Hasil atau hasil capaian kinerja untuk Direktur dinilai oleh Sekretaris Daerah paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung setelah pelaksanaan rapat koordinasi teknis antara RSUD Pandan Arang dengan Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah.
- (9) Pegawai RSUD Pandan Arang yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, insentif mulai diperhitungkan pada bulan Pegawai RSUD Pandan Arang tersebut membuat perjanjian kinerja dan rencana aksi kinerja.
- (10) Direktur tidak diberikan insentif pada bulan dimaksud apabila tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d.
- (11) RSUD Pandan Arang berkewajiban melakukan perhitungan pendapatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1).
- (12) Apabila terdapat selisih lebih antara perhitungan pendapatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dengan insentif yang diberikan kepada Pegawai RSUD Pandan Arang selama 1 (satu) tahun Anggaran maka RSUD Pandan Arang dapat memberikan Insentif ke 13 (tiga belas) kepada Pegawai RSUD Pandan Arang.
- (13) Apabila terdapat selisih kurang antara perhitungan pendapatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dengan insentif yang diberikan kepada Pegawai RSUD Pandan Arang selama 1 (satu) tahun Anggaran maka RSUD Pandan Arang dapat mempertimbangkan pengurangan pemberian Insentif pada awal tahun anggaran berikutnya.

- (14) Mekanisme dan Besaran pemberian Insentif ke 13 (tiga belas) dan pengurangan pemberian insentif pada awal tahun anggaran berikutnya kepada Pegawai RSUD Pandan Arang sebagaimana dimaksud pada ayat (12) dan ayat (13) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 18

- (1) Pemberian insentif bagi Pegawai RSUD Pandan Arang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a tidak diberikan kepada:
- a. pegawai RSUD Pandan Arang yang menjalankan tugas belajar;
 - b. pegawai RSUD Pandan Arang yang mengambil masa persiapan pensiun;
 - c. pegawai RSUD Pandan Arang yang berstatus Penerima Uang Tunggu;
 - d. pegawai RSUD
 - d. pegawai RSUD Pandan Arang yang mengambil hak cuti di luar tanggungan negara dan cuti besar;
 - e. pegawai RSUD Pandan Arang yang tidak membuat Perjanjian Kinerja Pegawai, rencana aksi dan target kinerja bulanan;
 - f. pegawai RSUD Pandan Arang yang diberhentikan sementara;
 - g. pegawai RSUD Pandan Arang yang berstatus tersangka dan ditahan oleh aparat penegak hukum;
 - h. pegawai RSUD Pandan Arang yang berstatus terdakwa dan ditahan oleh aparat penegak hukum; dan/atau
 - i. pegawai RSUD Pandan Arang yang menjalani hukuman pidana penjara.
- (2) pegawai RSUD Pandan Arang yang dijatuhi hukuman disiplin tidak diberikan insentif dinamis selama 1 (satu) bulan.
- (3) insentif statis tetap diberikan bagi pegawai RSUD Pandan Arang yang mengambil cuti tahunan, cuti sakit, cuti bersalin, cuti karena alasan penting sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan pada ayat (1) huruf h dan huruf i, tidak berlaku bagi Non PNS yang ditahan oleh aparat penegak hukum dengan status tahanan kota dan kemudian secara nyata melaksanakan tugas kedinasan setelah mendapatkan izin dari Direktur.

Pasal 19

Pegawai RSUD Pandan Arang yang mutasi dari luar daerah, insentif diberikan sejak pegawai RSUD Pandan Arang tersebut secara nyata melaksanakan tugas, yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Melaksanakan Tugas dari Direktur RSUD Pandan Arang.

Pasal 20

- (1) Pembayaran insentif dilakukan paling lambat tanggal 15 (lima belas) pada bulan berikutnya.
- (2) Pembayaran insentif bulan Desember pada tahun berjalan, dibayarkan pada bulan Januari tahun berikutnya.

Bagian Ketiga

Pembayaran untuk Perorangan/Individu (*Pay for People*)

Pasal 21

- (1) Pembayaran untuk Perorangan/Individu (*Pay for People*) berupa:
 - a. pesangon; dan
 - b. asuransi kesehatan.
- (2) Besaran pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pesangon
 - a. pesangon diberikan kepada Pegawai Non PNS yang diberhentikan jika telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun;
 - b. pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat diberikan paling tinggi 5 (lima) kali gaji;
 - c. ketentuan telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a, dapat dikecualikan pada profesi tertentu yang sangat diperlukan; dan
 - d. profesi tertentu yang sangat diperlukan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (3) Asuransi Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan kepada Pegawai Non PNS sesuai ketentuan perundang-undangan.

BAB VI

SUMBER DANA REMUNERASI

Pasal 22

- (1) Sumber dana remunerasi berasal dari Pendapatan BLUD.
- (2) Pendapatan BLUD dapat bersumber dari:
 - a. jasa layanan;
 - b. hibah;
 - c. hasil kerjasama dengan pihak lain;
 - d. APBD;
 - e. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara; dan
 - f. lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
- (3) Gaji Direktur yang berstatus PNS dari Gaji Pokok sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, Gaji Pegawai RSUD Pandan Arang yang berstatus PNS selain Direktur, dan Tunjangan Tetap Pegawai RSUD Pandan Arang yang berstatus PNS bersumber dari APBD.
- (4) Gaji Direktur yang berstatus Non PNS, Gaji Direktur yang berstatus PNS selain dari Gaji Pokok sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, Gaji Pegawai Non PNS, Honorarium Dewan Pengawas, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan asuransi kesehatan bersumber dari jasa layanan.

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 23

Pasal 23

- (1) Penerapan Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 14 ayat (3), secara bertahap dilaksanakan 3 (tiga) bulan terhitung sejak diundangkannya Peraturan Bupati ini.
- (2) Ketentuan pembuatan Rencana Aksi sebagaimana dimaksud pada Pasal 14 ayat (7) dan ketentuan mengenai kewajiban sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (8) mulai diberlakukan pada Tahun 2018.
- (3) Mekanisme pembagian insentif untuk pelayanan yang dilakukan pegawai RSUD Pandan Arang yang menimbulkan jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (1) sebelum diundangkan

Peraturan Bupati ini dan menjadi Pendapatan Rumah Sakit setelah diundangkan Peraturan Bupati ini, tetap dihitung mengacu pada Peraturan Bupati Boyolali Nomor 27 Tahun 2015 tentang sistem Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Kabupaten Boyolali.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

- (1) Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Boyolali Nomor 27 Tahun 2015 tentang Sistem Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Kabupaten Boyolali (Berita Daerah Kabupaten Boyolali Tahun 2015 Nomor 28) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 25

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2017.

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

Ditetapkan di Boyolali
pada tanggal 29 September 2017

BUPATI BOYOLALI,

ttd

SENO SAMODRO

Diundangkan di Boyolali
pada tanggal 29 September 2017

Plh SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BOYOLALI,

ttd

BERITA DAERAH KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2017 NOMOR 29

Salinan sesuai aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN BOYOLALI,

ttd

SURATNO

Pembina

NIP. 19660430 199503 1 002