



**BUPATI JOMBANG**

**PERATURAN BUPATI JOMBANG  
NOMOR 43 TAHUN 2009**

**TENTANG**

**PEDOMAN PENETAPAN REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA,  
DEWAN PENGAWAS DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**

**BUPATI JOMBANG,**

Menimbang: bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, maka dipandang perlu mengatur Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Pada Rumah Sakit Umum Daerah dengan menuangkannya dalam Peraturan Bupati

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
  2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
  3. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
  4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan;
  5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan undang-undang Nomor 12 Tahun 2008;
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan;
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah;
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang pengelolaan Keuangan Daerah;
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
  11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
  12. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Pokok -Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
  13. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang.

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan: **PERATURAN BUPATI JOMBANG TENTANG PEDOMAN PENETAPAN REMUNERASI BAGI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN PENGAWAS DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang yang selanjutnya disebut RSUD adalah Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai fungsi koordinasi dan perumusan kebijakan pelaksanaan serta fungsi pelayanan masyarakat di bidang kesehatan.
2. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut BLUD adalah BLUD pada RSUD.
3. Direksi adalah Pengurus RSUD yang terdiri dari: direktur, dan wakil direktur.
4. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ BLUD yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD yang terdiri dari: ketua, sekretaris dan anggota.
5. Pejabat Keuangan adalah pejabat pengelola BLUD yang bertanggungjawab di bidang keuangan.
6. Pejabat Teknis adalah pejabat pengelola BLUD yang bertanggungjawab di bidang teknis.
7. Pegawai adalah pegawai pada RSUD yang terdiri dari tenaga medis, tenaga farmasi, tenaga paramedis dan tenaga non medis.
8. Tenaga medis adalah dokter yang terdiri dari dokter spesialis, dokter spesialis konsulen, dokter umum, dokter gigi, dokter gigi spesialis.
9. Tenaga farmasi adalah apoteker.
10. Tenaga paramedis adalah paramedis keperawatan dan paramedis non keperawatan.
11. Tenaga non medis adalah seluruh tenaga yang tidak termasuk sebagai tenaga medis, tenaga farmasi dan tenaga paramedis.
12. Dokter adalah dokter pada RSUD kecuali dokter tamu.
13. Dokter tamu adalah dokter yang bukan pegawai RSUD, tetapi diperkenankan merawat atau melakukan tindakan medis di RSUD.
14. Residen adalah dokter peserta program pendidikan spesialis 1 dan spesialis 2 pada RSUD.
15. Jasa dokter adalah pendapatan individu yang dihasilkan akibat pelayanan dokter dan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit dan bersifat individu, meliputi dokter umum, dokter spesialis, dokter subspecialis, dokter spesialis konsulen, dokter gigi, dokter gigi spesialis, dokter tamu.

16. Jasa keperawatan dan kebidanan adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat pelayanan keperawatan dan kebidanan merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit.
17. 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 RSUD; bersifat kelompok.
18. 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 rontgen, analis laboratorium, fisiotherapis, penata gizi.
19. Jasa pelaksana teknis adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat dan pelayanan tenaga pelaksana teknis non dokter dan non keperawatan yang merupakan bagian dan jasa pelayanan rumah sakit dan tercantum dalam komponen tarif rumah sakit, meliputi sopir ambulance, pelaksana kamar jenazah.
20. Rekening remunerasi adalah sebagai sumber dana gaji, insentif, honorarium, merit atau bonus, tunjangan dan pensiun yang diberlakukan di Lingkungan RSUD.
21. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, insentif, honorarium, merit atau bonus, tunjangan dan pensiun yang diberlakukan di lingkungan RSUD.
22. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD yang bersumber dari jasa pelayanan dan operasional RSUD.
23. Insentif adalah tambahan pendapatan bagi seluruh pegawai RSUD yang terdiri dari insentif langsung dan insentif tidak langsung.
24. Insentif langsung adalah insentif yang langsung diberikan kepada unit penghasil.
25. Insentif tidak langsung adalah insentif yang diberikan kepada seluruh pegawai RSUD berdasarkan indexing.
26. Insentif Direksi adalah insentif yang diberikan kepada direktur dan wakil direktur.
27. Insentif pejabat adalah insentif yang diberikan kepada kelompok pejabat staf direksi.
28. Indexing adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran Skor individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
29. Index Risiko adalah nilai untuk risiko yang diterima pegawai akibat pekerjaannya.
30. Index Emergensi adalah penilaian terhadap tingkat emergensi yang harus disegerakan.
31. Index Jabatan adalah penilaian terhadap beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan.
32. Index Kinerja adalah penilaian terhadap hasil/pencapaian kinerja pegawai yang dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja (sistem manajemen kinerja/PMS).

33. Skor adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari index terhadap rating atau bobot (rating)
34. Total Skor individu adalah penjumlahan dari Skor dasar, kualifikasi/capacity, Risk, Emergensi, Jabatan dan index Kinerja.
35. Total Skor RSUD adalah Total Skor individu seluruh pegawai RSUD.
36. Honorarium adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Dewan Pengawas.
37. Merit atau bonus adalah pendapatan tambahan pegawai yang ditentukan berdasarkan sisa hasil usaha rumah sakit atas persetujuan Bupati.
38. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan rumah sakit kepada pejabat dilingkungan rumah sakit berdasarkan peraturan dan perundang undangan yang berlaku
39. Pensiun adalah pemberian gaji setelah masa aktif pegawai berakhir, bagi pegawai BLU yang berstatus PNS berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, pegawai BLU Non PNS berdasarkan keputusan Direktur atas persetujuan Bupati melalui Sistem Asuransi.

## **BAB II ASAS DAN TUJUAN**

### **Bagian Pertama Asas**

#### **Pasal 2**

Penetapan remunerasi dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya jumlah aset yang dikelola dan besaran pendapatan RSUD.
- b. Kesetaraan dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis.
- c. Kepatutan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan RSUD dalam memberikan imbalan finansial kepada pegawai.

### **Bagian Kedua Tujuan**

#### **Pasal 3**

Penetapan remunerasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di RSUD kepada masyarakat melalui peningkatan kesejahteraan pegawai.

## **BAB III HAK DAN KEWAJIBAN**

### **Pasal 4**

- (1) Pegawai berhak mendapat remunerasi.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam Rencana Bisnis Anggaran (RBA) BLUD pada RSUD.
- (3) Pegawai yang menghasilkan jasa pelayanan, wajib memberikan sebagian pendapatannya ke dalam insentif tidak langsung.

- (4) Setiap kepala pada unit penghasil atau *revenue center* maupun unit pengelola atau *cost center*, berkewajiban untuk menyusun *Strategic Action Plan* (SAP) yang dilengkapi dengan indikator, target/ standar dan sistem akuntabilitas.
- (5) Unit penghasil atau *revenue center*, sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri dari:
- a. Instalasi Gawat Darurat;
  - b. Instalasi Rawat Jalan;
  - c. Instalasi Rawat Inap;
  - d. ICU/CCU/NICU (ICU SENTRAL);
  - e. Instalasi Bedah Sentral;
  - f. Instalasi Farmasi;
  - g. Instalasi Radiologi;
  - h. Instalasi Laboratorium Patologi Klinik;
  - i. Instalasi Laboratorium Patologi Anatomi;
  - j. Instalasi Gizi;
  - k. Instalasi Pemulasaraan Jenazah;
  - l. Instalasi Pelayanan Darah;
  - m. Instalasi Rehabilitasi Medik;
  - n. Instalasi Haemodialisa;
  - o. Ambulance; dan
  - p. Instalasi lain yang menghasilkan jasa.
- (6) Unit pengelola atau *cost center* sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri dari:
- a. Direksi;
  - b. Komite Medik;
  - c. Komite Keperawatan;
  - d. Komite Etik dan Hukum;
  - e. Komite Peningkatan Mutu;
  - f. Satuan Pengawas Intern;
  - g. Bagian atau Bidang;
  - h. Sub bidang atau sub bagian atau Seksi dan ruangan; dan
  - i. Tim/Panitia Internal RSUD yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Direktur.

#### BAB IV SUMBER PEMBIAYAAN REMUNERASI

##### Pasal 5

Sumber pembiayaan remunerasi berasal dari sebagian Jasa pelayanan dan Operasional dan keuntungan usaha lainnya di RSUD.

#### BAB V GAJI

##### Pasal 6

- (1) Direksi, Pejabat Teknis, Pejabat Keuangan dan Dewan Pengawas berhak memperoleh gaji.
- (2) Besaran gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
  - a. Gaji pokok direktur sama dengan maksimal 5 (lima) kali gaji pokok PNS terlinggi;

- b. Gaji Pejabat Teknis dan Pejabat Keuangan maksimal 90% (sembilan puluh persen) dari gaji direktur;
  - c. Gaji Ketua Dewan Pengawas maksimal 40% (empat puluh persen) dari gaji direktur;
  - d. Gaji Anggota Dewan Pengawas maksimal 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji direktur; dan
  - e. Gaji Sekretaris Dewan Pengawas maksimal 15% (lima belas persen) dari gaji direktur.
- (3) Gaji kotor Direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a adalah gaji pokok ditambah faktor Nilai Bobot aset (NBA) ditambah Nilai Bobot *income* (NBI).
- (4) Faktor Nilai Bobot aset (NBA) dan Nilai Bobot *income* (NBI) sebagaimana dimaksud ayat (3) dihitung berdasarkan tabel faktor FPa dan Fpi sebagai berikut:

TOTAL ASET (Miliar)	F Pa	TOTAL PENDAPATAN (Miliar)	F Pi
s.d. 50	0,1	s.d.5	0,1
> 50 s.d. 100	0,2	> 5 s.d. 10	0,2
> 100 s.d. 200	0,3	> 10 s.d. 20	0,3
> 200 s.d. 400	0,4	> 20 s.d. 40	0,4
> 400 s.d. 800	0,5	> 40 s.d.80	0,5
> 800 s.d. 1600	0,6	> 80 s.d. 160	0,6
> 1600 s.d. 2400	0,7	> 160 s.d. 240	0,7
> 2400 s.d. 3200	0,8	> 240 s.d. 320	0,8
> 3200 s.d. 4000	0,9	> 320 s.d. 400	0,9
> 4000	1	> 400 s.d. 1000	1
		> 1000	1,5

## BAB VI KOMPONEN JASA PELAYANAN DALAM TARIF RSUD

### Pasal 7

Jasa Pelayanan RSUD terdiri:

- a) jasa dokter;
- b) jasa keperawatan;
- c) jasa kefarmasian;
- d) jasa paramedis non keperawatan; dan
- e) jasa pelaksana teknis lainnya.

## BAB VII PROPORSI BESARAN JASA PELAYANAN DAN PEMBAGIAN INSENTIF

### Bagian Pertama Proporsi Besaran Jasa Pelayanan

#### Pasal 8

- (1) Proporsi jasa pelayanan dalam komponen tarif RSUD adalah sebagai berikut:
  - a. Proporsi jasa Pemeriksaan diagnosa dokter di Poliklinik adalah 70% (tujuh puluh persen) untuk dokter dan 30% (tiga

- puluh persen) untuk kelompok keperawatan serta pegawai lainnya di poliklinik.
- b. Proporsi jasa Tindakan medik di poliklinik dan IRD, adalah 70% (tujuh puluh persen) untuk dokter dan 30% (tiga puluh persen) untuk kelompok perawat serta pegawai lainnya di poliklinik.
  - c. proporsi jasa tindakan medik di poliklinik gigi adalah 55% (lima puluh lima persen) untuk dokter gigi dan 45% (empat puluh lima persen) untuk kelompok keperawatan serta pegawai lainnya di poliklinik gigi.
  - d. Proporsi jasa tindakan keperawatan adalah 30% (tiga puluh persen) untuk dokter dan 70% (tujuh puluh persen) untuk kelompok perawat serta pegawai lainnya di tempat dilakukan tindakan keperawatan.
  - e. Proporsi Jasa Visite dokter pada ruangan perawatan adalah 70% (tujuh puluh persen) untuk dokter dan yang 30% (tiga puluh persen) untuk kelompok perawat dan pegawai lainnya di ruang perawatan.
  - f. Proporsi Jasa Operasi/Pembedahan adalah sebagai berikut:
    1. Dokter bedah 62,5% (enam puluh dua koma lima persen),
    2. dokter anastesi 21% (dua puluh satu persen),
    3. perawat bedah, bagian sterilisasi alat dan pegawai lain di lingkungan bedah 12,5% (dua belas koma lima persen),
    4. Penata Anastosi 4% (empat persen) dari total jasa tindakan operasi yang tercantum dalam tarif RSUD, sedangkan pasien *post Op di Recovery Room (RR)* masih menjadi tanggungjawab tim anastesia.
  - g. Proporsi jasa Dokter spesialis pendamping operasi adalah sebagai berikut:
    1. Dokter spesialis pendamping operasi (non operator tindakan) dalam operasi mendapat jasa yang besarnya sama dengan jasa *visite* dokter yaitu 70% (tujuh puluh persen) dari tarif *visite* dokter pada RSUD.
    2. Dokter spesialis pendamping operasi yang dibantu oleh perawat/bidan, maka proporsi pembagian jasanya 70% (tujuh puluh persen) untuk dokter dan 30% (tiga puluh persen) untuk perawat/bidan yang membantu.
    3. Dokter spesialis pendamping operasi yang tidak hadir, maka proporsi jasa dokter pendamping operasi sebesar 70% (tujuh puluh persen) dimasukkan ke dalam insentif tidak langsung.
    4. Dokter spesialis pendamping operasi yang melakukan tindakan medis, maka berhak memperoleh jasa pelayanan sesuai tindakan medis yang dilakukan dengan besaran proporsinya sesuai dengan pola tarif yang berlaku.
  - i. Proporsi jasa Pelayanan Penunjang Medik ditentukan sebagai berikut:
    5. Instalasi Radiologi.
      - a) Kelompok 1:

- 1) Foto Polos dan Kontras (IVP, Colon, UGI, *Uretterocystogram* dll.) adalah 50% (lima puluh persen) untuk dokter dan 50% (lima puluh persen) untuk kelompok pegawai radiologi lainnya.
  - 2) Pada foto polos Cito, maka proporsi jasa petugas adalah 100% (seratus persen) untuk penata radiologi beserta pegawai radiologi lainnya.
  - 3) Pada foto Cito dengan kontras maka proporsi jasa petugas untuk dokter 50% (lima puluh persen), sedangkan yang 50% (lima puluh persen) untuk pegawai radiologi lainnya.
- b) Kelompok 2:
- 1) USG, proporsi jasa pelayanan 80% (delapan puluh persen) untuk dokter radiologi dan 20% (dua puluh persen) untuk penata radiologi dan pegawai radiologi lainnya.
  - 2) USG Cito, proporsi jasa pelayanan 100% (seratus persen) untuk dokter.
- c) Kelompok 3:
- 1) CT Scan, proporsi jasa pelayanan 50% (lima puluh persen) untuk dokter dan 50% (lima puluh persen) untuk penata radiologi serta pegawai radiologi lainnya.
  - 2) Cito CT Scan, proporsi jasa pelayanan 100% (seratus persen) untuk penata radiologi, beserta pegawai radiologi lainnya.
2. Laboratorium Klinik.  
Proporsi jasa pelayanan di laboratorium Klinik 30% (tiga puluh persen) untuk dokter, 70% (tujuh puluh persen) untuk jasa pelayanan kelompok analis laboratorium klinik dan pegawai laboratorium klinik lainnya.
3. Laboratorium Patologi Anatomi  
Proporsi jasa pelayanan Patologi Anatomi 70% (tujuh puluh persen) untuk dokter, 30% (tiga puluh persen) untuk analis dan pegawai lainnya pada Laboratorium Patologi Anatomi
4. Rehabilitasi Medik
- a) Proporsi jasa pelayanan *pemeriksaan diagnosis* Rehabilitasi Medik dan terapi fisik khusus adalah 80% (delapan puluh persen) untuk dokter dan 20% (dua puluh persen) untuk jasa fisioterapis dan pegawai lainnya pada rehabilitasi medik.
  - b) Proporsi jasa pelayanan untuk *tindakan rehabilitasi oleh petugas* (FT, OT, ST, OP dll) 45% (empat puluh lima persen) untuk dokter, 55% (lima puluh lima persen) untuk kelompok fisioterapis dan pegawai lainnya pada Rehabilitasi Medik.
5. Farmasi.
- a) Ditetapkan 2,5% (dua koma lima persen) dari omset penjualan kounter adalah jasa pelayanan farmasi.



Proporsi jasa pelayanan farmasi adalah 40% (empat puluh persen) untuk apoteker, 60% (enam puluh persen) untuk asisten apoteker serta kelompok pegawai lainnya dilingkungan instalasi farmasi.

- b) Proporsi keuntungan farmasi 50% (lima puluh persen) untuk insentif tidak langsung, 50% (lima puluh persen) untuk operasional Rumah sakit.
6. Hemodialisa.  
Proporsi jasa pelayanan hemodialisa adalah 40% (empat puluh persen) untuk dokter dan 60% (enam puluh persen) untuk kelompok perawat dan pegawai lainnya pada kelompok pelayanan hemodialisa.
7. Gizi  
Proporsi jasa pelayanan gizi adalah 60% (enam puluh persen) untuk ahli gizi, dan 40% (empat puluh persen) untuk jasa pelayanan kelompok pegawai gizi dan pegawai lainnya dilingkungan gizi.
8. Forensik  
a) Proporsi jasa Pelayanan *otopsi dan visum* adalah 70% (tujuh puluh persen) untuk dokter dan 30% (tiga puluh persen) untuk pegawai lainnya pada lingkungan instalasi forensik.  
b) Proporsi jasa pelayanan *penulasaraan dan penguburan jenazah* adalah 20% (dua puluh persen) untuk dokter dan 80% (delapan puluh persen) untuk pegawai instalasi forensik lainnya.

## Bagian Kedua Pembagian Insentif

### Pasal 9

- (1) Insentif terdiri dari insentif langsung dan insentif tidak langsung.
- (2) Insentif langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Individu atau kelompok yang menghasilkan jasa pelayanan sebesar 50% (lima puluh persen) dari total jasa pelayanan yang tercantum dalam tarif RSUD.
- (3) Insentif tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 50% (lima puluh persen) dari total jasa pelayanan yang tercantum dalam tarif RSUD.
- (4) Insentif tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dipergunakan sebagai berikut:
- a. 7,5% (tujuh koma lima persen) untuk Insentif Direksi
  - b. 5% (lima persen) untuk Insentif pejabat pada staf direksi secara kelompok.
  - c. 37,5% (tiga puluh tujuh koma lima persen) untuk seluruh karyawan RSUD kecuali Direksi.
- (5) Dikecualikan untuk Pavilyun Upaya Waluya, *Very-Very Important Person (VVIP)* dan *Medical Check Up Executive* jasa pelayanan yang diterima sebagai insentif langsung sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dan sebesar 25% (dua puluh lima persen) merupakan insentif tidak langsung.

**Pasal 10**

Direktur mendapatkan insentif 2 (dua) kali dari insentif wakil direktur.

**Bagian Ketiga**  
**Pembagian Insentif Tidak Langsung**

**Pasal 10**

- (1) Pembagian insentif tidak langsung kepada pegawai didasarkan pada skoring perhitungan indexing yang terkait langsung dengan sistem akuntabilitas kinerja pegawai.
- (2) Seluruh pegawai menerima insentif tidak langsung sesuai dengan total skor individu pegawai yang bersangkutan dengan rumus: Insentif Tidak Langsung = (Skor individu dibagi Total Skor RSUD) dikali Total Dana Insentif Tidak Langsung RSUD.

**BAB VIII**  
**KETENTUAN PEMBAYARAN**

**Pasal 11**

- (1) Insentif langsung maupun tidak langsung dibayarkan paling lambat setiap tanggal 10 bulan berikutnya.
- (2) Besaran insentif tidak langsung bagi setiap pegawai bisa berbeda setiap bulan bergantung kepada besar kecilnya dana insentif tidak langsung RSUD.
- (3) Bagi pegawai yang masa kerjanya belum genap satu tahun, maka besaran jasa dari insentif tidak langsung sebesar 80% dari yang seharusnya diterima.
- (4) Insentif langsung hanya berlaku kepada pegawai yang menghasilkan jasa yang tercantum dalam tarif RSUD.

**BAB IX**  
**TATA CARA PERHITUNGAN INDEX**

**Pasal 12**

- (1) Index dihitung berdasarkan:
  - a. Index dasar diberikan kepada seluruh PNS Daerah di lingkungan RSUD yang standarnya dihitung berdasarkan gaji pokok pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan setiap Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah) sama dengan 1 (satu) nilai index, pegawai honorer RSUD (masa kerja minimal tiga bulan) diberikan index dasar setara dengan index dasar terendah PNS Daerah sesuai dengan pendidikannya.
  - b. Index Kompetensi diberikan kepada seluruh pegawai RSUD berdasarkan kualifikasi/capacity pendidikan sebagai berikut:
    1. Daftar kualifikasi pendidikan sesuai dengan index yaitu:

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	INDEX
1.	SD	1
2.	SMP	2
3.	SMA/SMU	3

4.	D1	4
5.	D3	5
6.	D4	6
7.	S1	7
8.	S2 Non Medis /dr umum/ drg/ Apoteker/ NERS	8
9.	S3 Non medis / dr Spesialis	9
10.	S3 Medis / Subspesialis Konsulen/ Doktor	10

2. Tingkat pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja pegawai tidak diakui dalam sistem ini.
3. Kursus/pelatihan bersertifikat (minimal 24 jam) sesuai dengan posisi kerja pegawai, diberi penghargaan dengan tambahan nilai 0,2 (nol koma dua) dan hanya berlaku 3 (tiga) tahun atau sesuai dengan masa berlaku sertifikat, termasuk sertifikat Workshop dan PKB Medis.

c. Index Risiko.

Tingkat risiko pekerjaan sesuai dengan index.

NO.	TINGKAT RISIKO	JENIS PEKERJAAN	INDEX
1.	RENDAH	Administrasi perkantoran	1
2.	SEDANG	1. Adm Perkantoran/Keuangan yang melakukan shift malam hari. 2. Gizi, Farmasi, Gigi & mulut, Poli Rawat jalan, IPS RSUD	2
3.	TINGGI	Rawat Inap, Radiologi, Laboratorium, CSSD, VK.	3
4.	SANGAT TINGGI	Poli Paru, Bedah Central, ICU, ICCU, NICU, IGD, LAUNDRY, IPAL	4

d. Index Emergensi.

Tingkat emergensi pekerjaan sesuai dengan index.

NO	TINGKAT EMERGENSI	JENIS PEKERJAAN	INDEX
1.	RENDAH	Administrasi perkantoran	1
2.	SEDANG	Adm. Keuangan/perkantoran yg melaksanakan shift malam hari, gizi, laundry, farmasi, rawat jalan, CSSD, Radiologi, Laboratorium.	2
3.	TINGGI	Shift malam untuk Rawat Inap, Radiologi dan Laboratorium.	3
4.	SANGAT TINGGI	Bedah Central, ICU, ICCU, NICU, IGD, VK.	4

## e. Index Jabatan.

Kelompok jabatan sesuai dengan index.

No	Kelompok Jabatan	Index
1.	Tidak memiliki jabatan.	1
2.	Anggota Tim Struktural Internal RSUD, Anggota Sub. Komite Medik/Keperawatan, Kepala Poliklinik, Wakil Kepala Ruangan.	2
3.	Kepala Ruangan, Koordinator, Ketua Panitia, Sekretaris Komite Keperawatan, Sekretaris Tim Struktural Internal RSUD	3
4.	Kepala Instalasi, Ketua Sub Komite, Sekretaris Komite Medik.	4
5.	Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Kepala Komite Keperawatan, Kepala SPI, Kepala Tim Fungsional RSUD, Wakil Ketua Komite Medik, Ketua Komite Keperawatan.	5
6.	Ketua Komite Medik, Ketua SPI, Kepala Bidang, Kepala Bagian, Kepala Departemen, Kepala SMF.	6
7.	Sekretaris Direktur.	7

## f. Performance index/Index kinerja.

Nilai index kinerja adalah dua kali index dasar.

Penilaian index kinerja berdasarkan pada:

Penilaian pejabat di rumah sakit terhadap pencapaian target/standar yang telah ditentukan dalam rencana kinerja individu.

Setelah dilakukan indexing, maka dilakukan Rating yaitu:

1. Index Dasar = Rate 1
2. Index Kompetensi = Rate 3
3. Index Risiko = Rate 3
4. Index Emergensi = Rate 3
5. Index Jabatan = Rate 3
6. Index Kinerja = Rate 4

## g. Skor individu dihitung oleh atasan yang bersangkutan dan perhitungan total Skor individu yang menjadi Skor rumah sakit ditetapkan oleh Sekretaris RSUD.

## h. Skor individu dapat berubah setiap bulan tergantung pada perubahan index dasar, perubahan pendidikan, perubahan posisi/jabatan dan index kinerja.

(2) Contoh dan tata cara penghitungan index sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

**BAB X  
KETENTUAN LAIN**

**Pasal 18**

- (1) Pegawai yang mengambil cuti besar selama 3 (tiga) bulan, tidak mendapatkan insentif selama waktu cuti.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila digantikan oleh pegawai yang setara, maka insentif langsung dan tidak langsung menjadi hak pegawai pengganti.
- (3) Setiap pegawai yang melakukan tindakan pencurian, perkelahian, menggunakan narkoba, membocorkan rahasia rumah sakit kepada pihak luar diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

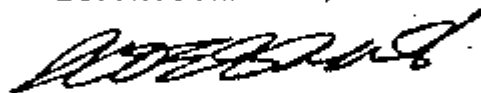
**BAB XI  
KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.  
Agar semua orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Jombang.

Ditetapkan di Jombang  
pada tanggal 12 Juni 2009

**BUPATI JOMBANG,**



**SUYANTO**

Diundangkan di Jombang  
pada tanggal 12 Juni 2009

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN JOMBANG,**

**M. MUNIF KUSNAN, SH, M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 195304121979031015

**BERITA DAERAH KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2009 NOMOR 43A/E**

LAMPIRAN: PERATURAN BUPATI JOMBANG  
 NOMOR : 43A TASPOT 2009  
 TANGGAL : 12 Juni 2009

CONTOH DAN TATA CARA PENGHITUNGAN INDEX

No	OBJEK	INDEX	RATING	SKOR
1	<b>Index Dasar</b> . Setiap gaji pokok PNS Rp. 100.000,00 bernilai 1 index . Tenaga Non PNS disesuaikan dengan gaji Pokok PNS	10	1	10
2	<b>Kualifikasi/ Capacity Index</b> a. SD b. SMP c. SMA/SMU d. D1 e. D3 f. D4 g. S1 h. S2/Dokter Umum/Dokter Gigi/Apoteker i. S3 Non Medis/Dokter Spesialis	1 2 3 4 5 6 7 8 9	3	9
3	<b>Index Risiko</b> a. Grade I (Adm ) b. Grade II (Rawat jalan) c. Grade III (Radiologi, Rawat Inap) d. Grade IV (IRD, ICU sentral, OK, Jenazah, Poli dan Ruang an Paru, IPRS Sampah, CSSD, dan Laundry)	1 1 2 4 6	3	9
4	<b>Index Emergensi</b> a. Grade I (Hemodialyisa) b. Grade II (HCU, RR) c. Grade III (IRD, OK, IRD) d. Grade IV (ICCU, NICU, ICU Sentral)	1 2 4 6	3	9

5	<b>Index Jabatan</b> a. Tidak memiliki jabatan b. Anggota team Struktural Internal RS, anggota Sub komite medik/keperawatan, Ka Poliklinik, Waka Ruangan c. Kepala ruangan, koordinator, ketua panitia, Sekretaris komite keperawatan, Sekretaris team Struktural internal RS d. Kepala Instalasi, Ketua ketua Sub Komite, Sekretaris komite medik, e. Kepala Sub bagian, kepala seksi, Ka Komite keperawatan, Ka SPI, Ka team fungsional RS, Wakil Ketua Komite Medik, Ketua Komite Keperawatan f. Ketua Komite Medik, Ketua SPI kepala Bidang, Kepala Bagian, Kepala Departemen, Kepala SMF g. Sekretaris Direktur	1		
		2		
		3		
		4	3	9
		5		
		6		
		7		
		2 X		
		Basic Index	4	80
6	<b>Performance Index</b> - Pejabat berdasarkan capaian indikator, Standard dan target dalam Business Plan atau SAP - Tenaga teknis berdasarkan penilaian kinerja sesuai Sistem Manajemen Kinerja			
<b>TOTAL SKOR INDIVIDU</b>			123	

BUPATI JOMBANG,



SUYANTO