



BERITA DAERAH  
KABUPATEN KUTAI TIMUR  
TAHUN 2017 NOMOR 40

---

PERATURAN BUPATI KABUPATEN KUTAI TIMUR  
NOMOR 40 TAHUN 2017

TENTANG

SISTEM REMUNERASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KUDUNGGGA

BUPATI KUTAI TIMUR,

Menimbang : bahwa ketentuan Pasal 50 ayat (4) Peraturan Menteri 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 maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1106);

2. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2000 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang

(Lembaran ...

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3962);
3. Undang -Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
  4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
  5. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 5072);
  6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara 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 Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
  7. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5612);
  8. 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 ...

Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KUDUNGGGA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Kepala Daerah Kabupaten Kutai Timur.
4. Rumah Sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan professional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya.
5. Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah selanjutnya disingkat RS BLUD adalah RSUD Kudungga yang berada dibawah kepemilikan Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur.
6. Direktur adalah Direktur pada Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur.
7. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Unit Kerja

pada ...

pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah daerah 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 produktivitas.

8. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah Pimpinan BLUD yang bertanggung jawab 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.
9. Dewan Pengawas BLUD, yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
10. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah Orang perseorangan yang dapat diangkat oleh Direktur untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas.
11. 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.
12. 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.
13. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
14. Remunerasi adalah pengeluaran biaya oleh Balai Kesehatan (Rumah Sakit) sebagai imbal jasa kepada pegawai, yang manfaatnya diterima pegawai dalam bentuk dan jenis komponen-komponen penghargaan dan perlindungan.

15. Sistem ...

15. Sistem Remunerasi adalah sistem imbal jasa yang dikelola dengan sistem keuangan dan peraturan Balai Kesehatan untuk Pegawai, Pimpinan, dan Dewan Pengawas pada Balai Kesehatan yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
16. Indeksing adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran skor individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
17. Gaji adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai rumah sakit.
18. Honorarium adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai RSUD 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 dana tau 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 yang Pejabat Pengelola BLUD Dewan Pengawas BLUD, Sekretaris Dewan Pengawas BLUD, Fungsional Struktural Pegawai Rumah Sakit didasarkan atas nilai aset, pendapatan/income, pangkat, pendidikan, resiko pekerjaan, kegawat darurat pekerjaan, tanggung jawab jabatan, dan kinerja, dan ditetapkan oleh Bupati 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 perundangan-undangan yang berlaku.

22. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, tindakan medis, perawatan konsultasi, visit, dan/atau pelayanan medis lainnya serta untuk pelaksanaan administrasi pelayanan.
23. 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.
24. Biaya Administrasi adalah biaya yang dibebankan kepada pasien atas kegiatan pengadministrasian pelayanan pasien.

## BAB II

### Bagian Kesatu

#### Tujuan

#### Pasal 2

Tujuan penerapan Remunerasi dalam rangka untuk:

- a. meningkatkan mutu pelayanan untuk membangun citra pelayanan publik;
- b. meningkatkan Kinerja Keuangan dan Kinerja Pelayanan di RSUD;
- c. meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai di RSUD;
- d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan yang profesional;
- e. terwujudnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan yang bersumber dari masyarakat;
- f. meningkatkannya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan di RSUD; dan
- g. berjalannya fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen PPK-BLUD di RSUD secara efektif, efisien, akuntabel dan transparan.

Bagian ...

## Bagian Kedua

## Kewajiban

## Pasal 3

- (1) Manajemen RS BLUD berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk remunerasi pegawai RS BLUD yang dianggarkan melalui Rencana Bisnis 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 (*Buisness Plan*) yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas.
- (4) Setiap tenaga fungsional 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 4

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

## BAB III

## PRINSIP REMUNERASI

## Bagian Kesatu

## Prinsip Remunerasi

## Pasal 5

- (1) Prinsip pertama, setiap penerimaan jasa pelayanan dari masing-masing pelayanan / tindakan medik, asuhan / tindakan ...

tindakan keperawatan, pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan radiologis, 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, resiko kerja, tugas pokok, wewenang dan tanggung jawabnya.
- (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 individual atau kelompok (tim) yang karena kinerjanya menghasilkan jasa pelayanan (*fee for service*). 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 6

Kelompok pusat pendapatan atau *revenue center*, terdiri dari:

- a. Instalasi Gawat Darurat;
- b. Instalasi Rawat Jalan;
- c. Instalasi Rawat Inap;
- d. Instalasi Rawat Intensif;
- e. Instalasi Bedah Sentral;
- f. Instalasi Farmasi;
- g. Instalasi Radiologi;
- h. Instalasi Laboratorium Patologi Klinik;
- i. Instalasi ...

- i. Instalasi Gizi;
- j. Instalasi Rehabilitasi Medik/Physioterapi;
- k. Instalasi Pemulasaraan Jenazah;
- l. Instalasi CSSD;
- m. Unit *Medical Check Up* (MCU); dan
- n. Instalasi dan unit lain yang menghasilkan jasa.

#### Pasal 7

Kelompok pusat pembiayaan atau *cost center* terdiri dari:

- a. Direksi;
- b. Ketua Komite Medik;
- c. Ketua Komite Keperawatan;
- d. Ketua Komite Mutu dan Keselamatan Pasien;
- e. Ketua Pencegahan dan Pengendalian Infeksi;
- f. Kepala Satuan Pengawas Internal;
- g. Ketua Komite Farmasi dan Terapi;
- h. Kepala Bagian atau Kepala Bidang;
- i. Kepala Sub Bagian atau Sub Bagian atau Kepala Seksi; dan
- j. Kepala Instalasi atau Kepala Ruang atau Unit.

### BAB IV

#### SUMBER DANA REMUNERASI

##### Bagian Kesatu

##### Dana Remunerasi

#### Pasal 8

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 ...

Bagian Kedua  
Proporsi Jasa Sarana dan Jasa Pelayanan

Pasal 9

- (1) Proporsi pembagian komponen jasa pelayanan yaitu jasa sarana paling sedikit 40 % (empat puluh persen) dan jasa pelayanan paling tinggi 50 % (lima puluh persen).
- (2) Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan faktor-faktor yang berdasarkan:
  - a. ukuran nilai investasi;
  - b. biaya operasional dan pemeliharaan peralatan baik medis maupun non medis; dan
  - c. biaya pengembangan SDM.
- (3) Penetapan Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB V

POLA REMUNERASI

Bagian Kesatu

Pembiayaan

Pasal 10

- (1) Sumber remunerasi Pejabat Pengelola dan Dewan Pengawas Rumah Sakit BLUD dapat berasal dari komponen jasa sarana (biaya umum dan administrasi) dari penerimaan fungsional / jasa layanan Rumah Sakit 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 ...

- (4) Insentif pegawai non PNS RS BLUD bersumber jasa sarana (biaya umum dan administrasi) dari penerimaan fungsional / jasa layanan Rumah Sakit BLUD 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 yang berlaku.

## Bagian Kedua

### Sistem Remunerasi

#### Pasal 11

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,Instalasi); dan
- e. Pola Remunerasi Pegawai pemberi pelayanan langsung dan pemberi pelayanan tidak langsung.

## Bagian Ketiga

### Pola Remunersi Pejabat Pengelola

#### Pasal 12

- (1) Remunerasi Direktur dalam bentuk gaji, tunjangan, honor, insentif, jasa pelayanan, bonus atas prestasi, dan pesangon.
- (2) Penetapan remunerasi pimpinan BLUD, mempertimbangkan:
  - a. ukuran (*size*) dan jumlah aset yang dikelola rumah sakit, tingkat pelayanan serta produktivitas;
  - b. pertimbangan persamaannya dengan industri pelayanan sejenis, yaitu rumah sakit umum;
  - c. kemampuan pendapatan rumah sakit bersangkutan; dan

d. kinerja ...

- 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 13

- (1) Rumus perhitungan Gaji Direktur merupakan acuan dasar penentuan besaran remunerasi 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 Indeks Aktiva.
- (5) Faktor Penyesuaian (FP) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah nilai prosentasi konversi dari Tingkat Kesehatan Laporan Keuangan.
- (6) Pedoman perhitungan gaji Direktur per bulan pada suatu tahun anggaran, dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Gaji} = \text{Gaji Dasar (GD)} \times \text{Faktor Penyesuaian (FP)}$$

$$\text{GD} = \text{Indeks Dasar (ID)} \times \text{Gaji PNS tertinggi di rumah sakit}$$

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

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

Nilai Indeks Pendapatan (NP) 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 sebelumnya berdasarkan angka prognosa</p> <p>Ptb = Batas bawah pendapatan pada interval</p> <p>Pta = Batas atas pendapatan pada interval</p> <p>utb = Batas bawah indeks pada interval pendapatan</p> <p>uta = Batas atas indeks pada interval pendapatan</p>	<p>A = Total aktiva RSUD Kudungga dalam milyar rupiah pada tahun buku</p> <p>Atb = Batas bawah Total Aktiva pada interval</p> <p>Ata = Batas atas Total Aktiva pada interval</p> <p>utb = Batas bawah indeks pada interval Total Aktiva</p> <p>uta = Batas atas indeks pada interval Total Aktiva</p>

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

- (7) Dalam hal Direktur berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka besaran hasil perhitungan gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikurangi dengan besaran gaji PNS yang diterima.
- (8) Untuk alokasi perjalanan dinas atau tunjangan bagi Direktur yang berstatus Bukan Pegawai Negeri Sipil (NON PNS), maka diseterakan dengan PNS eselon III.

#### Bagian Keempat

#### Pola Remunerasi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas

#### Pasal 14

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

(3) Dewan ...

- (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 paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari gaji Direktur;
  - b. Remunerasi Anggota Dewan Pengawas paling tinggi 36% (tiga puluh perseratus) dari gaji Direktur; dan
  - c. Remunerasi Sekretaris Dewan Pengawas BLUD paling tinggi 15% (lima perseratus) dari gaji Direktur.
- (5) Besarnya remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan setiap awal tahun oleh Direktur.
- (6) Untuk alokasi yang lain seperti perjalanan dinas atau tunjangan bagi Dewan Pengawas, disetarakan dengan PNS eselon II.

#### Bagian Kelima

#### Pola Remunerasi Pejabat Struktural

#### Pasal 15

- (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 yang berlaku.
- (2) Besaran insentif berdasarkan Pengindeksan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4) mempertimbangkan:
  - a. jenjang eselonering;
  - b. beban dan tanggung jawab;
  - c. resiko jabatan; dan
  - d. kinerja jabatan.
- (3) Jenjang eselon terdiri dari eselon III dan eselon IV.
- (4) Beban dan tanggung jawab diukur berdasarkan:

a. jumlah ...

- 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) Resiko jabatan diukur berdasarkan perspektif manajemen resiko, meliputi:
- a. resiko pasien yang dikelola (*patient safety*);
  - b. resiko staf pelaksana pelayanan (*provider risk management*);
  - c. resiko Bangunan dan Peralatan (*Building & Equipment Risk Management*);
  - d. resiko Lingkungan (*Environment Risk Management*); dan
  - e. resiko keuangan dan hukum (*Financial & Laws Risk Management*).
- (6) Besarnya Remunerasi Pejabat Struktural ditetapkan Direktur setiap awal tahun.

#### Bagian Keenam

#### Pola Remunerasi Pejabat Fungsional

#### Pasal 16

- (1) Pejabat fungsional meliputi:
- a. Kepala SPI (Satuan Pengawas Internal);
  - b. Ketua Komite Medik;
  - c. Ketua Komite Keperawatan;
  - d. Kepala Instalasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7; dan
  - e. Pejabat Fungsional lainnya.
- (2) Besarnya remunerasi pejabat fungsional ditetapkan setiap awal tahun oleh Direktur dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, resiko dan pertimbangan obyektif lainnya.

Bagian ...

Bagian Ketujuh  
Pola Remunerasi Pegawai

Paragraf 1

Pola Remunerasi Pemberi Jasa Langsung

Pasal 17

- (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, fisioterapi, 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 18 ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, resiko dan pertimbangan obyektif lainnya.

Paragraf 2

Pola Remunerasi Pemberi Jasa Tidak Langsung

Pasal 18

- (1) Remunerasi pemberi jasa tidak langsung diberikan kepada pegawai yang memberikan pelayanan tidak langsung dalam bentuk jasa pelayanan yang meliputi:
  - a. Tenaga administrasi;
  - b. Instalasi Pemeliharaan Rumah Sakit (IPRS);
  - c. Rekam Medik; dan
  - d. Satuan Pengamanan.

(2) Perhitungan ...

- (2) Perhitungan pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, resiko dan pertimbangan obyektif lainnya.

## BAB VI DISTRIBUSI REMUNERASI

### Pasal 19

Distribusi remunerasi di RS BLUD terdiri dari:

- a. Gaji;
- b. Honorarium;
- c. Tunjangan; dan
- d. Insentif.

#### Bagian Kesatu

##### Gaji

### Pasal 20

Distribusi remunerasi berupa gaji untuk pegawai yang berstatus tenaga honorarium BLUD sesuai dengan kemampuan anggaran RS BLUD.

#### Bagian Kedua

##### Honorarium

### Pasal 21

- (1) Honorarium adalah upah yang dananya bersumber dari dana BLUD yang diberikan atas pekerjaan tertentu.
- (2) Besaran honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### Bagian Ketiga

##### Tunjangan

### Pasal 22

- (1) Tunjangan merupakan tambahan penghasilan dari rumah sakit.

(2) Tunjangan ...

- (2) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa tunjangan profesi.
- (3) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) besarnya ditetapkan oleh Pimpinan BLUD.

#### Bagian Keempat

##### Insentif

##### Pasal 23

- (1) Distribusi insentif terdiri dari insentif langsung dan insentif tidak langsung.
- (2) Besaran dan proporsi insentif langsung dan tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam keputusan Pimpinan BLUD berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Bagian Kelima

##### Indeksing

##### Pasal 24

- (1) Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dihitung berdasarkan indikator penilaian.
- (2) Indikator penilaian sebagaimana dimaksud ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
  - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku (*competency index*);
  - c. resiko kerja (*risk index*);
  - d. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
  - e. jabatan yang disandang (*position index*); dan
  - f. hasil/capaian kinerja (*performance index*).
- (3) Indikator penilaian disusun menggunakan format indeksing.
- (4) Format dan rumusan indeksing sebagaimana dimaksud ayat (3) selanjutnya diatur dalam Keputusan Direktur.

BAB VII  
PENILAIAN KINERJA

Pasal 25

- (1) Pegawai yang memegang jabatan atau memangku jabatan pada pusat pendapatan atau *Revenue Center* maupun Pejabat pada pusat biaya atau *Cost Center* diwajibkan menyusun rencana aksi strategis atau *Strategic Action Plan* (SAP), yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas.
- (2) Penilaian kinerja para pejabat, sebagaimana yang tercantum pada Ayat (1) di atas berdasarkan indikator kinerja, target dan atau standar yang telah tercantum dalam *Strategic Action Plan*, dan diukur dengan sistem akuntabilitas kinerja.
- (3) Penilaian pegawai yang tidak memangku jabatan tertentu atau tenaga teknis fungsional penilaian dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem manajemen kinerja (PMS).

BAB VIII  
PENYESUAIAN POLA REMUNERASI

Pasal 26

- (1) Pola remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 sampai dengan Pasal 21 bersifat dinamis sejalan dengan perubahan kebijakan rumah Sakit, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyesuaian komponen pola remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan mempertimbangkan:
  - a. perubahan besaran tarif retribusi pelayanan;
  - b. kesepakatan proporsi antara pemberi pelayanan langsung dan tak langsung; dan
  - c. perubahan proporsi antar profesi pemberi pelayanan langsung.

(3) Perubahan ...

- (3) Perubahan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

## BAB IX

### MONITORING DAN EVALUASI

#### Pasal 27

- (1) Direktur secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi Sistem Remunersi.
- (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 Kinerja Pelayanan Publik (LAKIP), laporan kinerja pelayanan dan laporan Kinerja Keuangan.
- (5) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaporkan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

## BAB X

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 28

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku Peraturan Bupati Nomor 24 Tahun 2013 tentang Sistem Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

## BAB XI

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 29

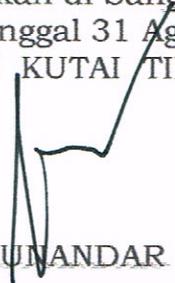
Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Bupati ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh Direktur.

Pasal ...

Pasal 30

Peraturan bupati ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Ditetapkan di Sangatta  
pada tanggal 31 Agustus 2017  
BUPATI KUTAI TIMUR,

  
ISMUMANDAR

Diundangkan di Sangatta  
pada tanggal 6 September 2017  
SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN KUTAI TIMUR,

  
IRAWANSYAH

BERITA DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR TAHUN 2017 NOMOR 40