



GUBERNUR KALIMANTAN UTARA

PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA

NOMOR 22 TAHUN 2017

TENTANG

REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA, PEGAWAI DAN DEWAN
PENGAWAS RUMAH SAKIT SEBAGAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, diperlukan sumber daya manusia yang profesional, berkualitas dan berkomitmen, sehingga dipandang perlu memberikan penghargaan kepada pegawai berupa remunerasi yang layak dan adil yang besarnya disesuaikan dengan pendapatan operasional Rumah Sakit;
- b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 50 ayat (4) Peraturan Meteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, Remunerasi ditetapkan oleh Kepala Daerah berdasarkan usulan yang disampaikan oleh Pimpinan BLUD-SKPD melalui Sekretaris Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Remunerasi Pejabat Pengelola, Pegawai dan Dewan Pengawas Rumah Sakit Umum Daerah.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Pengelolaan Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4355);
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4400);
4. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4431);
5. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5234);
7. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 229; Tambahan Lembaran Negara Nomor 5362);
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);

9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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);
10. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5612);
11. 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);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Sistem Akuntansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4503);
13. 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);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/02/M/PAN/2007 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum;
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik;
20. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 10 Tahun 2014 tentang Dewan Pengawas Rumah Sakit;
21. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 228/Menkes/SK/III/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit;

22. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/26/M.PAN/2/2006 tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik;
23. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 361/Menkes/SKN/2006 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Pimpinan dan Dewan Pengawas Rumah Sakit Badan Layanan Umum;
24. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007 tentang Perubahan atas PMK Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum;
25. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 109/PMK.05/2007 tentang Dewan Pengawas Badan Layanan Umum;
26. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SKII/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit;
27. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 625/Menkes/SK/V/2010 tentang Pedoman Penyusunan Remunerasi Pegawai BLU Rumah Sakit;
28. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA, PEGAWAI DAN DEWAN PENGAWAS RUMAH SAKIT BADAN LAYANAN UMUM DAERAH.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Utara.
4. Rumah Sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya.
5. Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah selanjutnya disingkat RS-BLUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah yang berada dibawah Kepemilikan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Utara.
6. Pejabat Pengelola adalah Direktur, dan Wakil-Wakil Direktur pada RS-BLUD.
7. Direktur adalah Direktur RS-BLUD Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara yang bertindak selaku pemimpin BLUD.

8. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah, yang mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi, efektifitas dan produktifitas.
9. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah Pimpinan BLUD yang bertanggungjawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis, yang sebutannya dapat disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.
10. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah Organ BLUD yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
11. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang dapat diangkat oleh Gubernur untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas.
12. Pegawai Rumah Sakit adalah Pegawai yang bertugas di RS-BLUD yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai BLUD Non PNS, tenaga lepas harian dan tenaga kontrak.
13. Jabatan Fungsional Umum adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

14. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
15. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi dan pesangon.
16. Sistem Remunerasi adalah sistem pembagian atau distribusi yang mengatur imbalan pegawai yang diberlakukan di lingkungan RS-BLUD.
17. Gaji adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai rumah sakit.
18. Honorarium adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai RS-BLUD yang berstatus bukan Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) termasuk Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas, Pejabat Fungsional dan Tenaga Ahli yang ditunjuk sebagai konsultan.
19. Penerimaan Fungsional adalah penerimaan yang diperoleh sebagai imbalan atas pelayanan, baik berupa barang dan atau jasa yang diberikan oleh RS-BLUD dalam menjalankan fungsinya melayani kepentingan masyarakat atau instansi pemerintah lainnya.
20. Pola Remunerasi adalah Pedoman Dasar dalam pengaturan dan perhitungan besaran imbalan kerja bagi Pejabat Pengelola BLUD, Dewan Pengawas BLUD, Sekretaris Dewan Pengawas BLUD, Pegawai Rumah Sakit, didasarkan atas nilai aset, pendapatan/income, pangkat, pendidikan, risiko pekerjaan, kegawatdaruratan pekerjaan, tanggung jawab jabatan, dan kinerja, dan ditetapkan oleh Gubernur atas usul Direktur.

21. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai Rumah Sakit dengan status Pegawai Negeri Sipil yang besarnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
22. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai rumah sakit (PNS) yang besarnya diatur oleh Gubernur.
23. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, tindakan medis, perawatan, konsultasi, visite, dan/atau pelayanan medis lainnya serta untuk pelaksana administrasi pelayanan.
24. Jasa Rumah Sakit/Sarana adalah imbalan yang diterima oleh rumah sakit atas pemakaian sarana, fasilitas, alat kesehatan, digunakan langsung maupun tidak langsung dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan dan rehabilitasi.
25. Biaya Administrasi adalah biaya yang dibebankan kepada pasien atas kegiatan pengadministrasian pelayanan pasien.

BAB II

ASAS, TUJUAN, KEWAJIBAN DAN HAK

Bagian Kesatu

Asas

Pasal 2

Remunerasi berasaskan :

- a. Asas Kinerja, bahwa Pegawai yang berkinerja lebih tinggi berhak mendapatkan remunerasi yang lebih tinggi dibanding Pegawai yang tidak atau kurang berkinerja;

- b. Asas Kebersamaan, bahwa Pegawai pemberi pelayanan langsung wajib mendistribusikan secara proporsional kepada Pegawai yang memberi pelayanan tidak langsung;
- c. Asas Keadilan, bahwa setiap Pegawai memiliki hak yang sama atas Kinerja yang telah dihasilkan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, risiko kerja, prestasi kerja dan profesionalisme (bahwa kemampuan olah pikir (soft skill) lebih dihargai daripada kemampuan fisik (hard skill));
- d. Asas Keterbukaan, bahwa pembagian jasa pelayanan dengan Sistem Remunerasi terbuka untuk semua pemangku kepentingan;
- e. Asas Kepatutan yang melihat kemampuan RS-BLUD dalam memberikan imbalan kepada pegawai;
- f. Asas Kesetaraan yang memperhatikan industri pelayanan sejenis; dan
- g. Asas Kesepakatan, bahwa pembagian jasa pelayanan dengan remunerasi atas dasar proporsi antara pemberi pelayanan langsung dan pemberi pelayanan tidak langsung berdasarkan kesepakatan bersama antara pemangku kepentingan.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Tujuan penerapan Remunerasi dalam rangka untuk :

- a. Meningkatkan mutu pelayanan untuk membangun citra pelayanan publik;
- b. Meningkatkan kinerja keuangan dan kinerja pelayanan RS-BLUD;
- c. Meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai RS-BLUD;

- d. Meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan yang profesional;
- e. Terwujudnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan yang bersumber dari masyarakat;
- f. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan di RS-BLUD; dan
- g. Berjalannya fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen PPK-BLUD di RS-BLUD secara efektif, efisien, akuntabel dan transparan.

Bagian Ketiga

Kewajiban

Pasal 4

- (1) Manajemen RS-BLUD berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk remunerasi pegawai RS-BLUD yang dianggarkan melalui Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA).
- (2) Pemangku jabatan struktural pada pusat pengeluaran (*cost center*) berkewajiban menyusun rencana aksi strategis (*Strategic Action Plan*) yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas;
- (3) Pemangku jabatan pada pusat pendapatan (*revenue center*) berkewajiban menyusun rencana bisnis (*business plan*) yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas.
- (4) Setiap tenaga profesional yang memberikan pelayanan medis (dokter/dokter gigi) yang sudah menerima Surat Keputusan Direktur RS-BLUD, termasuk dokter tamu berkewajiban memberikan pelayanan yang optimal sesuai Standar Pelayanan Medis.

Bagian Keempat

Hak

Pasal 5

Setiap pegawai RS-BLUD berhak mendapatkan Remunerasi yang secara rinci diatur dalam Keputusan Direktur.

BAB III

PRINSIP REMUNERASI

Bagian Kesatu

Prinsip Remunerasi

Pasal 6

- (1) Prinsip pertama, setiap penerimaan jasa pelayanan dari masing-masing pelayanan/tindakan medik, asuhan/tindakan keperawatan, pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan radiologi, pelayanan rehabilitasi medik, pelayanan konsultasi, pelayanan farmasi, dan/atau pelayanan lainnya wajib didistribusikan ke dalam pos remunerasi secara adil berdasarkan kriteria obyektif yang ditetapkan.
- (2) Prinsip kedua, mutu dan kinerja pelayanan merupakan hasil kerjasama tim yang masing-masing anggota tim secara langsung dan/atau tidak langsung memberikan kontribusi peran sesuai beban kerja, risiko kerja, tugas pokok, wewenang dan tanggungjawabnya.
- (3) Prinsip ketiga, remunerasi bagi pemberi pelayanan langsung secara proporsional lebih besar dibandingkan dengan remunerasi pemberi pelayanan tidak langsung.

- (4) Prinsip keempat, penghasil uang adalah individu atau kelompok/tim yang karena kinerjanya menghasilkan jasa pelayanan (*fee for services*). Bagi pegawai yang tidak bekerja atau tidak berkinerja tidak mendapatkan jasa pelayanan (*no work/no performance - no pay principles*).

Bagian Kedua

Kelompok Pusat Pendapatan dan Pusat Pembiayaan

Pasal 7

Kelompok pusat pendapatan (revenue center), terdiri dari :

- a. Instalasi Gawat Darurat;
- b. Instalasi Rawat Jalan;
- c. Instalasi Rawat Inap;
- d. Instalasi Rawat Intensif (ICU, ICCU, NICU, PICU, HCU, Burn Unit, Stroke Unit, dll);
- e. Instalasi Bedah Central;
- f. Instalasi Farmasi;
- g. Instalasi Radiologi;
- h. Instalasi Laboratorium Patologi Klinik;
- i. Instalasi Laboratorium Patologi Anatomi;
- j. Instalasi Gizi;
- k. Instalasi Rehabilitasi Medik;
- l. Instalasi Kedokteran Kehakiman/Kedokteran Forensik;
- m. Instalasi CSSD;
- n. Unit Medical Check Up (MCU); dan
- o. Unit Haemodialisa
- p. Instalasi dan Unit lain yang menghasilkan jasa pelayanan

Pasal 8

Kelompok pusat pembiayaan (cost center), terdiri dari :

- a. Direksi;
- b. Komite Medik;
- c. Komite Keperawatan;
- d. Komite Etik dan Hukum;
- e. Komite Mutu dan Keselamatan Pasien;
- f. Komite Pencegahan dan Pengendalian Infeksi;
- g. Komite Farmasi dan Terapi;
- h. Satuan Pemeriksa Internal (SPI);
- i. Kepala Bagian atau Kepala Bidang;
- j. Sub Bagian atau Sub Bidang/Seksi;
- k. Kepala Instalasi / Kepala Ruang atau Unit non pelayanan langsung.

BAB IV

SUMBER DANA REMUNERASI

Bagian Kesatu

Dana Remunerasi

Pasal 9

Dana remunerasi dapat bersumber dari :

- a. Pendapatan langsung rumah sakit;
- b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
dan
- c. Lain-lain pendapatan yang sah.

Bagian Kedua

Proporsi Jasa Sarana dan Jasa Pelayanan

Pasal 10

- (1) Penerimaan Fungsional RS-BLUD diperoleh dari jasa sarana dan jasa pelayanan.
- (2) Proporsi pembagian komponen jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu jasa sarana 56 % dan jasa pelayanan maksimal 44%.

- (3) Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempertimbangkan faktor-faktor yang berdasarkan :
 - a. Ukuran nilai investasi/aset;
 - b. Biaya operasional dan pemeliharaan peralatan baik medis maupun non medis; dan
 - c. Biaya pengembangan SDM
- (4) Penetapan Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB V POLA REMUNERASI

Bagian Kesatu Pembiayaan

Pasal 11

- (1) Sumber remunerasi Pejabat Pengelola dan Dewan Pengawas RS-BLUD dapat berasal dari komponen jasa sarana (biaya umum dan administrasi) dari penerimaan fungsional/jasa layanan RS-BLUD.
- (2) Gaji Pegawai RS-BLUD bersumber dari Pemerintah Daerah dan/atau biaya operasional/jasa sarana rumah sakit.
- (3) Gaji Pegawai RS-BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bagi pegawai RS-BLUD yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berasal dari Pemerintah Daerah, sedangkan yang berstatus Non Pegawai Negeri Sipil berasal dari jasa sarana rumah sakit.
- (4) Insentif pegawai Non PNS RS-BLUD bersumber dari jasa sarana dan/atau keuntungan usaha-usaha lain.
- (5) Honorarium bersumber dari biaya operasional/jasa sarana RS-BLUD.

- (6) Tunjangan bersumber dari Pemerintah Daerah dan/atau biaya operasional/jasa sarana rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Sistem Remunerasi

Pasal 12

Sistem Remunerasi di RS-BLUD terdiri dari :

- a. Pola Remunerasi Pejabat Pengelola;
- b. Pola Remunerasi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas;
- c. Pola Remunerasi Pejabat Struktural;
- d. Pola Remunerasi Pejabat Fungsional (Komite, SPI, Instalasi); dan
- e. Pola Remunerasi Pegawai Pemberi Pelayanan Langsung dan Pemberi Pelayanan Tidak langsung.

Bagian Ketiga Pola Remunerasi Pejabat Pengelola

Pasal 13

- (1) Remunerasi Direktur dan Wakil Direktur dalam bentuk gaji, tunjangan, honor, insentif, jasa pelayanan, bonus atas prestasi, dan pesangon.
- (2) Penetapan remunerasi Pimpinan BLUD, mempertimbangkan faktor-faktor yang berdasarkan :
 - a. Ukuran (size) dan jumlah aset yang dikelola rumah sakit, tingkat pelayanan serta produktivitas ;
 - b. Pertimbangan persamaannya dengan industri pelayanan sejenis, tingkat pelayanan serta produktivitas ;
 - c. Kemampuan pendapatan rumah sakit bersangkutan ; dan

d. Kinerja operasional rumah sakit yang ditetapkan oleh direktur dengan mempertimbangkan antara lain indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

Paragraf 1

Pola Remunerasi Direktur

Pasal 14

- (1) Rumus perhitungan Gaji Direktur merupakan acuan dasar penentuan besaran remunerasi Wakil Direktur dan Honorarium Dewan Pengawas.
- (2) Rumus perhitungan Gaji Direktur dihitung berdasarkan rumus Gaji Dasar (GD) dikali dengan Faktor Penyesuaian (FP).
- (3) Gaji Dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah Indeks Dasar (ID) dikali Gaji PNS tertinggi di Rumah Sakit.
- (4) Indeks Dasar (ID) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah 60% (enam puluh perseratus) dari Nilai Indeks Pendapatan (NP) ditambah 40% (empat puluh perseratus) dari Nilai Indeks Total Aktiva (NA) dan Hasil Nilai Indeks Dasar dibagi dengan 100 untuk penyesuaian Faktor Indeks Pendapatan dan Faktor Aktiva.
- (5) Faktor Penyesuaian (FP) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah nilai prosentase Konversi dari Tingkat Kesehatan Laporan Keuangan.
- (6) Pedoman perhitungan Gaji Direktur sebagaimana tercantum dalam lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini, yang penerapannya ditentukan oleh Direktur berdasarkan kemampuan keuangan dan prinsip kepatutan.

- (7) Dalam hal Direktur dan Wakil Direktur berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka besaran hasil perhitungan gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikurangi dengan besarnya gaji PNS yang diterima.
- (8) Untuk alokasi perjalanan dinas atau tunjangan bagi Direktur dan Wakil Direktur yang berstatus Bukan Pegawai Negeri Sipil (Non PNS), maka disetarakan dengan PNS Eselon II.

Paragraf 2

Pola Remunerasi Wakil Direktur

Pasal 15

- (1) Remunerasi Wakil Direktur maksimal 90% (sembilan puluh persen) dari Remunerasi Direktur.
- (2) Dalam hal Wakil Direktur berstatus PNS, maka berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 14 ayat (7).
- (3) Besaran Remunerasi Direktur dan Wakil Direktur ditetapkan Direktur setiap awal tahun berdasarkan perhitungan Nilai Aset dan Nilai Pendapatan (income/omset) RS-BLUD tahun terakhir dan berpedoman pada Pola Remunerasi yang telah ditetapkan.

Bagian Keempat

Pola Remunerasi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas

Pasal 16

- (1) Dewan Pengawas RS-BLUD terdiri dari :
 - a. Ketua; dan
 - b. 4 (empat) orang anggota.
- (2) Dalam melaksanakan tugas Dewan Pengawas RS-BLUD dibantu 1 (satu) orang Sekretaris Dewan Pengawas BLUD.

- (3) Dewan Pengawas BLUD dan Sekretaris Dewan Pengawas BLUD berhak mendapatkan remunerasi dalam bentuk honorarium.
- (4) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan pola sebagai berikut :
 - a. Remunerasi Ketua Dewan Pengawas maksimal 40% (empat puluh perseratus) dari gaji Direktur RS-BLUD;
 - b. Remunerasi Anggota Dewan Pengawas maksimal 36% (tiga puluh enam perseratus) dari gaji Direktur RS-BLUD; dan
 - c. Remunerasi Sekretaris Dewan Pengawas maksimal 15% (lima belas perseratus) dari gaji Direktur RS-BLUD.
- (5) Besarnya remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan setiap awal tahun oleh Direktur.
- (6) Untuk alokasi biaya yang lain seperti perjalanan dinas atau tunjangan bagi Dewan Pengawas, disetarakan dengan PNS eselon II.

Bagian Kelima

Pola Remunerasi Pejabat Struktural

Pasal 17

- (1) Remunerasi Pejabat Struktural diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, honor, bonus dan/atau pesangon, disesuaikan dengan pendapatan RS-BLUD dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Besaran Insentif berdasarkan Pengindeksan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4) mempertimbangkan :
 - a. Jenjang eselonering;
 - b. Beban dan tanggung jawab;
 - c. Risiko jabatan; dan
 - d. Kinerja Jabatan.

- (3) Jenjang eselon terdiri dari Eselon III dan Eselon IV.
- (4) Beban dan tanggung jawab diukur berdasarkan :
 - a. Jumlah alokasi anggaran yang dikelola dalam DPA/RBA;
 - b. Jumlah Program Kegiatan yang harus diselesaikan dalam tahun anggaran; dan
 - c. Luasan koordinasi yang akan dilakukan selama melaksanakan tugasnya.
- (5) Risiko jabatan diukur berdasarkan perspektif manajemen risiko, meliputi :
 - a. Risiko pasien yang dikelola (pasien safety);
 - b. Risiko staf pelaksana pelayanan (provider risk management);
 - c. Risiko bangunan dan peralatan (building & equipment risk management);
 - d. Risiko lingkungan (environmental risk management); dan
 - e. Risiko keuangan dan hukum (financial & laws risk management).
- (6) Besarnya remunerasi Pejabat Struktural ditetapkan Direktur setiap awal tahun.

Bagian Keenam

Pola Remunerasi Pejabat Fungsional

Pasal 18

- (1) Pejabat Fungsional meliputi :
 - a. Kepala SPI (Satuan Pemeriksa Internal);
 - b. Kepala Komite Medik;
 - c. Ketua Komite Keperawatan;
 - d. Ketua Komite Etik dan Hukum;
 - e. Ketua PPI, Keselamatan Pasien dan Manajemen Risiko;
 - f. Ketua Komite Farmasi dan Terapi;
 - g. Kepala Instalasi ; dan
 - h. Pejabat Fungsional lainnya yang masuk dalam SOTK Rumah Sakit.

- (2) Besarnya remunerasi pejabat fungsional ditetapkan setiap awal tahun oleh Direktur dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, risiko dan pertimbangan obyektif lainnya.

Bagian Ketujuh
Pola Remunerasi Pegawai

Paragraf 1
Pola Remunerasi Pemberi Jasa Langsung

Pasal 19

- (1) Remunerasi pemberi jasa langsung, diberikan kepada Pegawai yang memberikan pelayanan langsung dalam bentuk jasa pelayanan sesuai kriteria yang ditetapkan, meliputi :
- a. Tenaga medis dan tenaga keperawatan yang berhak secara individu atas jasa pelayanan profesi yang telah dilaksanakan;
 - b. Tim Keperawatan atau Tim Kesehatan lain (analisis medis, radiographer, fisioterapis, farmasis, ahli gizi dan tenaga kesehatan lainnya) yang kinerjanya tidak bisa dinilai secara individu; dan
 - c. Dokter spesialis tamu.
- (2) Perhitungan pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur, dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, risiko dan pertimbangan obyektif lainnya.

Paragraf 2

Pola Remunerasi Pemberi Jasa Tidak Langsung

Pasal 20

- (1) Remunerasi pemberi jasa tidak langsung diberikan kepada pegawai yang memberikan pelayanan tidak langsung dalam bentuk jasa pelayanan yang meliputi :
 - a. Tenaga administrasi;
 - b. Tenaga Rekam Medik;
 - c. Instalasi Pemeliharaan Rumah Sakit (IPSR);
 - d. Instalasi Kesehatan Lingkungan;
 - e. Instalasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja;
 - f. Instalasi Pengolahan Data Elektronik;
 - g. Instalasi Laundry dan CSSD;
 - h. Satuan Pengamanan (SATPAM); dan
 - i. Tenaga non medis lainnya.
- (2) Perhitungan pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur, dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, risiko dan pertimbangan obyektif lainnya.

BAB VI

FASILITAS

Pasal 21

Direktur RS-BLUD dapat diberikan fasilitas atau kompensasi untuk menunjang kelancaran tugasnya berupa rumah jabatan dan sarana transportasi.

Pasal 22

- (1) RS-BLUD dapat menyediakan fasilitas berupa rumah jabatan bagi Direktur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Apabila RS-BLUD tidak menyediakan fasilitas rumah jabatan pimpinan, dapat diberikan kompensasi bulanan sebagai pengganti fasilitas rumah jabatan dengan besaran sesuai dengan standarisasi.
- (3) Direktur RS-BLUD yang menempati rumah jabatan, apabila berhenti/diberhentikan dari jabatannya, maka yang bersangkutan wajib segera menyerahkan rumah jabatan tersebut paling lambat 3 (tiga) bulan sejak berhenti/diberhentikan kepada RS-BLUD tanpa syarat dan kompensasi apapun.

Pasal 23

- (1) RS-BLUD dapat menyediakan fasilitas berupa kendaraan jabatan bagi Direktur RS-BLUD yang bersangkutan yang jenisnya ditetapkan dengan memperhatikan aspek kepatutan dan kemampuan rumah sakit.
- (2) Apabila RS-BLUD tidak menyediakan fasilitas kendaraan jabatan, Direktur dapat diberikan kompensasi bulanan untuk fasilitas kendaraan jabatan dengan besaran sesuai dengan standarisasi.
- (3) Direktur RS-BLUD yang mendapatkan fasilitas kendaraan jabatan, apabila berhenti/diberhentikan dari jabatannya, maka yang bersangkutan wajib segera menyerahkan kendaraan tersebut paling lambat 1 (satu) bulan sejak berhenti/diberhentikan kepada RS-BLUD yang bersangkutan tanpa syarat dan kompensasi.

Pasal 24

- (1) RS-BLUD dapat memberikan tunjangan transport bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sesuai kemampuan keuangan rumah sakit.
- (2) Pada setiap akhir masa jabatan, Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas menerima santunan purna jabatan dalam bentuk pesangon.
- (3) Besarnya pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan oleh Direktur.
- (4) Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas diberikan fasilitas pengobatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada rumah sakit tersebut.

BAB VII

PENYESUAIAN POLA REMUNERASI

Pasal 25

- (1) Pola remunerasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 sampai dengan pasal 20 bersifat dinamis sejalan dengan perubahan kebijakan rumah sakit.
- (2) Penyesuaian komponen pola remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan mempertimbangkan :
 - a. Perubahan besaran tarif pelayanan;
 - b. Kesepakatan proporsi antara pemberi pelayanan langsung dan tidak langsung; dan
 - c. Perubahan proporsi antar profesi pemberi pelayanan langsung.
- (3) Perubahan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

BAB VIII
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 26

- (1) Direktur secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi sistem remunerasi.
- (2) Melakukan pengukuran Indeks Kepuasan Pegawai (IKP) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagai indikator kepuasan terhadap pelaksanaan Sistem Remunerasi dan Indikator Kinerja Pelayanan Kesehatan yang bermutu.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai bahan penyesuaian pola remunerasi.
- (4) Setiap tahun Direktur wajib menyusun Laporan Akuntabilitas Pelayanan Publik (LAKIP), Laporan Kinerja Pelayanan dan Laporan Kinerja Keuangan.
- (5) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaporkan kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Gubernur ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh Direktur.

Pasal 28

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 16 Januari 2017

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

IRIANTO LAMBRIE

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 16 Januari 2017

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,

ttd

BADRUN

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2017 NOMOR 22

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Utara
Kepala Biro Hukum

ttd

DJOKO ISWORO, S.H., M.H
NIP 196209151988031002

LAMPIRAN
 PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN UTARA
 NOMOR 22 TAHUN 2017
 TENTANG
 REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA,
 PEGAWAI DAN DEWAN PENGAWAS RUMAH
 SAKIT SEBAGAI BADAN LAYANAN UMUM
 DAERAH

TATA CARA PERHITUNGAN GAJI DIREKTUR

A. PEDOMAN PERHITUNGAN GAJI DIREKTUR :

Gaji Direktur RS-BLUD per bulan pada satu tahun anggaran dihitung dengan rumus sebagai berikut :

- Gaji : Gaji Dasar (GD) x Faktor Penyesuaian (FP)
- GD : Indeks Dasar (ID) x Gaji PNS tertinggi di rumah sakit.

Indeks Dasar (ID) merupakan nilai rata-rata tertimbang dari Nilai Indeks Pendapatan (NP) dan Nilai Indeks Aktiva (NA) RS-BLUD sesuai dengan bobot masing-masing 60% dan 40%.

$$ID : 60\% NP + 40\% NA$$

Nilai Indeks Pendapatan (NP) dan Nilai Indeks Aktiva (NA), dihitung sebagai berikut :

$NP = utb + \frac{(P - Ptb)}{(Pta - Ptb)} \times (uta - utb)$	$NA = utb + \frac{(A - Atb)}{(Ata - Atb)} \times (uta - utb)$
<p>P = Total pendapatan dalam milyar pada tahun buku sebelumnya berdasarkan angka prognosa</p> <p>Ptb : batas bawah pendapatan pada interval</p> <p>Pta : batas atas pendapatan pada interval</p>	<p>A = Total aktiva RS-BLUD dalam milyar pada tahun buku</p> <p>Atb : batas bawah total aktiva pada interval</p> <p>Ata : batas atas total aktiva pada interval</p>

utb : batas bawah indeks pada interval pendapatan	utb : batas bawah indeks pada interval pendapatan
uta : batas atas indeks pada interval pendapatan	uta : batas atas indeks pada interval pendapatan

Faktor penyesuaian Indeks Pendapatan dan Aktiva Hasil Nilai ID dibagi dengan 100.

B. TABEL KONVERSI INDEKS PENDAPATAN DAN TOTAL AKTIVA

Pendapatan (Rp Milyar)	Indeks Pendapatan	Total Aktiva (Rp Milyar)	Indeks Total Aktiva
4	50	4	50
7	60	7	60
11	70	11	70
16	80	16	80
22	90	22	90
29	100	29	100
37	110	37	110
46	120	46	120
56	130	56	130
67	140	67	140
79	150	79	150
92	160	92	160
106	170	106	170
121	180	121	180
150	200	150	200
175	220	175	220
200	240	200	240
225	260	225	260
250	280	250	280
275	300	275	300
300	320	300	320

325	340	325	340
350	360	350	360
375	380	375	380
400	400	400	400
425	420	425	420
450	440	450	440
475	460	475	460
500	480	500	480
525	500	525	500
550	520	550	520
575	540	575	540
600	560	600	560
625	580	625	580
650	600	650	600
675	620	675	620
700	640	700	640
725	660	725	660
750	680	750	680
775	700	775	700
800	720	800	720
825	740	825	740
850	760	850	760
875	780	875	780
900	800	900	800
925	820	925	820
950	840	950	840
975	860	975	860
1000	880	1000	880

C. TABEL KONVERSI TINGKKA KESEHATAN

No.	Tingka Kesehatan	FTK
1.	AAA	120%
2.	AA	110%
3.	A	100%

4.	BBB	95%
5.	BB	90%
6.	B	85%
7.	TIDAK SEHAT	80%

Faktor penyesuaian Gaji Direktur, Hasil Nilai GD dikali dengan prosentase Faktor Tingkat Kesehatan Laporan Keuangan (FTK)

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

IRIANTO LAMBRIE

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 16 Januari 2017

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,

ttd

BADRUN

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2017 NOMOR 22

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Utara
Kepala Biro Hukum

ttd

DJOKO ISWORO, S.H., M.H
NIP 196209151988031002