



WALIKOTA BLITAR
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA BLITAR
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 : bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, perlu membentuk Peraturan Walikota tentang pedoman penetapan remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Mardi Waluyo Kota Blitar;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42) 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);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
6. Undang-Undang 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
7. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5072);
8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
9. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik

f

- Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6757);
10. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 11. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 12. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 13. 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);
 14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5165);
 17. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 18. 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 6041);
 19. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 20. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksana Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan

f

Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksana Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);

21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Kerja Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
22. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 874);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
24. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 85 Tahun 2015 tentang Pola Tarif Nasional Rumah Sakit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 9);
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

26. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046);
27. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar tahun 2016 Nomor 4) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
28. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar tahun 2018 Nomor 6);
29. Peraturan Walikota Blitar Nomor 51 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2014 Nomor 51);
30. Peraturan Walikota Blitar Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Tata Kelola Rumah Sakit Umum Daerah Mardi Waluyo Kota Blitar sebagaimana diubah dengan Peraturan Walikota Blitar Nomor 57 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Tata Kelola Rumah Sakit Umum Daerah Mardi Waluyo Kota Blitar;
31. Peraturan Walikota Blitar Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Unit Organisasi Bersifat Khusus RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar;

MEMUTUSKAN :

Manetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PENETAPAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MARDI WALUYO KOTA BLITAR.

f.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Blitar.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Blitar.
3. 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 Mardi Waluyo Kota Blitar.
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.

f

12. Ketua Tim Kerja adalah pejabat fungsional yang diberi tugas Direktorat 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 (Non ASN).
15. Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, merit/bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
16. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD.
17. Honorarium adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, dan Pegawai lainnya yang besarnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
18. 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.
19. Insentif adalah tambahan penghasilan berupa uang yang diberikan kepada pegawai yang berasal dari jasa pelayanan.
20. 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.

21. 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, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, Kepala Bidang/Kepala Bagian, dan Ketua Tim Kerja.
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. Surplus anggaran BLUD merupakan selisih lebih antara realisasi pendapatan dan realisasi biaya BLUD pada 1 (satu) tahun anggaran.
24. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan BLUD yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode anggaran yang bersangkutan.
25. Pendapatan BLUD RSUD adalah pendapatan RSUD yang bersumber dari jasa layanan, hibah, hasil kerjasama dengan pihak lain, APBD, APBN dan lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
26. *Private Service* adalah pelayanan ekstra yang berorientasi terhadap kepuasan pelanggan serta fasilitas akomodasi yang memadai dengan pembiayaan reguler/umum.
27. Belanja Modal dan Operasi lainnya adalah belanja yang dikeluarkan untuk mempertahankan kualitas layanan agar berlangsung secara berkesinambungan
28. 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.

f.

29. Belanja Pegawai berupa komponen yang meliputi Gaji, Tunjangan tetap, Honorarium, Insentif, Bonus atas Prestasi, Pesangon, pensiun, kesejahteraan dan asuransi Pegawai Profesional Lainnya (Non ASN).
30. 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.
31. 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.
32. Tim Koordinasi Pendidikan yang selanjutnya disingkat Timkordik adalah tim yang memfasilitasi penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi.
33. 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.
34. 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.
35. 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.

36. 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.

Pasal 2

Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:

- a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/ atau layanan BLUD;
- b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
- c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
- d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

Pasal 3

Peraturan Walikota ini bertujuan untuk memberikan pedoman penetapan remunerasi BLUD RSUD.

BAB II

HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 4

Setiap Pegawai BLUD berhak menerima remunerasi

Pasal 5

Manajemen BLUD RSUD berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk remunerasi yang dianggarkan melalui RBA.

BAB III PENDAPATAN

Pasal 6

Pendapatan Fungsional berasal dari pelayanan kesehatan yang diberikan BLUD RSUD.

Pasal 7

Pendapatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 digunakan dengan alokasi sebagai berikut:

- a. Besaran Belanja Modal dan Operasi selain Jasa Pelayanan sebesar 60% (enam puluh persen) dari pendapatan fungsional;
- b. Belanja Operasi (Jasa Pelayanan) sebesar 40% (empat puluh persen) dari Pendapatan fungsional; dan
- c. Belanja Operasi sebagaimana ayat (1) terdiri dari belanja Pegawai Profesional Lainnya (Non ASN) dan Belanja Barang/Jasa.

BAB IV PELAYANAN PRIVATE SERVICE

Pasal 8

- (1) Pelayanan *Private Service* terdiri dari :
 - a. Pelayanan Klinik Sore;
 - b. Pelayanan Pelatihan;
 - c. Pelayanan Tim Koordinasi Pendidikan;
 - d. Pelayanan Pemulasaraan Jenazah di luar rumah sakit; dan
 - e. Pelayanan Medical Check Up.
- (2) *Private Service* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direktur.

f

BAB V SISTEM REMUNERASI

Bagian Kesatu Komponen Remunerasi

Pasal 9

Komponen Remunerasi terdiri atas:

- a. Gaji;
- b. Honorarium;
- c. Tunjangan Tetap;
- d. Insentif;
- e. Bonus atas Prestasi;
- f. Pesangon; dan/atau
- g. Pensiun

Bagian Kedua Pemberian Remunerasi

Paragraf 1

Remunerasi Pejabat Pengelola dan Pegawai
BLUD RSUD ASN

Pasal 10

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

Paragraf 2

Remunerasi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD
RSUD Profesional Lainnya (Non ASN)

Pasal 11

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

f

Pasal 12

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 diberikan berdasarkan ketentuan berikut:
 - a. Gaji yang diberikan kepada Pemimpin BLUD RSUD terdiri atas gaji dasar, nilai bobot aset dan nilai bobot pendapatan;
 - b. Gaji yang diberikan kepada Wakil Direktur sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji Pemimpin BLUD RSUD; dan
 - c. Gaji yang diberikan kepada Pegawai Profesional Lainnya (Non ASN) terdiri atas gaji pokok, tunjangan fungsional khusus dan tunjangan fungsional umum berdasarkan tingkat pendidikannya.
- (2) Tata cara penghitungan Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Lampiran I Peraturan Walikota ini

Pasal 13

Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dapat berupa tunjangan jabatan dan tunjangan kesehatan yang disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD RSUD.

Paragraf 3

Honorarium, Insentif, Bonus atas Prestasi,
dan Pesangon

Pasal 14

- (1) Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dan Pasal 11 diberikan kepada Pegawai BLUD RSUD yang mendapatkan tugas-tugas tertentu sesuai peraturan yang berlaku.
- (2) Besaran honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Direktur.

f

Pasal 15

Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dan Pasal 11 diberikan sesuai dengan ketentuan berikut:

- a. Besaran insentif yang diberikan kepada Pejabat Pengelola paling tinggi 11,5% (sebelas koma lima persen) dari total insentif.
- b. Besaran insentif yang diberikan kepada pegawai BLUD RSUD dapat dihitung berdasarkan indikator penilaian sebagai berikut:
 1. pengalaman dan masa kerja;
 2. ketrampilan, ilmu pengetahuan
 3. resiko kerja;
 4. tingkat kegarawatdaruratan;
 5. jabatan yang disandang; dan
 6. hasil/capaian kinerja.

Pasal 16

- (1) Bonus atas prestasi diberikan kepada setiap Pegawai BLUD RSUD ketika terdapat surplus anggaran BLUD RSUD.
- (2) Pembagian bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 15% (lima belas persen) dari Surplus anggaran BLUD RSUD.
- (3) Pembagian bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan berdasarkan Keputusan Direktur.
- (4) Besaran bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dengan persetujuan Walikota.

Pasal 17

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, diberikan kepada Pegawai Profesional Lainnya (Non ASN) yang memasuki purna tugas.
- (2) Besaran Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD RSUD

f

Paragraf 4

Remunerasi Dewan Pengawas

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 paling banyak 40% (empat puluh persen) dari gaji Pemimpin BLUD RSUD;
 - b. Honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji Pemimpin BLUD RSUD; dan
 - c. Honorarium Sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji Pemimpin BLUD RSUD.

Paragraf 5

Remunerasi Plt. dan/atau Plh.

Pasal 19

- (1) Selain mendapatkan haknya dalam jabatan definitif, Pejabat/Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas sebagai Plt. atau Plh. berhak menerima remunerasi sebesar 50% (lima puluh persen) dari jabatan yang dirangkap.
- (2) Pejabat/Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas sebagai Plt. Atau Plh. dengan jangka waktu menjabat kurang dari 1 (satu) bulan kalender, tidak berhak mendapatkan pembayaran remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

6

Bagian Ketiga
Tata Cara Pemberian Remunerasi

Pasal 20

Tata cara pemberian remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas dan Pegawai BLUD RSUD serta penetapan besaran indikator penilaian insentif akan diatur dalam Lampiran II Peraturan Walikota ini.

Pasal 21

Pelaksanaan pembagian besaran remunerasi Pejabat Pengelola Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas dan Pegawai BLUD RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar dilaksanakan dengan Keputusan Direktur.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas dan Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah Mardi Waluyo Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2018 Nomor 15), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Nomor 50 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Blitar Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas dan Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah Mardi Waluyo Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2020 Nomor 50), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

f

Pasal 23

Peraturan Walikota ini mulai 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 25 Oktober 2022
WALIKOTA BLITAR,

Ttd.

SANTOSO

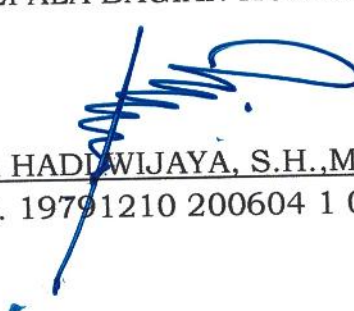
Diundangkan di Blitar
Pada tanggal 25 Oktober 2022
SEKRETARIS DAERAH KOTA BLITAR

Ttd.

Priyo Suhartono

BERITA DAERAH KOTA BLITAR TAHUN 2022 NOMOR 95

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



IKA HADIWIJAYA, S.H.,M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008

LAMPIRAN I
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:

TOTAL ASET (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 95 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENETAPAN REMUNERASI BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH MARDI WALUYO KOTA BLITAR

TATA CARA PEMBERIAN REMUNERASI DAN PENETAPAN BESARAN
INDIKATOR PENILAIAN INSENTIF

A. 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 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 Sekretaris Dewan Pengawas.
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. Proporsi pembagian Insentif pasien umum maupun asuransi lain yang tidak menggunakan sistem paket sesuai dengan aturan tarif yang berlaku.

B. 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 40 % (empat puluh persen) dari klaim yang diterima;
2. 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 %
3. Sisanya 88,5% dari total pendapatan insentif dianggap 100% yang dibagi menjadi insentif umum dan insentif langsung.
4. 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	25%	75%

f

	perawatan rawat inap, dan rawat khusus (<i>Intensive Care Unit, High Care Unit</i> , dan <i>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 radiologi.	40%	60%
13	Jasa pelayanan Praktek Kerja Lapangan dan Pelatihan.	20%	80%
14	Jasa pelayanan <i>visite</i> dokter swasta dan dokter tamu.	10%	90%
15	Jasa pelayanan <i>cito operatif</i> .	20%	80%
16	<i>Ultrasonografi cito</i> .	20%	80%
17	Jasa pelayanan sanitasi.	40%	60%
18	Jasa pelayanan pengguna sarana dan prasarana rumah sakit.	60%	40%
19	Jasa pengelolaan perbekalan farmasi.	45%	55%
20	Jasa pengelolaan gizi.	25%	75%
21	Psikolog mandiri.	30%	70%
22	Laboratorium gigi	30%	70%

f

23	Jasa tindakan hemodialisis.	55%	45%
24	Pelayanan untuk pendidikan kepaniteraan klinik madya dokter muda, Perawat, Bidan, serta Tenaga Kesehatan Lain	20%	80%
25	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.

5. DISTRIBUSI INSENTIF UMUM

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

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

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

f

6. DISTRIBUSI INSENTIF LANGSUNG

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
1.	Visite Dokter	75	Kelompok Dokter	51	
			Kelompok Perawat	14,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
	Visite 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 maka haknya anestesi menjadi haknya Operator
			Dokter Anestesi	12	
			Tim Asisten	10,28	
			Perawat Anestesi	4,27	
			Kelompok Administrasi	8,45	
3.	Tindakan Operasi Cito	80	Operator	37,6	
			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 Indeksing Kelompok Pelaksana
			Kelompok Pelaksana	27,9	
			Kelompok Administrasi	5,85	

f

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
			Kontribusi untuk Ruangan yang Mengirim	1,8	
5.	Radiografi Kontras	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	31,8	
			Perawat	9	
			Radiografer	11,4	
			Kelompok Administrasi	7,8	
6.	Radiografi Non Kontras	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	15	
			Radiografer	37,2	
			Kelompok Administrasi	7,8	
7.	CT Scan/MRI Kontras	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	27	
			Perawat	9	
			Radiografer	16,2	
			Kelompok Administrasi	7,8	
8.	CT Scan/MRI Non Kontras	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	21	
			Radiografer	31,2	
			Kelompok Administrasi	7,8	
9.	Radiografi Cyto Bed	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	15	
			Radiografer	37,2	
			Kelompok Administrasi	7,8	
10	USG	60	Dokter dan <i>Expertise</i>	40,8	
			Radiografer	11,4	

f

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
			Kelompok Administrasi	7,8	
11	USG Cyto	80	Dokter dan <i>Expertise</i>	54,4	
			Radiografer	15,2	
			Kelompok Administrasi	10,4	
12	C-ARM	60	Radiografer	52,2	
			Kelompok Administrasi	7,8	
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	14,25	
			Kelompok Pelaksana	51	
			Kelompok Administrasi	9,75	
			b. Terapi Wicara		

f

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
			Kelompok Pelaksana	65,25	
			Kelompok Administrasi	9,75	
			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 Gawat Darurat	75	Kelompok Dokter	45	Kelompok Perawat pembagiannya berdasarkan <i>Indeksing</i> Kelompok
			Kelompok Keperawatan	20,25	

f

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET. Perawat
			SASARAN	(%)	
			Kelompok Administrasi	9,75	
21.	Tindakan di Instalasi Gigi dan Mulut				
a.	Tindakan Operatif dan Non Operatif yang Dilaksanak n oleh Dokter Gigi	75	Kelompok Dokter	52,5	
			Kelompok Perawat	15	
			Kelompok Administrasi	7,5	
b.	Tindakan Non Operatif yang Dilaksanak n 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 Poliklinik oleh Dokter	75	Kelompok Dokter	51	
			Kelompok Perawat	14,25	

f

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
			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.	Praktek Kerja Lapangan dan pelatihan	70	Pembimbing Lapangan	45	
			Kelompok Fungsional	18	
			Pengelola Diklat	3,5	
			Kelompok Administrasi	3,5	
27.	Perawatan Jenazah di Kamar	75	Kelompok Dokter	15	

f

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
			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	
			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	

f

NO.	URAIAN	BESARAN PERSENTASE (%)	DISTRIBUSI		KET.
			SASARAN	(%)	
			Kelompok Administrasi	5,85	
36.	Pengelolaan Bahan Habis Pakai dan Obat-obatan di Instalasi Farmasi	55	Kelompok Farmasi	47,85	Berdasarkan <i>scoring</i> di Hemodialisis
			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.

C. 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 basik atau basik 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
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:

- a). Tingkat pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja pegawai tidak diakui dalam sistem ini/sesuai dengan Surat Keputusan yang berlaku (SK Pangkat Terakhir/SK Penugasan).
- b). Kursus/Pelatihan bersertifikat (minimal 3 bulan) sesuai posisi kerja pegawai diberi penghargaan dengan tambahan 5 poin pada *indeks performance*.
- 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 risiko 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 risiko 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, Rawat Jalan.

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; IPAL, Klinik Paru, Forensik, Radiologi, IGD.

- 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 • Administrasi perkantoran	1
2.	Tingkat Emergency Sedang a. Administrasi Keuangan (di luar perkantoran), Rumah Tangga, Pramubakti b. Gizi, Laundry, Farmasi c. Rawat Jalan d. CSSD	2
3.	Tingkat Emergency Tinggi a. Rawat Inap	3

	b. Laboratorium c. Radiologi d. Instalasi Forensik e. Ambulance	
4.	Tingkat Emergency Sangat Tinggi a. Bedah Sentral b. ICU/ICCU/NICU/PICU,IGD	4

- e. **Indeks posisi/ position Index**, adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan. 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	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 Surat Keputusan Petugas Penghitung Insentif.
 - b. Pelaksana pembagian Insentif, total indeks skor individu ditambah 8 (delapan). Sesuai surat keputusan tim pelaksana pembagian Insentif.

No.	Tingkat Pendidikan	Indeks	Rating	Skor
1.	Indeks basik <ol style="list-style-type: none">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 setiap enam bulan sekali pada bulan Januari dan		1	

f

No.	Tingkat Pendidikan	Indeks	Rating	Skor
	<p>Juli.</p> <p>b. Indeks basik atau basik indeks atau indeks dasar (<i>basic index</i>) 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.</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			
	a. SD	1		
	b. SMP	2		
	c. SMA / SAA	3		
	d. D1	4		
	e. D3	5	4	
	f. D4	6		
	g. S1	7		
	h. S2 / Dokter Umum / Dokter Gigi / Apoteker / Ners	8		
	i. Spesialis	9		
	j. S3 / SubSpesialis / Sp.Konsultan	10		
3.	Indeks risiko			
	a. Grade I	1		
	b. Grade II	2	3	

f



No.	Tingkat Pendidikan	Indeks	Rating	Skor
	c. Grade III	4		
	d. Grade IV	6		
4.	Indeks emergensi			
	a. Grade I	1		
	b. Grade II	2	3	
	c. Grade III	4		
	d. Grade IV	6		
5.	Indeks posisi			
	Staf (tidak memiliki jabatan)	1		
	Anggota Tim dan Komite, Koordinator/ Ketua Tim Keperawatan, dokter jaga IGD	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. Bonus atas Prestasi

- Pembagian Bonus atas Prestasi untuk seluruh pegawai berdasarkan indeksing yang telah ditentukan.
- Untuk Indeks Bonus atas Prestasi, keanggotaan di tim / kepanitiaan tidak diperhitungkan.
- Untuk Pejabat Pengelola, Direksi, Staf Direksi, dan Tenaga Tim/Komite/Fungsional Purna Waktu yang ditugaskan di luar tugas dan fungsinya, Bonus atas Prestasi dibagi dengan menggunakan indeks yang akan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

f

10. Penyesuaian Indeksing :

Penyesuaian indeksing pegawai dilaksanakan dua kali dalam satu tahun, yaitu bulan Januari dan bulan Juli.

WALIKOTA BLITAR,

Ttd.

SANTOSO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



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