



BUPATI MUARA ENIM

PERATURAN BUPATI MUARA ENIM
NOMOR 19 TAHUN 2009

TENTANG

SISTEM REMUNERASI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. H. MOHAMAD RABAIN YANG
MENERAPKAN POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH (PPK-BLUD) SECARA PENUH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MUARA ENIM,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah Kabupaten dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah;
 - b. bahwa Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Mohamad Rabain telah ditetapkan sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Secara penuh yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati Muara Enim;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b maka perlu ditetapkan Peraturan Bupati Muara Enim tentang Sistem Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Mohamad Rabain yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Secara Penuh;

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Dan Kotapraja Di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1821);
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan (Lembaran Negara RI Tahun 1992 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3495);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4286);
 4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4355);

5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 (Lembaran Negara RI Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4548);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4438);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik RI Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4502);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik RI Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4578);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 ;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Tehknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
12. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 582/Menkes/SK/VI/1997 tentang Pola Tarif Rumah Sakit Pemerintah;
13. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 1151/Menkes/SK/XII/1993 tahun 1993 tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Muara Enim menjadi Kelas C;
14. Keputusan Menteri Keuangan RI. Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum.
15. Keputusan Menteri Kesehatan RI. Nomor: 361/Menkes /SK/VI/2006 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Pimpinan dan Dewan Pengawas Rumah Sakit Badan Layanan Umum.
16. Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 8 tahun 2006 tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Mohamad Rabain (Lembaran Daerah Kabupaten Muara Enim Tahun 2006 Nomor 1 Seri B);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 10 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kabupaten Muara Enim (Lembaran Daerah Kabupaten Muara Enim Tahun 2008 Nomor 10);

18. Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Muara Enim;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 24 tahun 2008 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 16 Tahun 2009 tentang Pedoman Tata Kelola Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Mohamad Rabain Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Secara Penuh;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. H. MOHAMAD RABAIN YANG MENERAPKAN POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (PPK-BLUD) SECARA PENUH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Muara Enim;
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Muara Enim;
3. Bupati adalah Bupati Muara Enim;
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Muara Enim;
5. Rumah Sakit adalah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Mohamad Rabain;
6. Direktur adalah Direktur RSUD Dr. H. Mohamad Rabain;
7. Departemen Kesehatan adalah Departemen Kesehatan R.I.
8. Pejabat Pengelola Rumah Sakit yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola terdiri atas Direktur, Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Bidang Pelayanan Medik, Kepala Bidang Keperawatan, dan Kepala Bagian Pengendalian Mutu Pelayanan.
9. Dewan Pengawas adalah Dewan Pengawas pada RSUD Dr. H. Mohamad Rabain;
10. Sistem Remunerasi adalah sistem imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan atau pensiun yang diberikan kepada Dewan Pengawas, Pejabat Pengelola Rumah Sakit dan Pegawai Rumah Sakit.
11. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
12. Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat PPK-BLUD adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang

sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.

13. Pelayanan Kesehatan adalah segala kegiatan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada seseorang dalam rangka kegiatan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.
14. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medik dan atau pelayanan lainnya.
15. Jasa Sarana adalah imbalan yang diterima oleh rumah sakit atas pemakaian sarana, fasilitas rumah sakit, bahan, obat-obatan, bahan kimia dan alat kesehatan habis pakai yang digunakan langsung dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan dan rehabilitasi.
16. Penerimaan Fungsional Rumah Sakit adalah penerimaan yang diperoleh sebagai imbalan atas pelayanan baik berupa barang dan atau jasa yang diberikan oleh Rumah Sakit dalam menjalankan fungsinya melayani kepentingan masyarakat atau instansi pemerintah lainnya.
17. Pegawai rumah sakit adalah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Mohamad Rabain yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan bukan Pegawai Negeri Sipil;
18. Gaji adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai rumah sakit yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang pemberiannya sudah diatur menurut peraturan penggajian Pegawai Negeri Sipil;
19. Honorarium adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai rumah sakit yang berstatus bukan Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) termasuk tenaga ahli yang ditunjuk sebagai konsultan, yang pemberiannya diatur lebih lanjut oleh Bupati;
20. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pejabat pengelola dan Pegawai Rumah Sakit dengan status Pegawai Negeri Sipil yang besarnya sudah diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
21. Tambahan Penghasilan adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai rumah sakit yang besarnya diatur oleh Bupati.
22. Insentif adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai rumah sakit yang diperoleh dari jasa layanan yang diberikan, insentif terbagi dua yaitu insentif langsung dan insentif tidak langsung.
23. Pos Remunerasi adalah pos penerima distribusi jasa tidak langsung sebagai sumber dana insentif pegawai pada sistem remunerasi.
24. Biaya operasional Rumah Sakit adalah biaya yang bersumber dari penerimaan fungsional Rumah Sakit.
25. Jasa dokter adalah pendapatan individu yang dihasilkan akibat pelayanan dokter dan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit dan bersifat individu, meliputi dokter umum dan spesialis, dokter subspecialis, konsulen, dokter gigi, dokter gigi spesialis dan dokter tamu.
26. Jasa keperawatan adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat pelayanan keperawatan merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit, meliputi pendapatan perawat umum, perawat anestesi, dan bidan;
27. Jasa kefarmasian adalah pendapatan kelompok farmasi yang dihasilkan akibat pelayanan kefarmasian yang merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif penjualan obat dan bahan habis pakai Rumah Sakit, bersifat kelompok, meliputi Apoteker, Asisten Apoteker dan pelaksana farmasi.
28. Jasa paramedis non keperawatan adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat pelayanan non keperawatan yang merupakan bagian dari jasa pelayanan

rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit, meliputi jasa penata rontgen, analisis laboratorium, fisiotherapis, asisten dan penata gizi.

29. Tarif rumah sakit adalah tarif yang diberlakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Mohamad Rabain sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
30. Staf non *Revenue center* adalah tenaga yang bekerja di rumah sakit secara langsung maupun tidak langsung tidak menerima jasa dalam menjalankan fungsinya melayani kepentingan masyarakat atau instansi pemerintah lainnya.
31. *Revenue center* adalah unit kerja di rumah sakit secara langsung maupun tidak langsung tidak menerima jasa, seperti unit manajemen, keamanan, kebersihan, pemeliharaan gedung, rekam medis dan gizi.

Pasal 2

- (1) Rumah Sakit berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk remunerasi pegawai rumah sakit yang dianggarkan melalui Rencana Bisnis dan Anggaran Rumah Sakit;
- (2) Setiap pegawai yang menghasilkan jasa pelayanan, berkewajiban memberikan kontribusi ke pos remunerasi yang besaran persentasenya ditentukan dalam sistem remunerasi;

BAB II

SISTEM REMUNERASI

Pasal 3

Ruang lingkup remunerasi adalah gaji, honorarium, tunjangan tetap, tambahan penghasilan, insentif, bonus atas prestasi dan atau pesangon;

Pasal 4

- (1) Penerima remunerasi adalah pejabat pengelola, dewan pengawas, sekretaris dewan pengawas dan pegawai rumah sakit;
- (2) Remunerasi bagi pegawai Rumah Sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pegawai Negeri Sipil, diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, tambahan penghasilan dan insentif sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - b. Non Pegawai Negeri Sipil, diberikan honorarium, tambahan penghasilan dan insentif sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- (3) Remunerasi bagi dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan dalam bentuk honorarium;

BAB III

SUMBER DANA REMUNERASI

Pasal 5

Dana remunerasi bersumber:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
- b. Pendapatan langsung rumah sakit, dan

c. Lain-lain pendapatan yang sah;

Pasal 6

- (1) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebagaimana dimaksud pada pasal 5 huruf a, adalah penerimaan yang berasal dari Pemerintah Kabupaten dalam rangka pelaksanaan program atau kegiatan di rumah sakit;
- (2) Pendapatan langsung rumah sakit sebagaimana dimaksud pada pasal 5 huruf b, adalah pendapatan rumah sakit atas imbalan yang diperoleh dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat berupa tarif;
- (3) Lain-lain pendapatan yang sah sebagaimana dimaksud pada pasal 5 huruf c, adalah pendapatan yang berasal dari hasil penjualan kekayaan yang tidak dipisahkan, hasil pemanfaatan kekayaan, jasa giro, pendapatan bunga, keuntungan selisih nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing, komisi, potongan, rabat ataupun bentuk lain sebagai akibat dari penjualan dan/atau pengadaan barang / jasa oleh Rumah Sakit; dan hasil investasi.

Pasal 7

- (1) Tarif sebagaimana dimaksud pada pasal 6 ayat (2), terdiri dari komponen jasa sarana/akomodasi dan komponen jasa pelayanan/jasa operator/jasa lainnya;
- (2) Jasa sarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipergunakan untuk menunjang operasional dan pemeliharaan rumah sakit sesuai Rencana Bisnis dan Anggaran Rumah Sakit
- (3) Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari jasa dokter, jasa keperawatan, jasa kefarmasian, jasa paramedis non keperawatan dan jasa pelaksana teknis rumah sakit.

Pasal 8

- (1) Pengenaan tarif untuk peserta Asuransi Kesehatan (ASKES) menggunakan tarif kerjasama dengan PT. ASKES,
- (2) Pengenaan tarif peserta Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (JAMKESMAS), dan Jaminan Sosial Kesehatan Sumatera Selatan Semesta (JAMSOSKES) menggunakan tarif sesuai dengan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Departemen;
- (3) Pengenaan tarif untuk pasien Umum, Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan peserta kerjasama dengan Pihak Ketiga menggunakan tarif rumah sakit;

BAB IV

PROPORSI PEMBAGIAN JASA PELAYANAN

Pasal 9

Proposi pembagian jasa pelayanan yang menggunakan tarif kerjasama dengan PT. ASKES dan tarif Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Departemen Kesehatan sebagaimana dimaksud pada pasal 8 ayat (1) dan (2) sebagai berikut:

- (1) Jasa konsultasi dokter umum, dokter gigi, dokter spesialis di Poliklinik rawat jalan dan Gawat Darurat adalah 30% (tiga puluh persen), jasa keperawatan 10%(sepuluh persen);

- (2) Jasa tindakan medik operatif di poliklinik, gawat darurat, kamar bersalin, dan rawat inap operator adalah 27% (dua puluh tujuh persen), jasa pendamping/ penanggungjawab 7% (tujuh persen);
- (3) Jasa tindakan medik operatif di Kamar Operasi (OK) dengan anastesi umum/lumbal adalah jasa operator 27%(dua puluh tujuh persen), jasa anastesi 30% (tiga puluh persen) dari operator, jasa perawat 9% (sembilan persen);
- (4) Jasa tindakan medik operatif di Kamar Operasi (OK) dengan anastesi lokal adalah jasa operator 27% (dua puluh tujuh persen), jasa perawat 7% (tujuh persen);
- (5) Jasa dokter spesialis pendamping operasi besarnya sesuai dengan jasa *visite*, kecuali ada tindakan, maka tindakan tersebut sesuai dengan jasa tindakan yang berlaku;
- (6) Jasa *visite* pelayanan rawat inap, maka jasa dokter spesialis 21%(dua puluh satu persen), jasa perawat 13% (tiga belas persen). Jika yang melakukan *visite* adalah dokter umum maka pembagiannya adalah 80% (delapan puluh persen) untuk dokter umum, dan 20% (dua puluh persen) untuk dokter spesialis penanggungjawab;
- (7) Jasa *visite* pelayanan rawat inap intensif (ICU/ICCU), jasa dokter spesialis 15% (lima belas persen), jasa dokter umum penanggungjawab 9% (sembilan persen), jasa perawat 10% (sepuluh persen). Jika yang melakukan *visite* adalah dokter umum maka pembagiannya adalah 80% (delapan puluh persen) untuk dokter umum, dan 20% (dua puluh persen) untuk dokter spesialis penanggungjawab;
- (8) Jasa pemeriksaan ECG untuk jasa dokter 24%(dua puluh empat persen), jasa tenaga teknisi 10% (sepuluh persen);
- (9) Jasa pemeriksaan USG adalah jasa dokter 27%(dua puluh tujuh persen), jasa tenaga teknisi 7% (tujuh persen);
- (10) Jasa pelayanan rutin dokter radiologi 9% (sembilan persen) dan jasa penata radiologi 21% (dua puluh satu persen), dan jika dokter radiologi tidak melakukan pelayanan, maka jasanya 5% (lima persen) diberikan kepada dokter yang merujuk dan 4% (empat persen) masuk pos remunerasi;
- (11) Jasa pelayanan pada Instalasi Radiologi apabila ada tindakan yang dilakukan oleh dokter radiologi misalnya BNO IVP, Uretogram, Sistogram dan lain-lain, maka jasa dokter 20%(dua puluh persen) dan jasa penata 10% (sepuluh persen);
- (12) Jasa pelayanan di Laboratorium Klinik jasa dokter spesialis Patologi klinik 7,5% (tujuh koma lima persen), jasa analis dan pegawai lainnya 22% (dua puluh dua persen), jasa dokter penanggungjawab laboratorium 0,5% (nol koma lima persen);
- (13) Jasa pelayanan di Laboratorium Patologi Anatomi jasa dokter spesialis Patologi Anatomi adalah 22% (dua puluh dua persen), dan jasa analis dan pegawai lainnya 8% (delapan persen);
- (14) Jasa tindakan fisioterapi speech terafi, occupasi terafi di instalasi Rehabilitasi Medik jasa dokter spesialis rehab medik 7% (tujuh persen), dan jasa penata 27%(dua puluh tujuh persen);

Pasal 10

Proporsi pembagian jasa untuk pos remunerasi yang menggunakan tarif kerjasam dengan PT. ASKES dan tarif Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Departemen Kesehatan sebagaimana dimaksud pada pasal 9, sebesar 10%(sepuluh persen) dari penerimaan;

Pasal 11

Proporsi pembagian jasa untuk pos remunerasi yang menggunakan tarif rumah sakit sebagaimana dimaksud pada pasal 8 ayat (3) sebesar 10% (sepuluh persen) dari jasa layanan;

Pasal 12

Proporsi pembagian jasa dari penerimaan instalasi farmasi sebesar 20% (dua puluh persen) untuk petugas instalasi farmasi, 15% (lima belas persen) untuk Dokter pemberi resep, untuk perawat unit pemberi resep 5% (lima persen), dan pos remunerasi 35% (tiga puluh lima persen);

Pasal 13

Proporsi pembagian jasa dari penerimaan unit pendidikan dan pelatihan, sewa gedung pertemuan dan sewa asrama diberikan kepada jasa pengelola sebesar 20% (dua puluh persen) dan pos remunerasi 35% (tiga puluh lima persen);

BAB V

INSENTIF

Pasal 14

Dana insentif berasal dari penerimaan langsung rumah sakit;

Pasal 15

Insentif sebagaimana dimaksud pasal 14, terdiri dari:

- a. insentif langsung; dan
- b. insentif tidak langsung;

Pasal 16

- (1) Insentif langsung sebagaimana dimaksud pada pasal 15 huruf a, adalah jasa yang diberikan kepada individu atau kelompok yang menghasilkan jasa pelayanan;
- (2) Insentif tidak langsung sebagaimana dimaksud pada pasal 15 huruf b, terdiri atas remunerasi Direktur, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis serta staf non *Revenue Center*;

Pasal 17

Penetapan remunerasi Direktur, mempertimbangkan faktor-faktor yang berdasarkan:

- a. ukuran (*size*) dan jumlah aset yang dikelola rumah sakit, tingkat pelayanan serta produktivitas;
- b. pertimbangan persamaannya dengan industri pelayanan sejenis, yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C;
- c. kemampuan pendapatan rumah sakit bersangkutan; dan
- d. kinerja operasional rumah sakit yang ditetapkan oleh kepala daerah dengan mempertimbangkan antara lain indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat;

Pasal 18

- (1) Remunerasi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis rumah sakit ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi Direktur;
- (2) Remunerasi staf non *Revenue Center* ditetapkan paling banyak sebesar 7% (tujuh persen) dari penerimaan rumah sakit;

Pasal 19

Honorarium dewan pengawas ditetapkan sebagai berikut:

- a. honorarium ketua dewan pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari Insentif Direktur;
- b. honorarium anggota dewan pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari Insentif Direktur; dan
- c. honorarium sekretaris dewan pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari Insentif Direktur;

Pasal 20

- (1) Besaran remunerasi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis, staf non *Revenue Center* dan honorarium dewan pengawas sebagaimana dimaksud pada pasal 18 dan 19 didasarkan atas kemampuan keuangan rumah sakit;
- (2) Besaran remunerasi dan honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati;

Pasal 21

Remunerasi pejabat pengelola dan pegawai rumah sakit dapat dihitung berdasarkan indikator penilaian:

- a. pengalaman/masa kerja (*basic index*);
- b. ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku (*competency index*);
- c. resiko kerja (*risk index*);
- d. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
- e. jabatan yang disandang (*position index*); dan
- f. hasil/capaian kinerja (*performance index*).

BAB VII

TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 22

- (1) Pemberian insentif langsung dapat diberikan apabila status rekam medis pasien telah terisi sesuai ketentuan;
- (2) Jasa pelayanan diberikan kepada petugas yang melakukan pelayanan atau tindakan, jasa dari petugas yang tidak melakukan pelayanan atau tindakan dimasukkan dalam pos remunerasi rumah sakit.
- (3) Pembayaran insentif langsung maupun tidak langsung dibayarkan pada bulan berikutnya paling lambat pada setiap tanggal 17 (tujuh belas) setelah pelayanan dalam bulan berjalan selesai;
- (4) Pegawai yang terbukti menggunakan dan mengedarkan narkoba, mencuri, membocorkan rahasia rumah sakit kepada pihak luar, dan berkelahi insentif langsung maupun insentif tidak langsung tidak dibayarkan;

BAB VIII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 23

- (1) Sistem remunerasi Rumah Sakit dapat dilakukan perubahan.
- (2) Perubahan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan melalui rapat khusus.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Muara Enim
pada tanggal 21 JULI

2009

Pt. BUPATI MUARA ENIM

MUZAKIR SAI SOHAR

Diundangkan di Muara Enim
pada tanggal 21 JULI 2009

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MUARA ENIM.

ABDUL WAHAB MAHARIS

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MUARA ENIM TAHUN 2009 NOMOR 7 SERI D.

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI MUARA ENIM
 NOMOR : 19 TAHUN 2009
 TANGGAL : 21 JULI 2009
 TENTANG : SISTEM REMUNERASI RUMAH SAKIT UMUM
 DAERAH Dr. H. MOHAMAD RABAIN YANG
 MENERAPKAN POLA PENGELOLAAN
 KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
 (PPK-BLUD) SECARA PENUH.

TATA CARA PERHITUNGAN REMUNERASI

A. PERHITUNGAN REMUNERASI DIREKTUR

- (1) Perhitungan remunerasi Direktur menggunakan rumus = $(GD + Nba + Nbi) - Gd$,
 dimana:

GD = Gaji Dasar = Maksimal 5 X Gaji Pokok PNS Tertinggi.

Nba = Nilai bobot aset = 40% ($Fpa \times GD$)

Nbi = Nilai bobot *income* (pendapatan) = 60% ($Fpi \times GD$)

Fpa = Faktor penyesuaian aset sama dengan skala Fpa dari total aset.

Fpi = Faktor penyesuaian *income* sama dengan skala Fpi dari total *income*.

Gd = gaji diterima Direktur

- (2) Gaji pokok PNS Tertinggi adalah gaji pokok PNS tertinggi di Rumah Sakit.
 (3) Tabel skala besaran faktor penyesuaian aset (Fpa) dan faktor penyesuaian *income*
 atau pendapatan (Fpi) adalah:

Total Aset (Miliar)	Fpa	Total pendapatan (Miliar)	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

B. PERHITUNGAN REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI RUMAH SAKIT.

1. Perhitungan remunerasi pejabat pengelola dan pegawai rumah sakit dilakukan dengan cara *Indexing*, yaitu suatu cara untuk menentukan besaran score individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya. *Indexing* yang dimaksud adalah:

(1) Basic index

adalah index dasar untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi PNS yang standarnya diadopsi dari masa kerja pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan setiap 1 (satu) tahun masa kerja sama dengan 1 (satu) nilai index;

(2) Competency index

adalah untuk memberikan penghargaan berdasarkan pendidikan pegawai atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

Tingkat Pendidikan	Nilai
SD	1
SLTP	2
MA/SMA/SMK	3
D I	4
D II	5
D III	6
D IV	7
S1	8
Dr/Drg/Ners/Apt/Psi	9
S2	10
Dr. Spesialis	11
Dr. Sub Spesialis Konsultan	12

- a. Tingkat pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja pegawai tidak diakui dalam sistem ini;
- b. Kursus/pelatihan bersertifikat (minimal 24 jam) sesuai dengan posisi kerja pegawai, diberi penghargaan dengan nilai sebagai berikut:

Hari Pelatihan	Nilai
2 s/d 7 hari	0,2
8 s/d 14 Hari	0,4
15 s/d 30 hari	0,6
31 s/d 120 hari	0,8
121 s/d 180 hari	1

- c. Masa laku sertifikat disesuaikan dengan kompetensi sertifikat tersebut, dan apabila tidak ada masa berlaku sertifikat, maka ketentuannya adalah:

Usia Sertifikat	Dikurang
3 s/d 5 tahun	25%
5 s/d 7 tahun	50%
7 s/d 10 tahun	75%
Diatas 10 tahun	0

(3) Risk Index

adalah nilai untuk resiko yang diterima pegawai akibat pekerjaannya dengan ketentuan sebagai berikut:

Grade	Keterangan	Nilai
I	Kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat fisik apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja (SOP).	1
II	Kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kejiwaan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja (SOP).	2
III	Kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kimiawi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja (SOP).	4
IV	Kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat radiasi dan infeksius walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja (SOP).	6

(4) Emergency index

adalah penilaian terhadap beban emergency yang harus disegerakan, dengan ketentuan sebagai berikut:

Grade	Keterangan	Nilai
I	Kelompok pegawai bagian administrasi.	1
II	Kelompok pegawai administrasi yang melaksanakan shif malam; Gizi, Laundry, radiology non shif, Farmasi, Rawat Jalan, CSSD, Laboratorium non shift;	2
III	Kelompok pegawai Rawat Inap, Radiologi shift, Laboratorium Shift, dan Ambulance.	4
IV	Kelompok pegawai Bedah Central, ICU,ICCU,NICU, IGD.	6

(5) Position index

adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan, dengan ketentuan sebagai berikut:

Grade	Keterangan	Nilai
I	Kelompok yang tidak memiliki jabatan.	1
II	Kelompok kepala ruangan/unit, koordinator /penanggung jawab unit, ketua panitia pengadaan.	2
III	Kelompok kepala instalasi, kepala SMF, ketua sub komite, ketua sub komite keperawatan, penanggung jawab teknis kegiatan, Bendaharawan.	4
IV	Kelompok kepala seksi, sub bagian, ketua komite medis, ketua komite keperawatan, ketua SPI.	6

(6) Performance index

adalah mengukur hasil pencapaian kerja dari pegawai. Penilaian index kinerja didasarkan atas penilaian pejabat di rumah sakit terhadap pencapaian target atau standar yang telah ditentukan dalam rencana kinerja individu.

2. Nilai atau bobot masing-masing index adalah:

index	bobot
Basic Index	1
Competency index	3
Risk index	3
Emergency endex	3
Position index	3
Performance index	4

3. Perhitungan besaran score individu sebagai berikut:

- Score adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari index terhadap bobot;
- Total score individu adalah penjumlahan dari score basic, competency, Risk, Emergency, Position dan Performance index;
- Total score individu seluruh pegawai dijumlahkan menjadi Total Score rumah sakit;
- Perhitungan besaran remunerasi individu merupakan perhitungan dari total score individu dibagi dengan total score seluruh pegawai dikalikan dengan jumlah dana pos remunerasi setiap bulannya;

Pt. BUPATI MUARA ENIM

MUZAKIR SAI SOHAR