



WALIKOTA BLITAR
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA BLITAR

NOMOR 25 TAHUN 2024

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA NOMOR 95 TAHUN 2022
TENTANG PEDOMAN PENETAPAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MARDI WALUYO KOTA BLITAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BLITAR,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar, perlu meningkatkan kesejahteraan Pegawai Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar secara proporsional melalui remunerasi;
- b. bahwa Peraturan Walikota Nomor 95 Tahun 2022 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Mardi Waluyo Kota Blitar belum sesuai dengan dinamika kebutuhan hukum, sehingga perlu diubah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 95 Tahun 2022 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Mardi Waluyo Kota Blitar;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Blitar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3243);
7. 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 Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5340);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
9. Peraturan Walikota Kota Blitar Nomor 95 Tahun 2022 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Mardi Waluyo Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2022 Nomor 95);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA NOMOR 95 TAHUN 2022 TENTANG PEDOMAN PENETAPAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MARDI WALUYO KOTA BLITAR.

Pasall

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Nomor 95 Tahun 2022 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Mardi Waluyo Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2022 Nomor 95) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Blitar.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Walikota adalah Walikota Blitar.
4. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelayanan 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.
6. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah Pimpinan BLUD yang bertanggungjawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas Direksi dan Staf Direksi.
7. Pemimpin BLUD adalah Direktur RSUD.
8. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.

9. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang diangkat oleh Walikota untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas.
10. Direksi adalah Direktur dan Wakil Direktur RSUD.
11. Staf Direksi adalah Kepala Bagian, Kepala Bidang, Ketua Tim Kerja di lingkungan RSUD.
12. Ketua Tim Kerja adalah pejabat fungsional dan/atau yang diberi tugas Direktur sesuai tugas dan fungsi pada masing-masing bidang/bagian RSUD.
13. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
14. Pegawai BLUD adalah pegawai RSUD yang terdiri dari ASN dan Profesional Lainnya.
15. Pegawai Profesional Lainnya RSUD adalah pegawai Non ASN BLUD yang terdiri dari Pegawai Purna Waktu dan Pegawai Paruh Waktu.
16. Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
17. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD.
18. Honorarium adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas yang besarnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
19. Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD, yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, lokasi kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, kelangkaan profesi dan unsur pertimbangan rasional lainnya.
20. Insentif adalah tambahan penghasilan berupa uang yang diberikan kepada pegawai yang berasal dari jasa pelayanan.
21. Insentif Umum adalah sebagian pendapatan jasa pelayanan yang didapat dari penyelenggaraan pelayanan oleh rumah sakit baik dari pelayanan medis, pelayanan keperawatan, pelayanan penunjang medis dan pelayanan administrasi yang diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan indeksing kecuali Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Kepala

Bidang/Kepala Bagian, Ketua Tim Kerja, dan Pegawai Paruh Waktu.

22. Bonus atas Prestasi adalah imbalan kerja yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.
23. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan BLUD yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode anggaran yang bersangkutan.
24. Pendapatan BLUD RSUD adalah pendapatan RSUD yang bersumber dari jasa layanan, hibah, hasil kerja sama dengan pihak lain, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
25. *Private Service* adalah pelayanan ekstra yang berorientasi terhadap kepuasan pelanggan serta fasilitas akomodasi yang memadai dengan pembiayaan reguler/umum.
26. Belanja Modal dan Operasi lainnya adalah belanja yang dikeluarkan untuk mempertahankan kualitas layanan agar berlangsung secara berkesinambungan
27. Belanja Operasi (Jasa layanan) adalah pendapatan jasa pelayanan yang didapat dari penyelenggaraan pelayanan oleh rumah sakit baik dari pelayanan medis, pelayanan keperawatan, pelayanan penunjang medis dan pelayanan administrasi, *private service*, maupun pelayanan lainnya.
28. Belanja Pegawai berupa komponen yang meliputi gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, pensiun, kesejahteraan dan asuransi Pegawai Profesional Lainnya.
29. Sistem indeksing adalah tata cara pemberian skor kepada pegawai yang didasarkan pada indeks basik, indeks posisi/jabatan, indeks kompetensi, indeks emergensi, indeks risiko dan indeks kinerja yang akan dipergunakan sebagai dasar pembagian jasa pelayanan umum.
30. Kelompok administrasi adalah kelompok yang terdiri:
 - a. Jabatan fungsional umum/staf;
 - b. Jabatan fungsional tertentu yaitu perekam medis dan sanitarian; dan
 - c. Jabatan fungsional tertentu yang tidak menerima jasa pelayanan langsung.

0

31. Tim Koordinasi Pendidikan yang selanjutnya disingkat Tim Kordik adalah tim yang memfasilitasi penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi.
 32. Pelaksana tugas selanjutnya disingkat Plt. adalah pegawai yang ditunjuk untuk melaksanakan jabatan struktural yang tidak menyebabkan yang bersangkutan dibebaskan dari jabatan definitifnya dan diangkat berdasarkan surat perintah dari pejabat yang berwenang.
 33. Pelaksana harian selanjutnya disingkat Plh. Adalah pegawai yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas pejabat struktural yang berhalangan sementara dalam jangka waktu paling sedikit 7 (tujuh) hari kerja yang tidak menyebabkan pegawai yang ditunjuk dibebaskan dari jabatan definitifnya dan diangkat berdasarkan surat perintah dari pejabat yang berwenang.
 34. Surat perintah adalah naskah dinas yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk pejabat yang berwenang kepada Pegawai/Pejabat untuk bertindak sebagai Plt. atau Plh.
 35. Rencana Bisnis dan Anggaran yang selanjutnya disingkat RBA adalah dokumen rencana anggaran tahunan BLUD, yang disusun dan disajikan sebagai bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran RSUD.
2. Ketentuan Pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) Pendapatan BLUD RSUD berasal dari pelayanan kesehatan yang bersumber pada:
 - a. Jaminan Kesehatan Nasional; dan
 - b. selain Jaminan Kesehatan Nasional.
 - (2) Selain Jaminan Kesehatan Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. pasien umum; dan
 - b. asuransi lain.
3. Ketentuan Pasal 7 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

Pendapatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a digunakan dengan alokasi dan ketentuan sebagai berikut:

0

- a. Besaran Belanja Modal dan Operasi selain Jasa Pelayanan sebesar 63% (enam puluh tiga persen) dari pendapatan fungsional;
- b. Belanja Operasi Jasa Pelayanan sebesar 37% (tiga puluh tujuh persen) dari pendapatan fungsional;
- c. Belanja Operasi sebagaimana dimaksud pada huruf a terdiri dari belanja Pegawai Profesional Lainnya dan Belanja Barang/ Jasa;
- d. Belanja Modal dan Operasi sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b merupakan Belanja Modal dan Operasi yang bersumber dari pasien jaminan kesehatan nasional yang menggunakan tarif INA-CBG's; dan
- e. Belanja modal dan Operasi yang bersumber dari paket Jaminan Kesehatan Nasional dan asuransi lain yang menggunakan tarif paket INA CBG's, sesuai dengan perhitungan proporsi jasa pelayanan yang dikonversikan ke dalam jasa Jaminan Kesehatan Nasional dengan besaran insentif sebesar 37% (tiga puluh tujuh persen) dari klaim yang diterima.

4. Di antara Pasal 7 dan Pasal 8 disisipkan 1 (satu) Pasal, yakni Pasal 7A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7A

Belanja Operasi untuk pasien umum maupun pasien yang dibiayai asuransi lain, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan tarif rumah sakit yang berlaku.

5. Ketentuan Pasal 10 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 10

Remunerasi yang diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai BLUD RSUD ASN dapat berupa insentif, dan bonus atas prestasi.

6. Ketentuan Pasal 11 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 11

Remunerasi yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD RSUD yang berasal dari Pegawai Profesional Lainnya dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, dan/atau pesangon.

7. Pasal 14 dihapus.

8. Ketentuan Pasal 16 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 16

- (1) Bonus atas prestasi diberikan kepada setiap Pegawai BLUD RSUD atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu)

tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.

- (2) Ketentuan terkait syarat tertentu dan tata cara pemberian bonus atas prestasi diatur dengan Peraturan Direktur.
9. Ketentuan Pasal 18 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 18

- (1) Remunerasi bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas diberikan dalam bentuk honorarium.
 - (2) Honorarium Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sebagai berikut:
 - a. honorarium ketua Dewan Pengawas diberikan sebesar 35% (tiga puluh lima persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin;
 - b. honorarium anggota Dewan Pengawas sebesar 30% (tiga puluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin; dan
 - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas sebesar 10% (sepuluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin.
 - (3) Tunjangan pemimpin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan Tambahan Penghasilan Pegawai setara kelas jabatan 14.
 - (4) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dapat diberikan dalam hal sekretaris yang ditunjuk bukan pegawai BLUD RSUD.
10. Lampiran II Peraturan Walikota Kota Blitar Nomor 95 Tahun 2022 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Mardi Waluyo Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2022 Nomor 95) diubah, sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal II

Peraturan Walikota ini berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Blitar.

Ditetapkan di Blitar
pada tanggal 13 Juni 2024
WALIKOTA BLITAR,

ttd.

SANTOSO



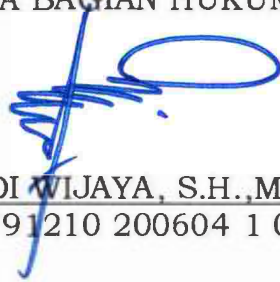
Diundangkan di Blitar
Pada tanggal 13 Juni 2024
SEKRETARIS DAERAH KOTA BLITAR,

ttd.

PRIYO SUHARTONO

BERITA DAERAH KOTA BLITAR TAHUN 2023 NOMOR 25

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008

LAMPIRAN I
PERATURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 25 TAHUN 2024
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA
BLITAR NOMOR 95 TAHUN 2022 TENTANG
PEDOMAN PENETAPAN REMUNERASI BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH MARDI WALUYO KOTA BLITAR

TATA CARA PENGHITUNGAN GAJI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MARDI WALUYO KOTA BLITAR

A. Gaji Pemimpin BLUD RSUD diatur dengan rumus sebagai berikut:

1. $Gaji = GD + Nba + Nbi$

GD	= Gaji Dasar	=	2 x Gaji Tertinggi ASN Aktif (RS Mardi Waluyo)
Nba	= Nilai Bobot Aset	=	40% (FPa x GD)
Nbi	= Nilai Bobot Pendapatan	=	60% (FPi x GD)
Fpa	= Faktor Penyesuaian Aset	=	Skala Fpa dari total Aset
Fpi	= (Pendapatan)	=	Faktor Penyesuaian Income Skala FPi dari Total Pendapatan

2. Perhitungan Fpa dan Fpi sebagaimana dimaksud angka 1 adalah sebagai berikut:

TOTALASET (MILIAR Rp)	Fpa	TOTAL PENDAPATAN (MILIAR Rp)	Fpi
s/d 50	0,10	s/d 5	0,10
>50 s/d 100	0,20	>5 s/d 10	0,20
>100 s/d 200	0,30	>10 s/d 20	0,30
>200 s/d 400	0,40	>20 s/d 40	0,40
>400 s/d 800	0,50	>40 s/d 80	0,50
>800 s/d 1600	0,60	>80 s/d 160	0,60
>1600 s/d 2400	0,70	>160 s/d 240	0,70
>2400 s/d 3200	0,80	>240 s/d 320	0,80
>3200 s/d 4000	0,90	>320 s/d 400	0,90
>4000	1,00	>400 s/d 1000	1,00
		>1000	1,50

B. Tata Cara Perhitungan Gaji Pegawai Profesional Lainnya (Non ASN):

1. Gaji Pegawai Profesional Lainnya (Non ASN) :

a. Gaji Pokok (GP) = Skor X UMK

b. Tunjangan Fungsional Khusus = 0,1 X GP

Diberikan kepada Pegawai Profesional Lainnya (Non ASN)
Fungsional

c. Tunjangan Fungsional Umum = 0,1 X GP

Diberikan kepada Pegawai Profesional Lainnya (Non ASN)
Umum

2. Gaji Pokok

Skor untuk perhitungan Gaji Pokok ditentukan di dasarkan pada tingkat pendidikanya.

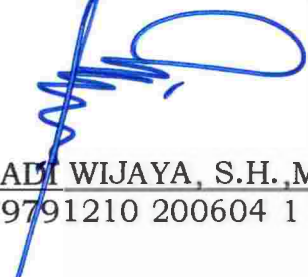
No.	Tingkat Pendidikan	Indek	Skor
1.	< SMU	91	0,91
2.	D1	95	0,95
3.	D3	100	1,00
4.	D4	125	1,25
5.	S1	125	1,25
6.	Dokter, Dokter Gigi, Apoteker, Ners	150	1,5
7.	Spesialis, S2	200	2

WALIKOTA BLITAR,

ttd.

SANTOSO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



IKA HADI WIJAYA, S.H.,M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008

LAMPIRAN II
PERATURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 25 TAHUN 2024
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA
BLITAR NOMOR 95 TAHUN 2022 TENTANG
PEDOMAN PENETAPAN REMUNERASI
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH MARDI WALUYO
KOTABLITAR

TATA CARA PEMBERIAN REMUNERASI DAN PENETAPAN BESARAN
INDIKATOR PENILAIAN INSENTIF

I. KEBIJAKAN UMUM REMUNERASI.

1. Distribusi Insentif berdasarkan atas pelayanan yang telah dibayarkan.
2. Insentif terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:
 - a. Insentif Langsung, adalah sebagian pendapatan jasa pelayanan yang didapat dari penyelenggaraan pelayanan oleh rumah sakit baik dari pelayanan medis, pelayanan keperawatan, pelayanan penunjang medis dan pelayanan administrasi yang diberikan kepada Pegawai di unit penghasil.
 - b. Insentif Umum adalah adalah sebagian pendapatan jasa pelayanan yang didapat dari penyelenggaraan pelayanan oleh rumah sakit baik dari pelayanan medis, pelayanan keperawatan, pelayanan penunjang medis dan pelayanan administrasi yang diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan indeksing kecuali Pejabat Pengelola, Direksi dan Staf Direksi, Dewan Pengawas, dan Pegawai Paruh Waktu.
3. Apabila terdapat pendapatan tambahan yang berasal dari kenaikan kelas perawatan pasien Jaminan Kesehatan Nasional ditambahkan ke pendapatan Jaminan Kesehatan Nasional.
4. Apabila ada klaim pada bulan tersebut belum terbayar, maka diikutkan dalam pembagian bulan berikutnya setelah klaim terbayar.
5. Apabila terdapat pengembalian pasca klaim BPJS, maka akan dibebankan pada pendapatan rumah sakit.
6. Proporsi pembagian Insentif pasien umum maupun asuransi lain yang tidak menggunakan sistem paket sesuai dengan aturan tarif yang berlaku.

2

II. PROPORSI JASA PELAYANAN.

1. Proporsi jasa yang bersumber dari paket Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan asuransi lain yang menggunakan tarif paket INA CBG's, sesuai dengan perhitungan proporsi jasa pelayanan yang dikonversikan ke dalam jasa Jaminan Kesehatan Nasional dengan besaran insentif sebesar 37 % (tiga puluh tujuh persen) dari klaim yang diterima.
2. Belanja Operasi (Jasa Pelayanan) untuk pasien umum maupun pasien yang dibiayai pihak ketiga (selain pasien jaminan kesehatan nasional), maka sesuai ketentuan tarif rumah sakit yang berlaku.
3. Dari total pendapatan insentif dipotong 11,5% yang dipergunakan untuk:
 - a. Direktur sebesar : 2,5%
 - b. Wadir Pelayanan : 1,5%
 - c. Wadir Umum dan Keuangan sebesar : 1,5%
 - d. Kepala Bagian/Kepala Bidang : 2,5 %
 - e. Ketua Tim Kerja : 3,5 %
4. Sisanya 88,5% dari total pendapatan insentif dianggap 100% yang dibagi menjadi insentif umum dan insentif langsung.
5. Pembagian Insentif Umum dan insentif Langsung adalah sebagai berikut:

NO	URAIAN PENDAPATAN INSENTIF	INSENTIF UMUM	INSENTIF LANGSUNG
1	Jasa pelayanan kunjungan klinik.	25%	75%
2	Jasa pelayanan kunjungan Instalasi Gawat Darurat.	25%	75%
3	Jasa pelayanan konsultasi antar poliklinik, antar rawat inap dan Instalasi Gawat Darurat.	25%	75%
4	Jasa pelayanan akomodasi perawatan rawat inap dan penelitian.	100%	0%
5	Jasa pelayanan <i>visite</i> dokter kelas non paviliun, <i>Very Important Person</i> , <i>Very Very Important Person</i> , <i>Intensive Care Unit</i> , <i>High Care Unit</i> , <i>Neonatal Intensive Care Unit</i> , <i>Intensive Coronary Care Unit</i> , <i>Pediatric Intensive Care Unit</i> , dan pelayanan dokter jaga, jasa perawatan rawat inap, dan rawat	25%	75%

2

NO	URAIAN PENDAPATAN INSENTIF	INSENTIF UMUM	INSENTIF LANGSUNG
	husus (<i>Intensive Care Unit, High Care Unit, dan One Day Care</i>).		
6	Jasa pelayanan tindakan non operatif, poliklinik dan rawat inap, konsultasi dan asupan gizi, konsultasi farmasi, rehabilitasi medik, dan rekam medik.	25%	75%
7	Jasa pelayanan tindakan non operatif dan tindakan keperawatan <i>Instalasi Gawat Darurat, High Care Unit, Neonatal Intensive Care Unit, Intensive Care Unit, Intensive Coronary Care Unit, Emergency Care Unit, One Day Care, Verlos Kamer</i> , jasa tindakan di ambulans, jasa pelayanan pemulasaraan jenazah, visum.	25%	75%
8	Pelayanan ambulans pasien.	20%	80%
9	Pelayanan ambulans jenazah.	20%	80%
10	Jasa pelayanan tindakan operatif.	34%	66%
11	Jasa pelayanan laboratorium.	55%	45%
12	Jasa pelayanan Laboratorium Patologi Anatomi	40%	60%
13	Jasa pelayanan radiologi.	40%	60%
14	Jasa pelayanan Praktek Kerja Lapangan dan Pelatihan.	20%	80%
15	Jasa pelayanan <i>visite</i> dokter swasta dan dokter tamu.	10%	90%
16	Jasa pelayanan <i>cito operatif</i> .	20%	80%
17	<i>Ultrasonogra fi cito</i> .	20%	80%
18	Jasa pelayanan sanitasi.	40%	60%
19	Jasa pelayanan pengguna sarana dan prasarana rumah sakit.	60%	40%
20	Jasa pengelolaan perbekalan farmasi.	45%	55%
21	Jasa pengelolaan gizi.	25%	75%
22	Psikolog mandiri	30%	70%
23	Laboratorium gigi	30%	70%

NO	URAIAN PENDAPATAN INSENTIF	INSENTIF UMUM	INSENTIF LANGSUNG
24	Jasa tindakan hemodialisis	55%	45%
25	Jasa tindakan hemodialysis (<i>cyto</i>)	45%	55%
26	Pelayanan untuk Praktek Kerja Lapangan, Praktek Klinik / Profesi Tenaga Kesehatan, Praktek Pendidikan Kedokteran, Studi Pendahuluan, <i>Ethical Clearance</i> , Penelitian, Ujian, Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan, Study Banding, Orientasi, Berkas Rekam Medis khusus Mahasiswa, dan Mitra Bestari.	20%	80%
27	Klinik Sore	20%	80%

Catatan:

- a. Khusus jasa pengelolaan bahan habis pakai dan obat-obatan di instalasi farmasi jasa yang didapat 10% dari pendapatan, yang pembagiannya adalah 60% (enam puluh persen) untuk jasa sarana dan 40% (empat puluh persen) untuk jasa pelayanan.
- b. Khusus jasa pengelolaan gizi jasa yang didapat 20% dari pendapatan yang pembagiannya adalah 60% (enam puluh persen) untuk jasa sarana dan 40% (empat puluh persen) untuk jasa pelayanan.
- c. Khusus jasa pelayanan pengelolaan sarana yang berasal dari sewa sarana/aset adalah 70% (tujuh puluh persen) untuk jasa sarana dan 30% (tiga puluh persen) untuk jasa pelayanan.
6. Belanja Operasi (Jasa Pelayanan) untuk pasien umum maupun pasien yang dibiayai pihak ketiga (selain pasien jaminan kesehatan nasional dan asuransi lain yang menggunakan tarif paket INA CBG's), maka sesuai ketentuan tarif rumah sakit yang berlaku.
7. Jasa Pelayanan ambulan yang bersumber dari paket Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan Jaminan Pembiayaan Pihak Ke III lainnya, unit mendapatkan insentif langsung kelompok administrasi dan biaya perjalanan dinas sesuai ketentuan. Sedangkan Jasa Pelayanan ambulan yang bersumber dari pembiayaan pasien umum, unit mendapatkan insentif langsung sesuai ketentuan.

8. DISTRIBUSI INSENTIF UMUM

Distribusi Insentif Umum diberikan kepada seluruh Pegawai kecuali Pejabat Pengelola, Direksi dan Staf Direksi, dan Dewan Pengawas.

- berdasarkan skoring yang ditentukan dengan perhitungan *Indeksing* yang ditetapkan.
- Seluruh Pegawai kecuali Pejabat Pengelola mendapatkan Insentif Umum sesuai dengan besaran total skor individu Pegawai yang bersangkutan dengan rumus:

$$\text{Insentif Umum Pegawai} = \frac{\text{Skor Individu}}{\text{Total Skor Rumah Sakit}} \times \text{Total Dana Insentif Umum}$$

9. DISTRIBUSI INSENTIF LANGSUNG

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	a. <i>Visite</i> Dokter	75	Kelompok Dokter	51	
			Kelompok Perawat	14,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
	b. <i>Visite</i> Dokter Tamu	90	Kelompok Dokter	61,2	
			Kelompok Perawat	17,1	
			Kelompok Admin	11,7	
2.	Tindakan Operasi	66	Operator	31	Untuk tindakan operatif yang tidak melibatkan Dokter Anestesi
			Dokter Anestesi	12	
			Tim Asisten	10,28	
			Perawat Anestesi	4,27	
			Kelompok Administrasi	8,45	

8

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Tindakan <i>Operasi Cito</i>	80	Operator	37,6	maka haknya anestesi menjadi haknya Operator
			Dokter Anestesi	12	
			Tim Asisten	15	
			Perawat Anestesi	5	
			Kelompok Administrasi	10,4	
4.	Laboratorium/ Patologi Klinik	45	Dokter Patologi Klinik	9,45	Kelompok Pelaksana pembagiannya berdasarkan <i>Indeksing</i> Kelompok Pelaksana
			Kelompok Pelaksana	27,9	
			Kelompok Administrasi	5,85	
			Kontribusi untuk Ruangan yang Mengirim	1,8	
5.	Laboratorium Patologi Anatomi	60	Kepala Instalasi	5	
			Dokter Patologi Anatomi	33,145	
			Kelompok Pelaksana	14,205	
			Kelompok Administrasi	5,85	
			Kontribusi untuk ruangan yang mengirim	1,8	
5.	Radiografi Kontras	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	31,8	
			Perawat	9	
			Radiografer	13,2	
			Kelompok Administrasi	6	

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	Radiografi Non Kontras	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	24	
			Radiografer	30	
			Kelompok Administrasi	6	
7.	CT Scan/MRI Kontras	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	27	
			Perawat/ Dokter Lain	9	
			Radiografer	18	
			Kelompok Administrasi	6	
8.	CT Scan/MRI Non Kontras	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	21	
			Radiografer	33	
			Kelompok Administrasi	6	
9.	Radiografi Cyto Bed	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	15	
			Radiografer	39	
			Kelompok Administrasi	6	
10	USG	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	40,8	
			Radiografer	13,2	
			Kelompok Administrasi	6	
11	USG Cyto	80	Dokter dan <i>Expertise</i>	54,4	
			Radiografer	15,2	

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			Kelompok Administrasi	10,4	
12	C-ARM	60	Radiografer	54	
			Kelompok Administrasi	6	
13	Kunjungan Rawat Jalan	75	Kelompok Dokter	33,75	
			Kelompok Fungsional	33,75	
			Kelompok Administrasi	7,5	
14	Kunjungan Instalasi Gawat Darurat	75	Kelompok Dokter	40	
			Kelompok Perawat	25,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
15	Tindakan Non Operatif Rehabilitasi Medik oleh Dokter	75	Dokter	45,75	
			Kelompok Pelaksana	19,5	
			Kelompok Administrasi	9,75	
16	Tindakan Non Operatif Rehabilitasi Medik oleh kelompok non dokter	75	a.Fisioterapi, Okupasi		
			Dokter	15	
			Kelompok Pelaksana	52,5	
			Kelompok Administrasi	7,5	
			b.Terapi Wicara		
			Dokter	15	

0

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			Kelompok Pelaksana	52,5	
			Kelompok Administrasi	7,5	
			c. Pijat bayi		
			Dokter	3	
			Kelompok Pelaksana	62,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
17	Psikologi Mandiri	70	Kelompok Psikolog	60,9	
			Kelompok Admin	9,1	
18.	Jasa Keperawatan	75	Kelompok Perawat	65,25	Kelompok Perawat pembagiannya berdasarkan <i>Indeksing</i> Kelompok Perawat
			Kelompok Administrasi	9,75	
19.	Tindakan Non Operatif di Instalasi Gawat Darurat	75	Kelompok Dokter	14	Kelompok Perawat pembagiannya berdasarkan <i>Indeksing</i> Kelompok Perawat
			Kelompok Perawat	51,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
20.	Observasi Dokter Instalasi	75	Kelompok Dokter	45	Kelompok Perawat pembagiannya berdasarkan
			Kelompok Keperawatan	20,25	

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Gawat Darurat		Kelompok Administrasi	9,75	Indeksing Kelompok Perawat
21.	Tindakan di Instalasi Gigi dan Mulut				
a.	Tindakan Operatif dan Non Operatif yang Dilaksanakan oleh Dokter Gigi	75	Kelompok Dokter	52,5	
			Kelompok Perawat	15	
			Kelompok Administrasi	7,5	
b.	Tindakan Non Operatif yang Dilaksanakan Perawat atas Persetujuan Dokter Gigi	75	Kelompok Dokter	15	
			Kelompok Keperawatan	52,5	
			Kelompok Administrasi	7,5	
c.	Klinik Orthodontia	75	Kelompok Dokter	52,5	
			Kelompok Keperawatan	15	
			Kelompok Administrasi	7,5	
d.	Laboratorium Gigi	70	Teknisi	49	
			Penanggung Jawab	14	
			Kelompok Administrasi	7	
22.	Tindakan Non Operatif di	75	Kelompok Dokter	51	

9

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Poliklinik oleh Dokter		Kelompok Perawat	14,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
23.	Tindakan Non Operatif di Poliklinik oleh Perawat	75	Kelompok Dokter	14,25	
			Kelompok Perawat	51	
			Kelompok Administrasi	9,75	
24.	Tindakan Non Operatif Rawat Inap Yang Dilakukan oleh Perawat atas Instruksi Dokter	75	Kelompok Dokter Ruangan	14,25	
			Kelompok Perawat	51	
			Kelompok Administrasi	9,75	
25.	Tindakan Non Operatif Rawat inap yang Dilakukan oleh Dokter	75	Kelompok Dokter Ruangan	51	
			Kelompok Perawat	14,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
26.	Pelayanan untuk Praktek Kerja Lapangan, Praktek Klinik / Profesi Tenaga Kesehatan,	80	Pembimbing Lapangan	47,5	
			Kelompok Fungsional	20,5	
			Pengelola Diklat	6	
			Kelompok Administrasi	6	

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Praktek Pendidikan Kedokteran, Studi Pendahuluan, <i>Ethical Clearance</i> , Penelitian, Ujian, Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan, Study Banding, Orientasi, Berkas Rekam Medis khusus Mahasiswa, dan Mitra Bestari.				
27.	Perawatan Jenazah di Kamar Jenazah	75	Kelompok Dokter	15	
			Kelompok Administrasi	60	
28.	Ambulans Pasien	80	Driver	40	
			Pelaksana	40	
29.	Ambulans Jenazah	80	Driver	40	
			Pelaksana	40	
30.	Visum Mati	75	Kelompok Dokter	27	

0

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			Kelompok Administrasi	48	
31.	Visum Hidup	75	Kelompok Dokter	51	
			Kelompok Perawat IGD	14,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
32.	Pengelolaan Asuransi Rekam Medik	75	Kelompok Dokter	15	
			Kelompok Administrasi	60	
33.	Konsultasi Farmasi	75	Kelompok Farmasi	65,25	Kelompok Farmasi pembagiannya berdasarkan <i>Indeksing</i> Kelompok Farmasi
			Kelompok Administrasi	9,75	
34.	Asuhan dan Konsultasi Gizi	75	Kelompok Gizi	65,25	Kelompok Gizi pembagianny a berdasarkan <i>Indeksing</i> Kelompok Gizi
			Kelompok Administrasi	9,75	
35.	Hemodialisis	45	Kelompok Pelaksana	39,15	Berdasarkan <i>scoring</i> di Hemodialisis
			Kelompok Administrasi	5,85	
	Hemodialisis (cyto)	55	Kelompok Pelaksana	47,85	
			Kelompok Administrasi	7,15	

0

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
36.	Pengelolaan Bahan Habis Pakai dan Obat-obatan di Instalasi Farmasi	55	Kelompok Farmasi	47,85	
			Kelompok Administrasi	7,15	
37.	Konsultasi antara Rawat Jalan dan Rawat Inap	75	Kelompok Dokter	51	
			Kelompok Perawat	14,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
38.	Konsultasi Instalasi Gawat Darurat	75	Kelompok Dokter Spesialis	10	
			Kelompok Dokter Instalasi Gawat Darurat	35	
			Kelompok Perawat	20,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
39.	Pelayanan Sanitasi	60	Kelompok Administrasi	60	
40.	Penggunaan Sarana Prasarana Rumah Sakit	40	Kelompok Administrasi	40	

Pembagian Insentif Langsung untuk Kelompok berdasarkan Skoring atau Indexing sesuai kesepakatan kelompok tersebut.

- a. Kelompok administrasi pembagiannya berdasarkan indeks.

- b. Kelompok yang menggunakan indeks adalah indeks masing-masing pegawai dibagi dengan jumlah indeks seluruh pegawai di unit tersebut dikali insentif yang diterima kelompok.
- c. Kelompok lain yang menggunakan sistem skoring pembagian insentif kepada pegawai sesuai dengan kesepakatan di kelompok masing-masing.
- d. Pegawai yang tidak melaksanakan tugas pelayanan dalam waktu minimal 1 bulan tidak mendapatkan insentif langsung.
- e. Pegawai yang tidak melaksanakan tugas pelayanan dalam waktu minimal 10 hari kerja berturut-turut atau kumulatif tanpa keterangan tidak mendapatkan insentif langsung.

III. INDEKSING.

- 1. Indeksing adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran skor individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
- 2. Indeksing berdasarkan:
 - a. Indeks basik atau basik indeks atau indeks dasar
 - 1) Indeks basic atau basic indeks atau indeks dasar bagi Pegawai Non ASN adalah penilaian yang didasarkan pada masa kerja Pegawai Non ASN RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar, yaitu jumlah tahun masa kerja dihitung sama dengan jumlah skor indeks ditambah 10 (sepuluh) skor indeks.
 - 2) Indeks basik atau basik indeks atau indeks dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian yang didasarkan pada gaji pokok Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri Sipil dimana setiap nilai gaji Rp. 100.000 (seratus ribu rupiah) sama dengan 1 (satu) Nilai Indeks.
 - 3) Indeks basic atau basic indeks atau indeks dasar (basic index) bagi PPPK adalah penilaian yang didasarkan pada gaji pokok dimana setiap nilai gaji Rp. 113.000,00 (seratus tiga belas ribu rupiah) sama dengan 1 (satu) Nilai Indeks.
 - b. Indeks Kualifikasi adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi berdasarkan pendidikan pegawai atau ketrampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	INDEKS
1.	SD	1
2.	SMP	2

Q

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	INDEKS
3.	SMA / SAA	3
4.	D1	4
5.	D3	5
6.	D4	6
7.	S1	7
8.	S2/Dokter Umum/Dokter Gigi/Apoteker/Ners	8
9.	Spesialis	9
10.	S3/SubSpesialis/Sp.Konsultan	10

Catatan:

- 1) Tingkat pendidikan atau ketrampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja pegawai tidak diakui dalam sistem ini / sesuai dengan Surat Keputusan yang berlaku (SK Pangkat Terakhir/SK Penugasan).
 - 2) Kursus / Pelatihan bersertifikat (minimal 3 bulan) sesuai posisi kerja pegawai diberi penghargaan dengan tambahan 1 poin pada indeks performance, dan berlaku untuk satu kali kursus/pelatihan.
- c. Indeks risiko/*risk index*, adalah nilai untuk risiko yang diterima pegawai akibat pekerjaannya. Nilai resiko terbagi menjadi 4 Grade, yaitu:
- 1) Risiko Grade I, dengan nilai indeks 1:
adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat fisik dan yang memiliki resiko penularan infeksi dari pasien bersifat *rendah* apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja, meliputi: Administrasi Perkantoran.
 - 2) Risiko Grade II, dengan nilai indeks 2:
adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat kimiawi dan yang memiliki resiko penularan infeksi dari pasien bersifat *sedang* apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja, meliputi: Administrasi diluar perkantoran, Rekam Medis maupun keuangan yang melaksanakan shift sore, malam; Gizi; Farmasi, Ambulans, IPSRS, Rehab Medik, Klinik Penyakit Dalam, Klinik Paru,

Klinik Syaraf, Klinik Mata, Klinik Anak, Klinik MCU, Klinik Jantung, Klinik Anestesi, Klinik Nyeri.

- 3) Risiko Grade III, dengan nilai Indeks 3:
Adalah kemungkinan terjadi resiko penularan infeksi dari pasien yang bersifat tinggi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja, meliputi: Rawat inap; Klinik Bedah; Klinik Ortho/Urologi; Klinik Kandungan; Klinik THT; Klinik Gigi dan Orthodontia; Klinik Kulit dan Kelamin; Laboratorium; VK; CSSD; Bedah Sentral; ICU; HCU; ICCU; NICU; PICU; Hemodialisa; Ruang Isolasi Non Droplet– Non Airborne.
- 4) Risiko Grade IV, dengan nilai Indeks 4:
Adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat infeksius, resiko penularan infeksi bersifat sangat tinggi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja, meliputi: Ruang Isolasi Droplet - Airborne; Laundry; IPL, Klinik TB, Forensik, Radiologi, IGD, dan Klinik Infeksi.

d. Emergensi Indeks, adalah nilai untuk tenaga/karyawan yang bekerja pada daerah Emergency yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu. Tingkatan Emergency sangat tergantung pada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan.

NO	TINGKAT EMERGENCY	INDEX
1.	Tingkat Emergency Rendah <ul style="list-style-type: none">• Administrasi perkantoran	1
2.	Tingkat Emergency Sedang <ul style="list-style-type: none">a. Administrasi Keuangan (di luar perkantoran),b. Instalasi Gizic. Instalasi Farmasid. Instalasi Rawat Jalane. Instalasi Sterilisasi Sentralf. Instalasi Pemulasaraan Jenasah dan Forensikg. Instalasi Penyehatan Lingkunganh. Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	2
3.	Tingkat Emergency Tinggi	3

NO	TINGKAT EMERGENCY	INDEX
	a. Instalasi Rawat Inap b. Instalasi Laboratorium Sentral c. Instalasi Radiologi d. Instalasi Ambulance e. Instalasi Dialisis	
4.	Tingkat Emergency Sangat Tinggi a. Instalasi Bedah Sentral b. Instalasi Perawatan Intensif c. Instalasi Gawat Darurat	4

- e. Indeks posisi/ *position Index*, adalah beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan sesuai dengan evaluasi dari pemimpin BLUD. Dengan ketentuan jabatan sebagai berikut:

NO	KELOMPOK JABATAN	INDEKS
1.	Staf (tidak memiliki jabatan)	1
2.	Anggota Tim dan Komite, Koordinator/Ketua Tim Keperawatan, dokter jaga IGD, Sekretaris Dewan Pengawas.	2
3.	Wakil Kepala Ruang, Ketua Sub Komite	3
4.	Kepala Ruang, Ketua Tim, Sekretaris Tim/Instalasi/Komite.	4
5.	Kepala Instalasi, Ketua Staf Medis Fungsional, Pengawas Keperawatan.	5
6.	Ketua Komite, Ketua Satuan Pengawas Internal.	6

- f. Indeks performan/ *Performance Index*, untuk mengukur hasil/pencapaian kerja dari pegawai. Kinerja dikaitkan dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja (sistem manajemen kinerja). Nilai indeks Performan adalah hasil penjumlahan dari indeks basic kali 4 dan indeks posisi kali 4

3. Setelah dilakukan Indeksing, maka dilakukan *Rating*, yaitu:

- 1) Indeks basik : Rate 1
- 2) Indeks kualifikasi : Rate 4
- 3) Indeks risiko : Rate 3
- 4) Indeks emergensi : Rate 3
- 5) Indeks posisi : Rate 5
- 6) Indeks performan : Rate 4

4. Skor, adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari Indeks terhadap rating atau bobot (*rating*)
5. Total Indeks Individu, adalah penjumlahan dari skor basik, kualifikasi/*Capacity*, risiko, emergensi, posisi dan indeks performan
6. Total Indeks individu seluruh pegawai dijumlahkan menjadi Total Indeks RSUD.
7. Apabila seseorang mempunyai jabatan/posisi lebih dari 1 (satu), maka diambil indeks yang tertinggi dan bila memiliki tugas tambahan pada tim/komite/kepanitiaan maka indeks ditambah 3 (tiga) indeks
8. Tenaga Tim/Komite/Fungsional Purna Waktu yang ditugaskan di luar tugas dan fungsinya sehingga tidak mempunyai Insentif Langsung, maka indeksnya adalah 900.
 - a. Petugas Penghitung Insentif, total skor individu ditambah 12 (dua belas). Sesuai Keputusan Direktur tentang Petugas Penghitung Insentif.
 - b. Pelaksana pembagian Insentif, total indeks skor individu ditambah 8 (delapan). Sesuai Keputusan Direktur tentang tim pelaksana pembagian Insentif.

No.	Uraian	Indeks	Rating	Skor
1.	<p>Indeks basik</p> <p>a. Indeks basik atau basik indeks atau indeks dasar (<i>basic index</i>) bagi Pegawai Non ASN dan Pegawai Kontrak BLUD adalah penilaian yang didasarkan pada masa kerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Kontrak BLUD RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar, yang mana jumlah tahun masa kerja dihitung sama dengan jumlah skor indeks ditambah 1 (satu) skor indeks. Penghitungan jumlah tahun masa kerja dilaksanakan paling lambat setiap tiga bulan.</p> <p>b. Indeks basik atau basik indeks atau indeks dasar (<i>basic index</i>) bagi</p>		1	

No.	Uraian	Indeks	Rating	Skor
	<p>Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian yang didasarkan pada gaji pokok Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri Sipil dimana setiap nilai gaji Rp. 100.000 (seratus ribu rupiah) sama dengan 1 (satu) Nilai Indeks.</p> <p>c. Indeks basic atau basic indeks atau indeks dasar (<i>basic index</i>) bagi PPPK adalah penilaian yang didasarkan pada gaji pokok dimana setiap nilai gaji Rp. 113.000,00 (seratus tiga belas ribu rupiah) sama dengan 1 (satu) Nilai Indeks.</p>			
2.	Indeks Kualifikasi			
	- SD	1		
	- SMP	2		
	- SMA / SAA	3		
	- D1	4		
	- D3	5	4	
	- D4	6		
	- S1	7		
	- S2/Dokter Umum/Dokter Gigi/ Apoteker/Ners	8		
	- Spesialis	9		
	- S3/SubSpesialis/Sp.Konsultan	10		
3.	Indeks risiko			
	- Grade I	1		
	- Grade II	2	3	
	- Grade III	4		
	- Grade IV	6		
4.	Indeks emergensi			
	- Grade I	1		
	- Grade II	2	3	

Q

No.	Uraian	Indeks	Rating	Skor
	- Grade III	4		
	- Grade IV	6		
5.	Indeks posisi			
	Staf (tidak memiliki jabatan)	1		
	Anggota Tim dan Komite, Koordinator/ Ketua Tim Keperawatan, dokter jaga IGD, Sekretaris Dewan Pengawas.	2		
	Wakil Kepala Ruang, Ketua Sub Komite	3	5	
	Kepala Ruang, Ketua Tim, Sekretaris Tim/Instalasi/Komite.	4		
	Kepala Instalasi, Ketua Staf Medis Fungsional, dan Pengawas Keperawatan.	5		
	Ketua Komite, Ketua Satuan Pengawas Internal.	6		
6.	Indeks performan			
	Penjumlahan indeks basic kali 4 dan indeks posisi kali 4			
	Total Skor Individu			

9. Penyesuaian Indeksing:
Penyesuaian indeksing pegawai dilaksanakan paling lambat setiap tiga bulan.

WALIKOTA BLITAR,

ttd.

SANTOSO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008