



BUPATI PINRANG

PERATURAN BUPATI PINRANG

NOMOR : 2 TAHUN 2014

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM LASINRANGKABUPATEN PINRANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHAESA

BUPATI PINRANG,

- Menimbang:
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 50 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, perlumenetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang;
 - b. bahwa untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Rumah Sakit Umum Daerah memerlukan sumber dayam manusia yang profesional, berkualitas dan berkomitmendan perlu diberikan insentif yang layak dan adil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4435);
 4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004

- Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4431);
 6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
 7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3637);
 8. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
 9. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
 10. 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);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Tahun 1996 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3637);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
 13. 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, Tambahan Lembaran Negara Nomor.....)
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara

- Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4593);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4741);
 18. Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Pinrang (Lembaran Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2008 Nomor 3);
 19. Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang (Lembaran Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2008 Nomor 4);
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Pinrang sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Pinrang(Lembaran Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2008 Nomor 26).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: **PERATURAN BUPATI PINRANG SISTEM REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA RUMAH SAKIT UMUM LASINRANG KABUPATEN PINRANG**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Daerah adalah Kabupaten Pinrang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Bupati adalah Bupati Pinrang.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pinrang.
5. Rumah Sakit adalah Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.
6. Badan Layanan Umum Daerah, yang selanjutnya disingkat BLUD adalah lembaga yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah untuk pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah.
7. BLUD Rumah Sakit adalah Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang dengan pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah
8. Pimpinan BLUD adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang.
9. Pejabat Struktural adalah pejabat yang diangkat oleh Bupati untuk menduduki posisi struktural organisasi Rumah Sakit
10. Pejabat teknis adalah pejabat yang diangkat oleh Pimpinan BLUD dalam rangka menjalankan fungsi organisasi Rumah Sakit
11. Tarif adalah sebagian atau seluruh biaya penyelenggaraan kegiatan pelayanan di rumah sakit, yang dibebankan kepada pasien sebagai imbalan atas pelayanan yang diterima, yang dibebankan kepada orang/pasien yang meliputi biaya administrasi, perawatan dan pengobatan, jasa medis dan paramedis serta penggunaan sarana dan prasarana kesehatan milik Pemerintah Daerah.
12. Jasa Medik adalah Imbalan yang diterima oleh tenaga medis atas pemeriksaan, saran, konsultasi dan tindakan medik yang dilaksanakan pada semua unit layanan kesehatan di rumah sakit.
13. Jasa Paramedik adalah imbalan yang diterima oleh petugas paramedis, atas pemeriksaan, pada perawatan, saran dan tindakan yang dilaksanakan pada semua unit layanan kesehatan di rumah sakit.
14. Jasa Anestesi adalah imbalan yang diterima oleh dokter spesialis anestesi dan/atau petugas anestesi atas tindakan

anestesi pada ruang kamar operasi, ruang perawatan dan ruang pelayanan kesehatan lainnya.

15. Jasa Medical Record adalah imbalan yang diterima petugas medical record atas pencatatan dan pengolahan data medis
16. Jasa Gizi adalah imbalan yang diterima atas pelayanan gizi yang berorientasi kepada pasien baik dari aspek Gizi klinik maupun aspek manajemen dalam penyediaan perbekalan Gizi yang bermutu, aman dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat.
17. Jasa Lain adalah imbalan yang diterima karena pelayanan administrasi kepada pasien.
18. Kepala bagian dan kepala bidang adalah Kepala bagian dan kepala bidang pada RSUD Lasinrang Pinrang.
19. Dokter adalah dokter spesialis, dokter spesialis konsulen, dokter umum, dokter gigi, dokter gigi spesialis yang merupakan karyawan tetap atau dokter yang sudah di SK kan Direktur RSUD Lasinrang Pinrang, kecuali dokter tamu.
20. Dokter tamu adalah dokter yang bukan karyawan RSUD Lasinrang Pinrang, tetapi diperkenankan merawat atau melakukan tindakan di RSUD Lasinrang Pinrang.
21. Residen adalah dokter peserta program pendidikan spesialis 1 dan spesialis 2.
22. Karyawan adalah Seluruh Pegawai yang bekerja BLUD RSUD Lasinrang Pinrang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil atau Non Pegawai Negeri Sipil.
23. Sistem Remunerasi adalah sistem yang mengatur pengupahan karyawan yang diberlakukan di lingkungan RSUD Lasinrang Pinrang.
24. POS Remunerasi adalah pos penerima distribusi jasa pelayanan sebagai sumber dana insentif karyawan pada sistem remunerasi.
25. Gaji adalah upah dasar yang bersumber dari pemerintah bagi pegawai negeri sipil dan bersumber dari biaya operasional Rumah Sakit bagi karyawan RSUD bagi Non PNS.
26. Insentif adalah tambahan pendapatan bagi seluruh karyawan rumah sakit yang dananya bersumber dari jasa pelayanan rumah sakit dan/atau dari keuntungan penjualan usaha di rumah sakit.
27. Honorarium adalah upah yang dananya bersumber dari biaya operasional rumah sakit.
28. Merit adalah tambahan pendapatan bagi seluruh karyawan yang dananya bersumber dari sisa hasil usaha dan/atau dari biaya operasional rumah sakit.

BAB II

AZAS

Pasal 2

Sistem remunerasi berazaskan tiga hal yaitu :

- a. Kesetaraan yang memperhatikan industri pelayanan sejenis;
- b. Kepatutan yang melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan upah kepada karyawan;
- c. Kewajaran yang memperhatikan kontribusi pelayanan yang dihasilkan dengan jumlah pendapatan yang diperoleh;

BAB III

HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 3

- (1) Manajemen Rumah Sakit berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk gaji karyawan RSUD Lasinrang yang dianggarkan melalui Rencana Kegiatan Anggaran atau Rencana Bisnis Anggaran dan ditetapkan dalam Daftar Pelaksanaa Anggaran SKPD.
- (2) Setiap karyawan rumah sakit berhak mendapat upah dasar atau gaji.
- (3) Setiap karyawan yang menghasilkan jasa pelayanan, berkewajiban memberikan kontribusi ke Pos Remunerasi yang besaran persentasenya ditentukan dalam sistem remunerasi.
- (4) Karyawan yang menghasilkan jasa pelayanan, sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah bersumber dari pelayanan :
 - a. Instalasi Rawat Darurat;
 - b. Instalasi Rawat Jalan;
 - c. Instalasi Rawat Inap ;
 - d. ICU/ICCU/PICU/NICU/HCU;
 - e. Instalasi Bedah Sentral;
 - f. Instalasi Farmasi;
 - g. Instalasi Radiologi;
 - h. Instalasi Laboratorium Klinik;
 - i. Unit Transfusi Darah;
 - j. Instalasi Gizi;

- k. Instalasi Pemulasaraan Jenazah;
 - l. Instalasi Rehabilitasi Medik;
 - m. Instalasi lain penunjang lainnya; dan
 - n. Pelayanan Non Medis.
- (5) Dokter spesialis, dokter umum dan dokter gigi berkewajiban memberikan pelayanan yang optimal sesuai standar pelayanan minimal dan produktif.
- (6) Setiap karyawan berhak mendapatkan gaji, insentif atau merit, berlandaskan kesetaraan, kepatutan dan kewajaran yang besarnya diatur dalam sistem remunerasi.

BAB IV

PENGERTIAN REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Sistem Remunerasi merupakan sistem pembagian atau distribusi upah yang meliputi gaji, insentif, merit atau bonus.
- (2) Seluruh karyawan rumah sakit berhak menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam sistem remunerasi.
- (3) Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada seluruh karyawan rumah sakit, mulai dari manajemen, dokter, paramedik, dan petugas lainnya yang berkontribusi langsung maupun tidak langsung dalam pelayanan rumah sakit.
- (4) Pengaturan pembagian jasa pelayanan atau distribusi insentif berdasarkan sistem indexing dan pembobotan kinerja pelayanan.
- (5) Merit atau bonus adalah pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi pada Lingkungan BLUD Rumah Sakit.

BAB V

SUMBER PEMBIAYAAN

Pasal 5

- (1) Gaji pegawai Rumah Sakit bersumber dari Pemerintah dan Operasional rumah sakit.
- (2) Sumber biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang bersumber pada pemerintah adalah untuk pegawai negeri sipil

dan biaya operasional rumah sakit untuk pegawai non pegawai negeri sipil.

- (3) Insentif Karyawan Rumah Sakit bersumber pada komponen jasa pelayanan yang dialokasikan sebesar 44% dari total pendapatan BLUD Rumah Sakit.
- (4) Merit/bonus bersumber dari akumulasi selisih jasa pelayanan setelah dilakukan pembayaran insentif karyawan.
- (5) Tunjangan bersumber dari belanja pegawai dan/atau operasional BLUD Rumah Sakit yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VI

GAJI

Pasal 6

- (1) Seluruh karyawan rumah sakit berhak menerima gaji sesuai dengan sistem remunerasi yang diatur dalam ketentuan sistem remunerasi rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Besaran gaji disesuaikan dengan kepatutan dan kemampuan keuangan rumah sakit yang berdasar pada peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Gaji Pimpinan BLUD, Pejabat Keuangan, Pejabat Teknis, Dewan Pengawas besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan dan ketentuan yang berlaku dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Gaji Pegawai BLUD Rumah Sakit Non PNS ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (5) BLUD Rumah Sakit dapat memberikan Remunerasi Khusus kepada Karyawan karena menjalankan Tugas dan fungsi khusus dalam menjalankan fungsi organisasi rumah sakit.

BAB VII
JASA PELAYANAN

Pasal 7

- (1) Jasa pelayanan merupakan imbalan yang diterima oleh pelaksana atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, dan/atau rehabilitasi.
- (2) Jasa Pelayanan terdiri dari Jasa Medis, Jasa Anestesi, Jasa Paramedis, jasa Medical Record, Jasa Gizi dan Jasa lainnya.
- (3) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disebut sebagai Insentif karyawan yang pendistribusiannya diatur dalam sistem remunerasi.
- (4) Insentif dokter merupakan jasa medis yang dihasilkan dari pelayanan dokter, meliputi dokter umum dan spesialis, dokter subspesialis, konsulen, dokter gigi, dokter gigi spesialis, dan/atau dokter tamu.
- (5) Insentif Paramedis Keperawatan merupakan jasa paramedik yang dihasilkan dari pelayanan keperawatan merupakan bagian dari, meliputi perawat umum, perawat anestesi, dan bidan,
- (6) Insentif paramedis non keperawatan adalah jasa paramedik yang dihasilkan dari pelayanan non keperawatan yang merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit, meliputi jasa penata rontgent, analis laboratorium, fisiotherapis, asisten apoteker/pelaksana farmasi, penata gizi dan jasa petugas lainnya lainnya.
- (7) Insentif pelaksana teknis merupakan pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat dan pelayanan tenaga pelaksana teknis non dokter dan non paramedis yang merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit, meliputi sopir ambulance, pelaksana kamar jenazah, dan petugas lainnya.
- (8) Insentif terdiri dari Insentif langsung dari persentase jasa yang dihasilkan dan sisanya merupakan kontribusi kedalam POS Remunerasi yang selanjutnya didistribusikan keseluruhan karyawan yang selanjutnya disebut sebagai insentif tidak langsung.

BAB VIII
PROPORSI DISTRIBUSI JASA PELAYANAN

Pasal 8

- (1) Jasa Pelayanan merupakan bagian dari komponen Tarif Pelayanan Rumah Sakit.
- (2) Pendistribusian Jasa pelayanan dialokasikan pada belanja Pegawai BLUD Rumah Sakit yang ditetapkan dalam Rencana Bisnis Anggaran Rumah Sakit.
- (3) Jasa Pelayanan merupakan Jasa Pelayanan Umum, Jasa Pelayanan Jamkesda, Jasa Pelayanan BPJS dan Pelayanan Lainnya.
- (4) Proporsi Jasa Pelayanan yang dikelola sebagai insentif adalah sebesar 44% dari Total Pendapatan BLUD Rumah Sakit.
- (5) Proporsi Khusus Jasa Pelayanan yang bersumber dari pelayanan farmasi adalah sebesar selisih dari harga jual dengan harga pokok dan biaya lainnya yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- (6) Distribusi Jasa Pelayanan meliputi bentuk Jasa Medik, Jasa Paramedik, Jasa Anestesi, Jasa Gizi, Jasa Medical record dan Jasa Lainnya, besarnya ditentukan oleh jumlah masing-masing pelayanan yang dihitung dengan sistem pembobotan
- (7) Sistem Pembobotan sebagaimana disebut pada ayat (4) diatur dan ditetapkan oleh Pimpinan BLUD Rumah Sakit.

BAB IX
INSENTIF MANAJEMEN

Pasal 9

- (1) Insentif manajemen meliputi insentif Pimpinan BLUD, Pejabat Struktural dan pejabat teknis Rumah Sakit
- (2) Insentif Manajemensebesar 18 % yang diperoleh dari total jasa pelayanan rumah sakit
- (3) Insentif Manajemen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di atas terbagi atas 5% insentif Pimpinan BLUD dan 13% insentif pejabat struktural dan pejabat teknis.

BAB X
INSENTIF LANGSUNG PELAYANAN

Pasal 10

- (1) Setiap penghasil jasa pelayanan, berhak mendapatkan insentif langsung 65% dari jasa pelayanan yang dihasilkannya, sisanya 18% sebagai insentif struktural dan pejabat teknis dan 17% masuk kedalam Pos remunerasi BLUD Rumah Sakit.
- (2) Insentif Langsung yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan jumlah bobot masing-masing pengasil jasa yang nilainya ditetapkan oleh Pimpinan BLUD Rumah Sakit
- (3) Pendistribusian Jasa Pelayanan Farmasi merupakan insentif langsung sebesar 30% untuk pengelola farmasi, 25% Dokter, 18% insentif Struktural dan Pejabat teknis, 5% insentif jasa lain dan 22% kedalam pos remunerasi

BAB XI
INSENTIF TIDAK LANGSUNG

Pasal 11

- (1) Dana dalam Pos Remunerasi merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa yang berada pada revenue center rumah sakit, dari komponen jasa.
- (2) Distribusi berdasarkan scoring yang ditentukan dengan perhitungan indexing dan penilaian kinerja.
- (3) Seluruh karyawan dapat menerima insentif tidak langsung sesuai dengan besaran total score individu karyawan yang bersangkutan dengan rumus $INSENTIF = (\text{Score individu} : \text{Total Score RS}) \times \text{Total Dana Pos Remunerasi}$.
- (4) Insentif tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja karyawan.
- (5) Jika karyawan mencapai kinerja 100% sesuai dengan target/standard maka karyawan yang bersangkutan mendapat insentif 100% sesuai dengan nilai total index perorangan.

- (6) Jika karyawan hanya memiliki kinerja 80% maka insentif karyawan yang bersangkutan adalah 80% dikali insentif yang seharusnya diterima.

BAB XII

MERIT/ BONUS, TUNJANGAN

Pasal 12

- (1) Merit/ Bonus adalah penghargaan dari rumah sakit atau pemilik rumah sakit atas dasar prestasi kinerja karyawan.
- (2) Dana Merit/ Bonus berasal dari sisa hasil usaha rumah sakit atau berasal dari penghargaan Pemerintah yang ditentukan oleh Pimpinan BLUD Rumah Sakit.
- (3) Merit/ Bonus bisa dalam bentuk Tunjangan Hari Raya, Bonus atau penghargaan lain dalam bentuk reward
- (4) Reward dapat diberikan kepada karyawan yang berprestasi
- (5) Tunjangan berdasarkan ketentuan yang berlaku di lingkungan pemerintah daerah.

BAB XIII

DISTRIBUSI INSENTIF

Pasal 13

- (1) Falsafah dasar insentif adalah motivasi kerja berdasarkan fee for performance.
- (2) Insentif langsung maupun tidak langsung dibayarkan pada bulan berikutnya paling lambat pada setiap tanggal 15, setelah pelayanan dalam bulan berjalan selesai.
- (3) Score individu dihitung oleh atasan yang bersangkutan dan perhitungan total score individu yang menjadi score rumah sakit ditetapkan oleh Sub Bidang Pengembangan SDM dan Remunerasi atau pejabat yang ditunjuk oleh Direktur rumah sakit.
- (4) Besaran Insentif langsung maupun tidak langsung bagi setiap karyawan bisa berbeda setiap bulan bergantung kepada besar kecilnya Pos Remunerasi
- (5) Yang berwenang membayarkan insentif adalah Direktur keuangan, kepala Bidang Keuangan atau Kepala Sub Bidang

Keuangan yang mempunyai jabatan tertinggi membidangi keuangan Rumah sakit Ke rumah sakit atau pejabat yang ditunjuk oleh Direktur Rumah Sakit.

- (6) Score individu bisa berubah setiap bulan bergantung kepada perubahan basic index, perubahan pendidikan, perubahan posisi/ jabatan. Dan kinerja.
- (7) Insentif langsung hanya berlaku kepada karyawan yang menghasilkan jasa pelayanan
- (8) Karyawan bukan penghasil jasa medik hanya mendapat insentif tidak langsung.

BAB XIV
INDEXING
Pasal 14

- (1) Indexing adalah teknik untuk menentukan besaran score individu karyawan sesuai dengan beban kerjanya
- (2) Indexing berdasarkan
 - a. **Basic index** atau index dasar untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh karyawan yang standarnya diadopsi dari gaji pokok karyawan yang bersangkutan dengan ketentuan setiap Rp 100.000,- gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai index, karyawan honor Rumah Sakit (bulan honor pokok ketiga) gaji pokoknya disamakan dengan gaji pokok terendah PNS sesuai dengan pendidikannya.
 - b. **Kualifikasi/capacity index** adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi/capacity berdasarkan pendidikan karyawan atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

SD	=	1
SMP	=	2
SMA/SMU	=	3
D1	=	4
D3	=	5
S 1/ D4	=	6
S2/Dokter Umum/Dokter Gigi/ Apoteker/ NERS	=	7
Dokter Spesialis	=	8
S3/ Subspesialis Konsulen	=	9

c. **Risk Index** adalah nilai untuk resiko yang diterima karyawan akibat pekerjaannya.

Nilai resiko terbagi menjadi 4 grade yaitu :

- Resiko grade I dengan nilai index 1 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat fisik apabila karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP).
- Resiko grade II dengan nilai index 3 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kimiawi apabila karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP).
- Resiko grade III dengan nilai index 6 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat radiasi walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP).
- Resiko grade IV dengan nilai index 8 kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat infeksius walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap.

d. **Emergency index** adalah penilaian terhadap beban emergency yang harus disegerakan. Terdiri dari 4 (empat) grade yaitu grade I dengan nilai 1, grade II dengan nilai index 2 dan grade III dengan nilai index 3 dan grade IV dengan nilai index 4.

Misalnya :

Karyawan shift malam > 8 X : grade IV

Karyawan shif malam minimal 8x : grade III

Karyawan shif malam minimal 5x : grade II

Karyawan shif malam minimal 2x : grade I

Atau

Karyawan shift sore > 15x : grade IV

Karyawan shift sore minimal 15x : grade III

Karyawan shift sore minimal 10x : grade II

Karyawan shift sore minimal 5x : grade I

Atau

Seorang karyawan yang bekerja di suatu bagian yang berkaitan langsung dengan pasien yang selama bulan berjalan dipanggil di luar jam dinas

Lebih dari 8X : grade IV

Minimal 8x : grade III

Minimal 5x : grade II

Minimal 2x : grade I

- e. **Position index** adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang karyawan yang bersangkutan. Dengan ketentuan kelompok jabatan sebagai berikut :

No	Kelompok Jabatan	Index
1	Kepala ruangan, koordinator, ketua panitia	2
2	Kepala Instalasi, Kepala sub bagian/bidang/seksi.	4
3	Kepala Bidang, Kepala bagian Ketua Komite Medik, Ketua Komite Keperawatan, Ketua SPI.	6

- f. **Performance index** untuk mengukur hasil / pencapaian kerja dari karyawan. Nilai index kinerja adalah dua kali basic index
- g. Setelah dilakukan indexing maka dilakukan **Rating** yaitu :
1. Basic Index = Rate 1
 2. Kualifikasi index = Rate 3
 3. Risk Index = Rate 3
 4. Emergency Index = Rate 3
 5. Position Index = Rate 3
 6. Performance index = Rate 2
- h. **Score** adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari index terhadap rating atau bobot (rating).
- i. **Total score individu** adalah penjumlahan dari score basic, kualifikasi/ capacity, Risk, Emergency, Position dan Performance.
- j. **Total score individu** seluruh karyawan dijumlahkan menjadi Total Score RS

BAB XV
FORMAT INDEXING
Pasal 15

No	Objek	Index	Rating	Score
1	Basic Index - Setiap gaji pokok PNS Rp. 100.000 bernilai 1 index - Tenaga Non PNS disesuaikan dengan gaji Pokok PNS		1	
2	Kualifikasi/ Capacity Index a. SD b. SMP c. SMA/SMU d. D1 e. D3 f. S1/DIV g. Dokter Umum/ Dokter Gigi/ Apoteker/Nurs h. Dokter Spesialis/ S2 i. Dokter Subspesialis Konsultan	1 2 3 4 5 6 7 8 9	2	
3	Risk Index a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV	1 3 6 8	3	
4	Emergency Index a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV	1 2 3 4	3	
5	Position Index a. Kepala ruangan, koordinator, Ketua Panitia b. Kepala Instalasi, kepala Bidang, Kepala Bagian, Kepala sub bagian/bidang/seksi c. Ketua Komite Medik, Ketua Komite Keperawatan, Ketua SPI. d. Direktur	2 4 6 8	3	
6	KINERJA Adalah 2 kali nilai basic index	2 x Basic Index	2	
TOTAL SCORE INDIVIDU				

BAB XVI
KRITERIA PENILAIAN KINERJA

Pasal 16

- (1) Karyawan yang memegang jabatan atau memangku jabatan pada pusat pendapatan atau Revenue Center diwajibkan menyusun rencana Bisnis atau Business plan unit, yang dilengkapi sistem akuntabilitas
- (2) Penilaian kinerja pejabat revenue center sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) di atas berdasarkan indikator kinerja, target dan atau standard yang telah tercantum dalam Rencana bisnis
- (3) Pejabat struktural dan pejabat teknis atau cost center diwajibkan menyusun Rencana Aksi Strategis atau Strategic Action Plan, yang dilengkapi sistem akuntabilitas.
- (4) Penilaian kinerja pejabat pada cost center sebagaimana yang dimaksud pada ayat 3 diatas, berdasarkan indikator kinerja, standar dan atau target yang telah tercantum dalam Strategic Action plan
- (5) Penilaian karyawan yang tidak memangku jabatan tertentu atau tenaga teknis fungsional penilaian dilakukan oleh atasan yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem manajemen kinerja.

BAB XVII

SANKSI

Pasal 17

- (1) Karyawan rumah sakit yang memangku jabatan berkinerja buruk selama 2 (dua) tahun berturut-turut, dapat diberhentikan dari jabatannya.
- (2) Karyawan rumah sakit yang berkinerja buruk selama 3 (tiga) tahun berturut-turut dipertimbangkan untuk diberhentikan sebagai karyawan RS Lasinrang, sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang berlaku dilingkungan rumah sakit dan Pemerintah Daerah.
- (3) Setiap karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya tanpa alasan yang tepat dan atau cuti besar selama 3 (tiga) bulan, maka secara otomatis tidak mendapatkan jasa tersebut.

- (4) Sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) diatas karyawan tersebut digantikan oleh karyawan yang setara, maka jasa pelayanan adalah hak karyawan pengganti, atau insentif langsung adalah hak dari karyawan pengganti.

BAB XVIII

PENUTUP

Pasal 18

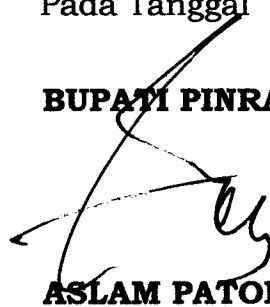
Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pinrang.

Ditetapkan di Pinrang

Pada Tanggal 30 Januari 2014

BUPATI PINRANG,

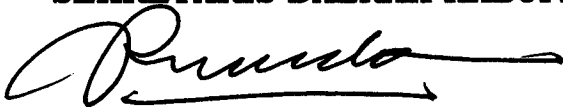


ASLAM PATONANGI

Diundangkan di Pinrang

Pada Tanggal 30 Januari 2014

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PINRANG



SYARIFUDDIN SIDE

BERITA DAERAH KABUPATEN PINRANG TAHUN 2013 NOMOR 2

2 TAHUN 2014 / 30. Januari 2017
sistem remunerasi dan bagian layanan umum Daerah Pinrang
sifat umum layanan lokal. Pinrang

- (4) Sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) diatas karyawan tersebut digantikan oleh karyawan yang setara, maka jasa pelayanan adalah hak karyawan pengganti, atau insentif langsung adalah hak dari karyawan pengganti.

BAB XVIII

PENUTUP

Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pinrang.

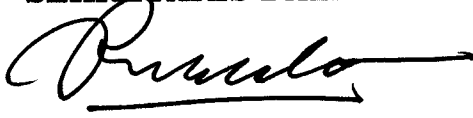
Ditetapkan di Pinrang
Pada Tanggal

BUPATI PINRANG,


ASLAM PATONANGI

Diundangkan di Pinrang
Pada Tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PINRANG


SYARIFUDDIN SIDE

BERITA DAERAH KABUPATEN PINRANG TAHUN 2013 NOMOR

- (4) Sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) diatas karyawan tersebut digantikan oleh karyawan yang setara, maka jasa pelayanan adalah hak karyawan pengganti, atau insentif langsung adalah hak dari karyawan pengganti.

BAB XVIII

PENUTUP

Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pinrang.

Ditetapkan di Pinrang

Pada Tanggal 30 Januari 2014

BUPATI PINRANG,

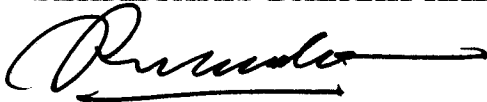


ASLAM PATONANGI

Diundangkan di Pinrang

Pada Tanggal 30 Januari 2014

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PINRANG



SYARIFUDDIN SIDE

BERITA DAERAH KABUPATEN PINRANG TAHUN 2013 NOMOR 2