



BUPATI MAMUJU TENGAH
PROVINSI SULAWESI BARAT

PERATURAN BUPATI MAMUJU TENGAH
NOMOR 36 TAHUN 2024

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAMUJU TENGAH,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Umum Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 04 Tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Mamuju Tengah di Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4185);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

- 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Mamuju Tengah.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah.
3. Bupati adalah Bupati Mamuju Tengah.
4. Pegawai BLUD RSUD adalah Pegawai ASN dan Pegawai Non ASN pada BLUD RSUD.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan Pegawai ASN adalah PNS dan P3K.
6. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah.
7. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh RSUD dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
8. Dewan Pengawas adalah Dewan Pengawas RSUD yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Pejabat Pengelola dalam menjalankan kegiatan pengelolaan RSUD.
9. Pejabat Pengelola adalah pimpinan yang bertanggungjawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan.
10. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pengawas setiap bulan.
11. Insentif adalah imbalan kerja yang berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji/honorarium, yang diterima oleh Pejabat Pengelola, Pegawai, Dewan Pengawas dan Sekertaris Dewan Pengawas.
12. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar Gaji, yang diterima oleh pimpinan Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat.

13. Bonus atas prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang 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.
14. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
15. Pensiun adalah penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan selanjutnya agar tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan lain.
16. Jasa pelayanan adalah imbalan yang diterima pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medis atau pelayanan lainnya.
17. Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan, baik dokter, perawat, bidan, maupun penunjang kesehatan.
18. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai dan Dewan Pengawas berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme.
19. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan BLUD yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.

Pasal 2

- (1) Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD diberikan Remunerasi sesuai dengan beban tanggung jawab dan profesionalismenya.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. pemimpin;
 - b. pejabat keuangan; dan
 - c. pejabat teknis.
- (3) Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari:
 - a. pegawai negeri sipil; dan/atau
 - b. pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, sesuai dengan perjanjian kerja, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.
- (4) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
 - a. gaji;
 - b. tunjangan tetap;
 - c. insentif;
 - d. bonus atas prestasi;
 - e. pesangon; dan/atau
 - f. pensiunan.

- (5) Pejabat Pengelola diberikan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif dan bonus atas prestasi; dan
 - c. Pesangon bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (6) Pegawai BLUD diberikan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa insentif dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.

Pasal 3

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan usulan pemimpin.
- (2) Pengaturan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD RSUD;
 - b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
 - c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
 - d. kewajaran; dan
 - e. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (3) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pengaturan remunerasi dapat memperhatikan indeks harga Daerah/wilayah.
- (4) Untuk mengatur remunerasi, Bupati membentuk tim yang keanggotaannya berasal dari unsur:
 - a. dinas kesehatan Daerah;
 - b. SKPD yang membidangi pengelolaan keuangan Daerah;
 - c. perguruan tinggi; dan
 - d. lembaga profesi.
- (5) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 4

- (1) Selain pegawai BLUD RSUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3), pada BLUD RSUD juga terdapat pegawai non ASN.
- (2) Pegawai non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yakni pegawai yang diangkat berdasarkan kontrak kerja dengan pihak ketiga.

(3) Pegawai non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menerima remunerasi.

Pasal 5

Pengaturan remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) dihitung berdasarkan indikator penilaian meliputi:

- a. pengalaman dan masa kerja;
- b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
- c. resiko kerja;
- d. tingkat kegawatdaruratan;
- e. jabatan yang disandang; dan
- f. hasil/capaian kinerja.

Pasal 6

Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, penetapan pelaksanaan remunerasi BLUD RSUD dilakukan dengan mempertimbangkan faktor:

- a. ukuran dan jumlah asset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
- b. pelayanan sejenis;
- c. kemampuan pendapatan; dan
- d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

Pasal 7

Remunerasi bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi pemimpin.

Pasal 8

- (1) Remunerasi dalam bentuk honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (2) Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut:
 - a. honorarium ketua Dewan Pengawas sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin;
 - b. honorarium anggota Dewan Pengawas maksimal sebesar 36% (tiga puluh lima persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin; dan
 - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin.

Pasal 9

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (4) huruf a diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- (2) Pemberian gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus Pegawai ASN dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) adalah Gaji yang diterima setiap bulan oleh setiap Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dengan status sebagai Pegawai ASN yang dibayarkan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah.
- (4) Pemberian Gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus bukan Pegawai ASN dilaksanakan sesuai kemampuan Keuangan BLUD RSUD dengan memperhatikan standar biaya Pemerintah Daerah yang berlaku.

Pasal 10

- (1) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (4) huruf b adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
- (2) Pemberian tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 11

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (4) huruf c diberikan kepada Pejabat pengelola dan Pegawai BLUD sebagai tambahan pendapatan di luar gaji yang berasal dari jasa pelayanan.
- (2) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatas adalah yang bersumber dari :
 - a. dana Kapitasi BPJS Kesehatan ;
 - b. dana Non kapitasi BPJS Kesehatan;
 - c. dana jaminan persalinan;
 - d. jasa layanan berupa imbalan yang diperoleh dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat diluar yang dijamin Asuransi;
 - e. pendapatan lain-lain yang sah yang diterima oleh BLUD RSUD dari kerja sama dengan Pihak Lain.
- (4) Pemanfaatan hasil penerimaan BLUD RSUD yang bersumber dari Jasa Pelayanan di Alokasikan sebagai berikut:
 - a. dana Insentif Pejabat Pengelola BLUD/Pegawai BLUD sebesar 95% (sembilan puluh lima persen); dan
 - b. dana Cadangan BLUD RSUD
 - c. sebesar 5% (untuk kegiatan puskesmas yang tidak terduga ditetapkan berdasarkan hasil musyawarah pejabat dan pegawai BLUD).

- (5) Ketentuan mengenai besaran alokasi Anggaran Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 12

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 diberikan kepada masing-masing Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berdasarkan Skor Individu dan alokasi Insentif.
- (2) Besaran Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan rumusan sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 13

- (1) Skor Individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) merupakan jumlah nilai masing-masing Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD disusun berdasarkan indikator:
 - a. masa kerja;
 - b. pendidikan;
 - c. kelas jabatan ;
 - d. risiko;
 - e. tingkat kegawatdaruratan;
 - f. tugas tambahan; dan
 - g. tingkat kehadiran dan kepatuhan jam kerja.
- (2) Skor Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan rumusan sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Nilai masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dihitung secara linier dengan penambahan setiap tahun dengan berpedoman pada:
 - a. surat keputusan terakhir untuk pegawai ASN; dan
 - b. perjanjian kerja awal bagi yang tidak berstatus sebagai pegawai ASN.
- (4) Nilai pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan berdasarkan pendidikan/ijazah terakhir, Surat Tanda Registrasi (STR) dan surat izin praktek/surat izin kerja yang berlaku bagi tenaga kesehatan.
- (5) Nilai Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ditetapkan untuk pejabat/pegawai BLUD dalam kedudukannya sebagai:
 - a. Pemimpin BLUD;
 - b. Pejabat Keuangan;
 - c. bendahara penerimaan/pengeluaran;
 - d. Pejabat Teknis; dan/atau
 - e. Dan jabatan lain yang ditetapkan pimpinan BLUD.
- (6) Nilai risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d ditetapkan berdasarkan tingkat risiko sesuai jenis pelayanan, meliputi:

- a. risiko ringan untuk Pejabat/pegawai yang melaksanakan pelayanan non Klinis dan administrasi umum;
 - b. risiko sedang untuk pejabat/pegawai yang melaksanakan pelayanan Klinis rawat jalan dan Bendaharawan BLUD RSUD; dan
 - c. risiko berat untuk pejabat/pegawai yang melaksanakan pelayanan Medis Rawat Inap, persalinan 24 jam dan unit Gawat Darurat.
- (7) Nilai kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e ditetapkan berdasarkan tingkat kegawatdaruratan sesuai jenis pelayanan meliputi:
- a. kegawatdaruratan ringan, untuk pejabat/pegawai yang melaksanakan pelayanan non klinis dan administrasi;
 - b. kegawatdaruratan sedang, untuk pejabat/pegawai yang melaksanakan pelayanan klinis;
 - c. kegawatdaruratan berat, untuk pejabat/pegawai yang melaksanakan pelayanan di ruang gawat darurat, persalinan 24 (dua puluh empat) jam dan tindakan medis
- (8) Nilai Tugas Tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan nilai yang diberikan kepada pejabat pengelola/pegawai BLUD yang melaksanakan tugas tambahan tertentu disamping pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang bersangkutan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Penanggung jawab Mutu /UKM /UKP/ Klaster/ Jaringan/ Jejaring/sarana Prasarana;
 - b. Pelaksana Program dan/atau petugas dengan tugas tambahan, meliputi: pemegang program esensial (KIA/KB, Promkes, Gizi, Kesling, P3M, dan Perkesmas), Penanggung jawab Program Pengembangan, PPI, audit internal dll yang ditetapkan dengan surat keputusan Pemimpin BLUD;
- (9) Kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g dinilai sebagai berikut:
- a. hadir setiap hari kerja diberi nilai 1 (satu) nilai per hari;
 - b. terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi 1 (satu) nilai;
 - c. penugasan oleh pejabat yang berwenang dan sesuai dengan tugas pokok fungsinya, diberikan point 1 (satu) nilai per hari;
 - d. ketidakhadiran karena sakit paling banyak 3 (tiga) hari kerja dengan dibuktikan Surat Keterangan dokter, tidak ada pengurangan nilai.
- (10) Ketentuan mengenai besaran nilai pendidikan, nilai kelas jabatan, nilai risiko, nilai kegawatdaruratan, nilai tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sampai dengan ayat (9) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 14

- (1) Bonus Atas Prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (4) huruf d dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- (2) Bonus Atas Prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Puskesmas memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. telah menerapkan remunerasi sesuai dengan ketentuan remunerasi yang ditetapkan oleh Bupati;
 - b. hasil capaian kontrak kinerja Pemimpin BLUD tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi paling rendah 100% (seratus persen) sesuai dengan hasil perhitungan yang ditetapkan Bupati;
 - c. hasil penilaian tata kelola pada BLUD RSUD tahun dasar pemberian bonus atas prestasi paling rendah dikategorikan "Baik" sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Bupati;
 - d. opini audit terhadap laporan keuangan BLUD Puskesmas tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi Wajar Tanpa Pengecualian, berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh pemeriksa ekstern;
 - e. Realisasi target penerimaan BLUD RSUD yang bersumber dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat pada tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi:
 1. tercapai; dan
 2. mengalami peningkatan selama dua tahun berturut-turut; berdasarkan laporan realisasi anggaran yang disahkan oleh Bendahara Umum Daerah.
 - f. Persentase realisasi belanja yang bersumber dari penerimaan BLUD yang bersumber dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat terhadap realisasi belanja keseluruhan BLUD paling rendah 80% (delapan puluh persen) pada tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi, kecuali dalam hal terdapat penugasan khusus yang mengakibatkan perubahan proporsi belanja; dan
 - g. terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajiban.
- (3) Surplus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g merupakan selisih lebih antara:
 - a. pendapatan BLUD RSUD yang bersumber dari penerimaan BLUD yang bersumber dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat; dan
 - b. belanja penerimaan BLUD RSUD yang bersumber dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat.
- (4) Tidak termasuk dalam perhitungan pendapatan BLUD RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu:
 - a. hibah; dan

- b. pendapatan yang bersumber dari optimalisasi kas untuk BLUD bidang layanan pengelola dana.
- (5) Teknis pemberian bonus atas prestasi diatur lebih lanjut dengan Peraturan Kepala Dinas Kesehatan.

Pasal 15

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (4) huruf e diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai BLUD yang berstatus sebagai pegawai kontrak puskesmas.
- (2) Pemberian Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan kemampuan keuangan puskesmas.

Pasal 16

- (1) Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (4) huruf f diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus sebagai Pegawai ASN.
- (2) Pemberian pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Kepala Dinas melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan remunerasi di BLUD RSUD.
- (2) Hasil pelaksanaan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN 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 Mamuju Tengah.

Ditetapkan di Tobadak
pada tanggal, 30 Desember 2024
BUPATI MAMUJU TENGAH,

ttd

H. ARAS TAMMAUNI

Diundangkan di Tobadak
pada tanggal ,30 Desember 2024
Pj.SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAMUJU TENGAH,

ttd

LITHA FEBRIANI

BERITA DAERAH KABUPATEN MAMUJU TENGAH TAHUN 2024 NOMOR 36

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KEPALA BAGIAN HUKUM,

LUKMAN,S.Sos

NIP. 19690604 200112 1 007

PETUNJUK TEKNIS PENGHITUNGAN REMUNERASI

Remunerasi BLUD RSUD Mamuju Tengah adalah pemberian reward kinerja pegawai yang pembiayaannya berasal dari anggaran BLUD bagi PNS dan non PNS. Pemberian remunerasi berupa jasa pelayanan diberikan atas dasar sebagai Penghargaan yang berupa imbalan atau jasa dalam bentuk uang diberikan kepada pegawai setiap bulan yang telah bekerja secara aktif berdasarkan kinerja dan poin/indek yang ditetapkan. Penyusunan remunerasi bagi pegawai BLUD RSUD menggunakan pola parsial remunerasi dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Parameter dan Analisis Jabatan

Untuk menyusun skala/struktur jabatan baik struktural maupun fungsional perlu melakukan suatu analisis/evaluasi jabatan dengan metode yang ditetapkan RSUD, yang mana bertujuan untuk mendapatkan informasi jabatan sehingga membuat status setiap jabatan menjadi jelas akan fungsi, peran, hasil, dan tanggung jawabnya, sehingga diperoleh suatu kesetaraan penghargaan atas pekerjaan berdasarkan isi informasi pekerjaan/jabatan yang diperlukan untuk menentukan nilai pekerjaan (*job value*) dan/atau peringkat pekerjaan (*job grade*).

Analisa jabatan merupakan suatu proses pengindentifikasian indikator karakteristik Jabatan dan diolah menjadi informasi jabatan dan disusun secara sistematis yang diperoleh dari analisa jabatan, hal ini bertujuan untuk membuat status setiap jabatan menjadi jelas akan fungsi, peran, hasil, dan tanggung jawabnya. Analisa jabatan dilakukan dengan menggunakan alat penimbang jabatan dengan faktor penimbang. Adapun faktor penimbang terbagi dalam 3 (tiga) komponen terdiri dari 10 faktor

sesuai dengan ketentuan remunerasi dan dilakukan oleh tenaga profesional di bidang remunerasi dan manajemen RSUD.

Peringkat pekerjaan (*job grade*) remunerasi BLUD RSUD Parigi terdiri dari 17 (tujuh belas) rentang jabatan dimana masing-masing peringkat mempunyai nilai terendah dan tertinggi. Perbedaan tiap peringkat dikendalikan dengan penambahan nilai JND (*just noticeable difference*) mulai dari 15% s/d 20%.

Job Value	Non Medik						Medik
6998 - 8553	17	Direktur					17
5597 - 6997	16	Wadir					16
4477 - 2296	15		SL 3				MS 4
3581 - 4476	14		SL 2				MS 3
2864 - 3580	13		SL 1				MS 2
2290 - 2863	12						MS 1
1831 - 2289	11			OL 2			MD 2
1464 - 1830	10			OL 1		PM 5	PK 5
1171 - 1463	9					PM 4	PK 4
936 - 1170	8					PM 3	PK 3
748 - 935	7					PM 2	PK 2
620 - 747	6			OS 5		PM 1	PK 1
514 - 619	5			OS 4		Pra PM	Pra PK
425 - 513	4			OS 3			
357 - 424	3			OS 2			
302 - 356	2			OS 1	GR 3		
256 - 301	1				GR 2		
					GR 1		

Rentang nilai pekerjaan (*job value*) dapat digunakan dalam melakukan gradasi dalam grade jika terdapat beberapa jenis staf dengan jabatan berbeda dan membutuhkan pembeda sesuai dengan kebutuhan RSUD. Tingkat pendidikan, lama masa kerja, tingkat kompetensi, pemberian

delegasi maupun mandat dapat digunakan dalam pertimbangan gradasi nilai pekerjaan (*job value*) dalam grade yang sama yang disetujui oleh Direktur.

2. Pengukuran Indikator Kinerja

Menetapkan Penilaian Kinerja Pegawai (Perilaku dan Prestasi Kerja) Penilaian prestasi kerja pada organisasi jasa khususnya RSUD merupakan hal yang sulit mengingat variasi dan cakupan yang sangat luas dari setiap unit kerja, namun demikian hal tersebut diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Dasar penilaian prestasi kerja sejauh mungkin menghindari faktor obyektif. Untuk mengurangi subyektif ini digunakanlah penilaian dengan ketentuan nilai atau indeks kinerja, adapun indeks kinerja terdiri dari :

- a. Indeks Kinerja Unit (IKU) : ditetapkan berdasarkan pencapaian total target unit kerja sesuai struktur organisasi RSUD, yaitu unit kerja tempat pekerjaan pegawai pemegang pekerjaan tersebut dalam struktur organisasi. Tujuan ditetapkannya IKU dalam formula insentif adalah agar setiap individu memberikan perhatian tinggi pada pencapaian kinerja unit kerjanya. Adapun peringkatnya ditetapkan dengan pola yang sama dengan peringkat prestasi kerja/kinerja individu, namun dengan nilai indeks berbeda.
- b. Indeks Prestasi Kerja / Kinerja Individu (IKI) : ditetapkan melalui suatu penilaian yaitu dengan membandingkan antara pencapaian total target dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada faktor yang ditentukan dan ditargetkan. Penetapan total target pada setiap pegawai wajib di deskripsikan spesifik, terukur, realistis, dapat dicapai, menentang dan jelas waktu pencapaiannya.
- c. Indikator Kinerja Individu (IKI) memiliki rentang batas setiap profesi di RSUD dengan mempertimbangkan tingkat kompetensi dan kondisi ketersediaan SDM. Batasan Nilai IKI maksimum bagi staf

manajemen/ non medis 120%, Tenaga Medis dasar dan Profesional pemberi asuhan (PPA) 200%. Bagi staf RSUD yang memiliki kinerja sangat baik melampaui batas maksimum kinerja dapat dipertimbangkan memperoleh remunerasi P3 sebagaimana dalam regulasi Peraturan tentang remunerasi BLUD RSUD.

3. Indeks Rupiah adalah nominal rupiah yang menjadi nominal rupiah pengali atas job value dan capaian kinerja yang diperoleh dari alokasi remunerasi dibagi dengan total nilai pekerjaan (*job value*) seluruh pegawai.
4. Perhitungan remunerasi setiap staf diperoleh melalui rumus :

$$\text{Job Value} \times (\text{IKI} \times \text{IKU}) \times \text{Indeks Rupiah}$$

5. Skema pemberian remunerasi

Pemberian remunerasi dilakukan berdasarkan asas kelayakan, keadilan, ketertarikan, realistis serta terkontrol. Adapun Skema Pemberian Remunerasi Pegawai BLUD RSUD adalah :

- a. pengukuran kinerja setiap staf berupa IKI dilakukan oleh pimpinan unit langsung dengan diverifikasi dan diketahui pejabat setingkat di atasnya;
- b. bagi medik spesialis dalam penetapan kinerja akan dibayarkan melalui parsial remunerasi berdasarkan kinerja klinis yang nilainya paling sedikit 16% maksimal 22%.**
- c. hasil pengukuran kinerja unit diukur berdasarkan capaian indikator IKU yang ditetapkan oleh RSUD sesuai kebutuhan pelaporan, pengembangan, peningkatan mutu RSUD dan keselamatan pasien;
- d. hasil pengukuran IKI dan IKU dilaporkan kepada pimpinan yang membawahi sumber daya manusia untuk melakukan rekapitulasi kinerja;
- e. hasil kinerja menjadi dasar keuangan dalam menetapkan besaran remunerasi berdasarkan alokasi dan ketentuan keuangan yang berlaku; dan
- f. penetapan pembayaran dilakukan sebagaimana ketentuan

penyelenggaraan keuangan yang berlaku di BLUD RSUD

6. Remunerasi bagi pegawai dengan status tenaga medis spesialis dan peserta pendidikan dokter spesialis BLUD RSUD menggunakan mekanisme perhitungan berbasis kinerja klinis dengan mempertimbangkan tarif rumah sakit dan tarif paket in-cbgs.

Direktur RS