



BUPATI KLATEN
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI KLATEN
NOMOR 3 TAHUN 2025
TENTANG
REMUNERASI INSENTIF JASA PELAYANAN PADA BADAN LAYANAN
UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BAGAS WARAS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KLATEN,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di Rumah sakit Umum Daerah Bagas Waras, maka perlu memberikan remunerasi insentif jasa pelayanan kepada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah;

3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) 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);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3637);
8. 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 Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Pada Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1400) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Pada Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 33);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
12. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor

202/PMK.05/2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum;

13. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 625/Menkes/SK/V/2010 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit;

14. Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten (Berita Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2024 Nomor 13);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI INSENTIF JASA PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BAGAS WARAS.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati Klaten ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Klaten.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Klaten.
4. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit 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.

5. Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras yang selanjutnya disingkat RSUD Bagas Waras adalah RSUD milik Pemerintah Kabupaten Klaten.
6. Pejabat pengelola BLUD adalah pimpinan BLUD yang bertanggungjawab terhadap kinerja operasional BLUD terdiri atas Pimpinan, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD bersangkutan.
7. Direktur adalah Direktur RSUD Bagas Waras.
8. Pegawai adalah Pegawai RSUD Bagas Waras yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara.
9. Tenaga Medis Paruh Waktu adalah tenaga medis yang melakukan tindakan sesuai kebutuhan RSUD Bagas Waras berdasarkan perjanjian kerjasama.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai Non ASN adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna menjalankan tugas dan fungsi di RSUD Bagas Waras.
12. Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai di RSUD Bagas Waras atas jasa pelayanan kepada pasien dan/atau pelayanan lainnya.
13. Bonus atas prestasi adalah 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. Pendapatan jasa layanan adalah pendapatan jasa layanan RSUD Bagas Waras sebagai imbalan atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai

ditetapkan tugas berdasarkan pokok dan fungsinya yang besarnya tarif, kapitasi dan pendapatan jasa layanan lainnya.

15. Nilai Jabatan adalah gambaran profil suatu pekerjaan atas seluruh faktor-faktor penilaian atau penimbang yang dinyatakan dalam total nilai.
16. Atasan Langsung adalah pejabat yang karena kedudukannya atau jabatannya secara langsung membawahi seorang Pegawai atau beberapa Pegawai.
17. Indeks Kinerja Individu selanjutnya disingkat dengan IKI adalah faktor kinerja individu untuk menghitung besaran Remunerasi yang dinilai dengan membandingkan antara total pencapaian target dengan SKP yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja dengan Atasan Langsung.
18. Indeks Kinerja Unit selanjutnya disingkat dengan IKU adalah faktor kinerja tim/unit untuk menghitung besaran Remunerasi berdasarkan aspek kinerja pelayanan, aspek kinerja anggaran, dan aspek kinerja mutu di RSUD Bagas Waras.
19. Poin Indeks Rupiah selanjutnya disingkat dengan PIR adalah nilai yang didapat dari perhitungan alokasi anggaran Remunerasi dibagi dengan total nilai jabatan.
20. *Pay for position* selanjutnya disingkat dengan P1 adalah komponen yang terkait dengan nilai jabatan sesuai dengan grading atau hasil nilai analisa jabatan masing-masing pegawai.
21. *Pay for performance selanjutnya* disingkat P2 adalah komponen yang terkait langsung dengan pencapaian total target kinerja RSUD Bagas Waras.
22. *Pay for people selanjutnya disingkat* P3 adalah komponen yang terkait dengan kondisi-kondisi perorangan/individu yang dianggap oleh RSUD Bagas Waras perlu untuk diberikan penghargaan melalui remunerasi dan disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan RSUD Bagas Waras.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Bupati adalah sebagai pedoman dalam pemberian Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD Bagas Waras.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di RSUD Bagas Waras.

BAB III PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

Pasal 3

- (1) Prinsip pemberian Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD Bagas Waras adalah:
 - a. Proporsional, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan RSUD Bagas Waras;
 - b. Kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
 - c. Kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan, serta status dan tingkat jabatan;
 - d. Kewajaran, yaitu sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dalam berkinerja; dan
 - e. Kinerja yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengaturan Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan dapat memperhatikan indeks harga daerah.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. Sumber Dana, Besaran dan Alokasi Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan;
- b. Penilaian Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan;
- c. Mekanisme Pembayaran Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan; dan
- d. Monitoring dan evaluasi.

BAB IV

SUMBER DANA, BESARAN DAN ALOKASI REMUNERASI INSENTIF JASA PELAYANAN DAN BONUS ATAS PRESTASI

Bagian Kesatu

Sumber Dana, Besaran Dan Alokasi Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan

Pasal 5

- (1) Insentif Jasa Pelayanan bersumber dari pendapatan jasa layanan BLUD RSUD Bagas Waras.
- (2) Pendapatan jasa layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Pendapatan klaim Jaminan Kesehatan Nasional, klaim Jaminan BPJS Ketenagakerjaan, dan pendapatan lainnya yang sah atas layanan kesehatan yang telah diberikan; dan
 - b. Penerimaan atas pelayanan sesuai tarif layanan yang berlaku.

Pasal 6

Alokasi anggaran Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan sebesar 30% (tiga puluh persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen) dari total pendapatan dan retribusi pelayanan kesehatan RSUD Bagas Waras.

Pasal 7

Pegawai penerima Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan terdiri dari :

- a. ASN;
- b. Pegawai Non ASN; dan

c. Tenaga Medis Paruh Waktu.

Bagian Kedua

Bonus Atas Prestasi

Pasal 8

- (1) Bonus atas prestasi dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD RSUD Bagas Waras berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, dan kinerja operasional BLUD RSUD Bagas Waras sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kemampuan keuangan Rumah Sakit.
- (2) Pemberian bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (kali) dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Besaran bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur BLUD RSUD Bagas Waras.

BAB V

PENILAIAN REMUNERASI INSENTIF JASA PELAYANAN

Pasal 9

- (1) Dalam melaksanakan Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan BLUD RSUD Bagas Waras wajib menyelenggarakan Penilaian Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan.
- (2) Penilaian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan
 - a. Nilai jabatan;
 - b. IKI;
 - c. IKU;
 - d. PIR.
- (3) Nilai Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a disesuaikan dengan peringkat jabatan berupa *corporate grade* dan *professional grade* masing-masing Pegawai.

- (4) *Corporate grade* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa susunan peringkat pengelompokan kompleksitas pekerjaan untuk seluruh pekerjaan dalam organisasi.
- (5) *Professional grade* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa susunan peringkat kompleksitas pekerjaan di suatu kelompok pekerjaan atau profesi yang memiliki ciri-ciri yang sama.
- (6) Penentuan peringkat jabatan didasarkan pada penilaian faktor penimbang nilai jabatan.
- (7) Ketentuan Nilai Jabatan tercantum dalam Lampiran I Peraturan Bupati ini.
- (8) Faktor penimbang nilai jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam Lampiran II Peraturan Bupati ini.

Pasal 10

- (1) Nilai IKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b terdiri dari 4 (empat) indikator kinerja yang terdiri atas:
 - a. kualitas;
 - b. perilaku;
 - c. kuantitas; dan
 - d. kegiatan tambahan.
- (2) Kualitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dinilai berdasarkan target kesempurnaan mutu pekerjaan dengan indikator orientasi pelayanan, penguasaan terhadap pekerjaan, dan inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan.
- (3) Perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dinilai berdasarkan tanggung jawab, komitmen, disiplin, dan kerja sama.
- (4) Kuantitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dinilai berdasarkan pekerjaan pokok dari masing-masing kelompok jabatan yang menjadi target capaian dari SKP dengan indikator akurasi, target waktu, dan target pekerjaan.

- (5) Kegiatan tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa :
- a. suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian tertentu dan tidak dimiliki tenaga lainnya pada satu profesi, dapat diberikan nilai tambahan dengan kebijakan Direktur;
 - b. suatu pekerjaan tambahan di luar pekerjaan pokok, bersifat menyita waktu, dan rutin serta ditetapkan dengan Keputusan Direktur; dan/atau
 - c. suatu kegiatan yang diikuti Pegawai dalam lomba/kegiatan, baik ilmiah maupun olah raga yang diadakan internal atau institusi luar RSUD Bagas Waras dan yang bersangkutan menjadi pemenang dalam lomba/kegiatan tersebut.
- (6) Ketentuan lebih lanjut tentang penilaian kegiatan tambahan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 11

- (1) Bobot nilai kualitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a sebesar:
- a. 10% (sepuluh persen) bagi bidang medis; dan
 - b. 30% (tiga puluh persen) bagi bidang keperawatan, penunjang medis, dan administrasi.
- (2) Bobot nilai perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b sebesar:
- a. 10% (sepuluh persen) bagi bidang medis; dan
 - b. 40% (empat puluh persen) bagi bidang keperawatan, penunjang medis, dan administrasi.
- (3) Bobot nilai kuantitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf c sebesar:
- a. 80% (delapan puluh persen) bagi bidang medis; dan;
 - b. 30% (tiga puluh persen) bagi bidang keperawatan, penunjang medis, dan administrasi;

Pasal 12

- (1) Penilaian IKI bagi Pegawai diukur setiap bulan dengan mempertimbangkan hasil penilaian IKI oleh Atasan Langsung.
- (2) Pegawai wajib mencatat aktivitas kegiatan selama 1 (satu) bulan berjalan sebagai dasar penilaian IKI oleh Atasan Langsung.
- (3) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan menggunakan formulir IKI.
- (4) Formulir IKI sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III Peraturan Bupati ini.
- (5) Standar penilaian IKI tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Bupati ini.
- (6) Ketentuan lebih lanjut tentang penilaian IKI untuk tindakan dokter umum/spesialis, keperawatan, penunjang medis, dan administrasi ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 13

- (1) Dalam hal Atasan Langsung lalai dalam melaksanakan penilaian, maka kepada Pegawai yang terlambat mendapatkan penilaian diberikan nilai IKI sesuai kinerjanya pada periode penilaian tersebut, tetapi pembayarannya tertunda sampai nilai IKI diserahkan.
- (2) Apabila Atasan Langsung lalai dalam melaksanakan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka kepada Atasan Langsung yang lalai diberikan nilai IKI = 0,5 (nol koma lima) pada periode penilaian tersebut.
- (3) Penilaian IKI dilakukan paling lambat tanggal 8 (delapan) pada bulan berikutnya.
- (4) Dalam hal waktu penilaian IKI sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan hari libur, maka batas waktu penilaian IKI dilaksanakan 1 (satu) hari setelah hari libur.

Pasal 14

- (1) Penilaian IKU dilaksanakan oleh Direktur berdasarkan pada aspek kinerja pelayanan, aspek kinerja anggaran, dan aspek mutu pelayanan di unit.
- (2) Nilai IKU berkisar antara 0,5 (nol koma lima) sampai dengan 1,2 (satu koma dua).
- (3) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menggunakan Formulir IKU, sebagaimana tercantum dalam Lampiran V Peraturan Bupati ini.
- (4) Standar penilaian IKU tercantum dalam Lampiran VI Peraturan Bupati ini.
- (5) Ketentuan lebih lanjut tentang penilaian IKU untuk aspek kinerja pelayanan, aspek kinerja anggaran, dan aspek mutu pelayanan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 15

- (1) Nilai PIR didapatkan dari perhitungan alokasi Remunerasi dibagi dengan total nilai jabatan.
- (2) Total nilai jabatan didapatkan dari penjumlahan nilai jabatan semua Pegawai di RSUD Bagas Waras.

Pasal 16

- (1) Besaran Remunerasi dihitung dengan rumus penjumlahan P1, P2, dan P3.
- (2) Rumus perhitungan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran VII Peraturan Bupati ini.

BAB VI

MEKANISME PEMBAYARAN REMUNERASI INSENTIF JASA PELAYANAN

Pasal 17

- (1) Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan dibayarkan melalui bank/transfer ke rekening atas nama yang bersangkutan.

- (2) Pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah pemotongan pajak penghasilan (PPh) dan potongan lain sesuai ketentuan yang berlaku.
- (3) Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan yang berupa gaji, tunjangan tetap dan insentif dibayarkan setiap 1 (satu) bulan sekali paling lambat pada tanggal 20 (dua puluh) pada bulan berikutnya setelah penilaian kinerja dilakukan.

Pasal 18

- (1) Pegawai yang diangkat, dipindahkan, atau diberhentikan dalam jabatan tertentu baik di dalam dan di luar Unit Kerja sebelum tanggal batas waktu penilaian Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan, diberikan Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan pada bulan berikutnya sesuai dengan jabatan sebelumnya.
- (2) Pegawai yang diangkat, dipindahkan, atau diberhentikan dalam jabatan tertentu baik di dalam dan di luar Unit Kerja setelah tanggal batas waktu penilaian Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan, diberikan Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan pada bulan berikutnya sesuai dengan jabatan baru.
- (3) Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan tidak diberikan kepada :
 - a. Tenaga harian lepas dan *outsourcing*;
 - b. Pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil yang cuti di luar tanggungan negara;
 - c. Pegawai yang cuti melahirkan;
 - d. Pegawai yang cuti besar;
 - e. Pegawai yang cuti tahunan, alasan penting/cuti sakit lebih dari 14 (empat belas) hari;
 - f. Pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin/sanksi etik;
 - g. Pegawai yang sedang menjalani tugas belajar;

- h. Pegawai yang berstatus sebagai tersangka, terdakwa dan/atau ditahan oleh pihak yang wajib; dan/atau
- i. Pegawai yang sedang menjalani hukuman pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

BAB VII

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 19

- (1) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan dilaksanakan secara rutin paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun oleh Tim Pembina BLUD.
- (2) Tim Pembina BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Bupati melalui Dewan Pengawas RSUD Bagas Waras.

BAB VIII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 20

- (1) Direktur membentuk tim Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan untuk membantu pelaksanaan Remunerasi Insentif Jasa Pelayanan secara adil, jujur, proporsional, dan objektif.
- (2) Pemberian insentif dengan pola pemberian jasa pelayanan *fee for service* khusus untuk tenaga medis dapat diberikan dengan pertimbangan tertentu yang ditetapkan oleh direktur.

BAB IX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 21

Sebagai langkah awal pelaksanaan Remunerasi, Direktur membuat ketentuan-ketentuan khusus terkait

perhitungan, penerapan, dan evaluasi IKI, IKU, PIR, pemberian honorarium kegiatan, tunjangan, dan insentif dalam jangka waktu 6 (enam) bulan sebagai masa transisi untuk mempercepat pelaksanaan Remunerasi yang dituangkan dalam Keputusan Direktur.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Mengesahkan
Salinan Sesuai dengan Aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN
KESEJAHTERAAN RAKYAT
u.b
KEPALA BAGIAN HUKUM
Cap
ttd
Sri Rahayu, SH, MHum

Ditetapkan di Klaten
pada tanggal 13 Februari 2025

BUPATI KLATEN,
Cap
ttd
SRI MULYANI

Diundangkan di Klaten
pada tanggal 13 Februari 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KLATEN,
Cap
ttd

JAJANG PRIHONO

BERITA DAERAH KABUPATEN KLATEN TAHUN 2025 NOMOR 3

LAMPIRAN I

PERATURAN BUPATI KLATEN

NOMOR 3 TAHUN 2025

TENTANG

REMUNERASI INSENTIF JASA

PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT

UMUM DAERAH BAGAS WARAS

NILAI JABATAN

CORPORATE GRADE DAN PROFESSIONAL GRADE

NO	KELOMPOK JABATAN	DEFINISI OPERASIONAL	KODE JABATAN	GRADE	NILAI JABATAN MINIMAL	NILAI JABATAN MAKSIMAL
1.	Direksi	Direktur	-	15	5037	6634
2.	Medis (M) dan Medis Spesialis (MS)	Kelompok profesi dokter sebagai staf medis fungsional dengan tugas utama di bidang pelayanan medis yaitu dokter umum, dokter gigi, dokter spesialis, dokter gigi spesialis dan dokter spesialis konsultan	MS4	14	4245	5306
			MS3	13	3395	4244
			MS2	12	2715	3394
			MS1	11	2171	2714
			M2	10	1736	2170
			M1	9	1388	1735
3.	Strategic Leader (SL)	Kelompok jabatan pimpinan lini atau matriks dengan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab di tingkat strategik visioner. Peran jabatan ini adalah menyusun konsep-konsep ide	SL3	13	3395	4244
			SL2	12	2715	3394
			SL1	8	1110	1387

NO	KELOMPOK JABATAN	DEFINISI OPERASIONAL	KODE JABATAN	GRADE	NILAI JABATAN MINIMAL	NILAI JABATAN MAKSIMAL
		strategik visioner dan melakukan manajemen program yang berorientasi, mendukung dan memastikan kelancaran proses pengembangan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang				
4.	<i>Operational Leader (OL)</i>	Kelompok jabatan pimpinan dengan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab di tingkat supervisi teknis operasional sampai dengan manajemen perasional baik bersifat matriks maupun lini. Peran jabatan ini adalah melakukan supervisi atau manajemen untuk memastikan kelancaran operasional sampai dengan memastikan kelancaran persiapan pengembangan organisasi	OL3	8	1110	1387
			OL2	7	898	1109
			OL1	6	736	897
5.	Nurse (N)		N5	9	1388	1735

NO	KELOMPOK JABATAN	DEFINISI OPERASIONAL	KODE JABATAN	GRADE	NILAI JABATAN MINIMAL	NILAI JABATAN MAKSIMAL
		Kelompok profesi keperawatan yang bekerja sesuai profesi dan kompetensinya sebagai perawat yaitu Perawat, Bidan, dan Perawat Gigi	N4	8	1110	1387
			N3	7	898	1109
			N2	6	736	897
			N1	5	603	735
6.	Penunjang Medik (PM)	Jabatan pelaksana dengan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pelayanan medis (bisnis inti), yang terdiri dari: Apoteker, Psikolog Klinis, Terapis Wicara, Sanitarian, Nutrisionis, Pelaksana Gizi, Radiografer, Perekam Medik, Okupasi Terapis, Teknisi Elektromedik, Fisioterapis, Tenaga Teknis Kefarmasian, Pranata Laboratorium Kesehatan (Analisis Kesehatan), Fisikawan Medik, dan Ortotis Prostetis.	PM5	9	1388	1735
			PM4	8	1110	1387
			PM3	7	898	1109
			PM2	6	736	897
			PM1	5	603	735

NO	KELOMPOK JABATAN	DEFINISI OPERASIONAL	KODE JABATAN	GRADE	NILAI JABATAN MINIMAL	NILAI JABATAN MAKSIMAL
7.	<i>Operational Staff</i> (OS)	Jabatan pelaksana dengan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab di tingkat teknis terampil, semi konseptual, konseptual sampai dengan konseptual strategis, mendukung kelancaran operasional sampai dengan kelancaran persiapan pengembangan organisasi	OS5	7	898	1109
			OS4	6	736	897
			OS3	5	603	735
			OS2	4	500	602
			OS1	3	414	499
8.	<i>General Rank</i> (GR)	Jabatan pelaksana dengan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab di tingkat teknis dasar/umum dan/atau administrasi yang berperan dalam mendukung kelancaran tugas pokok dan fungsi organisasi.	GR3	3	414	499
			GR2	2	351	413
			GR1	1	297	350

Mengesahkan
Salinan Sesuai dengan Aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN
KESEJAHTERAAN RAKYAT
u.b
KEPALA BAGIAN HUKUM
Cap
ttd
Sri Rahayu, SH, MHum

BUPATI KLATEN,
Cap
ttd
SRI MULYANI

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI KLATEN
NOMOR 3 TAHUN 2025
TENTANG
REMUNERASI INSENTIF JASA
PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH BAGAS WARAS

FAKTOR PENIMBANG NILAI JABATAN

Faktor 1	Kompetensi Teknis
Faktor 2	Manajerial
Faktor 3	Komunikasi
Faktor 4	Analisis Lingkungan Kerja
Faktor 5	Pedoman Keputusan
Faktor 6	Wewenang
Faktor 7	Nilai Kelola Harta
Faktor 8	Peran Jabatan
Faktor 9	Probabilitas Risiko
Faktor 10	a. Kondisi Kerja; b. Lingkungan Fisik; c. Kontribusi Fisik; d. Koordinasi Panca Indra; e. Konsentrasi/Ketegangan Mental; f. Lama Konsentrasi/Ketegangan Mental; g. Pola Jadwal Kerja; h. Keterdesakan Tindakan Layanan; i. Keterkaitan Layanan Medik; j. Kompleksitas Tindakan Medik; k. Brand Image Medik; l. Infeksi; dan m. Radiasi

Mengesahkan
Salinan Sesuai dengan Aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN
KESEJAHTERAAN RAKYAT
u.b
KEPALA BAGIAN HUKUM
Cap
ttd
Sri Rahayu, SH, MHum

BUPATI KLATEN,
Cap
ttd
SRI MULYANI

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI KLATEN
NOMOR 3 TAHUN 2025
TENTANG
REMUNERASI INSENTIF JASA
PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH BAGAS WARAS

FORMULIR IKI

A. IKI kelompok medis

Penilaian IKI Medis, yaitu :

- a. Nominal Kualitas sebesar 10% dipengaruhi oleh konsekuensi yang berasal dari:

No.	Kriteria Layanan	Bobot
1.	Kelengkapan Rekam Medis	4%
2.	Ketepatan waktu pelayanan: Dokter spesialis: jam visite, jam praktek, jam operasi, jam mulai pembiusan Dokter Umum shift: jam pelayanan per pasien Dokter Umum non shift: jam praktek Dokter Gigi spesialis: jam visite, jam praktek, jam operasi Dokter Gigi umum: jam praktek	4%
3.	Tidak adanya insiden keselamatan pasien (KTD atau Sentinel)	2%

- b. Nominal Perilaku sebesar 10% dipengaruhi oleh konsekuensi yang berasal dari:

No.	Unsur Kegiatan	Bobot
1.	Orientasi Pelayanan	2%
2.	Integritas	2%
3.	Komitmen	2%
4.	Disiplin	2%
5.	Kerja Sama	2%

- c. Nominal Kuantitas sebesar 80%, dipengaruhi oleh konsekuensi yang berasal dari penilaian unsur kegiatan tindakan medis, yang dihitung berdasarkan indikator Sistem Skoring sebagai berikut:
- 1. F1 = Kualifikasi Tindakan
 - 2. F2.1 = Kompleksitas
 - 3. F2.2 = Tindakan Memerlukan Bantuan/Tindakan
 - 4. F3 = Tanggung Jawab dan Pengawasan
 - 5. F4 = Waktu/Lama Tindakan
 - F5 = Kesetaraan

F1 Kualifikasi Tindakan

Kualifikasi Tindakan	Nilai	Keterangan
Non Invasif	15	Tindakan pengobatan yang tidak memerlukan sayatan ke dalam tubuh atau penghapusan jaringan
Invasif Non Surgery	20	Tindakan dengan memasukan alat medis ke dalam tubuh untuk memperbaiki berbagai kelainan
Invasif Surgery	25	Tindakan yang menggunakan Teknik bedah untuk meneliti dan menyembuhkan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh penyakit atau cedera berat

F2.1 Kompleksitas Tindakan

Kualifikasi Tindakan	Nilai	Keterangan
Dikerjakan 1 Dokter	45	Tindakan yang sifat pekerjaannya bisa dikerjakan oleh 1 dokter
Dikerjakan 2 – 3 Dokter	60	Tindakan yang sifat pekerjaannya harus dikerjakan oleh 2-3 dokter yang dasar pendidikannya sama
Dikerjakan > 4 atau Tim	120	Tindakan yang sifat pekerjaannya harus dikerjakan oleh > 4 dokter yang dasar pendidikannya sama

F2.2 Tindakan Memerlukan Bantuan/Penunjang

Kualifikasi Tindakan	Nilai	Keterangan
Tanpa Pembiusan	5	Tindakan yang tidak memerlukan pembiusan
Bius sederhana (local/blok), analoginya pemeriksaan memakai alat	15	Tindakan yang memerlukan pembiusan sederhana (lokal/blok) atau tindakan yang memerlukan alat penunjang

canggih (USG, EMG, EEG dsb)		
Bius Umum	45	Tindakan yang memerlukan pembiusan umum
Bius umum dengan disertai monitoring alat khusus	90	Tindakan yang memerlukan pembiusan umum dan memerlukan monitoring alat khusus

F3 Tanggung Jawab dan Pengawasan

Kualifikasi Tindakan	Nilai	Keterangan
Tidak bertemu langsung dengan pasien	2	Tindakan yang tidak perlu bertemu dengan pasien secara langsung
Tak perlu pengawasaan pasca tindakan	5	Tindakan yang biasanya tidak perlu dilakukan pengawasan setelah tindakan
Perlu pengawasan sederhana	15	Tindakan yang biasanya tidak perlu dilakukan pengawasan setelah tindakan, contoh: tindakan yang harus opname setelah dilakukan tindakan
Pengawasan segera setelah operasi (PACU)	45	Tindakan yang biasanya peril untuk dilakukan pengawasan pasca tindakan
Pengawasan perlu HCU	60	Tindakan yang biasanya perlu untuk dilakukan pengawasan setelah tindakan
Pemantauan ICU dengan pemantauan alat baku (Monitor Invasif)	90	Tindakan yang biasanya perlu untuk dilakukan pengawasan (masuk ICU) setelah tindakan dengan pemantauan menggunakan alat baku
Masuk ICU dengan respirator dan pemantauan khusus	180	Tindakan yang biasanya perlu untuk dilakukan pengawasan (masuk ICU) setelah tindakan disertai dengan respirator dan juga pemantauan khusus

F4 Waktu/Lama Tindakan

Kualifikasi Tindakan	Nilai	Keterangan
Lama tindakan < 4 jam, skor diberikan setiap 30 menit	5	Apabila lama tindakan yang sifatnya dapat dikerjakan kurang dari 4 jam maka skor diberikan setiap 30 menit = 5
Lama tindakan > 4	5	Apabila lama tindakan yang sifatnya dapat dikerjakan

jam, skor diberikan setiap 15 menit		lebih dari 4 jam maka skor diberikan setiap 15 menit = 5
--	--	---

F5 Kesetaraan

Keterangan	Bedah	Invasif Non Bedah	Non Invasif	Konsultasi
Khusus	25	20	15	10
Besar	20	15	10	8
Sedang	15	10	8	6
Kecil	10	5	4	3
Biasa	5	3	2	2

B. IKI Kelompok Perawat

a. Nominal Kualitas sebesar 30% dipengaruhi oleh konsekuensi yang berasal dari:

No.	Unsur Kegiatan	Bobot
1.	Kelengkapan dan Kesesuaian Dokumentasi Asuhan Keperawatan	12%
2.	Kepatuhan terhadap Standar Keselamatan Pasien (SKP)	6%
3.	Kepatuhan terhadap Standar Prosedur Operasional (SPO)	6%
4.	Kepatuhan Cuci Tangan	6%
5.	Pelaporan Insiden*	KPC 3% KNC & KTC 4% KTD 5%

b. Nominal Perilaku sebesar 40% dipengaruhi oleh konsekuensi yang berasal dari unsur kegiatan dengan pembobotan sebagai berikut:

No.	Unsur Kegiatan	Bobot
1.	Orientasi Pelayanan	5%
2.	Integritas	5%
3.	Komitmen	5%
4.	Disiplin	20%
5.	Kerja Sama	5%

c. Nominal Kuantitas sebesar 30% dipengaruhi oleh konsekuensi yang berasal dari unsur kegiatan dengan pembobotan sebagai berikut:

No.	Unsur Kegiatan	Bobot
1.	Jumlah pasien yang dilayani/capaian waktu pelayanan	20%
2.	Jumlah pasien yang dilakukan tindakan atau tindakan yang dilakukan untuk peningkatan mutu asuhan sesuai kriteria yang ditetapkan unit kerja	10%
3.	Tugas tambahan	Digabung dengan poin 1 maksimal 20%

C. IKI Kelompok Penunjang Medis

- a. Nominal Kualitas sebesar 30% dipengaruhi oleh konsekuensi yang berasal dari unsur kegiatan dengan pembobotan sebagai berikut:

No.	Unsur Kegiatan	Bobot
1.	Tidak ada komplain pelanggan	10%
2.	Tidak ada insiden keselamatan pasien (KTD atau Sentinel)	10%
3.	Kepatuhan APD dan Cuci Tangan	10%
4.	Pelaporan insiden (KTD atau Sentinel)	2.5%

- b. Nominal Perilaku sebesar 40% dipengaruhi oleh konsekuensi yang berasal dari unsur kegiatan dengan pembobotan sebagai berikut:

No.	Unsur Kegiatan	Bobot
1.	Orientasi Pelayanan	5%
2.	Integritas	5%
3.	Komitmen	5%
4.	Disiplin	20%
5.	Kerja Sama	5%

- c. Nominal Kuantitas sebesar 30% dipengaruhi oleh Instrumen Penilaian sebagai berikut:

No.	Instrumen Penilaian
1.	Target kuantitas pekerjaan
2.	Capaian kuantitas pekerjaan
3.	Log Book

D. IKI Kelompok Administrasi

- a. Nominal Kualitas sebesar 30% dipengaruhi oleh konsekuensi yang berasal dari unsur kegiatan dengan pembobotan sebagai berikut:

No.	Uraian	Instrumen	
1.	Ketepatan Waktu penyelesaian pekerjaan, bobot 10%	1.	Target Waktu Penyelesaian pekerjaan
		2.	Realisasi/capaian penyelesaian pekerjaan:
		a.	Tepat waktu, nilai 100%
		b.	Terlambat 1-3 hari atau 1-3 menit, nilai 75%
		c.	Terlambat 4-5 hari atau 4-5 menit, nilai 50%
		d.	Terlambat > 5 hari atau > 5 menit, nilai 25%

2.	Kebenaran Hasil Pekerjaan, bobot 10%	Hasil pekerjaan benar	
		1.	Hasil benar, nilai 100%
		2.	Terdapat 1-3 kesalahan, nilai 75%
		3.	Terdapat 4-5 kesalahan, nilai 50%
		4.	Terdapat > 5 kesalahan, nilai 25%
3.	Kepuasan Pelanggan bobot 10%	1.	Tidak ada komplain/keluhan dari pelanggan eksternal maupun internal, nilai 100%
		2.	1 - 3 keluhan, nilai 75%
		3.	4 -5 keluhan, nilai 50%
		4.	> 5 keluhan, nilai 25%

b. Nominal Perilaku sebesar 40% dipengaruhi oleh konsekuensi yang berasal dari unsur kegiatan dengan pembobotan sebagai berikut:

No.	Unsur Kegiatan	Bobot
1.	Orientasi Pelayanan	5%
2.	Integritas	5%
3.	Komitmen	5%
4.	Disiplin	20%
5.	Kerja Sama	5%

c. Nominal Kuantitas sebesar 30% dipengaruhi oleh Instrumen Penilaian sebagai berikut:

No.	Instrumen Penilaian	Bobot
1.	Target kuantitas pekerjaan	10%
2.	Capaian kuantitas pekerjaan	10%
3.	<i>Log Book</i>	10%

Mengesahkan
Salinan Sesuai dengan Aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN
KESEJAHTERAAN RAKYAT
u.b
KEPALA BAGIAN HUKUM
Cap
ttd
Sri Rahayu, SH, MHum

BUPATI KLATEN,
Cap
ttd
SRI MULYANI

LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI KLATEN
NOMOR 3 TAHUN 2025
TENTANG
REMUNERASI INSENTIF JASA
PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH BAGAS WARAS

STANDAR PENILAIAN IKI

- a. Untuk standar penilaian IKI Dokter target capaian kinerja (gabungan kualitas, perilaku dan kuantitas) dihitung sebagai berikut:

IKI = (Capaian Kinerja x 80%) + Kualitas (10%) + Perilaku (10%)

- b. Untuk standar penilaian IKI Non Dokter target capaian kinerja dikonversi dalam nilai IKI sebagai berikut:

NO	STANDAR PENILAIAN KINERJA INDIVIDU		
	KATEGORI NILAI	NILAI IKI	TARGET KINERJA
1.	Baik	1	≥ 95 %
2.	Sedang	0,95	90 % sampai dengan < 95 %
		0,9	85 % sampai dengan < 90 %
		0,85	80 % sampai dengan < 85 %
		0,8	75 % sampai dengan < 80 %
		0,75	70 % sampai dengan < 75 %
		0,7	60 % sampai dengan < 70 %
3.	Kurang	0,6	50 % sampai dengan < 60 %
		0.5	25% sampai dengan < 50 %
		0	< 25%

Mengesahkan
Salinan Sesuai dengan Aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN
KESEJAHTERAAN RAKYAT
u.b
KEPALA BAGIAN HUKUM
Cap
ttd
Sri Rahayu, SH, MHum

BUPATI KLATEN,
Cap
ttd
SRI MULYANI

LAMPIRAN V

PERATURAN BUPATI KLATEN

NOMOR 3 TAHUN 2025

TENTANG

REMUNERASI INSENTIF JASA PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT

UMUM DAERAH BAGAS WARAS

FORMULIR PENILAIAN IKU

NO	ASPEK	BOBOT ASPEK (B)	TARGET (T)	INDIKATOR PENILAIAN	CAPAIAN (C)					NILAI KINERJA
					90-100	80-<90	60-<80	40-<60	0-<40	(C)/(T)* (B)
1.	Kinerja Pelayanan	50%	Target yang telah ditetapkan	Capaian IKI semua staf di unit	100% dari staf unit mencapai nilai IKI 1	75% dari staf unit mencapai nilai IKI 1	50% dari staf unit mencapai nilai IKI 1	25% dari staf unit mencapai nilai IKI 1	Semua staf unit tidak ada yang mencapai nilai IKI 1	
2.	Kinerja Anggaran	20%	Target yang telah ditetapkan	Penyerapan /Efisiensi Anggaran (cost center)	Terdapat kegiatan penyerapan/ efisiensi		Terdapat perencanaan kegiatan		Tidak ada kegiatan penyerapa	

					penggunaan anggaran		penyerapan anggaran		n anggaran	
			Target yang telah ditetapkan	Pendapatan (<i>revenue center</i>)	100% memberi kontribusi pendapat	75% memberi kontribusi pendapatan	50% memberi kontribusi pendapatan	25% memberi kontribusi pendapatan	Tidak memberi kontribusi pendapat	
3.	Kinerja Mutu	30%	Target yang telah ditetapkan	Kepuasan Pelanggan	Tidak ada komplain dari pelanggan	Terdapat 1 komplain dari pelanggan	Terdapat 2 komplain dari pelanggan	Terdapat 3 komplain dari pelanggan	Terdapat >4 komplain dari pelanggan	
NILAI IKU = Nilai Kinerja 1 + 2 + 3										

Mengesahkan
Salinan Sesuai dengan Aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN
KESEJAHTERAAN RAKYAT
u.b
KEPALA BAGIAN HUKUM
Cap
ttd
Sri Rahayu, SH, MHum

BUPATI KLATEN,
Cap
ttd
SRI MULYANI

LAMPIRAN VI
PERATURAN BUPATI KLATEN
NOMOR 3 TAHUN 2025
TENTANG
REMUNERASI INSENTIF JASA
PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH BAGAS WARAS

STANDAR PENILAIAN IKU

TINGKAT PENCAPAIAN	PENCAPAIAN KINERJA	IKU
Baik Sekali	Jauh di atas target kinerja yang ditentukan. >100% sampai dengan 150%	1,2
Baik	Memenuhi target yang ditentukan. >80% sampai dengan 100% dari target	1
Sedang	Hanya memenuhi 50% sampai dengan 80% target yang diharapkan	0,75
Kurang	Hanya memenuhi <50% target yang diharapkan	0,5

BUPATI KLATEN,

Cap

ttd

SRI MULYANI

Mengesahkan
Salinan Sesuai dengan Aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN
KESEJAHTERAAN RAKYAT
u.b
KEPALA BAGIAN HUKUM
Cap
ttd
Sri Rahayu, SH, MHum

LAMPIRAN VII
PERATURAN BUPATI KLATEN
NOMOR 3 TAHUN 2025
TENTANG
REMUNERASI INSENTIF JASA
PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH BAGAS WARAS

RUMUS PERHITUNGAN REMUNERASI

Total Nilai Jabatan = Jumlah keseluruhan Nilai Jabatan (individu)

$$\text{PIR} = \frac{\text{Alokasi Anggaran Remunerasi}}{\text{Total Nilai Jabatan}}$$

$$\text{Besaran Remunerasi} = P1 + P2 + P3$$

$$P1 = 30\% \times \text{Nilai Jabatan} \times \text{PIR}$$

$$P2 = 70\% \times \text{Nilai Jabatan} \times \text{PIR} \times \text{IKI} \times \text{IKU}$$

Mengesahkan
Salinan Sesuai dengan Aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN
KESEJAHTERAAN RAKYAT
u.b
KEPALA BAGIAN HUKUM
Cap
ttd
Sri Rahayu, SH, MHum

BUPATI KLATEN,
Cap
ttd
SRI MULYANI