



WALI KOTA DEPOK
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR TAHUN
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA DEPOK,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);

4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012, Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
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 Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
9. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 84 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah di Lingkungan Dinas Kesehatan (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2024 Nomor 84);
10. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 102 Tahun 2024 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2024 Nomor 102);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kota Depok.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah, yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Depok.
4. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah unit organisasi bersifat khusus yang memberikan layanan secara profesional.

5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
6. Remunerasi adalah imbalan kerja yang meliputi komponen gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan pensiun.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
10. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
11. Tambahan Penghasilan adalah penghasilan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum ASN.

Bagian Kedua Ruang Lingkup

Pasal 2

Peraturan Wali Kota ini mengatur mengenai:

- a. prinsip;
- b. tujuan;
- c. indikator penilaian;
- d. komponen; dan
- e. alokasi pembiayaan Remunerasi.

BAB II PRINSIP DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Prinsip

Pasal 3

- (1) Prinsip pemberian Remunerasi BLUD RSUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a yakni:
 - a. proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban kerja, aset yang dikelola, sumber daya manusia dan besaran pendapatan rumah sakit;

- b. kesetaraan yang memperhatikan Remunerasi pada pelayanan sejenis;
 - c. kepatutan yang menyesuaikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
 - d. kewajaran yang memperhatikan tingkat kehidupan dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun sosial di lingkungan tempat bekerja; dan
 - e. kinerja yang memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengaturan Remunerasi dapat memperhatikan indeks harga Daerah.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 4

Tujuan diberikannya Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b yaitu:

- a. mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas;
- b. penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi;
- c. mendapatkan keunggulan kompetitif;
- d. memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- e. menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai;
- f. menciptakan tata kelola rumah sakit yang baik;
- g. menjamin keadilan antar pegawai berdasarkan kinerja dan prestasi; dan
- h. mencapai sasaran strategis rumah sakit.

BAB III INDIKATOR PENILAIAN

Pasal 5

Indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c, meliputi:

- a. pengalaman dan masa kerja;
- b. keterampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku;
- c. resiko kerja;
- d. tingkat kegawatdaruratan;
- e. jabatan yang disandang; dan
- f. hasil atau capaian kinerja.

BAB IV KOMPONEN REMUNERASI

Bagian Kesatu Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD

Paragraf 1 Umum

Pasal 6

- (1) Pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD diberikan Remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme serta mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran, dan kinerja.
- (2) Pejabat pengelola BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Pegawai Negeri Sipil dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan/atau tenaga profesional lainnya yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLUD, terdiri dari:
 - a. pemimpin BLUD;
 - b. pejabat keuangan BLUD; dan
 - c. pejabat teknis BLUD yang sebutannya menyesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD.
- (3) Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan ASN dan non ASN yang mendukung kinerja BLUD sesuai dengan kebutuhan BLUD.
- (4) Pemimpin BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan pejabat pengelola BLUD yang berfungsi sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan BLUD.
- (5) Pejabat keuangan BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan pejabat pengelola BLUD yang berfungsi sebagai penanggung jawab keuangan BLUD.
- (6) Pejabat teknis BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan pejabat pengelola BLUD yang berfungsi sebagai penanggung jawab teknis operasional dan pelayanan di bidangnya.
- (7) Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pegawai BLUD selain ASN yang diangkat dan dipekerjakan di RSUD baik yang berstatus tenaga profesional atau tenaga non profesional dengan mempertimbangkan kebutuhan.

Pasal 7

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi:
 - a. gaji;
 - b. tunjangan tetap;
 - c. insentif;
 - d. bonus atas prestasi;
 - e. pesangon; dan/atau

- f. pensiun.
- (2) Pejabat pengelola BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi PPPK dan profesional lainnya atau pensiun bagi PNS.
- (3) Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa insentif dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi PPPK dan pegawai BLUD non ASN atau pensiun bagi PNS.

Pasal 8

Pemberian gaji, tunjangan, dan pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 bagi ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2 Gaji

Pasal 9

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
- (2) Pemberian gaji bagi pegawai non ASN bersumber dari pendapatan BLUD di luar anggaran pendapatan dan belanja Daerah.
- (3) Penghitungan besaran gaji bagi pegawai BLUD non ASN dilakukan berdasarkan usulan dari pemimpin BLUD.
- (4) Besaran gaji bagi pemimpin BLUD yang berstatus non ASN dari tenaga profesional lainnya dan pegawai BLUD non ASN ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Paragraf 3 Tunjangan Tetap

Pasal 10

- (1) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan.
- (2) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan usulan pemimpin BLUD.
- (3) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Paragraf 4
Insentif

Pasal 11

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Tambahan Penghasilan bagi pegawai ASN; dan
 - b. imbalan jasa pelayanan kesehatan.
- (3) Pejabat pengelola dan pegawai BLUD dengan status ASN mendapatkan insentif berupa:
 - a. Tambahan Penghasilan bagi pegawai ASN; dan
 - b. imbalan jasa pelayanan kesehatan.
- (4) Pejabat pengelola dari profesional lainnya dan pegawai BLUD dengan status non ASN mendapatkan insentif berupa imbalan jasa pelayanan kesehatan.
- (5) Pemberian insentif berupa Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a diberikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pemberian insentif berupa imbalan jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b diberikan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya yang meliputi:
 - a. efisiensi proses kerja dalam pelayanan;
 - b. peningkatan mutu layanan;
 - c. kompleksitas pekerjaan pelayanan; dan
 - d. pendapatan rumah sakit.
- (7) Pejabat pengelola dan pegawai BLUD dengan status non ASN mendapatkan insentif berupa imbalan jasa pelayanan kesehatan yang diberikan berdasarkan pertimbangan meliputi:
 - a. efisiensi proses kerja dalam pelayanan;
 - b. peningkatan mutu layanan;
 - c. kompleksitas pekerjaan pelayanan; dan
 - d. pendapatan rumah sakit.

Pasal 12

- (1) Imbalan jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b bersumber dari pendapatan BLUD RSUD.
- (2) Imbalan jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan teknis perhitungan mempertimbangkan:
 - a. nilai pekerjaan;
 - b. poin indeks rupiah; dan
 - c. capaian indikator pelayanan.
- (3) Ketentuan mengenai teknis perhitungan imbalan jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Paragraf 5
Bonus Atas Prestasi

Pasal 13

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf d merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.
- (2) Pemberian bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan syarat pemenuhan indikator:
 - a. capaian kinerja BLUD;
 - b. peningkatan pendapatan BLUD;
 - c. peningkatan kepuasan pelanggan; dan
 - d. peningkatan capaian standar pelayanan minimal.
- (3) Pemberian bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan usulan dari pemimpin BLUD.
- (4) Pemberian bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Paragraf 6
Pesangon

Pasal 14

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf e merupakan imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD dengan status PPPK dan non ASN.
- (3) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kemampuan keuangan BLUD.
- (4) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan usulan pemimpin BLUD.
- (5) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Paragraf 7
Pensiun

Pasal 15

- (1) Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf f merupakan imbalan kerja berupa uang.
- (2) Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD dengan status PNS.
- (3) Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas

Pasal 16

- (1) Remunerasi dalam bentuk honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap, dan diberikan setiap bulan.
- (2) Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan orang perseorangan yang diangkat oleh Wali Kota.
- (3) Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut:
 - a. honorarium ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin;
 - b. honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin; dan
 - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin.
- (4) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari pendapatan BLUD.
- (5) Besaran honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB V
ALOKASI PEMBIAYAAN REMUNERASI

Pasal 17

Proporsi pemanfaatan pendapatan BLUD untuk alokasi pembiayaan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf e bagi pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD, paling banyak 60% (enam puluh persen) dari pendapatan BLUD.

BAB VI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 18

Dalam hal terdapat kewajiban RSUD terhadap pembayaran jasa pelayanan kepada pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD yang masih tersisa atau belum terselesaikan, maka pelaksanaannya tetap mengacu kepada Peraturan Wali Kota Depok Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pola Pengelolaan Jasa Pelayanan pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

Pada saat Peraturan Wali Kota ini berlaku, Peraturan Wali Kota Depok Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pola Pengelolaan Jasa Pelayanan pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 20

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Diundangkan di Depok
pada tanggal

WALI KOTA DEPOK,

SUPIAN SURI

Diundangkan di Depok
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,

MANGNGULUANG MANSUR

BERITA DAERAH KOTA DEPOK TAHUN

NOMOR

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR TAHUN
TENTANG REMUNERASI PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH

TEKNIS PERHITUNGAN IMBALAN JASA PELAYANAN KESEHATAN

A. Teknis Perhitungan Insentif Berupa Imbalan Jasa Pelayanan Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Khidmat Sehat Afiat

I. KETENTUAN UMUM

1. Insentif berupa imbalan jasa pelayanan diberikan kepada pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD setiap bulan dalam bentuk rupiah.
2. Penilaian kinerja yang dihitung sebagai insentif imbal jasa pelayanan adalah kinerja pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD pada bulan berjalan yang dibagikan pada bulan berikutnya.
3. Dalam hal terdapat kinerja pegawai BLUD khususnya dokter spesialis yang memberikan pelayanan kepada pasien dengan jaminan (seperti: badan pengelola jaminan sosial, asuransi atau lembaga penjamin lainnya) belum dibayarkan pada bulan berjalan, maka dihitung sebagai pengurang kinerja bulan berikutnya.
4. Insentif berupa imbalan jasa pelayanan tidak diberikan kepada pejabat pengelola BLUD atau pegawai BLUD dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. mengambil masa persiapan pensiun;
 - b. berstatus tersangka dan ditahan oleh aparat penegak hukum;
 - c. berstatus terdakwa dan ditahan;
 - d. berstatus terpidana;
 - e. mengambil cuti di luar tanggungan negara;
 - f. mengambil cuti besar atau istirahat panjang;
 - g. diberhentikan sementara atau skorsing;
 - h. diberhentikan secara tetap;
 - i. dijatuhi hukuman disiplin;
 - j. mengikuti pendidikan atau tugas belajar; atau
 - k. melaksanakan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya.
5. Pemberhentian insentif imbalan jasa pelayanan kepada pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD dilaksanakan sejak diterbitkannya surat keputusan pemberhentian pemberian insentif oleh pemimpin BLUD.
6. Penjatuhan hukuman disiplin bagi pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7. Dalam hal terdapat pejabat pengelola BLUD atau pegawai BLUD yang memiliki nama pekerjaan lebih dari satu, maka pembagian insentif imbalan jasa pelayanan diberikan dengan rincian sebagai berikut:
 - a. nama pekerjaan pertama sebesar 100% (seratus persen);
 - b. nama pekerjaan kedua sebesar 50% (lima puluh persen); dan
 - c. nama pekerjaan ketiga, keempat dan seterusnya sebesar 25% (dua puluh lima persen).
8. ASN dari luar Pemerintah Daerah yang ditugaskan pada BLUD RSUD Khidmat Sehat Afiat berhak mendapatkan insentif imbalan jasa pelayanan.

II. RUMUS PERHITUNGAN

Besaran insentif imbalan jasa pelayanan dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$\text{Nilai Pekerjaan} \times \text{Poin Indeks Rupiah} \times \text{Presentase Capaian Kinerja}$
--

Penjelasan atas rumus perhitungan imbalan jasa pelayanan sebagai berikut:

1. Nilai Pekerjaan
 - a. Nilai pekerjaan adalah nilai yang merupakan cerminan tingkat kompleksitas pekerjaan, didapat berdasarkan analisis pekerjaan dan ditentukan dengan alat ukur berupa faktor penimbang.
 - b. Adapun analisis pekerjaan sendiri dilakukan selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sekali oleh bagian yang mengelola kepegawaian, serta harus dilakukan apabila terdapat perubahan struktur organisasi BLUD RSUD Khidmat Sehat Afiat dan jika terdapat nama pekerjaan baru.
 - c. Faktor penimbang memiliki:
 - i. definisi operasional faktor penimbang yang merupakan penjelasan tentang faktor penimbang dan level faktor;
 - ii. bobot faktor penimbang yang merupakan presentase proporsi kontribusi faktor penimbang terhadap nilai pekerjaan; dan
 - iii. level faktor yang merupakan tingkatan dalam faktor penimbang yang memiliki kontribusi yang berbeda pada nilai pekerjaan, serta setiap level faktor terdapat skor yang berkontribusi pada nilai pekerjaan.
 - d. Evaluasi terhadap nilai pekerjaan dilakukan selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sekali.
 - e. Pegawai BLUD dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun ditetapkan nilai pekerjaan yang dihitung sebesar 80% (delapan puluh persen) dan bagi pegawai BLUD yang masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun ditetapkan nilai pekerjaannya sebesar 100% (seratus persen).

2. Poin Indeks Rupiah

Poin indeks rupiah adalah harga 1 (satu) nilai pekerjaan dalam satuan rupiah yang ditentukan berdasarkan rumus:

Nilai upah minimum Kota Depok dibagi dengan nilai pekerjaan paling rendah.

3. Presentase Capaian Kinerja

- a. Presentase capaian kinerja dihitung setiap bulan dan diukur dengan menggunakan indikator kinerja.
- b. Indikator kinerja mencakup komponen indikator kuantitas, kualitas dan perilaku.
- c. Setiap indikator kinerja memiliki bobot indikator dan pembagi indikator.
- d. Perhitungan presentase capaian kinerja paling lambat diselesaikan tanggal 10 (sepuluh) dan apabila tanggal 10 (sepuluh) jatuh pada hari libur, maka perhitungan presentase kinerja diselesaikan pada hari kerja berikutnya.
- e. Hasil rekapitulasi presentase capaian kinerja dikeluarkan oleh bagian yang mengelola kepegawaian dan ditetapkan oleh pemimpin BLUD.
- f. Setiap perubahan hasil rekapitulasi presentase capaian kinerja harus mendapatkan persetujuan pemimpin BLUD.

4. Penilaian Kinerja Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD

- a. Setiap pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD wajib mengisi aktivitas kinerja selambat-lambatnya H+7.
- b. Isian aktivitas kinerja merupakan dasar perhitungan kinerja pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD.
- c. Isian aktivitas kerja oleh pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD disetujui oleh verifikator yang ditetapkan oleh pemimpin BLUD.
- d. Dalam hal terdapat perubahan verifikator, maka harus diusulkan kepada bagian yang mengelola kepegawaian dan mendapat persetujuan dari pemimpin BLUD.
- e. Apabila verifikator berhalangan melakukan verifikasi, maka digantikan oleh atasan verifikator.
- f. Proses verifikasi harus selesai dilakukan paling lambat 3 (tiga) hari setelah batas pengisian aktivitas kerja sebagaimana huruf a di atas.
- g. Sumber data penilaian kinerja pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD untuk komponen kuantitas, berasal dari isian aktivitas kerja dan data kehadiran, dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Capaian indikator kuantitas}}{\text{Pembagi indikator kuantitas}} \times \text{Bobot indikator}$$

- h. Isian aktivitas maksimal untuk komponen kuantitas dan perilaku untuk kelompok pekerja non tenaga kesehatan adalah 150% (seratus lima puluh persen) dan untuk pekerja tenaga kesehatan adalah 105% (seratus lima persen), kecuali kelompok pekerja dokter spesialis.

- i. Sumber data penilaian kinerja pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD untuk komponen kualitas, berasal dari komite mutu RSUD, komite PPI (Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi), komite K3RS (Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit), instalasi rekam medis dan instalasi farmasi, dengan rumus sebagai berikut:
 - i. dalam hal capaian tidak mencapai standar, maka 0% (nol persen); atau
 - ii. dalam hal capaian mencapai standar, maka mendapatkan nilai sebesar bobot indikator.
- j. Sumber data penilaian kinerja Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD untuk komponen perilaku berasal dari isian para verifikator penilaian kinerja, dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Capaian indikator perilaku}}{\text{Pembagi indikator perilaku}} \times \text{Bobot indikator}$$

- k. Penilaian indikator kuantitas dan perilaku adalah bersifat individu pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD.
 - l. Penilaian indikator kualitas adalah bersifat kelompok berdasarkan penetapan pemimpin BLUD.
5. Akumulasi jam kerja dan hari kerja
- a. Akumulasi jam kerja adalah jumlah keseluruhan jam efektif yang dihabiskan pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD dalam bekerja menjalankan uraian tugas pekerjaannya, dimana untuk pembagian indikator untuk akumulasi jam kerja adalah 160 (seratur enam puluh) jam dan batas capaian akumulasi kerja adalah 176 (seratus tujuh puluh enam) jam.
 - b. Akumulasi hari kerja adalah jumlah keseluruhan hari atau shift yang dihabiskan pegawai dalam bekerja menjalankan uraian tugas pekerjaannya, dimana pembagi indikator untuk akumulasi hari kerja adalah 20 (dua puluh) sampai 23 (dua puluh tiga) dan batas capaian akumulasi hari kerja yaitu 25 (dua puluh lima).

B. Teknis Perhitungan Insentif Berupa Imbalan Jasa Pelayanan Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Anugerah Sehat Afiat

I. KETENTUAN UMUM

1. Pola Pengelolaan jasa pelayanan terdiri dari pendapatan yang bersumber dari pendapatan umum, pendapatan badan penyelenggara jaminan sosial, dan pendapatan lain-lain yang sah.
2. Komponen Jasa dalam tarif rumah sakit terdiri dari jasa sarana dan jasa pelayanan.
3. Jasa medis, jasa keperawatan dan kebidanan, jasa tenaga kesehatan lainnya dan jasa administrasi dalam komponen tarif rumah sakit disebut sebagai jasa setelah diatur distribusinya kedalam pola pengelolaan jasa pelayanan.
4. Distribusi jasa pelayanan terdiri dari jasa pemberi layanan atau jasa langsung (diberikan untuk tenaga medis, kelompok perawat, bidan dan tenaga kesehatan lainnya) dan jasa tidak langsung (untuk alokasi jasa seluruh pegawai).
5. Pelayanan yang membutuhkan sarana dan prasarana yang lebih besar, maka besaran jasa pelayanan merupakan hasil akhir setelah biaya *unit cost*/operasional/alat kesehatan/bahan habis pakai yang dikeluarkan.
6. Pengelolaan jasa sebagaimana dimaksud pada angka 5 akan diberikan setelah pembayaran dari pihak ketiga diterima oleh rumah sakit dan akan dibagikan kepada penerima jasa pada bulan berikutnya.
7. Pengelolaan jasa tidak langsung yang akan dibagikan merupakan hasil akumulasi seluruh kegiatan pelayanan yang telah dikurangi dari total jasa langsung yang diterima oleh pemberi layanan.
8. Seluruh jasa yang dibayarkan mengikuti fluktuasi pendapatan rumah sakit.
9. Pembagian jasa pelayanan yang tertuang dalam tarif rumah sakit adalah sebagai berikut:
 - a. jasa langsung dan jasa tidak langsung adalah 60% : 40%;
 - b. pengelolaan jasa langsung bagi jenis pembayaran dengan sistem asuransi dihitung menggunakan *relative value unit (RVU)*;
 - c. metode *Relative Value Unit (RVU)* adalah metode pembobotan relative untuk menentukan besaran jasa langsung dengan melakukan konversi hitungan jasa pelayanan *Fee For Service (FFS)* dibandingkan denganajuan klaim BPJS per kasus baik rawat jalan maupun rawat inap dengan rumus:

$\text{Alokasi Jasa Pelayanan} = \frac{\text{Tarif klaim BPJS}}{\text{Total billing RS}} \times \text{Tarif Tindakan RS}$

II. PENGHITUNGAN JASA PELAYANAN *FEE FOR SERVICE* (FFS)

- 1. Pola Pengelolaan jasa langsung bagi pembayaran tunai dan asuransi non BPJS dihitung berdasarkan tarif *fee for service* (FFS) sesuai ketentuan pentarifan.
- 2. Jasa pelayanan *fee for service* (FFS) adalah proporsi jasa yang tercantum dalam komponen jasa langsung.

III. POLA PENGELOLAAN JASA TIDAK LANGSUNG

- 1. Setiap penghasil jasa diwajibkan memberikan kontribusi.
- 2. Pengelolaan jasa tidak langsung merupakan hasil akumulasi seluruh kegiatan pelayanan yang telah dikurangi dari total jasa langsung yang seharusnya diterima oleh pemberi layanan.
- 3. Pengelolaan jasa tidak langsung dibagi menjadi 5 (lima) *layer* sebagai berikut:
 - a. layer 1 : direksi sebesar 3 %-4%;
 - b. layer 2 : kelompok pejabat struktural sebesar 12 %-14%;
 - c. layer 3 : kelompok jabatan teknis sebesar 3%-5%;
 - d. layer 4 : kelompok tim khusus sebesar 2-3%; dan
 - e. layer 5 : seluruh pegawai sebesar 72%-77%.
- 4. Seluruh pegawai dapat menerima jasa tidak langsung (JTL) sesuai dengan total skor (index) individu pegawai yang bersangkutan dengan rumus:

Besaran JTL

=

Skor Individu

Total Skor RS

X

Total Dana Pos Jasa Pelayanan

- Proses penentuan skor (index) sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada pedoman teknis pola pengelolaan keuangan badan layanan daerah (PPK-BLUD) yaitu:
- a. pengalaman, masa kerja dan golongan (*basic index*);
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku (*competency index*);
 - c. resiko kerja (*risk index*);
 - d. tingkat kegawat daruratan (*emergency index*);
 - e. jabatan yang disandang (*position index*); dan
 - f. hasil/capaian kinerja (*performance index*).

IV. CONTOH SIMULASI PENDAPATAN RUMAH SAKIT

Total Pendapatan Umum termasuk dari BPJS Kesehatan	=	100%
Total Jasa Sarana	=	60%
Total Jasa Pelayanan	=	40%

V. PERHITUNGAN JASA PELAYANAN

1. Nilai yang dihitung untuk jasa pelayanan berasal dari 40% (empat puluh persen) total pendapatan.
2. Jasa pelayanan langsung sebesar 60% (enam puluh persen) diperuntukkan bagi tenaga medis, tenaga kesehatan dan tenaga kesehatan lainnya berdasarkan kesepakatan bersama yang ditetapkan dalam keputusan direktur RSUD Anugerah Sehat Afiat.
3. Jasa pelayanan tidak langsung sebesar 40% (empat puluh persen) dibagi berdasarkan skor nilai index untuk semua pegawai.

WALI KOTA DEPOK,

SUPIAN SURI