



**BUPATI SITUBONDO**  
**PROVINSI JAWA TIMUR**

PERATURAN BUPATI SITUBONDO  
NOMOR 64 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SITUBONDO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SITUBONDO,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, dipandang perlu menetapkan Peraturan Bupati Situbondo tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Situbondo;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;  
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten di Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Pemerintahan Daerah dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Daerah Istimewa

- Jogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
  4. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
  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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
  6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1972 tentang Perubahan Nama dan Pindahan Tempat Kedudukan Pemerintah Daerah Kabupaten Panarukan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1972 Nomor 36);
  8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
  9. Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Situbondo (Lembaran Daerah Kabupaten Situbondo Tahun 2016 Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan

Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Situbondo (Lembaran Daerah Kabupaten Situbondo Tahun 2021 Nomor 5);

10. Peraturan Bupati Situbondo Nomor 34 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo (Berita Daerah Kabupaten Situbondo Tahun 2022 Nomor 34);

#### MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SITUBONDO.

#### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Situbondo.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Situbondo.
3. Bupati adalah Bupati Situbondo.
4. Rumah Sakit Umum Daerah adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Situbondo.
5. 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.
6. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai BLUD dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus, pesangon yang pemberiannya mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran dan kinerja.

7. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pimpinan BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.
8. Pemimpin BLUD adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah yang berfungsi sebagai penanggung jawab umum operasional dan Keuangan BLUD serta bertanggungjawab kepada Bupati.
9. Pejabat Keuangan adalah pejabat yang mempunyai fungsi sebagai penanggung jawab keuangan BLUD
10. Pejabat Teknis adalah pejabat pengelola yang mempunyai fungsi sebagai penanggung jawab kegiatan teknis operasional dan pelayanan di bidangnya
11. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
12. Pegawai BLUD adalah Pegawai yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Situbondo, terdiri atas pegawai negeri sipil, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan pegawai maupun pegawai yang berasal dari profesional lainnya.
13. Pendapatan BLUD adalah Pendapatan BLUD yang bersumber dari jasa layanan, hibah, hasil kerjasama dengan pihak lain, APBD dan lain-lain pendapatan BLUD yang sah
14. Jasa Sarana adalah jasa yang diterima oleh RSUD atas pemakaian sarana fasilitas RSUD dalam rangka observasi diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, penunjang medis dan non medis, rehabilitasi medis serta pelayanan non medis dengan memperhitungkan biaya investasi
15. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh Pelaksana pelayanan dan pendukung pelayanan di RSUD atas jasa yang diberikan kepada pasien dan/atau peserta pendidikan dan penelitian dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, penunjang medis

dan non medis, rehabilitasi medis, Asuhan keperawatan/kebidanan, tindakan keperawatan/kebidanan, pelayanan non medis dan/atau pelayanan lainnya.

16. Remunerasi adalah suatu bentuk imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
17. Insentif Langsung adalah insentif yang diberikan berdasarkan pelayanan langsung pada pasien dengan atau tanpa perhitungan indeks.
18. Insentif tidak Langsung adalah insentif yang diberikan berdasarkan tugas, jabatan yang disandang, dan spesifikasi keahlian yang dimiliki dan tidak berkaitan dengan pelayanan pasien.

## BAB II

### PRINSIP DASAR REMUNERASI

#### Pasal 2

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
  - a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD;
  - b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
  - c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
  - d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah

### BAB III INDIKATOR REMUNERASI

#### Pasal 3

- (1) Remunerasi dihitung berdasarkan indikator penilaian meliputi :
  - a. Pengalaman dan masa kerja;
  - b. Ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
  - c. Resiko kerja;
  - d. Tingkat kegawatdaruratan;
  - e. Jabatan yang disandang; dan
  - f. Hasil/Capaian Kinerja.
- (2) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) penetapan remunerasi bagi Pemimpin BLUD mempertimbangkan faktor:
  - a. ukuran dan jumlah aset 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.

### BAB IV KOMPONEN REMUNERASI

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 4

- Komponen Remunerasi yang diberikan oleh BLUD dalam Peraturan Bupati ini meliputi:
- a. Gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD setiap bulan;
  - b. Tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan;
  - c. Honorarium yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas setiap bulan;
  - d. Insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji;

- e. Bonus atas Prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD Kesehatan memenuhi syarat tertentu;
- f. Pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD Kesehatan; dan/atau
  - a. Pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang yang didapatkan setelah tidak lagi bekerja karena batas usia atau atas kemauan sendiri untuk diberhentikan kerja.

#### Pasal 5

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
  - a. Pejabat Pengelola;
  - b. Pegawai BLUD;
  - c. Dewan Pengawas; dan
  - d. Sekretaris dewan pengawas.
 sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme
- (2) Remunerasi Pejabat Pengelola sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi :
  - a. bersifat tetap berupa gaji;
  - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi;
  - c. pesangon bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (3) Remunerasi Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b meliputi:
  - a. bersifat tetap berupa gaji;
  - b. bersifat tambahan berupa insentif, dan bonus atas prestasi; dan
  - c. pesangon bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (4) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun/pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) bagi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 6

- (1) Remunerasi kepada Dewan Pengawas dan sekretaris Dewan Pengawas diberikan dalam bentuk honorarium sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
  - a. Ketua Dewan Pengawas diberikan honorarium paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD;
  - b. Anggota Dewan Pengawas diberikan honorarium paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD;
  - c. Sekretaris Dewan Pengawas diberikan honorarium paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD.

## Bagian Kedua

## Gaji

## Pasal 7

- (1) Gaji untuk Pemimpin BLUD paling tinggi senilai hasil perhitungan dengan formula, sebagai berikut:

$$\text{Gaji} = \text{GD} + \text{Nba} + \text{Nbi}$$

- a. Gaji Dasar (GD) paling banyak 1,5 kali (satu koma lima) kali gaji Pegawai tertinggi yang ada di BLUD.
- b. Nilai Bobot Aset (Nba) dihitung berdasarkan paling banyak 40% (empat puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian Aset (Fpa) dengan Gaji Dasar.
- c. Nilai Bobot Income (Nbi) dihitung berdasarkan 60% (enam puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian Income (Fpi) dengan Gaji Dasar.
- d. Faktor Penyesuaian Aset (Fpa) merupakan skala Fpa dari total aset yang tercantum dalam neraca BLUD; dan



- e. Faktor Penyesuaian Income (Fpi) merupakan skala pendapatan BLUD tahun terakhir.
- (2) Tabel penyesuaian Faktor Penyesuaian Aset (Fpa) dan Faktor Penyesuaian Income (Fpi) sebagaimana tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 8

- (1) Gaji untuk Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis BLUD ditetapkan paling tinggi 90% (sembilan puluh persen) dari gaji Pemimpin BLUD.
- (2) Dalam hal Pejabat Pengelola BLUD berstatus PNS dan/atau PPPK, maka gaji yang diterima adalah besaran hasil perhitungan remunerasi berupa gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dan dalam Pasal 8 ayat (1) dikurangi dengan besarnya gaji yang diterima sebagai PNS dan/atau PPPK.
- (3) Gaji Pegawai BLUD yang berasal dari PNS dan/atau PPPK adalah gaji yang diterima sebagai PNS dan/atau PPPK.
- (4) Gaji Pegawai BLUD yang berasal dari Profesional lainnya ditetapkan melalui Perjanjian Kerja dengan Pemimpin BLUD yang besarnya paling tinggi disetarakan dengan pegawai BLUD dari PNS yang setingkat dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, skala grade. Golongan, dan/atau masa kerja serta disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD.

#### Pasal 9

Pemimpin BLUD setiap awal tahun menghitung besarnya remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) berdasarkan nilai aset dan nilai pendapatan (*income*/Omset) akhir tahun sebelumnya dengan berpedoman pada pola remunerasi yang telah ditetapkan.

Bagian Ketiga  
Tunjangan Tetap

Pasal 10

- (1) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD yang bersumber dari Pendapatan BLUD.
- (2) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud ayat (1) berupa :
  - a. Tunjangan transportasi; dan
  - b. Tunjangan perumahan.
- (3) Tunjangan Transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan tambahan penghasilan yang diberikan dalam hal Pejabat Pengelola BLUD tidak mendapatkan kendaraan dinas.
- (4) Tunjangan Perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan tambahan penghasilan yang diberikan dalam hal Pejabat Pengelola BLUD tidak mendapatkan rumah dinas.
- (5) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperhitungkan dengan mempertimbangkan jabatan, kelayakan dan kemampuan keuangan BLUD.
- (6) Tata cara dan besaran tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Direktur.

Bagian Keempat  
Insentif

Pasal 11

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c bersumber dari Pendapatan Jasa Layanan dan pendapatan BLUD lainnya.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
  - a. Insentif Langsung;
  - b. Insentif tidak Langsung.
- (3) Insentif langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan insentif yang diberikan berdasarkan pelayanan langsung pada pasien dengan atau tanpa perhitungan indeks.

- (4) Insentif tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan insentif yang diberikan berdasarkan tugas, jabatan yang disandang, dan spesifikasi keahlian yang dimiliki dan tidak berkaitan dengan pelayanan pasien.

Pasal 12

- (1) Pembagian insentif langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) ditetapkan dengan mempertimbangkan variabel sebagaimana tersebut dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Besaran pembagian insentif yang bersumber dari pendapatan jasa layanan ditetapkan dengan Peraturan Direktur.

Pasal 13

Pemberian insentif jasa layanan tidak diberikan apabila pegawai :

- a. Meninggal dunia;
- b. Tugas Belajar;
- c. Skors;
- d. Cuti melahirkan, cuti diluar tanggungan negara, cuti besar, cuti sakit 1 (satu) bulan atau lebih;
- e. Diberhentikan sementara; atau
- f. Dalam masa persiapan pensiun.

Pasal 14

Dasar perhitungan pembagian insentif dari pendapatan jasa layanan dan/atau pendapatan BLUD lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini

Bagian Kelima  
Bonus Atas Prestasi

Pasal 15

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD atas dasar prestasi kerja BLUD.

- (2) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan kerja bersifat tambahan pendapatan diluar Gaji, Tunjangan Tetap dan Insentif.
- (3) Sumber dana atas pemberian Bonus Atas Prestasi berasal dari Pendapatan BLUD.
- (4) Bonus atas prestasi hanya dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi persyaratan sebagai berikut :
  - a. Opini audit dengan predikat “Wajar Tanpa Pengecualian” yang dikeluarkan oleh Kantor Akuntan Publik Independen; dan
  - b. Terdapat surplus anggaran.
- (5) Bonus atas prestasi paling besar 5% (lima) persen dari besaran surplus Anggaran BLUD dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD.

#### Bagian Keenam Pesangon

##### Pasal 16

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD pada saat akhir masa jabatan.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud ayat (1) berupa santunan purna jabatan dengan pengikutsertaan dalam program asuransi atau tabungan pensiun yang beban premi atau iuran tahunannya sesuai peraturan yang berlaku.
- (3) Premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling tinggi 25% (dua puluh lima perseratus) dari gaji dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Pembayaran premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berasal dari gaji pegawai BLUD.

#### Bagian Ketujuh Pensiun

##### Pasal 17

Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g diberikan kepada Pegawai yang berasal dari PNS sesuai dengan ketentuan peraturan peundang-undangan.

## BAB V PERHITUNGAN DAN ALOKASI REMUNERASI

### Pasal 18

- (1) Pendapatan Jasa Layanan Rumah Sakit Umum Daerah dialokasikan untuk remunerasi sampai dengan 60 % (enam puluh persen) dari total pendapatan Rumah Sakit Umum Daerah.
- (2) Penggunaan pengeluaran untuk belanja barang/jasa dan belanja modal ditetapkan dengan proporsi paling sedikit 40% (empat puluh persen) dengan memperhatikan keberlangsungan pelayanan.

## BAB VI PENGINDEKSAN

### Pasal 19

- (1) Pengindeksan (*indexing*) adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran skor individu Pegawai sesuai dengan beban kerjanya, yang terbagi dalam beberapa klasifikasi yaitu :
  - a. Indeks Dasar yaitu Indeks Kepangkatan dan Indeks Masa Kerja;
  - b. Indeks Pendidikan dan Kompetensi;
  - c. Indeks Posisi Jabatan;
  - d. Masa Kerja;
  - e. Indeks Resiko;
  - f. Indeks Kegawatdaruratan; dan
  - g. Indeks Kinerja.
- (2) Indeks Dasar sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini

## BAB VII PELAKSANAAN SISTEM REMUNERASI

### Pasal 20

- (1) BLUD membentuk Tim Remunerasi yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD sebagai pelaksana sistem remunerasi BLUD.

- (2) Tim remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari:
  - a. Pemimpin BLUD;
  - b. Unsur organisasi Profesi kesehatan; dan
  - c. Unsur lainnya sesuai kebutuhan.
- (3) Tim remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas untuk:
  - a. merumuskan indeks remunerasi staf medis RSUD;
  - b. merumuskan indeks remunerasi paramedis;
  - c. merumuskan indeks remunerasi staf nakes lain;
  - d. merumuskan indeks remunerasi admin dan manajemen;
  - e. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Pemimpin BLUD.

## BAB VIII MONITORING DAN EVALUASI

### Pasal 21

- (1) Pemimpin BLUD secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi Pedoman Remunerasi.
- (2) Setiap tahun Pemimpin BLUD wajib menyusun Laporan Kinerja Pelayanan dan Laporan Kinerja Keuangan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan Kepada Bupati melalui Kepala Dinas.

## BAB IX KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 22

Pada saat Peraturan ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Situbondo nomor 42 tahun 2010 tentang Pemanfaatan Jasa Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Situbondo (Berita Daerah Kabupaten Situbondo Tahun 2010 Nomor 42) dan Peraturan Bupati Situbondo nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman

Remunerasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr  
Abdoer Rahem Kabupaten Siubondo (Berita Daerah  
Kabupaten Situbondo Tahun 2010 Nomor 29),  
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku

Pasal 23

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal  
diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan  
pengundangan Peraturan Bupati ini dalam dalam  
Berita Daerah Kabupaten Situbondo.

Ditetapkan di Situbondo  
Pada tanggal 8 Agustus 2022

WAKIL BUPATI SITUBONDO,

ttd.

KHOIRANI

Diundangkan di Situbondo  
pada tanggal 8 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN SITUBONDO,

ttd.

SYAIFULLAH

BERITA DAERAH KABUPATEN SITUBONDO TAHUN 2022 NOMOR 64

SALINAN sesuai dengan Aslinya,  
KEPALA BAGIAN HUKUM



ANNA KUSUMA, S.H.,M.Si  
Pembina (IV/a)  
19831221 200604 2 009

## LAMPIRAN Peraturan Bupati Situbondo

Tanggal : 8 Agustus 2022

Nomor : 64 Tahun 2022

## I. TABEL SKALA FAKTOR PENYESUAIAN ASET (Fpa) DAN SKALA FAKTOR PENYESUAIAN INCOME OMSET PENDAPATAN (Fpi)

| No | Total Aset (milyar)      | Fpa  | Total Income/Omset Milyar  | Fpi  |
|----|--------------------------|------|----------------------------|------|
| 1  | Sampai dengan Rp. 50 M   | 0,10 | Sampai dengan Rp. 5 Milyar | 0,10 |
| 2  | > Rp 50 M sd. Rp. 100 M  | 0,20 | > Rp 5 M sd. Rp. 10 M      | 0,20 |
| 3  | > Rp 100 M sd. Rp. 200 M | 0,30 | > Rp 10 M sd. Rp. 20 M     | 0,30 |
| 4  | > Rp 200 M sd. Rp. 300 M | 0,40 | > Rp 20 M sd. Rp. 40 M     | 0,40 |
| 5  | > Rp 300 M sd. Rp. 400 M | 0,50 | > Rp 40 M sd. Rp. 80 M     | 0,50 |
| 6  | > Rp 400 M sd. Rp. 500 M | 0,60 | > Rp 80 M sd. Rp. 120 M    | 0,60 |
| 7  | > Rp 500 M sd. Rp. 600 M | 0,70 | > Rp 120 M sd. Rp. 160 M   | 0,70 |
| 8  | > Rp 600 M sd. Rp. 700 M | 0,80 | > Rp 160 M sd. Rp. 200 M   | 0,80 |
| 9  | > Rp 700 M sd. Rp. 800 M | 0,90 | > Rp 200 M sd. Rp. 250 M   | 0,90 |
| 10 | Lebih dari Rp. 800 M     | 1    | Lebih dari Rp. 250 M       | 1    |

Keterangan :

- a. Nilai aset, didasarkan pada total nilai aset yang tercantum dalam Neraca Tahun terakhir BLUD
- b. Nilai income/omset, didasarkan pada realisasi pendapatan BLUD

## II. KRITERIA PENILAIAN DALAM PEMBAGIAN INSENTIF LANGSUNG

## a. Indeks Dasar

## 1) Golongan Kepangkatan

| No | Tenaga/Golongan                | Indeks |
|----|--------------------------------|--------|
| 1  | Kontrak/Non ASN                | 10     |
| 2  | Juru Tingkat I (I/d)           | 20     |
| 3  | Pengatur Muda (II/a)           | 30     |
| 4  | Pengatur Muda Tingkat I (II/b) | 40     |
| 5  | Pengatur (II/c)                | 50     |
| 6  | Pengatur Tingkat I (II/d)      | 55     |
| 7  | Penata Muda (III/a)            | 65     |
| 8  | Penata Muda Tingkat I (III/b)  | 70     |
| 9  | Penata (III/c)                 | 75     |
| 10 | Penata Tingkat I (III/d)       | 80     |
| 11 | Pembina (IV/a)                 | 85     |
| 12 | Pembina Tingkat I (IV/b)       | 90     |
| 13 | Pembina Utama Muda (IV/c)      | 95     |
| 14 | Pembina Utama Madya (IV/d)     | 100    |



## 2) Masa Kerja

| No | WAKTU             | Indeks |
|----|-------------------|--------|
| 1  | <6 bulan          | 5      |
| 2  | 6bulan-1 tahun    | 10     |
| 3  | >1tahun-2 tahun   | 13     |
| 4  | >2 tahun- 3 tahun | 16     |
| 5  | Dst.....*         | 100    |

Keterangan : \* Setiap penambahan 1 tahun masa kerja maka nilai index bertambah sebesar 3 poin

## b. Indeks Pendidikan dan Kompetensi

## 1) Pendidikan

| No | TingkatPendidikan | Indeks |
|----|-------------------|--------|
| 1  | SD Sederajat      | 5      |
| 2  | SMP Sederajat     | 10     |
| 3  | SMA sederajat     | 15     |
| 4  | D1                | 20     |
| 5  | D3                | 25     |
| 6  | Sl/D4             | 35     |
| 7  | Sl Profesi        | 40     |
| 8  | Master (S2)       | 50     |
| 9  | Spesialis         | 85     |
| 10 | Doktor (S3)       | 100    |
| 11 | Sub spesialis     | 100    |

## 2) Kompetensi

| No | Hari pelatihan | Indeks |
|----|----------------|--------|
| 1  | <1 bulan       | 5      |
| 2  | 1-3 bulan      | 10     |
| 3  | >3 bulan       | 20     |

## c. Indeks Posisi Jabatan

| No | Posisi   | Indeks |
|----|--|--------|
| 1  | Transporter dan Satpam   | 10     |
| 2  | Administrasi umum, juru masak, pramusaji, petugas server dan operator SIMRS, administrasi RM, laundry dan CSSD, pelaksana sanitasi | 20     |

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 3  | Penunjang medis (analisis, teknik elektromedis, fisikawan medis, fungsional, perekam medis, radiographer, fisioterapis, petugas otopsi, nutrisisionis, refraksionis, sanitarian, psikolog, perawat gigi, tenaga kesehatan lain) | 30  |
| 4  | Pelaksana keperawatan, anestesi dan kebidanan, Pelaksana Medis, anggota tim kegiatan  | 40  |
| 5  | Kepala Tim dan Penanggung jawab shift dan kegiatan  | 50  |
| 6  | Kepala Komite Medik, kepala komite keperawatan, kepala SPI, Ka KMKP, Ka pengendali, Ka komite PPI, Ka komite penunjang/ kesehatan lain, Ka komite farmasi dan terapi, Ka Ruangan, Case Manager, Ka Instalasi/ka Unit            | 75  |
| 7  | Kepala Seksi  | 80  |
| 8  | Kepala Sub Bagian   | 80  |
| 9  | Kepala Bagian   | 85  |
| 10 | Kepala Bidang   | 85  |
| 11 | Pejabat Keuangan  | 90  |
| 12 | Pejabat Teknis  |     |
| 13 | Pemimpin BLUD   | 100 |

## d. Indeks Resiko

| Risiko                           | Posisi   | Indeks |
|----------------------------------|--|--------|
| Grade I<br>(Resiko Administrasi) | Staf Admin Perkantoran Non Shift, Staf Admin Umum Perkantoran, Staf Admin Keuangan Non Shift, Petugas Kebersihan dan Petugas Kebun, Security, Fisioterapi, Portir  | 10     |
| Grade II<br>(Resiko Fisik)       | Staf Admin Umum Perkantoran Shift, Staf Keuangan Shift, IPSRS Shift, Gizi, Laundry, Farmasi Shift, Rawat Jalan, CSSD, Radiologi Non Shift, Laboratorium Non Shift, Pemulasaraan Jenazah, Ambulance, Security, Portir Shift, IPSRS Shift, Generator Oksigen, Struktural, DPJP Rawat Jalan | 20     |
| Grade III<br>(Resiko Infeksius)  | Rawat Inap, Hemodialisa, Laboratorium Shift, Pemulasaraan Jenazah, Sanitasi lingkungan, IPCN, Laundry, Incenerator, IPAL, DPJP Rawat Inap  | 30     |

|  |   |    |
|--|---|----|
| Grade IV<br>(Resiko<br>Infeksi dan<br>Radiasi) | Kamar Operasi (OK), Kamar Bersalin (VK),<br>IGD, ICU, Rawat Inap Khusus (HCU, ICU,<br>PICU, NICU), Radiologi, | 40 |
|--|---|----|

## e. Indeks Kegawat daruratan

| Kelompok   | Posisi   | Indeks |
|--|--|--------|
| Grade I (Non<br>Revenue -<br>Non Shift)                            | Staf Admin Perkantoran Non Shift, Staf<br>Keuangan Non Shift, Petugas Kebersihan,<br>CS, IPSRS Non Shift, Farmasi Non Shift,<br>Fisioterapi, Transporter Non Shift   | 25     |
| Grade II (Non<br>Revenue -<br>Shift dan<br>Revenue -<br>Non Shift) | Staf Administrasi Umum Perkantoran<br>Shift, Staf Keuangan Shift, IPSRS Shift,<br>Gizi, Laundry, Farmasi Shift, Rawat Jalan,<br>CSSD, Radiologi Non Shift, Laboratorium<br>Non Shift, Rekam Medis, Pemulasaraan<br>Jenazah, Ambulance, Security,<br>Transporter Shift, IPSRS Shift, PABL,<br>Generator Oksigen, Struktural, DPJP Rajal | 50     |
| Grade III<br>(Revenue<br>Reguler -<br>Shift)                       | Rawat Inap Reguler, Radiologi Shift,<br>Laboratorium Shift, DPJP Ranap   | 75     |
| Grade IV<br>(Revenue<br>Khusus -<br>Shift)                         | Kamar Operasi (OK), Kamar Bersalin (VK),<br>IGD, Rawat Inap Khusus (HCU, ICU,<br>PICU, NICU)   | 100    |

## f. Indeks Kinerja

| No | Jabatan   | Kelas<br>Jabatan | Indeks |
|----|---|------------------|--------|
| 1  | Pramu Kebersihan / CS / Non PNS   | 1                | 15     |
| 2  | Pengemudi, Petugas Keamanan, Petugas<br>Kamar Gelap, Binatu Rumah Sakit,<br>Pemulasaraan Jenazah  | 3                | 20     |
| 3  | Pengemudi Ambulan   | 4                | 25     |
| 4  | Pengadministrasi Rekam Medis dan<br>Informasi, Pramu Laboratorium,<br>Pemelihara Peralatan, Petugas Operasi<br>dan Pemeliharaan Sumber Daya Air, JF<br>Perawat Pemula, JF Asisten Apoteker<br>Pemula, Pengadministrasi Umum,<br>Pengadministrasi Kepegawaian,<br>Pengadministrasi Perencanaan Dan | 5                | 30     |

|   |  |   |    |
|---|--|---|----|
|   | Program, Pengadministrasi Umum, Pengadministrasi Gudang Farmasi, Pranata Jamuan, Pengadministrasi Sarana Dan Prasarana, Teknisi Listrik dan Jaringan, Teknisi Mesin, Teknisi Jaringan Instalasi, Pengadministrasi Keuangan   |   |    |
| 5 | Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana Dan Prasarana, Analis Informasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, Analis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan, Bendahara, JF Perawat Mahir, JF Perawat Gigi Mahir, JF Bidan Mahir, JF Asisten Apoteker Mahir, JF Nutrisionis Mahir, JF Asisten Penata Anestesi Mahir, JF Fisioterapis Mahir, JF Radiografer Mahir, JF Pranata Laboratorium Kesehatan Mahir, JF Teknisi Elektromedis Mahir, JF Sanitarian Mahir, JF Perekam Medis Mahir, Analis Kesehatan, Analis Pengelolaan Keuangan, Analis Pembayaran Jaminan Kesehatan  | 7 | 40 |
| 6 | JF Perawat Ahli Pertama, JF Perawat Gigi Ahli Pertama, JF Bidan Ahli Pertama, JF Apoteker Ahli Pertama, JF Nutrisionis Ahli Pertama, JF Penata Anestesi Ahli Pertama, JF Fisioterapis Ahli Pertama, JF Radiografer Ahli Pertama, JF Pranata Laboratorium Kesehatan Ahli Pertama, JF Teknisi Elektromedis Ahli Pertama, JF Perekam Medis Ahli Pertama, JF Perawat Penyelia, JF Perawat Gigi Penyelia, JF Bidan Penyelia, JF Asisten Apoteker Penyelia, JF Nutrisionis Penyelia, JF Asisten Penata Anestesi Penyelia, JF Fisioterapis Penyelia, JF Radiografer Penyelia, JF Pranata Laboratorium Kesehatan Penyelia, JF Teknisi Elektromedis Penyelia, JF Sanitarian Penyelia, JF Perekam Medis Penyelia | 8 | 50 |
| 7 | Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian, JF Dokter Ahli Pertama, JF Dokter Gigi Ahli Pertama, JF Perawat Ahli Muda, JF Perawat Gigi Ahli Muda, JF Bidan Ahli   | 9 | 60 |

|    |  |    |     |
|----|--|----|-----|
|    | Muda, JF Apoteker Ahli Muda, JF Nutrisionis Ahli Muda, JF Penata Anestesi Ahli Muda, JF Fisioterapis Ahli Muda, JF Radiografer Ahli Muda, JF Pranata Laboratorium Kesehatan Ahli Muda, JF Teknisi Elektromedis Ahli Muda, JF Perekam Medis Ahli Muda   |    |     |
| 8  | JF Dokter Ahli Muda, JF Dokter Gigi Ahli Muda  | 10 | 70  |
| 9  | Kepala Bagian, Kepala Bidang, JF Perawat Ahli Madya, JF Perawat Gigi Ahli Madya, JF Bidan Ahli Madya, JF Apoteker Ahli Madya, JF Nutrisionis Ahli Madya, JF Penata Anestesi Ahli Madya, JF Fisioterapis Ahli Madya, JF Radiografer Ahli Madya, JF Pranata Laboratorium Kesehatan Ahli Madya, JF Teknisi Elektromedis Ahli Madya, JF Perekam Medis Ahli Madya | 11 | 80  |
| 10 | JF Dokter Ahli Madya,<br>JF Dokter Gigi Ahli Madya   | 13 | 90  |
| 11 | Direktur,<br>JF Dokter Ahli Utama,<br>JF Dokter Gigi Ahli Utama  | 14 | 100 |

### III. TEKNIS PERHITUNGAN KEHADIRAN

- a. Kehadiran setiap hari kerja, diberi nilai 1(satu) poin per hari;
- b. Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi 1 (satu) poin;
- c. Ketidakhadiran karena sakit paling banyak 3 (tiga) hari kerja diberikan nilai 1 (satu) poin;
- d. Ketidakhadiran lebih dari 3 hari maka diberikan nilai 0 (nol) poin;
- e. Ketidakhadiran, merupakan hasil perkalian antara poin perhari dengan jumlah hari tidak masuk dan keterlambatan hadir atau pulang sebelum waktunya yang tidak ditoleransi;
- f. Kehadiran = Jumlah hari efektif dalam satu bulan dikurangi jumlah hari ketidakhadiran.
- g. Poin Variabel Kehadiran = 
$$\frac{\text{Kehadiran}}{\text{Hari kerja efektif}} \%$$

Keterangan :

- 1) Indeks Dasar (ID), adalah penilaian berdasarkan golongan kepangkatan dan masa kerja
- 2) Indeks Kompetensi (IKom), adalah penilaian yang berkaitan dengan strata pendidikan dan pendidikan profesi
- 3) Indeks Lama Waktu Pelatihan (IWP), adalah penilaian berdasarkan durasi waktu dalam keikutsertaan pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab
- 4) Indeks Posisi (IP), adalah penilaian yang berkaitan dengan tingkatan atau posisi jabatan yang dimiliki
- 5) Indeks Risiko (IR), adalah penilaian risiko akibat kerja yang berdampak pada kesehatan. Keselamatan dan/atau risiko hukum dan keuangan dalam menjalankan tugasnya,
- 6) Indeks Kegawatdarutan (IKd), merupakan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung atau penyegeraan pelayanan
- 7) Indeks Kinerja (Ikj), yang berkaitan dengan kelas jabatan
- 8) Total Poin Personal (TPP) adalah keseluruhan poin yang diperoleh oleh masing-masing personal, dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{TPP} = (\text{ID} + \text{IKom} + \text{IWP} + \text{IP} + \text{IR} + \text{IKd} + \text{IKj}) \times \text{Indeks Kehadiran}$$

- 9) Jumlah insentif yang diterima oleh masing-masing pengelola BLUD maupun pegawai BLUD dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$\text{IP (Insentif Personal)} = \frac{\text{Total poin personal}}{\text{Total Poin Seluruh Pegawai}} \times \text{total insentif}$$

WAKIL BUPATI SITUBONDO,

ttd.

KHOIRANI