



BUPATI TULUNGAGUNG
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI TULUNGAGUNG
NOMOR 115 TAHUN 2022

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH CAMPURDARAT KABUPATEN TULUNGAGUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TULUNGAGUNG,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, maka perlu mengatur Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat Kabupaten Tulungagung dengan Peraturan Bupati;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
4. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5072) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara republik Indonesia Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

GZ

7. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 290, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6061);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Menejemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6659);
13. Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2015 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 159);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
15. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 68);
16. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 21);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2016 Nomor 1 Seri D), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 7 Tahun 2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2021 Nomor 1 Seri D);
19. Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 79 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat Kabupaten Tulungagung;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CAMPURDARAT KABUPATEN TULUNGAGUNG.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tulungagung.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Tulungagung.
3. Bupati adalah Bupati Tulungagung.
4. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung.
5. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung.
6. Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat Kabupaten Tulungagung yang selanjutnya disebut RSUD Campurdarat adalah unit organisasi bersifat khusus di bawah Dinas.
7. Direktur adalah Direktur RSUD Campurdarat.
8. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
9. Pejabat pengelola BLUD adalah pejabat BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD yang terdiri dari Pemimpin BLUD, Pejabat keuangan dan pejabat teknis.
10. Pegawai RSUD Campurdarat adalah pegawai negeri sipil, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan pegawai yang berasal dari Profesional lainnya yang menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja RSUD Campurdarat sesuai dengan kebutuhan RSUD Campurdarat.
11. Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah pegawai pemerintah yang disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
12. 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.
13. Pegawai dari tenaga Profesional Lainnya adalah pegawai BLUD yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan digaji berdasarkan ketentuan yang berlaku guna memenuhi kebutuhan ketenagaan badan layanan umum daerah RSUD Campurdarat yang tidak terpenuhi oleh pegawai negeri sipil dan/atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, baik sebagai Pejabat Pengelola maupun Pegawai, berstatus sebagai pegawai kontrak

- maupun pegawai tetap.
14. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
 15. Sekretaris dewan pengawas adalah orang perseorangan untuk mendukung kelancaran tugas dewan pengawas BLUD.
 16. Remunerasi adalah suatu bentuk imbalan kerja yang berupa gaji, tunjangan, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
 17. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, diterima oleh pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD Campurdarat setiap bulan.
 18. Tunjangan tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan.
 19. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, diterima oleh Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas setiap bulan.
 20. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji.
 21. Bonus atas Prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah RSUD Campurdarat memenuhi syarat tertentu.
 22. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan RSUD Campurdarat.
 23. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang yang didapatkan setelah tidak lagi bekerja karena batas usia atau atas kemauan sendiri untuk diberhentikan kerja.
 24. Pendapatan BLUD adalah Pendapatan yang bersumber dari jasa layanan, hibah, hasil kerja sama dengan pihak lain, APBD, dan lain-Lain pendapatan BLUD yang sah.
 25. *Revenue center* adalah Instalasi, unit dan/atau ruang sebagai sumber pendapatan Rumah Sakit yang menghasilkan pendapatan dari pasien berdasarkan tarif Rumah Sakit.
 26. *Cost center* atau Pusat biaya adalah bentuk segmen terkecil dari aktivitas atau pusat *cost center* pertanggungjawaban yang hanya bertanggungjawab dalam mengendalikan biaya-biaya yang terjadi didalamnya tanpa menghubungkan dengan nilai uang dari keluaran yang dihasilkan.
 27. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tulungagung.

BAB II TUJUAN DAN PRINSIP

Pasal 2

Tujuan Penerapan Remunerasi adalah:

- a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan pada RSUD Campurdarat untuk membangun citra pelayanan publik Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
- b. meningkatkan kinerja keuangan dan kinerja pelayanan kesehatan di RSUD Campurdarat;
- c. meningkatkan kesejahteraan seluruh Sumber Daya Manusia

- (SDM) di RSUD Campurdarat;
- d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai bertanggungjawab profesi dan tugas pokok masing-masing;
 - e. terwujudnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan daerah yang bersumber dari pendapatan RSUD Campurdarat;
 - f. meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan pada RSUD Campurdarat; dan
 - g. berjalannya fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan RSUD Campurdarat secara efektif dan efisien.

Pasal 3

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. Proporsional yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan layanan RSUD Campurdarat;
 - b. kesetaraan yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
 - c. Kepatutan dan kewajaran yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
 - d. Kinerja bahwa karyawan yang berkinerja lebih tinggi berhak mendapatkan remunerasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak atau kurang berkinerja.
- (2) selain prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Remunerasi dalam peraturan bupati ini meliputi:

- a. Indikator Penilaian;
- b. Komponen Remunerasi;
- c. Honorarium;
- d. Penatausahaan Keuangan;
- e. Pelaksanaan Sistem Remunerasi;
- f. Penyesuaian Pedoman Remunerasi; dan
- g. Monitoring dan Evaluasi.

BAB IV INDIKATOR PENILAIAN

Pasal 5

- (1) Pengaturan remunerasi berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (2) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) penetapan remunerasi bagi pemimpin, mempertimbangkan faktor:

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

BAB V
KOMPONEN REMUNERASI
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

- (1) Remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas pada RSUD Campurdarat.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan BLUD dengan memperhatikan keuangan RSUD Campurdarat.

Pasal 7

- (1) Pejabat Pengelola menerima remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi PPPK dan profesional lainnya atau pensiun bagi PNS.
- (2) Pegawai BLUD menerima remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa insentif dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi PPPK dan profesional lainnya atau pensiun bagi PNS.
- (3) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun/pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) bagi PNS dan PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

Komponen Remunerasi yang diberikan oleh RSUD Campurdarat dalam Peraturan Bupati ini meliputi berikut:

- a. gaji;
- b. tunjangan tetap;
- c. insentif;
- d. bonus atas prestasi;
- e. pesangon; dan
- f. pensiun.

Bagian Kedua
Gaji

Pasal 9

- (1) Gaji untuk Pemimpin BLUD paling tinggi senilai hasil perhitungan dari formula, sebagai berikut:

$$\text{Gaji} = \text{GD} + \text{Nba} + \text{Nbi}$$

- a. Gaji Dasar (GD) maksimal 1,25 (satu koma dua puluh lima) kali gaji PNS tertinggi yang ada di RSUD Campurdarat;
 - b. Nilai Bobot Aset (Nba) dihitung berdasarkan maksimal 40% (empat puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian Aset (Fpa) dengan Gaji Dasar;
 - c. Nilai Bobot Income (Nbi) di hitung berdasarkan maksimal 60% (enam puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian Income (Fpi) dengan Gaji Dasar;
 - d. Faktor Penyesuaian Aset (Fpa) merupakan skala Fpa dari total aset yang tercantum dalam neraca RSUD Campurdarat; dan
 - e. Faktor Penyesuaian Income (Fpi) merupakan skala pendapatan RSUD Campurdarat tahun terakhir.
- (2) Tabel penyesuaian Faktor Penyesuaian Aset (Fpa) dan Faktor Penyesuaian Income (Fpi) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Bupati ini.
 - (3) Gaji untuk Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis RSUD Campurdarat ditetapkan paling tinggi 90% (sembilan puluh persen) dari gaji Pemimpin BLUD.
 - (4) Dalam hal Pejabat Pengelola berstatus PNS dan/atau PPPK, maka gaji yang diterima adalah besaran hasil perhitungan remunerasi berupa gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) dikurangi dengan besarnya gaji yang diterima sebagai PNS dan/atau PPPK.
 - (5) Gaji Pegawai BLUD yang berasal dari PNS dan/atau PPPK adalah gaji yang diterima sebagai PNS dan/atau PPPK.
 - (6) Pemimpin BLUD setiap awal tahun menghitung besarnya remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan nilai aset dan nilai pendapatan (Income/Omset) akhir tahun sebelumnya dengan berpedoman pada pola remunerasi yang telah ditetapkan.
 - (7) Gaji Pegawai BLUD RSUD Campurdarat yang berasal dari Profesional lainnya ditetapkan melalui Keputusan Direktur dengan besaran memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, skala grade, masa kerja, dan/atau standar biaya pemerintah daerah serta disesuaikan dengan kemampuan keuangan RSUD Campurdarat.

Bagian Ketiga
Tunjangan Tetap

Pasal 10

- (1) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b diberikan kepada Pejabat Pengelola yang bersumber dari Pendapatan BLUD RSUD Campurdarat selain APBD.
- (2) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. Tunjangan transportasi; dan

b. Tunjangan komunikasi.

- (1) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperhitungkan dengan mempertimbangkan jabatan, kelayakan dan kemampuan keuangan RSUD Campurdarat.

Bagian Keempat
Insentif

Pasal 11

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, bersumber dari Jaminan Kesehatan Nasional, klaim asuransi dan/atau pendapatan BLUD lainnya selain APBD.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud ayat (1) dialokasikan paling tinggi 50 % (lima puluh persen) dari Jaminan Kesehatan Nasional, klaim asuransi dan/atau pendapatan BLUD lainnya selain APBD.
- (3) Alokasi insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diperuntukkan bagi *revenue center* dan *cost center*.
- (4) *Revenue center* sebagaimana dimaksud pada ayat (3), terdiri dari:
- a. Instalasi Gawat Darurat, yang terdiri :
 1. Unit Gawat ;
 2. Kamar bersalin;
 3. Pelayanan Ambulan dan Mobil Jenazah; dan
 4. Pemulasaraan Jenazah.
 - b. Instalasi Rawat Inap yang terdiri dari :
 1. Rawat inap; dan
 2. Perinasi.
 - c. Instalasi Keperawatan Intensif (ICU, PICU, dan NICU);
 - d. Instalasi Bedah Sentral;
 - e. Instalasi Radiologi;
 - f. Instalasi Laboratorium; dan
 - g. Instalasi Rawat Jalan.
- (5) *Cost center* sebagaimana dimaksud pada ayat (3), terdiri dari:
- a. Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit (IPSRS);
 - b. Instalasi CSSD dan Laundry;
 - c. Instalasi Rekam Medik;
 - d. Instalasi Gizi;
 - e. Instalasi Farmasi;
 - f. Unit Bank Darah Rumah Sakit;
 - g. Kelompok Administrasi, yang terdiri dari :
 1. Direksi;
 2. Staf Direksi; dan
 3. Staf Pegawai.
 - h. Post kebersamaan.
- (6) Dasar perhitungan pembagian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur.
- (7) Pembagian insentif untuk pos kebersamaan berdasarkan indek, dengan perhitungan sebagai berikut:
- a. $\text{Basic Indek} = (\text{masa kerja} + \text{indek gaji}) \times \text{Rating}$
 - b. $\text{Kompetensi} = (\text{Objek Pendidikan} + \text{Nilai Pelatihan}) \times \text{Rating}$

Pendidikan adalah pendidikan yang linier dengan pekerjaan sesuai dengan surat keputusan Jabatan terakhir dari pejabat yang berwenang, Jabatan merupakan jabatan formal yang menjadi tanggungjawab utama pegawai dan jabatan tambahan lainnya serta jabatan sebagai penanggungjawab program.

c. Risiko Kerja = Poin Risiko × Rating

Risiko Risiko adalah kemungkinan terjadinya suatu peristiwa yang berdampak negatif terhadap pencapaian sasaran organisasi. Kriteria risiko berdasarkan kriteria sebagai berikut :

1. Risiko Keuangan adalah Risiko yang disebabkan oleh segala sesuatu yang menimbulkan tekanan terhadap pendapatan dan belanja organisasi;
2. Risiko Kebijakan adalah Risiko yang disebabkan oleh adanya penetapan kebijakan organisasi baik internal maupun eksternal yang berdampak langsung terhadap organisasi;
3. Risiko Kepatuhan adalah Risiko yang disebabkan oleh organisasi atau pihak eksternal tidak mematuhi dan atau tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan dan ketentuan lain yang berlaku;
4. Risiko Legal adalah Risiko yang disebabkan oleh adanya tuntutan hukum kepada organisasi;
5. Risiko Fraud adalah Risiko yang disebabkan oleh kecurangan yang disengaja oleh pihak internal yang merugikan keuangan negara; dan
6. Risiko Reputasi adalah Risiko yang disebabkan oleh menurunnya kepercayaan publik/masyarakat yang bersumber dari persepsi negatif organisasi.

d. Kegawatdaruratan = Poin kegawatdaruratan × Rating

Kegawatdaruratan merupakan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung atau penyegeraan pelayanan yang dikelompokkan dalam 4 (empat) jenjang (grade).

e. Indek Kehadiran dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kehadiran = jumlah hari efektif dalam satu bulan
dikurangi jumlah hari ketidakhadiran
 - a) Kehadiran setiap hari kerja, diberi nilai 1 (satu) poin per hari;
 - b) Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi 1 poin; dan
 - c) Ketidakhadiran karena sakit dan/atau penugasan kedinasan oleh pejabat yang berwenang paling banyak 3 (tiga) hari kerja diberikan nilai 1 (satu) poin.
 - d) Poin Kehadiran = $\frac{\text{Kehadiran}}{\text{hari kerja efektif}} \%$
- 2) Ketidakhadiran, merupakan hasil perkalian antara poin perhari dengan jumlah hari tidak masuk dan

keterlambatan hadir atau pulang sebelum waktunya yang tidak ditoleransi.

- 3) Indeks kehadiran = poin kehadiran \times rating
- f. Indeks capaian kinerja merupakan penilaian capaian kerja pegawai dalam kegiatan pelayanan pada RSUD Campurdarat yang dicapai setiap pegawai dalam periode waktu tertentu, berpengaruh pada kinerja unit layanan dan kinerja keseluruhan layanan, dengan formula sebagai berikut:
- 1) capaian kinerja individu = indeks kinerja individu \times rating; dan
 - 2) capaian kinerja individu di unit = indeks kinerja unit \times rating.
- (8) Poin indeks sebagai dasar perhitungan pembagian insentif pos kebersamaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Bupati ini.

Bagian Kelima Bonus Atas Prestasi

Pasal 12

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d, diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD atas prestasi kerja pada RSUD Campurdarat.
- (2) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan kerja bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, Tunjangan tetap, dan Insentif.
- (3) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan RSUD Campurdarat.
- (4) Bonus atas prestasi hanya dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah RSUD Campurdarat memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. indikator kinerja tahunan minimal dikategorikan "SEHAT" sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan;
 - b. opini audit terhadap Laporan Keuangan tahun dasar perhitungan Bonus dan 1 (satu) tahun sebelumnya Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan; dan
 - c. terdapat surplus di luar pendapatan dan belanja APBD pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.

Pasal 13

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dapat diberikan setelah mendapatkan persetujuan dari Bupati.
- (2) Usulan besaran persentase bonus atas prestasi, yang dapat diajukan kepada Bupati paling tinggi sebesar 5% (lima persen) dari besaran surplus tahun anggaran yang dijadikan dasar perhitungan Bonus.
- (3) Dasar perhitungan usulan besaran persentase bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak termasuk surplus dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
- (4) Bonus atas prestasi yang diterima oleh masing-masing Pejabat

Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD, paling tinggi sebesar 2 (dua) kali gaji dan tunjangan tetap yang diterima setiap bulan.

Bagian Keenam Pesangon

Pasal 14

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e, dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD dari PPPK dan Profesional lainnya pada saat akhir masa jabatannya.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa santunan purna jabatan dengan pengikutsertaan dalam program asuransi atau tabungan pensiun yang beban premi atau iuran tahunannya ditanggung oleh RSUD Campurdarat.
- (3) Premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling tinggi 25% (dua puluh lima persen) dari gaji dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Pembayaran premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersumber dari Penerimaan Jasa Pelayanan RSUD Campurdarat.

Bagian Ketujuh Pensiun

Pasal 15

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

BAB VI Honorarium

Pasal 16

- (1) Honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawasan yang bersumber dari Pendapatan BLUD selain APBD.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Honorarium ketua Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari Gaji Pemimpin BLUD;
 - b. Honorarium anggota Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 36% (tiga puluh enam persen) dari Gaji Pemimpin BLUD; dan
 - c. Honorarium sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 15% (lima belas persen) dari Gaji Pemimpin BLUD.

BAB VII PENATAUSAHAAN KEUANGAN

Pasal 17

- (1) Pemimpin BLUD RSUD Campurdarat wajib melakukan pencatatan pengelolaan keuangan remunerasi secara tertib dan benar berpedoman pada Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang berlaku.

- (2) Realisasi pembagian remunerasi disesuaikan dengan perencanaan alokasi anggaran remunerasi
- (3) Setiap pembagian remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai alat bukti dalam bentuk daftar penerimaan remunerasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- (4) Direktur wajib melakukan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan sistem remunerasi sesuai peraturan perundangan.

BAB VIII PELAKSANAAN SISTEM REMUNERASI

Pasal 18

- (1) RSUD Campurdarat membentuk Tim Remunerasi yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD sebagai pelaksana sistem remunerasi pada RSUD Campurdarat.
- (2) Setiap penerima remunerasi wajib dipotong pajak penghasilan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Bendahara pengeluaran BLUD wajib melakukan penatausahaan keuangan remunerasi dengan baik, tertib dan benar sesuai pedoman pengelolaan keuangan BLUD dan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang berlaku.

BAB IX PENYESUAIAN PEDOMAN REMUNERASI

Pasal 19

Pedoman remunerasi ini bersifat dinamis sejalan dengan penyesuaian atau perubahan besaran tarif pelayanan dan/atau kesepakatan bersama Direktur dan Kelompok Profesi.

BAB X MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 20

- (1) Pemimpin BLUD secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi Pedoman Remunerasi.
- (2) Setiap tahun Pemimpin BLUD wajib menyusun Laporan Kinerja Pelayanan dan Laporan Kinerja Keuangan sesuai Peraturan yang berlaku.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan Kepada Bupati melalui Kepala Dinas.

BAB XI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 21

- (1) Pedoman remunerasi ini berlaku paling lambat 3 (tiga) bulan sejak ditetapkan Peraturan Bupati ini, agar Pemimpin BLUD dapat melakukan persiapan teknis dan sosialisasi kepada seluruh pejabat dan pegawai BLUD RSUD Campurdarat.
- (2) Pemimpin BLUD wajib melakukan persiapan implementasi sesuai batas waktu yang ditetapkan.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan
Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah
Kabupaten Tulungagung.

Ditetapkan di Tulungagung
pada tanggal 21 November 2022

BUPATI TULUNGAGUNG, 

 MARYOTO BIROWO

Diundangkan di Tulungagung
pada tanggal 21 November 2022
SEKRETARIS DAERAH



Drs. SUKAJI, MSi
Pembina Utama Madya
NIP. 19640119 198508 1 003
Berita Daerah Kabupaten Tulungagung
Tahun 2022 Nomor 119

LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI TULUNGAGUNG
NOMOR : 115 TAHUN 2022
TANGGAL : 21 NOVEMBER 2022

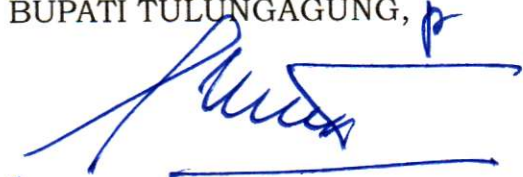
TABEL SKALA FAKTOR PENYESUAIAN ASET (FPA) DAN SKALA FAKTOR
PENYESUAIAN INCOME OMSET PENDAPATAN (FPI)

No.	Total Aset (milyar)	Fpa	Total <i>Income/Omset</i> (milyar)	FPI
1.	Sampai dengan Rp. 50M	0,10	Sampai dengan Rp. 5 M	0,10
2.	Rp. 50 M sd. Rp. 100 M	0,20	Rp. 5 M sd. Rp. 10 M	0,20
3.	Rp. 100 M sd. Rp. 200 M	0,30	Rp. 10 M sd. Rp. 20 M	0,30
3.	Rp. 200 M sd. Rp. 400 M	0,40	Rp. 20 M sd. Rp. 40 M	0,40
4.	Rp. 400 M sd. Rp. 800 M	0,50	Rp. 40 M sd. Rp. 80 M	0,50
5.	Rp. 800 M sd. Rp. 1.600 M	0,60	Rp. 80 M sd. Rp. 160 M	0,60
6.	Rp. 1600 M sd. Rp. 2.400 M	0,70	Rp. 160 M sd. Rp. 240 M	0,70
7.	Rp. 2.400 M sd. Rp. 3.200 M	0,80	Rp. 240 M sd. Rp. 360 M	0,80
8.	Rp. 3.200 M sd. Rp. 4.000 M	0,90	Rp. 360 M sd. Rp. 400 M	0,90
9.	Lebih dari Rp. 4.000 M	1	Rp. 400 M sd. Rp. 1.000 M	1
			Lebih dari Rp. 1.000 M	1,5

Keterangan :

- a. Nilai aset, didasarkan pada total nilai aset yang tercantum dalam Neraca Tahun terakhir RSUD Campurdarat; dan
- b. Nilai income/omset, didasarkan pada realisasi pendapatan RSUD Campurdarat.

BUPATI TULUNGAGUNG,


MARYOTO BIROWO



LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI TULUNGAGUNG
 NOMOR : 115 TAHUN 2022
 TANGGAL : 21 NOVEMBER 2022

POIN INDEK SEBAGAI DASAR PERHITUNGAN PEMBAGIAN
 INSENTIF POS KEBERSAMAAN

Tabel 1 : Dasar Perhitungan indeks

NO	OBJEK	INDEK	RATING
1	Basic a. (Gaji Pokok dibagi Rp 100.000) dikali 1 = indeks b. Masa Kerja 1) Non ASN setiap tahun 2) ASN setiap kenaikan pangkat	0,25 1	1
2	Kompetensi a. SD atau lebih rendah b. SMP c. SMA / SLTA Sederajat d. D1 e. D3 f. D4 / S1 g. Dokter, drg, Apoteker, S.Kep, Ners h. S2/ Spesialis i. S3 Pelatihan (sesuai dengan tupoksinya) : 2 s/d 7 hari : nilai : 0,2 8 s/d 14 Hari : nilai : 0,4 15 s/d 30 hari : nilai : 0,6 31 s/d 120 hari : nilai : 0,8 121 s/d 180 hari : nilai : 1	1 2 3 4 5 6 7 8 9	3
3	Risk a. grade - I b. grade - II c. grade - III	1 2 3	3

NO	OBJEK	INDEK	RATING
	d. grade - IV	4	
4	Emergency a. grade - I b. grade - II c. grade - III d. grade - IV	1 2 3 4	3
5	Position/Tugas Tambahan a. Pemimpin BLUD b. Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian,Pejabat teknis, pejabat keuangan BLUD c. Bendahara, pengelola barang/aset d. Ketua Komite / SPI, kepala instalasi e. ketua sub komite, kepala ruangan, kepala unit, koordinator , pengelola program	6 5 4 3 2	3
6	Kehadiran	Mengacu pada poin	4
7	Capain kinerja: a. capaian kinerja individu 1) Kinerja 90-100% 2) Kinerja 80-89% 3) Kinerja 70-79% 4) Kinerja 60-69% 5) Kinerja < 60% b. capaian kinerja individu di Unit 1) Kinerja 100% 2) Kinerja 70-99% 3) Kinerja < 70%	1 0,9 0,8 0,7 0,5 1 0,9 0,7	3

Tabel 2 : Dasar Poin Variabel Risiko

TINGKATAN RESIKO	KRITERIA OPERASIONAL KLINIS	KRITERIA OPERASIONAL NON KLINIS	KRITERIA RESIKO KEBIJAKAN, FRAUD DAN KEPATUHAN	KRITERIA RESIKO REPUTASI	KRITERIA RISIKO HUKUM DAN KEUANGAN	POIN
GRADE I		<ul style="list-style-type: none"> - Administrasi rawat jalan - Administrasi penunjang 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala unit - - koordinator 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - Administrasi perkantoran 	1
GRADE II	<ul style="list-style-type: none"> - Rawat jalan - Gizi - Farmasi - ambulans 	<ul style="list-style-type: none"> - IPSRS - Rekam medik 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala instalasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Administrasi ruang perawatan - Administrasi ruang gawat darurat - Administrasi farmasi 	<ul style="list-style-type: none"> - 	2
GRADE III	<ul style="list-style-type: none"> - Rawat inap - Radiologi - Laboratorium - Perinasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Pemulasaraan jenazah - CSSD dan laundry 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala seksi - Kepala sub bagian 	<ul style="list-style-type: none"> - Humas 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Case mix</i> - Bendahara penerimaan 	3
GRADE IV	<ul style="list-style-type: none"> - Bedah sentral - Rawat Intensif - Gawat darurat - Kamar bersalin 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorat 	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorat 	<ul style="list-style-type: none"> - bendahara pengeluaran 	4

Keterangan : apabila ada rangkap tugas/jabatan pada satu kolom resiko, maka diambil poin tertinggi.

Tabel 3 : Dasar Poin Variabel Kegawatdaruratan

TINGKATAN KEGAWATDARURATAN	PELAYANAN	POIN
GRADE I	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direksi, meliputi : <ol style="list-style-type: none"> a. Direktur b. Kepala sub bagian c. Kepala seksi 2. Staf direksi, meliputi : <ol style="list-style-type: none"> a. Kepala Instalasi b. Komite c. Kepala unit d. koordinator 3. Gizi 4. Rawat jalan 5. CSSD dan Laundry 6. IPSRS 7. Pemulasaraan jenazah 8. Administrasi farmasi 9. Administrasi rawat jalan 10. Administrasi perkantoran 11. Administrasi penunjang 12. Administrasi ruang perawatan 13. Administrasi ruang gawat darurat 14. Humas 15. <i>Case mix</i> 	1
GRADE II	<ol style="list-style-type: none"> 1. Farmasi 2. Rawat inap 	2
GRADE III	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ambulan 2. Radiologi 3. Laboratorium 	3
GRADE IV	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bedah sentral 2. Rawat Intensif 3. Gawat darurat 4. Kamar bersalin 	4

BUPATI TULUNGAGUNG,


 MARYOTO BIROWO