



WALIKOTA PALOPO
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN WALIKOTA PALOPO

NOMOR: 88 TAHUN 2017

TENTANG

**SISTEM REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SAWERIGADING KOTA PALOPO**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA PALOPO,**

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 50 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Walikota Palopo tentang Sistem Remunerasi RSUD Sawerigading Kota Palopo;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a maka perlu menetapkan Peraturan Walikota Palopo tentang Sistem Remunerasi RSUD Sawerigading Kota Palopo;

- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 - 2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4186);
 - 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4369);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
 5. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4431);
 6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038 Tahun 2009);
 8. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
 9. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
 10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
 11. 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 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 2014 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
12. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
 13. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 307, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5612);
 14. Peraturan Pemerintahan 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 Badan Layanan Umum;
 15. Peraturan Pemerintahan Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 16. Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2015 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 159);
 17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 28 Tahun 2004 tentang Akuntabilitas Pelayanan Publik;
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
 19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
 20. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit;
 21. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 64 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 59 Tahun 2014 tentang Standar

Tarif Pelayanan Kesehatan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan;

22. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.03/1/0506/2015 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan;
23. Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 5 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo;
24. Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 0002/P2T-BKPM/6.7.P/VII/04/2015 tentang Izin Operasional Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Palopo.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai Unsur Penyelenggara Pemerintahan yang menyampaikan Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah Otonom.
3. Walikota adalah Walikota Palopo.
4. Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo yang selanjutnya disingkat RSUD Sawerigading adalah rumah sakit milik pemerintah Kota Palopo.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Unit Kerja pada Satuan Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

6. Pola Pengelolaan Keuangan BLUD, yang selanjutnya disingkat PPK-BLUD adalah pola pengelolaan Keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
7. Direksi adalah Direktur Utama, Direktur Administrasi, Keuangan dan Bina Program, dan Direktur Pelayanan;
8. Direktur Utama adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo.
9. Direktur Administrasi, Keuangan dan Bina Program adalah seorang direktur yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Utama yang memimpin direktorat Administrasi, Keuangan dan Bina Program.
10. Direktur Pelayanan adalah seorang direktur yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Utama yang memimpin direktorat Pelayanan;
11. Pejabat Struktural adalah pegawai yang diberi tugas tertentu sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
12. Pegawai adalah pegawai RSUD Sawerigading Palopo yang berstatus pegawai ASN dan tenaga kerja lain yang bukan ASN pada RSUD Palopo.
13. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
14. Tenaga Medis adalah kelompok jenis tenaga kesehatan yang terdiri atas: dokter, dokter gigi, dokter spesialis, dan dokter gigi spesialis;
15. Tenaga keperawatan adalah kelompok jenis tenaga keperawatan yang terdiri atas berbagai jenis perawat;
16. Tenaga Kebidanan adalah kelompok jenis kebidanan yang terdiri atas bidan;

17. Dokter adalah dokter sub spesialis / konsultan, dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi spesialis, dan dokter gigi yang merupakan pegawai RSUD Sawerigading Kota Palopo.
18. Dokter Tamu adalah dokter yang bukan pegawai organik RSUD tetapi diperkenankan merawat atau melakukan tindakan medis di RSUD Palopo.
19. Setara adalah penyebutan bagi jenis tenaga kesehatan lain selain tenaga medis dan tenaga keperawatan serta tenaga kebidanan, yang terdiri dari tenaga psikologi klinis, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga biomedika, tenaga kesehatan tradisional dan tenaga kesehatan lainnya yang ditetapkan oleh menteri dan memiliki Surat Tanda Registrasi (STR), dan telah dilakukan kredensial oleh pihak Rumah Sakit RSUD Sawerigading Palopo dan melaksanakan pelayanan langsung kepada pasien.
20. Administrasi Umum adalah pekerjaan, kegiatan dan tata cara yang dilaksanakan dalam lingkungan RSUD Sawerigading Kota Palopo bersifat non operasional dan dilaksanakan oleh seluruh bagian organisasi RSUD Sawerigading Kota Palopo.
21. Remunerasi adalah imbalan jasa yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, Tambahan Penghasilan Pegawai.
22. Sistem Remunerasi adalah sistem yang mengatur pengupahan pegawai yang diberlakukan di lingkungan RSUD Sawerigading Kota Palopo yang bersumber dari seluruh komponen pendapatan BLUD RSUD Sawerigading Kota Palopo.
23. Pos remunerasi adalah kontribusi yang dikumpulkan dari masing – masing kelompok penerima remunerasi di RSUD Sawerigading Kota Palopo.
24. Gaji adalah upah dasar yang bersumber dari pemerintah bagi ASN dan bersumber dari biaya operasional Rumah Sakit bagi tenaga kerja lain yang bukan ASN.

25. Insentif adalah tambahan pendapatan berbasis kinerja bagi seluruh pegawai yang dananya bersumber dari jasa pelayanan, farmasi dan / atau dari sumber penerimaan sah lainnya.
26. Honorarium adalah upah yang dananya bersumber dari biaya operasional rumah sakit yang diberikan atas pekerjaan tertentu.
27. Jasa pelayanan adalah imbalan atas pelayanan yang diberikan oleh para pelaksana pelayanan di rumah sakit yang terdiri dari: tenaga dokter spesialis, dokter sub spesialis, dokter umum, dokter gigi, dokter gigi spesialis, perawat/bidan/setara, tenaga administrasi, dan tenaga penunjang lainnya, sebagai sumber pembiayaan insentif pada sistem remunerasi.
28. Jasa sarana adalah imbalan yang diterima oleh RSUD Sawerigading Kota Palopo atas pemakaian sarana, fasilitas, alat kesehatan, bahan medis habis pakai, bahan non-medis habis pakai, dan bahan lainnya yang digunakan langsung maupun tak langsung dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, dan rehabilitasi serta merupakan pendapatan fungsional rumah sakit.
29. Jasa medis adalah pendapatan individu yang dihasilkan akibat pelayanan tenaga medis dan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit dan bersifat individu, meliputi dokter umum dan spesialis, dokter subspecialis, dokter gigi, dokter gigi spesialis.
30. Jasa perawat / bidan dan jasa tenaga kesehatan lain (setara) dan jasa administrasi adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat pelayanan keperawatan dan administrasi serta jasa penunjang secara kelompok merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit.
31. Tarif adalah sebagian atau seluruh biaya penyelenggaraan kegiatan pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo yang dibebankan kepada masyarakat atau pihak ketiga sebagai imbalan atas jasa pelayanan yang diterimanya, dapat bertujuan untuk menutup seluruh atau sebagian dari biaya per unit layanan.

32. Pelayanan kesehatan adalah segala kegiatan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada seseorang dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan dan/atau rehabilitasi medis.
33. Pelayanan rawat jalan adalah pelayanan kepada pasien untuk observasi, prevensi, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi medis dan pelayanan kesehatan lainnya tanpa dirawat inap.
34. Pelayanan rawat inap adalah pelayanan kepada pasien untuk observasi, prevensi, perawatan, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi medis, dan atau pelayanan kesehatan lainnya dengan menempati tempat tidur.
35. Pelayanan rawat darurat adalah pelayanan kesehatan yang harus diberikan secepatnya untuk mencegah dan menanggulangi risiko kematian atau kecacatan.
36. Pelayanan medikolegal adalah pelayanan kesehatan yang diberikan berkaitan dengan kepentingan hukum.
37. Pelayanan penunjang diagnostik adalah pelayanan untuk penegakan diagnosis yang antara lain dapat berupa pelayanan patologi klinik, patologi anatomi, mikrobiologi, radiologi diagnostik, elektromedis diagnostik, endoskopi, dan tindakan atau pemeriksaan penunjang diagnostik lainnya.
38. Pelayanan pemulasaraan jenazah adalah pelayanan yang diberikan untuk penyimpanan jenazah, konservasi (pengawetan) jenazah, bedah jenazah, dan pelayanan lainnya terhadap jenazah.
39. Pelayanan Penunjang Klinik adalah pekerjaan yang dilaksanakan dalam rangka menunjang kegiatan operasional pelayanan di RSUD Sawerigading Kota Palopo yang meliputi: bank darah, perawatan intensif untuk semua golongan umur dan jenis penyakit, gizi, sterilisasi instrumen / *Instalasi Central Sterile Supply Department (ICSSD)* dan rekam medik;
40. Pelayanan Penunjang non klinik adalah pekerjaan yang dilaksanakan dalam rangka menunjang kegiatan operasional pelayanan di RSUD Sawerigading Kota Palopo yang meliputi: *laundry/linen*, jasa boga/dapur, teknik dan pemeliharaan fasilitas (IPSRs), pengelolaan limbah (sanitasi), gudang, ambulans, Sistem Informasi dan komunikasi / Sistem Informasi

Manajemen Rumah Sakit (SIMRS), pemulasaraan jenazah, sistem penanggulangan kebakaran /K3RS, pengelolaan gas medis/IPSRS, dan pengelolaan air bersih (sanitasi);

BAB II

AZAS, HAK DAN KEWAJIBAN

Bagian Kesatu

Azas

Pasal 2

Sistem remunerasi berazaskan tiga hal yaitu :

- a. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan Rumah Sakit;
- b. Kesetaraan yang memperhatikan industri pelayanan sejenis;
- c. Kepatutan yang melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan upah kepada pegawai.

Bagian Kedua

Hak Dan Kewajiban

Pasal 3

- (1) Manajemen Rumah Sakit berkewajiban menyediakan alokasi biaya untuk remunerasi pegawai rumah sakit yang dianggarkan melalui Rencana Bisnis Anggaran (RBA) Rumah Sakit;
- (2) Setiap pegawai rumah sakit berhak mendapat remunerasi;
- (3) Yang tergolong pada kelompok pusat pendapatan atau *revenue center* adalah :
 - a. Instalasi Gawat Darurat
 - b. Instalasi Rawat Jalani

- c. Instalasi Rawat Inap
- d. Instalasi *high care unit*
- e. *Neonatal Intensive Care Unit (NICU), Pediatric Intensive Care Unit, Intensive Care Unit (ICU), Intensive Cardiac Care Unit (ICCU)*
- f. Instalasi Bedah Sentral
- g. Instalasi Farmasi
- h. Instalasi Radiologi
- i. Instalasi Laboratorium Patologi Klinik & Bank Darah
- j. Instalasi Patologi Anatomi
- k. Instalasi Rehabilitasi Medik
- l. Instalasi Hemodialisa
- m. Ambulance
- n. Medical Check Up
- o. Instalasi Diagnostik
- p. *One Day Care/ One Day Surgery*
- q. Poliklinik Perjanjian
- r. Instalasi CSD dan *laundry*
- s. Instalasi Sanitasi dan Pemulasaran Jenazah
- t. Forensik
- u. Instalasi Gizi
- v. Instalasi Data Rekam Medik Elektronik dan SIM Rumah Sakit
- w. Unit Parkir
- x. Usaha-usaha lain

(4) Yang tergolong sebagai pejabat struktural adalah:

- a. direksi
- b. kepala bagian atau kepala bidang
- c. kepala sub bagian atau kepala seksi

BAB III
SUMBER PEMBIAYAAN, KELOMPOK PENERIMA
REMUNERASI, GAJI DAN TUNJANGAN

Bagian Kesatu

Sumber Pembiayaan

Pasal 4

- (1) Gaji pegawai Rumah Sakit PPK-BLUD bersumber dari Pemerintah Daerah Kota Palopo;
- (2) Sumber biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperuntukkan bagi pegawai BLUD yang berstatus ASN;
- (3) Untuk pegawai BLUD tenaga kerja lain yang bukan ASN pada Rumah Sakit PPK-BLUD bersumber dari biaya operasional rumah sakit;
- (4) Tunjangan bersumber dari Pemerintah Daerah Kota Palopo.
- (5) Insentif pegawai Rumah Sakit BLUD bersumber pada komponen jasa pelayanan, keuntungan usaha - usaha lain dan/atau biaya operasional rumah sakit;
- (6) Honorarium bersumber dari biaya operasional Rumah Sakit;
- (7) Merit dan Bonus bersumber dari keuntungan rumah sakit dan atau biaya operasional rumah sakit yang khusus dianggarkan;

Bagian Kedua

Kelompok Penerima Remunerasi

Pasal 5

- (1) Tenaga medis yang terdiri dari dokter spesialis, dokter sub spesialis, dokter umum, dokter gigi dan dokter gigi spesialis secara individu;
- (2) Kelompok Perawat/Bidan/Setara yang memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) yang terdiri dari:
 - a. tenaga keperawatan terdiri dari berbagai jenis perawat : IGD, Kamar Operasi, ICU, HCU, NICU, PICU, ICCU, perawat Rawat Jalan atau Rawat Inap, Perawat gigi, Hemodialisa, termasuk perawat dalam komite IPCN;

- b. tenaga kebidanan terdiri dari berbagai jenis bidan: Instalasi PONEK, bidan Rawat Jalan dan Rawat Inap, termasuk bidan dalam Komite IPCN;
- c. setara meliputi tenaga kesehatan lain selain tenaga medis dan tenaga keperawatan serta tenaga kebidanan, yang terdiri dari: tenaga psikologi klinis, tenaga kefarmasian (apoteker dan tenaga teknis kefarmasian), tenaga kesehatan masyarakat (epidemiolog kesehatan, tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, pembimbing kesehatan kerja atau K3, tenaga administrasi dan kebijakan kesehatan, tenaga biostatistik dan kependudukan, serta tenaga kesehatan reproduksi dan keluarga), tenaga kesehatan lingkungan (tenaga sanitasi lingkungan, entomolog kesehatan, dan mikrobiolog kesehatan), tenaga gizi (nutrisionis dan dietisien), tenaga keterampilan fisik (fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara, dan akupuntur), tenaga keteknisian medis (perekam medis dan informasi kesehatan, teknik kardiovaskuler, teknisi pelayanan darah, refraksionis optisien/optometris, teknisi gigi, penata anestesi, terapis gigi dan mulut, dan audiologis), tenaga biomedika (radiografer, elektromedis, ahli teknologi laboratorium medik, fisikawan medik, radioterapis, dan ortotik prostetik), tenaga kesehatan tradisional (tenaga kesehatan ramuan dan tenaga kesehatan keterampilan) termasuk tenaga kesehatan lain dalam komite IPCN, petugas pemulasaraan jenazah serta tenaga kesehatan lainnya yang ditetapkan oleh menteri yang belum tercantum dalam peraturan ini dan memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) dan telah di kredensial oleh pihak RSUD Sawerigading Palopo atau pihak external yang berkompeten.

(5) Kelompok administrasi terbagi atas dua, yaitu:

- a. pejabat struktural: direksi, kepala bagian, kepala bidang, kepala sub bagian, dan kepala seksi;
- b. administrasi Umum: seluruh pegawai tenaga non kesehatan yang tidak memiliki jabatan termasuk *case mix*, Sopir,

Satpam, ambulasi dan tukang kebun, ptugas pemulasaraan jenazah serta tenaga kesehatan lain yang tidak memiliki Surat Tanda Registrasi (STR), termasuk tenaga kesehatan lainnya yang memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) tetapi di tugaskan di administrasi manajemen.

Bagian Ketiga

Gaji

Pasal 6

- (1) Seluruh pegawai rumah sakit berhak menerima gaji sesuai dengan sistem remunerasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (2) Besaran gaji disesuaikan dengan kepatutan dan kemampuan keuangan rumah sakit berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

BAB IV

PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN

Bagian Kesatu

Penggajian

Pasal 7

- (1) Pejabat Pengelola BLUD, Dewan Pengawas dan pegawai BLUD dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan;
- (2) Khusus bagi Dewan Pengawas yang dimaksud dalam ayat (1), remunerasi diberikan dalam bentuk honorarium dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 8 (delapan) peraturan ini;

- (3) Pegawai BLUD dengan status ASN mendapat gaji sesuai dengan peraturan penggajian ASN;
- (4) Gaji pegawai BLUD dengan status tenaga kerja yang bukan ASN sesuai dengan Keputusan Walikota Palopo tentang Penetapan Standar Biaya yang termuat dalam Rencana Bisnis Anggaran (RBA) BLUD RSUD Sawerigading Kota Palopo pada Tahun Anggaran berjalan.
- (5) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk BLUD ditetapkan oleh Walikota Palopo berdasarkan usulan yang disampaikan oleh pemimpin BLUD;

Pasal 8

- (1) Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Honorarium ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji Direktur Utama;
 - b. Honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji Direktur Utama; dan
 - c. Honorarium Sekretaris Dewan Pengawas paling banyak 15% (lima belas persen) dari gaji Direktur Utama.

Bagian Kedua

Tunjangan

Pasal 9

- (1) Pegawai rumah sakit yang memegang jabatan struktural dan fungsional berhak mendapat tunjangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (2) Seluruh pegawai rumah sakit berhak menerima Tunjangan Perbaikan Penghasilan atau istilah lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

BAB V
KOMPONEN DAN PROPORSI JASA PELAYANAN

Bagian Kesatu

Komponen Jasa Pelayanan Dalam Tarif Rumah Sakit

Pasal 11

- (1) Komponen jasa yang tercantum dalam tarif rumah sakit terdiri dari Jasa sarana dan jasa pelayanan;
- (2) Jasa sarana adalah pengganti biaya fasilitas, biaya operasional dan biaya tetap rumah sakit, berdasarkan harga satuan (*Unit cost*);
- (3) Jasa Pelayanan terdiri dari jasa medis, jasa perawat atau bidan dan / atau setara (tenaga kesehatan lain) serta jasa tenaga administrasi;
- (4) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disebut sebagai insentif setelah diatur distribusinya dalam sistem remunerasi;

Bagian Kedua

Proporsi Besaran Jasa Dalam Tarif Rumah Sakit

Pasal 12

- (1) Proporsi alokasi Jasa Sarana dan Jasa pelayanan dalam komponen tarif rumah sakit selanjutnya ditetapkan dengan Keputusan Walikota;
- (2) Proporsi Jasa Pelayanan dalam sistem remunerasi ini ditetapkan sebagai berikut:
 1. Tenaga Medis sebesar 45%;
 2. Kelompok Perawat/Bidan/Setara sebesar 40%;
 3. Kelompok Administrasi sebesar 15%.
- (3) Proporsi pendistribusian jasa pelayanan di masing – masing Instalasi atau unit kerja di lingkungan RSUD Sawerigading Kota Palopo akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur Utama RSUD Sawerigading Kota Palopo;

BAB VI
DISTRIBUSI INSENTIF

Pasal 13

- (1) Distribusi insentif terdiri dari insentif langsung dan insentif tidak langsung;
- (2) Insentif langsung diberikan kepada penghasil jasa pelayanan baik tenaga medis, kelompok tenaga perawat atau bidan atau setara, dan kelompok administrasi sesuai dengan proporsi jasa yang diterima yang pendistribusiannya selanjutnya ditetapkan dengan Keputusan Direktur Utama;
- (3) Setiap penghasil jasa pelayanan diwajibkan memberikan kontribusi kemudian dikumpulkan dalam pos remunerasi;
- (4) Kontribusi sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) ditetapkan sebesar 10% (sepuluh persen) dari insentif langsung yang di seratus persenkan;
- (5) Insentif tidak langsung yang sumber dananya berasal dari alokasi Pos Remunerasi akan di distribusikan berdasarkan hasil indeks dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Kontribusi yang dikumpulkan dalam pos remunerasi oleh Tenaga Medis di distribusikan hanya pada kalangan tenaga medis saja;
 - b. Kontribusi yang dikumpulkan dalam pos remunerasi oleh Kelompok Perawat atau Bidan atau Setara di distribusikan hanya pada kalangan Kelompok Perawat atau Bidan atau Setara saja;
 - c. Kontribusi yang dikumpulkan dalam pos remunerasi oleh Kelompok Administrasi di distribusikan hanya pada kalangan Kelompok Administrasi saja;

Insentif Tidak Langsung

Pasal 14

- (1) Pos Remunerasi merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa yang berada pada *revenue center* rumah sakit, dari komponen jasa;
- (2) Distribusi berdasarkan *scoring* yang ditentukan dengan perhitungan indeks yang ditetapkan dalam sistem remunerasi;
- (3) Seluruh pegawai dapat menerima insentif tidak langsung sesuai dengan besaran total score individu pegawai yang bersangkutan

Pasal 15

- (1) Insentif langsung maupun tidak langsung dibayarkan setiap bulan;
- (2) Score individu dihitung oleh Tim Remunerasi rumah sakit;
- (3) Besaran insentif tidak langsung bagi setiap pegawai bisa berbeda setiap bulan bergantung kepada besar kecilnya Pos Remunerasi dan kinerja pegawai;
- (4) Yang berwenang membayarkan insentif adalah Direktur Utama melalui Direktur administrasi, keuangan dan Bina Program rumah sakit;
- (5) Score individu bisa berubah setiap bulan bergantung kepada perubahan *basic index*, perubahan pendidikan, perubahan Posisi atau jabatan, dan kinerja;

BAB VII
INDEXING

Bagian Kesatu
Pengertian Indexing

Pasal 16

(1) *Indexing* adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran score individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya;

(2) *Indexing* berdasarkan:

a. **Basic index** atau index dasar untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh pegawai yang standarnya diadopsi dari gaji pokok pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan setiap Rp 500.000,- gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai index, pegawai BLUD Non ASN RSUD Sawerigading Kota Palopo, Gaji pokoknya ditetapkan sebesar Rp 500.000,- gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai index;

b. **Kualifikasi/capacity index** adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi/capacity berdasarkan pendidikan pegawai atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

PENDIDIKAN	INDEX
SD	1
SMP	2
SMA/SMU	3
D1	4
D3	5
PENDIDIKAN	INDEX
S1/D4	6
DOKTER UMUM/DOKTER GIGI/APOTEKER/NERS	7
S2	8
DOKTER SPESIALIS	9
Sub Spesialis /Konsulen /S3	10

- Tingkat pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan Posisi kerja pegawai tidak diakui dalam sistem ini.
- Kursus atau pelatihan bersertifikat (minimal 24 jam) sesuai dengan Posisi kerja pegawai, diberi penghargaan dengan tambahan nilai 0,2 dan hanya berlaku 3 (tiga) tahun.

c. **Risk Index** adalah nilai untuk Risiko yang diterima pegawai akibat pekerjaannya. Nilai Risiko terbagi menjadi 4 grade yaitu;

1. Risiko grade I dengan nilai index 1 adalah kemungkinan terjadi Risiko kerja yang bersifat fisik walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP); yaitu pegawai yang bekerja di perkantoran.
2. Risiko grade II dengan nilai index 2 adalah kemungkinan terjadi Risiko kerja yang bersifat kimiawi apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP) terdiri dari rawat jalan, gizi, IPSRS, rehabilitasi medik, diagnostik, CSSD, ambulance, dan Farmasi;
3. Risiko grade III dengan nilai index 4 adalah kemungkinan terjadi Risiko kerja yang bersifat kontaminasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP), terdiri dari rawat inap, laboratorium dan Kamar Bersalin;
4. Risiko grade IV dengan nilai index 6 kemungkinan terjadi Risiko kerja yang bersifat infeksius dan radiasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap, Ruang Isolasi, Kamar Operasi, IGD, IHD, ICU HCU ICCU NICU (Perinatologi), PICU, Poli paru, Laundry, Forensik, Radiologi, IPAL, Incenerator;

- d. **Emergency index** adalah nilai untuk tenaga atau pegawai yang bekerja pada daerah emergency yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu. Tingkatan emergensi sangat tergantung kepada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan.

No	Tingkat Emergency	Index
1	Tingkat Emergency Rendah • Administrasi perkantoran	1
2	Tingkat Emergency Sedang • Administrasi keuangan (diluar perkantoran) • Gizi, Laundry • Farmasi • Rawat Jalan • CSSD	2
3	Tingkat Emergency Tinggi • Rawat Inap • Radiologi • Laboratorium	4
4	Tingkat Emergensi Sangat Tinggi • ICU, ICCU, NICU (Perinatologi), PICU, • IGD • Hemodialisa	6
5	Tingkat Emergency Khusus • Bedah Sentral • OK Cito, OK PONEK	12

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

No	Kelompok Jabatan	Index
1	Tidak memiliki jabatan	1
2	Koordinator, bendahara, Kepala Ruangan, duty manager, Panitia, Tim Pengendali JKN / Tim Remunerasi, Preseptor Clinic,	2
3	Kepala Sub Bagian/ Kepala Seksi, ketua sub komite,	3

No	Kelompok Jabatan	Index
4	Kepala Instalasi, kepala Bidang, Kepala Bagian, Kepala SMF, Ketua tim pengendali JKN, Ketua Tim Remunerasi	4
5	Ketua Komite Medik, Ketua Komite Keperawatan, Ketua SPI, Direktur Administrasi, keuangan dan Bina Program, dan Direktur Pelayanan	6
6	DirekturUtama	8

- f. **Performance index** adalah untuk mengukur hasil / pencapaian kinerja dari pegawai;
- g. **Nilai index kinerja adalah dua kali basic index**
 Penilaian pejabat di rumah sakit adalah terhadap pencapaian target/standar yang telah ditentukan dalam rencana kinerja individu;
- h. Setelah dilakukan *indexing* maka dilakukan **Rating** yaitu:
1. *Basic Index* = Rate 1
 2. *Kualifikasi index* = Rate 3
 3. *Risk Index* = Rate 3
 4. *Emergency Index* = Rate 3
 5. *Position Index* = Rate 3
 6. *Performance index* = Rate 4
- i. **Score** adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari index terhadap rating atau bobot (rating);
- j. **Total score individu** adalah penjumlahan dari score basic, kualifikasi atau capacity, Risk, Emergency, Position dan Performance index;
- k. **Total score individu** seluruh pegawai dijumlahkan menjadi Total Score RSUD Sawerigading Kota Palopo.

Bagian Kedua
Format Indexing

Pasal 17

No	Objek	Index	Rating	Score
1	<p>Basic Index</p> <ul style="list-style-type: none"> - Setiap gaji pokok ASN Rp. 500.000 bernilai 1 index - Pegawai BLUD Non ASN RSUD Sawerigading Palopo, Gaji pokoknya ditetapkan sebesar Rp 500.000,- gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai index 		1	
2	<p>Kualifikasi/ Capacity Index</p> <ul style="list-style-type: none"> a. SD b. SMP c. SMA/SMU d. D1 e. D3 f. S1/D4 g. Dokter Umum/ Dokter Gigi/ Apoteker/NERS h. S2 i. Dokter Spesialis j. S3 /Subspesialis Konsultan 	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	3	
3	<p>Risk Index</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV 	1 2 4 6	3	
4	<p>Emergency Index</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV e. Grade V 	1 2 4 6 12	3	
5	<p>Position Index</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tidak memiliki jabatan b. Kepala ruangan, Koordinator, Bendahara, Ketua panitia c. Kasubid, Kasubag, Kasi, d. Kepala Instalasi, Kabag, Kabid e. Ketua Komite Medik, Ketua SPI, Ketua Komite Keperawatan dan Direktur Administrasi, Keuangan, dan Bina Program, dan Direktur Pelayanan f. Direktur Utama 	1 2 3 4 6 8	3	

6	Performance Index - Pejabat berdasarkan capaian indikator, Standard dan target dalam SAP - Tenaga teknis berdasarkan penilaian kinerja sesuai Sistem Manajemen Kinerja	2 x Basic Index	4	
TOTAL SCORE INDIVIDU				

BAB VIII

KRITERIA PENILAIAN KINERJA

Pasal 18

- (1) Pegawai yang menduduki jabatan struktural atau fungsional pada pusat pendapatan atau *Revenue Center* maupun pada pusat biaya atau *Cost Center* diwajibkan menyusun *strategic Action Plan* (SAP) sebagai alat evaluasi kinerja, sedangkan bagi tenaga kerja lainnya diukur dengan ketaatan dalam melaksanakan SOP;

BAB IX

MERIT DAN BONUS

Pasal 19

- (2) Merit dan Bonus adalah penghargaan dari rumah sakit atau pemilik rumah sakit atas dasar prestasi kinerja pegawai yang besarnya ditetapkan oleh Direktur Utama;
- (3) Pejabat yang memiliki kinerja mencapai target dan atau melebihi target, dapat diberikan Merit sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Direktur Utama.

BAB X

SANKSI

Pasal 20

- (1) Pegawai yang membolos selama 3 (tiga) hari kerja dalam satu bulan, maka insentif tidak langsung dipotong 10%;
- (2) Pegawai yang mengajukan ijin selama 3 (tiga) hari dalam satu bulan, maka insentif tidak langsung dipotong 5%;

- (3) Pegawai yang mengajukan cuti tahunan setiap kelipatan 3 (tiga) hari, maka insentif tidak langsung dipotong 5%;
- (4) Pegawai mengajukan ijin dan terbukti berbohong atas alasan ijin yang diajukannya, maka insentif tidak langsung dipotong 100%;
- (5) Pegawai yang mengambil cuti besar atau cuti bersalin selama 3 (tiga) bulan, secara otomatis tidak mendapatkan insentif selama waktu cuti;
- (6) Pegawai yang tugas belajar secara otomatis tidak mendapat insentif selama tugas belajar;
- (7) Pegawai yang mendapat tugas dinas luar oleh rumah sakit tetap diperhitungkan insentifnya;
- (8) Jika pegawai terbukti mencuri, maka insentif langsung maupun insentif tidak langsung dipotong sebesar 100%;
- (9) Pegawai yang membocorkan rahasia rumah sakit kepada pihak luar, maka insentif langsung maupun insentif tidak langsung dipotong sebesar 100%;
- (10) Pegawai yang terbukti menggunakan narkoba, minuman keras dan berjudi di lingkungan rumah sakit maupun di luar rumah sakit, maka insentif langsung maupun insentif tidak langsung dipotong 100%;
- (11) Pegawai yang terbukti merokok setiap kali melakukan di lingkungan rumah sakit, maka insentif tidak langsung dipotong 10%;
- (12) Pegawai yang berkelahi di lingkungan rumah sakit, maka insentif langsung dan insentif tidak langsung keduanya dipotong 50%;
- (13) Pegawai yang selingkuh atau melakukan perbuatan yang diluar norma etika, maka insentif langsung dan tidak langsung dipotong 100%.
- (14) Pegawai yang mogok kerja atau terbukti menghasut kegiatan tersebut, maka insentif langsung dan insentif tidak langsung dipotong 100%.
- (15) Seluruh potongan dijadikan pendapatan lain - lain Rumah Sakit.

BAB XI

KETENTUAN LAIN - LAIN

Pasal 21

Ketentuan mengenai sistem remunerasi sebagaimana dimaksud dalam peraturan ini diberlakukan untuk pendapatan BLUD RSUD Sawerigading Palopo terhitung mulai tanggal 02 Januari 2018.

BAB XII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Palopo.

TELAN DIPERIKSA	PARAF	TANGGAL
1. Sekretaris Kota		
2. Asisten I		
3. Kabag Hukum		
Kasubag PHD		

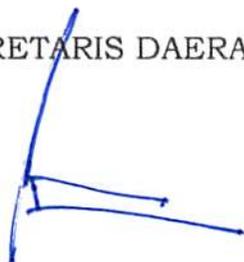
Ditetapkan di Palopo
pada tanggal 29 Desember 2017

WALIKOTA PALOPO,


M. JUDAS AMIR

Diundangkan di Palopo
pada tanggal 29 Desember 2017

SEKRETARIS DAERAH,


JAMALUDDIN

Berita Daerah Kota Palopo Tahun 2017 Nomor 88