BUPATI MUKOMUKO
PROVINSI BENGKULU

PERATURAN BUPATI MUKOMUKO
NOMOR 27 TAHUN 2019

TENTANG

PENETAPAN REMUNERASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MUKOMUKO YANG MENERAPKAN POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MUKOMUKO,

Menimbang :

a. bahwa dengan diterapkannya Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah pada Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, berkualitas dan berkomitmen tinggi, maka perlu diberikan imbalan kerja berupa remunerasi;

b. bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri sesuai dengan ketentuan pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah maka remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah diatur dengan Peraturan Kepala Daerah berdasarkan usulan pemimpin BLUD;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b dan huruf c, perlu ditetapkan Peraturan Bupati Mukomuko tentang Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko yang Menerapkan Pola Pengelolaan KeuanganBadan Layanan Umum Daerah;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun2003 tentang Pembentukan Kabupaten Mukomuko, Seluma dan Kaur di Provinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

2. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Repulik Indonesia Nomor 5063);

3. Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 Tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
4. 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 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran NegaraRepublik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 171,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 Tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
8. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 85 Tahun 2015 tentang Pola Tarif Nasional Rumah Sakit;
9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan umum;
10. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 361 /Menkes / SKN/ 2006 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Pimpinan dan Dewan Pengawas Rumah Sakit Badan Layanan Umum;
11. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.03/I/0524/2015 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko;

12. Peraturan Daerah nomor 13 Tahun 2017 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2017 Nomor 13);
13. Keputusan Bupati Mukomuko Nomor 275 Tahun 2011 tentang Penetapan Status RSUD Kabupaten Mukomuko sebagai instalasi Pelaksanaan Penetapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah pada Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko Kabupaten Mukomuko;
14. Keputusan Bupati Mukomuko Nomor 201.a Tahun 2012 tentang Persetujuan kepada Pimpinan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Mukomuko yang berstatus penuh untuk melaksanakan pengadaan barang dan jasa;

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MUKOMUKO

Dan

BUPATI MUKOMUKO
MEMUTUSKAN

Menetapkan PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MUKOMUKO YANG MENGELOLA POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Mukomuko
2. Bupati adalah Bupati Kabupaten Mukomuko
3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang ditetapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai flesibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
5. BLUD Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko
6. Pimpinan BLUD RSUD Mukomuko adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko.
7. Pejabat Keuangan adalah Kepala Bidang Keuangan RSUD Mukomuko.
8. Pejabat Teknis adalah Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Bidang Pelayanan Medis dan Kepala Bidang Keperawatan.

9. Dewan pengawas rumah sakit yang selanjutnya disebut dewan pegawas adalah unit non struktural pada Rumah sakit yang secara internal yang bersifat non teknis perumahsakitan yang melibatkan unsur SKPD teknis, Pejabat Keuangan Daerah dan Tenaga Ahli yang diangkat dan ditetapkan dengan keputusan bupati.
10. Sekretaris Dewan Pengawas adalah perseorangan yang dapat diangkat oleh Bupati untuk mendukung kelancaraan tugas dewan pengawas dan bukan merupakan anggota dewan pengawas.
11. Pegawai RSUD Mukomuko adalah pegawai yang terdiri dari pegawai ASN dan Non ASN.
12. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, jasa pelayanan, tunjangan atas prestasi kerja, pesangon dan/atau pensiun yang diberikan kepada pejabat pengelola BLUD, dewan pengawas, sekretaris dewan pengawas dan seluruh pegawai RSUD Mukomuko.
13. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit adalah Pelayanan kesehatan perorangan paripurna di RSUD Mukomuko meliputi upaya promotive, preventif, kuratif dan rehabilitatif.
14. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medik dan/atau jasa pelayanan lainnya.
15. Tarif adalah sebagian atau seluruh biaya penyelenggaraan kegiatan pelayanan Rumah Sakit, yang dibebankan kepada pengguna jasa pelayanan Rumah Sakit sebagai imbalan atas pelayanan yang diterimanya.
16. Jasa Sarana adalah imbalan yang diterima oleh rumah sakit atas pemakaian akomodasi, bahan medis habis pakai, bahan non medis, obat-obatan, bahan/alat kesehatan habis pakai, yang didigunakan langsung dalam rangka pelayanan medis dan pelayanan penunjang medis dengan memperhitungkan biaya investasi.
17. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, jasa pelayanan, tunjangan atas prestasi kerja, pesangon dan/atau pensiun yang diberikan kepada pejabat pengelola BLUD, dewan pengawas, sekretaris dewan pengawas dan seluruh pegawai RSUD Mukomuko.
18. Gaji adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai rumah sakit pemberiannya sudah diatur menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
19. Honorarium adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
20. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja yang diberikan kepada pejabat pengelola sebagai imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan.
21. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji.
22. Jasa Pelayananadalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan pegawai rumah sakit yang diperoleh dari jasa layanan terbagi dua yaitu Jasa Pelayanan langsung dan Jasa Pelayanan tidak langsung.
23. Bonus atas prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.

24. Pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
25. Pegawai Rumah Sakit adalah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan bukan Aparatur Sipil Negara *(pegawai kontrak)* yang tercatat secara resmi sebagai pegawai RSUD Mukomuko.
26. Jasa Medis adalah Jasa pendapatan individu yang dihasilkan akibat pelayanan dokter dan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit dan/atau tarif yang ditetapkan kementerian kesehatan, dan bersifat individumeliputi :dokter umum,dokter spesialis, dokter subspesialis, konsulen, dokter gigi, dokter gigi spesialis dan dokter tamu.
27. Jasa Paramedis adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit dan/atau tarif INA-CBGs yang bersifat kelompok meliputi Jasa keperawatan, jasa kefarmasian dan jasa paramedis non keperawatan.
28. Jasa keperawatan adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat pelayanan keperawatan merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit meliputi pendapatan perawat umum, perawat anastesi dan bidan.
29. Jasa Kefarmasian adalah pendapatan kelompok farmasi yang dihasilkan akibat pelayanan kefarmasian yang merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif penjualan obat dan bahan habis pakai rumah sakit bersifat kelompok meliputi :Apoteker, asisten apoteker dan pelaksana farmasi.
30. Jasa Paramedis Non Keperawatan adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat pelayanan non keperawatan yang merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit, meliputi jasa penata rontgent, analis laboratorium, fisiotherapis, asisten dan penata gizi.
31. Non Revenue Center *(Non Medis)* adalah tenaga yang bekerja di rumah sakit yang merupakan pusat biaya (Cost Center) yang terdiri dari Pimpinan Rumah Sakit, Komite Medik, Bidang/Kesekretariatan, Sub Bidang/Seksi, Ruangan/Coordinator, Kepala Instalasi, CSSD, Laundry, staf pelaksana administrasi dan kepegawaian, Supir Ambulance dan Panitia/Tim Kegiatan Rumah Sakit.
32. Revenue Center adalah unit kerja di rumah sakit yang merupakan kelompok pusat pendapatan yang terdiri dari :
    a. Instalasi Gawat Darurat
    b. Instalasi Rawat Jalan
    c. Instalasi Rawat Inap Dewasa
    d. Instalasi Rawat Inap Anak
    e. Kebidanan
    f. Laboratorium
    g. Radiologi
    h. Rehabilitasi Medik
    i. Farmasi
    j. Ambulance
    k. Kamar Operasi
    l. UTDRS
33. Sistem Pembagian Jasa pelayanan adalah suatu metode/cara pemanfaatan dan pembagian komponen jasa pelayanan yang diterima oleh pelaksana pelayanan dan petugas lainnya berdasarkan indikator penilaian.
34. Indikator Penilaian adalah variabel yang ditetapkan untuk menghitung besaran jasa pelayanan.

35. Indeks dasar*(basic index)* adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan pengalaman kerja dan masa kerja dalam satuan tahunan atau ukuran lain yang dipersamakan.
36. Indeks kemampuan *(Competency index)* adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan tingkat Pendidikan dan/atau pelatihan terakhir sebagai representasi kemampuan, penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan.
37. Indeks resiko kerja *(Risk Index)* adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan penilaian resiko kerja yang berdampak pada kesehatan dan/atau resiko hokum dalam menjalankan tugasnya.
38. Indekskegawatan *(emergency index)* adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan tugas kesehariannya yang membutuhkan tingkat kecepatan,ketepatan, dan penyegaran pelayanan dalam rangka penyelamatan jiwa *(live saving)* atau kegawat-daruratan lainnya.
39. Indeks jabatan *(position Index)* adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan jenjang jabatan yang disandangnya dalam organisasi (RSUD).
40. Indeks kinerja *(performance index)* adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan kinerja yang dihasilkan melalui penilaian kinerja pegawai (SKP) atau penilaian lain yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan kinerja karyawan.
41. Bobot (rating) adalah pemberian bobot nilai pada setiap indeks berdasarkan kriteria bahwa indeks tersebut ratingnya lebih tinggi satu dari yang lain.

BAB II

ASAS DAN TUJUAN

Bagian Kesatu

Asas

Pasal 2

Sistem remunerasi berasaskan tiga hal sebagai berikut :
1. Legalitas, bahwa remunerasi menjadi hak karyawan setelah diatur dan ditetapkan dengan Peraturan Bupati;
2. Keadilan, bahwa setiap karyawan memiliki hak yang sama atas kinerja yang telah dihasilkan berdasarkan beban kerja, tanggungjawab, resiko kerja, prestasi kerja dan profesionalisme;
3. Kebersamaan, bahwa pelayanan kesehatan yang bermutu dihasilkan dari kerjasama tim kerja. Keberhasilan tim kerja membutuhkan kebersamaan. Dalam pembagian remunerasi pun didasarkan pendekatan kepentingan bersama.
4. Transparansi bahwa pembagian remunerasi dengan sistem terbuka untuk semua pemangku kepentingan.
5. Kepatutan bahwa remunerasi yang diterima dalam bentuk gaji, insentif, atau honorarium merupakan hak karyawan yang patut diterima setelah melaksanakan kewajibannya sesuai beban kerja, tanggungjawab, dan resiko kerja yang telah ditunaikan; dan
6. Kewajaran, bahwa besaran gaji, insentif atau honorarium yang diterima adalah dalam batas yang wajar pada karyawan sejenis sesuai prestasi kerja, kompetensi, resiko, tanggungjawab dan posisi jabatan yang diemban.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Tujuan Pemberian Remunerasi adalah untuk:

a. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di RSUD dan untuk membangun citra pelayanan publik pemerintah daerah kepada masyarakat;
b. Meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan dan kinerja keuangan RSUD;
c. Meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawan di RSUD; dan
d. Meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan kesehatan bermutu dan memuaskan sesuai tanggungjawab profesi dan tugas pokok masing-masing.

BAB III

SISTEM DAN SUMBER DANA REMUNERASI

Bagian Kesatu

Sistem Remunerasi

Pasal 4

(1) Ruang Lingkup Remunerasi adalah gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun;
(2) Penerima Remunerasi adalah pejabat pengelola BLUD, Dewan Pengawas Sekretaris Dewan Pengawas dan Pegawai RSUD Mukomuko;
(3) Gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan/atau pension diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
(4) Pejabat pengelola dan seluruh pegawai RSUD Mukomuko yang ASN berhak menerima gaji dan tunjangan yang besarannya sesuai dengan sistem penggajian PNS dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
(5) Pejabat pengelola dan seluruh pegawai RSUD Mukomuko yang Non ASN berhak menerima gaji dan tunjangan yang besarannya sesuai dengan peraturan peraturan kepala daerah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua

Sumber Dana Remunerasi

Pasal 5

Dana Remunerasi bersumber :

a. Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah (APBD);
b. Pendapatan langsung Rumah Sakit ; dan
c. Lain-lain pendapatan yang sah.

Pasal 6

(1) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada pasal 5 huruf a, adalah penerimaan yang berasal dari Pemerintah Kabupaten Mukomuko dalam rangka pelaksanaan program atau kegiatan di rumah sakit;

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

BAB IV

GAJI, TUNJANGAN TETAP, HONORARIUM DAN INSENTIF

Pasal 7

(1) Pejabat pengelola BLUD, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas dan Pegawai rumah sakit diberikan remunerasi berupa gaji, honorarium tunjangan tetap dan Insentif.
(2) Pejabat pengelola menerima remunerasi sebagaimana dimaksud ayat (1) 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 dan professional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
(3) Pegawai BLUD menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud ayat (2) meliputi :
   a. bersifat tetap berupa gaji.
   b. bersifat tambahan berupa,insentif dan bonus atas prestasi; dan
   c. pesangon bagi pegawai pemerintah dan perjanjian kerja dan professional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
(4) Dewan Pengawas, sekretaris dewan pengawas di berikan honorarium
(5) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (3) dan (4) bagi pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

(1) Gaji dan/atau tunjangan tetap pemimpin BLUD ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor :
   a. Ukuran dan jumlah aset yang dikelola BLUD, tingkat pelayanan serta produktivitas;
   b. pelayanan sejenis;
   c. Kemampuan pendapatan BLUD; dan
   d. Kinerja operasional BLUD berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.
(2) Penetapan Besaran gaji dan/atau tunjangan tetap pemimpin BLUD sebagaimana ayat 1 (satu) ditetapkan dengan peraturan direktur.
(3) Tunjangan tetap pejabat keuangan dan pejabat teknis paling banyak ditetapkan sebesar 90% (Sembilan puluh persen) dari gaji dan/atau tunjangan tetap pemimpin BLUD.
(4) Penetapan besaran tunjangan tetap, insentif Pejabat Pengelola dan pegawai RSUD ditetapkan dengan peraturan direktur.

Pasal 9

(1) Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut :
   a. Ketua dewan pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh) persen dari gaji pimpinan BLUD;
   b. Honorarium anggota dewan pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji pimpinan BLUD; dan
   c. Honorarium sekretaris dewan pengawas paling banyak 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pimpinan.

BAB V

TARIF PELAYANAN

Pasal 10

(1) Tarif pelayanan sebagaimana dimaksud pada pasal 6 ayat (2) terdiri dari komponen jasa sarana/akomodasi dan komponen jasa pelayanan/jasa operator/jasa lainnya.
(2) Jasa sarana sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dipergunakan untuk menunjang operasional dan pemeliharaan rumah sakit sesuai rencana bisnis dan anggaran rumah sakit.
(3) Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari jasa individu, jasa kelompok untuk tenaga keperawatan, kefarmasian, non paramedis dan jasa non revenue center rumah sakit.

Pasal 11

(1) Proporsi pembagian jasa pelayanan Pasien Umum dan Pasien swasta menggunakan tarif rumah sakit.
(2) Proporsi pembagian jasa pelayanan Pasien BPJS menggunakan tarif yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan dan/atau BPJS Kesehatan.
(3) Ketentuan penetapan besaran proporsi pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur RSUD.

BAB VI

KEBIJAKAN ANGGARAN PEMBAYARAN JASA PELAYANAN

Pasal 12

(1) Besaran proporsi pendapatan layanan RSUD yang menjadi sumber anggaran pembagian jasa pelayanan pasien umum sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (1) setinggi-tingginya 40% (empat puluh persen) dari pendapatan Rumah Sakit dari pasien umum.
(2) Besaran proporsi pendapatan layanan RSUD yang menjadi sumber anggaran pembagian jasa pelayanan Pasien BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2) paling sedikit 30 % *(tiga puluh persen)* dan setinggi-tingginya 50% *(lima puluh persen)* dari pendapatan Rumah Sakit dari pasien BPJS Kesehatan.

(3) Penetapan besaran alokasi anggaran remunerasi jasa pelayanan sebagaimana ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Direktur RSUD.

(4) Alokasi anggaran remunerasi tahun sebelumnya yang belum terbayarkan karena klaim pelayanan BPJS kesehatan yang belum cair, dapat diakumulasikan dan/atau dibagikan pada tahun anggaran berikutnya setelah terlebih dahulu diakui sebagai utang jasa pelayanan.

BAB VII

POLA REMUNERASI

Pasal 13

(1) Pola dasar proporsi pembagian Jasa pelayanan dari Pendapatan Pasien Umum terdiri dari :
   a. Jasa Medis dibagikan langsung ke dokter yang melakukan pelayanan.
   b. Jasa Paramedis dibagikan ke masing-masing karyawan/pegawai Paramedis dibagikan menggunakan pola indeksing.
   c. Jasa Non Revenue Center (Non Medis) dibagikan ke masing-masing karyawan/pegawai non medis menggunakan pola indeksing.
   d. Jasa Non Revenue Center (non medis) untuk menajemen RSUD pembagian jasa masing-masing berdasarkan Eselonering dan beban kerja.

(2) Pola dasar proporsi pembagian Jasa pelayanan dari Pendapatan Pasien BPJS Kesehatan terdiri dari :
   a. Sebesar 86% *(delapan puluh enam persen)*dari Jasa Pelayanan Untuk insentif unit kerja (instalasi pelayanan) pemberi pelayanan langsung; dan
   b. Sebesar 14% *(empat Belas Persen)* dari Jasa Pelayanan untuk insentif pelayanan tidak langsung.

(3) Jasa Pelayanan pemberi pelayanan langsung sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a untuk Jasa Individu langsung dibagikan ke Dokternya masing-masing dan Jasa Kelompok untuk paramedis pembagian masing-masing jasa ke paramedis menggunakan pola indikator penilaian.

(4) Pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf d dan ayat (2) huruf menggunakan Porsi X yang ditetapkan dengan Peraturan Direktur RSUD.

Pasal 14

Pembayaran

(1) Pemberian Jasa Pelayanan langsung dapat diberikan apabila status rekam medis pasien telah terisi sesuai ketentuan;

(2) Jasa pelayanan dan skor individu dan kelompok dihitung oleh Petugas Pengelola Remunerasi RSUD Mukomuko;

(3) Skor Individu dan Nilai Jasa Pelayanan di usulkan oleh Petugas Pengelola Remunerasi kepada direktur.

(4) Setelah diketahui oleh direktur maka Petugas Pengelola Remunerasi mengusulkan pembayaran jasa pelayanan kepada Direktur melalui Pejabat Keuangan;

(5) Skore individu bisa berubah setiap bulannya tergantung pada perubahan faktor indeks.

(6) Petugas Pengelola Remunerasi bertangung Jawab kepada Direktur RSUD Selaku Pimpinan BLUD RSUD Mukomuko.

(7) Pembayaran jasa pelayanan langsung maupun tidak langsung dibayarkan pada bulan berikutnya setelah pelayanan dalam bulan berjalan selesai dan/atau telah menerima pendapatan piutang dari BPJS Kesehatan;

(8) Jasa pelayanan langsung hanya berlaku untuk pegawai yang menghasilkan jasa.
(9) Pegawai yang tidak menghasilkan jasa pelayanan mendapatkan jasa dari jasa tidak langsung.
(10) Pegawai yang terbukti menggunakan dan mengedarkan narkoba, mencuri, membocorkan rahasia rumah sakit kepada pihak luar, dan berkelahi, jasa pelayanan langsung maupun Jasa Pelayanan tidak langsung tidak dibayarkan;
(11) Pegawai PNS dan Non PNS yang tingkat kehadiran kurang dari 50 persen semua jasa pelayanan tidak dibayarkan dalam bulan berjalan dikecualikan bagi pegawai yang mengambil cuti ;

BAB VIII
PENGELOLA REMUNERASI JASA PELAYANAN

PASAL 15

(1) Dalam rangka pelaksanaan remunerasi Jasa Pelayanan, Direktur membentuk Petugas Pengelola Remunerasi Jasa Pelayanan RSUD.
(2) Pengelola Remunerasi RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas dan bertanggungjawab dalam :
   a. Menyusun pedoman penilaian indikator untuk pembagian pos kebersamaan;
   b. Mengelola dan memfasilitasi keluhan karyawan terhadap implementasi remunerasi;
   c. Menghimpun, memverifikasi dan mengolah (menghitung) total poin indeksing berdasarkan pedoman penilaian indeksing yang sudah ditetapkan; dan
   d. Mengajukan usulan pembayaran kepada direktur untuk dibayarkan kepada masing-masing nama dalam daftar penerima remunerasi setiap bulannya.

BAB IX
INDIKATOR PENILAIAN

Pasal 16

(1) Indikator Penilaian sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 10ayat (3) ditetapkan berdasarkan variabel : Indeks dasar *(basic index)*, Indeks Kemampuan *(Competency index)*, Indeks Resiko *(Risk Index)*, Indeks Kegawatan *(Emergency Index)*, Indeks Jabatan *(Position Index)*, Indeks Kinerja *(Performance Index)* dan Indeks Disiplin Kerja/Kehadiran.
(2) Ketentuan Penghitungan Indikator Penilaian sebagaimana dimaksud ayat (1) dijelaskan lebih lanjut dalam lampiranPeraturan Bupati ini.

BAB X
KRITERIA PENERIMA REMUNERASI JASA PELAYANAN

Pasal 17

(1) Penerima remunerasi Jasa Pelayanan pemberi pelayanan langsung dan pemberi palayanan tidak langsung diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja di RSUD yang berhak mendapatkan pembagian jasa pelayanan sesuai kriteria yang ditetapkan.

(2) Penerima remunerasi Jasa Pelayanan pemberi jasa pelayanan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
   a. Tenaga medis;
   b. Tenaga Paramedis;
   c. Non Reveneu Center dan/atau Non Medis dan
   d. Karyawan RSUD yang secara tidak langsung membantu dan/atau memungkinkan pelayanan kesehatan dapat dilakukan oleh pemberi pelayanan langsung di unit kerja pelayanan (instalasi);

(3) Penerima remunerasi Jasa Pelayanan pemberi jasa pelayanan tidak langsung diberikan kepada :
   a. Pejabat Pengelola BLUD;
   b. Pejabat Struktural;
   c. Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran;
   d. Kepala instalasi;
   e. Kepala Ruangan;
   f. Komite;
   g. PPI;
   h. IPCN;
   i. SPI;
   j. K3; dan
   k. Promosi Kesehatan.

BAB XI
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 18

(1) Direktur secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi sistem remunerasi.

(2) Direktur melakukan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagai indikator kepuasan terhadap pelaksanaan system remunerasi dan indikator kinerja pelayanan kesehatan yang bermutu.

(3) Setiap tahun direktur wajib menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik (LAKIP) dan Laporan Kinerja Pelayanan dan Laporan Kinerja Keuangan.

(4) Laporan sebagaiaman dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

Ketentuan Lain-Lain

(1) Sistem Remunerasi Jasa Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko dapat dilakukan perubahan;
(2) Perubahan Sistem Remunerasi Jasa Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan melalui rapat khusus.
(3) Petunjuk teknis Sistem pembagian jasa dan hal-hal lain yang belum cukup diatur dalam peraturan bupati ini lebih lanjut akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur RSUD Mukomuko;

Pasal 20

Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Mukomuko nomor 35 Tahun 2012 tentang sistem remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 21

Ketentuan Penutup

Peraturan ini berlaku sejak tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Mukomuko
Pada tanggal 30 DESEMBER 2019

BUPATI MUKOMUKO,

CHOIRUL HUDA

Diundangkan diMukomuko
Pada tanggal 30 DESEMBER 2019

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MUKOMUKO

MARJOHAN
BERITA DAERAH KABUPATEN MUKOMUKO TAHUN 2019 NOMOR.....

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI MUKOMUKO
NOMOR 27 Tahun 2019
TANGGAL 30 DESEMBER 2019

KETENTUAN PERHITUNGAN INDIKATOR PENILAIAN JASA PELAYANAN

I. INDIKATOR INDEX

Indikator Index untuk menentukan jumlah skor masing-masing individu adalah :

A. Perhitungan Indeks Dasar (Basic Index)
adalah index dasar untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi pegawai yang standarnya diadopsi dari masa kerja pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan masa kerja minimal di RSUD Mukomuko adalah 3 bulan dihitung 1 index, Index ini akan dinaikkan tiap tahunnya selama bekerja di RSUD Mukomuko berlaku bagi PNS dan Non PNS;

B. Perhitungan Indeks Kemampuan(Competensy Index)
adalah untuk memberikan penghargaan berdasarkan Pendidikan pegawai dengan ketentuan sebagai berikut :

Tingkat Pendidikan	**Nilai**
SD	1
SLTP	2
MA/SMA/SMK	3
D I	4
D II	5
D III	6
D IV	7
S 1	8
S1 + Profesi (Ners/Psi/Apoteker)	9
Dr/Drg	10
S 2	11
Dr.Spesialis	12
Dr. Sub Spesialis Konsultan	13

C. Perhitungan Indeks Resiko(Risk Index)

No	**Tingkat Resiko**	**Index**
1	Grade I Resiko Rendah	1
2	Grade II Resiko sedang	3
3	Grade III Resiko Tinggi	6
4	Grade IV Resiko Sangat Tinggi	8

a. Grade I / Rendah : berkerja di administrasi perkantoran dan keuangan
b. Grade II / Sedang: Staf adm keuangan Shift, gizi dan farmasi, Sopir,IRJA
c. Grade III / Tinggi : Pelaksana Pelayanan di Rawat IRNA, Radiologi, Laboratorium, kamar jenazah dan, rehabilitasi medik, HD, CSSD, LOUNDRY,UTDRS
d. Grade IV Sangat Tinggi :pelaksanaan pelayanan di OK, ICU, ICCU, NICU, IGD,ruang isolasi, VK

D. Perhitungan Indeks Kegawat daruratan(Emergency Index)

No	Tingkat Emergency	Index
1	Grade I	1
2	Grade II	3
3	Grade III	6
4	Grade IV	8

a. Grade I : ADM PERKANTORAN, KESLING, SOPIR DAN REKAM MEDIK,GIZI, KAMAR JENAZAH.
b. Grade II : IRJA, LAB NON SHIFT RADIOLOGI NON SHIFT FARMASI DAN LOUNDRY, UTD NON SHIFT
c. Grade III : IRNA, REHAB MEDIK,CSSD, RADIOLIGI DAN LAB SHIFT,HD. UTD SHIFT
d. Grade IV : OK, ICU, ICCU, NICU, VK DAN IGD

E. Perhitungan Indeks Jabatan(Position Index)
adalah untuk menilai beban jabatan yang di sandang pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan sebagaiberikut :

Grade	Keterangan	Nilai
I	Kelompok yang tidak memiliki jabatan	1
II	Koordinator/Penanggung Jawab Laporan/Kegiatan	3
III	Ketua pokja akreditasi, Sub Komite, Penanggung Jawab Teknis, Sekretaris kegiatan	6

Ket: Karyawan yang ditugaskan tidak mendapatkan honor baik dari BLUD ataupun APBD.

F. Perhitungan Indeks Kinerja (Performance Index)
adalah Mengukur hasil pencapaian kerja daripegawai. Penilaian index kinerja didasarkan atas penilaian pejabat di rumah sakit terhadap pencapaian target atau standar yang telah ditentukan dalam rencana kinerja individu dan disiplin kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

Grade	Keterangan	Nilai
I	Kelompok Yang kurang dalam pencapaian target yang ditentukan.	4
II	Kelompok pegawai yang dapat mencapai target sesuai standar yang di tentukan	8

G. Perhitungan Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai dihitung berdasarkan jumlah kehadiran pegawai di bandingkan jumlah hari kerja dalam satu bulan, dengan ketentuan sebagai berikut :

Grade	Jumlah Kehadiran	Nilai
I	100%	6
II	90-99%	5
III	80-89%	4
IV	70-79%	3
V	60-69%	2
VI	50-59%	1
VII	< 50%	0

a. Ketidakhadiran dalam system remunerasi adalah izin, sakit, cuti tanpa keterangan, kecuali dinas luar.

b. Apabila kehadiran<50%, Maka nilai disiplin kerjanya tidak ada.

II. NILAI ATAU BOBOT INDEX

Nilai atau bobot masing-masing Index adalah :

Index	Bobot
Basic Index	1
Competensy Index	3
Position Index	3
Risk Index	3
Emergency Index	3
Performance Index	4
DisiplinKerja	4

III. SCORE INDIVIDU

Perhitungan besaran score individu sebagai berikut :

a. Score adalah Nilai Individu merupakan pengkalian dari index terhadap bobot ;

b. Total Score Individu adalah penjumlahan dari Score Basic, Competensy, Risk, Emergency, Position, Performance dan Disiplin Kerja;

c. Total Score Individu disetiap kelompok/ruangan dijumlahkan menjadi total score kelompok/ruangan tersebut;

d. Perhitungan besaran remunerasi individu merupakan perhitungan dari total score individu dibagi dengan total score kelompok/ruangan masing-masing dikalikan denganjumlah total jasa kelompok setiap bulannya;
e. Bagi pegawai yang memiliki lebih dari satu jabatan yang tidak mendapatkan honorarium untuk kegiatan tersebut, maka position indexnya dihitung sesuai dengan jumlah jabatan yang di pegang.

BUPATI MUKOMUKO,

CHOIRUL HUDA