



GUBERNUR LAMPUNG

PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG NOMOR 48 TAHUN 2019

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR LAMPUNG,

- Menimbang : bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2015 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum 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, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Lampung tentang Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1964 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Lampung dengan mengubah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 8, Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 95, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2688);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4365);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);

6. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
7. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
8. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (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);
11. 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)
12. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 09/PMK.02/2006 tentang Pembentukan Dewan Pengawas pada Layanan Umum;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
14. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 874);
15. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701);

16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
17. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tatakerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung (Lembaran Daerah Provinsi Lampung Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Lampung Nomor 343) sebagaimana telah diubah dengan peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 17 Tahun 2017, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Lampung Nomor 443);
18. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 6 Tahun 2019 tentang Tarif Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan, Instalasi Gawat Darurat , Kelas II, Kelas Khusus, Kelas I, Utama (VIP, VVIP A, dan VVIP B) pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung (Lembaran Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT Dr. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Lampung.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Gubernur adalah Gubernur Lampung.
4. Dinas Kesehatan yang selanjutnya disebut Dinas adalah Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
5. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung, yang selanjutnya disebut RSUDAM adalah Badan Layanan Umum Daerah yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat di Provinsi Lampung.
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah instansi di lingkungan Pemerintah 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 produktifitas.

7. Direksi adalah Direktur Utama, Direktur Pelayanan, Direktur Umum dan Keuangan dan Direktur Diklat dan SDM.
8. Direktur Utama adalah Direktur Utama pada RSUDAM selaku Pemimpin BLUD.
9. Direktur Pelayanan, Direktur Umum dan Keuangan serta Direktur Diklat dan Pengembangan SDM adalah Direktur pada RSUDAM.
10. Dokter adalah dokter spesialis konsultan, dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi spesialis, dan dokter gigi yang merupakan karyawan dengan status PNS, PTT, Honor Kontrak dan TKS.
11. Kelompok Tenaga Medis adalah kelompok yang terdiri dari dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi dan dokter gigi spesialis, Apoteker, psikologi secara individu.
12. Residen adalah dokter peserta Program Pendidikan Spesialis I dan Spesialis II.
13. Kelompok Keperawatan adalah kelompok yang terdiri dari Perawat dan Bidan.
14. Kelompok Tenaga Kesehatan Lainnya yang terdiri dari Penata Anastesi, Analis Laboratorium; Radiografer, Fisioterapis, Nutrisionis, Asisten Apoteker, Rekam Medik dan Refraksionis.
15. Karyawan adalah karyawan RSUDAM yang berstatus PNS dan PTHL pada RSUDAM.
16. Kelompok Administrasi adalah kelompok seluruh karyawan yang tidak memiliki jabatan.
17. Kelompok Manajemen Non Eselon adalah kelompok yang terdiri dari Seluruh Kepala Instalasi, Ketua Komite dan SPI, Sekretaris Komite dan SPI, dan Ketua Sub/Koordinator Komite dan SPI, dan Sekretaris Dewan Pengawas.
18. Dewan Pengawas RSUDAM yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ RSUDAM yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada pejabat pengelola RSUDAM dalam menjalankan pengelolaan RSUDAM.
19. Kelompok Manajemen Eselon adalah kelompok yang terdiri dari Kepala Bidang, Kepala Bagian, Kepala Sub Bidang dan Kepala Sub Bagian.
20. Jasa pelayanan adalah imbalan atas pelayanan yang diberikan oleh tenaga dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi, keperawatan, tenaga administrasi, dan tenaga penunjang lainnya sebagai jasa bagi para pelaksana pelayanan di rumah sakit, yang terdiri dari jasa medis, jasa keperawatan/setara dan jasa pelayanan administrasi, sebagai sumber pembiayaan insentif.
21. Insentif adalah tambahan pendapatan berbasis kinerja bagi seluruh karyawan yang dananya bersumber dari jasa pelayanan, keuntungan farmasi dan atau dari sumber penerimaan sah lainnya.
22. Insentif Langsung adalah penghargaan atau kompensasi yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan yang memberikan pelayanan langsung pada instalasi pendapatan (revenue center).
23. Insentif Tidak Langsung adalah penghargaan atau kompensasi uang yang diberikan kepada karyawan yang bersumber dari jasa pelayanan yang berlaku bagi seluruh karyawan RSUDAM dan didistribusikan dengan sistem pemberian jasa pelayanan.
24. Pos Jasa Pelayanan adalah salah satu bagian pendistribusian dari insentif tidak langsung yang diberikan kepada seluruh karyawan RSUDAM berdasarkan skoring yang ditentukan dengan perhitungan indexing yang ditetapkan dalam sistem pemberian jasa pelayanan.

25. Sistem pemberian jasa pelayanan adalah sistem yang mengatur pemberian jasa pelayanan berbasis kinerja yang diberlakukan dilingkungan RSUDAM.
26. Tim Jasa Pelayanan adalah Tim yang bertugas membantu Direktur utama dalam melaksanakan pemberian jasa pelayanan berdasarkan sistem pemberian jasa pelayanan di RSUDAM.
27. Gaji adalah upah dasar yang bersumber dari pemerintah bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai/Tenaga Harian Lepas (PHTL).
28. 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, konsulen, dokter gigi, dokter gigi spesialis, dokter tamu.
29. Jasa keperawatan dan jasa tenaga administratif adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan akibat pelayanan keperawatan dan administrasi secara kelompok merupakan bagian dari jasa pelayanan rumah sakit yang tercantum dalam komponen tarif rumah sakit.
30. Insentif Pelaksana Teknis adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan dari pelayanan tenaga pelaksana teknis yang meliputi supir dan ambulan, pelaksana kamar jenazah.
31. Tarif adalah imbalan atas barang dan/atau jasa yang diberikan oleh BLUD termasuk imbalan hasil yang wajar dari investasi dana, dapat bertujuan untuk menutup seluruh atau sebagian dari biaya perunit layanan.
32. Penerimaan adalah seluruh tagihan BLUD yang berbentuk kas dan menambah ekuitas dana lancar dalam satu periode anggaran.
33. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan BLUD yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode anggaran.
34. Pejabat adalah Pegawai yang diberi tugas tertentu sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
35. Pelayanan kesehatan adalah segala kegiatan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada seseorang dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan dan atau rehabilitasi medis.
36. Pelayanan rawat jalan adalah pelayanan kepada pasien untuk observasi, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi medis dan pelayanan kesehatan lainnya tanpa dirawat inap.
37. Pelayanan rawat inap adalah pelayanan kepada pasien untuk observasi, perawatan, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi medis, dan/atau pelayanan kesehatan lainnya dengan menempati tempat tidur.
38. Pelayanan rawat darurat adalah pelayanan kesehatan yang harus diberikan secepatnya untuk mencegah/menanggulangi risiko kematian atau kecacatan.
39. Pelayanan Ambulan (*ambulance service*) adalah pelayanan transportasi terhadap penderita gawat-darurat, evakuasi medis, jenazah dan atau pelayanan rujukan pasien dari tempat tinggal/tempat kejadian pasien ke rumah sakit atau sebaliknya dan atau pelayanan rujukan pasien dari RSUDAM ke rumah sakit lain atau sebaliknya.
40. Tindakan medis adalah manuver/perasat/tindakan berupa pembedahan atau non pembedahan dengan menggunakan pembiusan atau tanpa pembiusan.
41. Tindakan Medik Non Operatif adalah tindakan kepada pasien tanpa pembedahan untuk membantu penegakkan diagnosis dan terapi.

42. Pelayanan *medico-legal* adalah pelayanan kesehatan yang diberikan yang berkaitan dengan kepentingan hukum.
43. 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/pemeriksaan penunjang diagnostik lainnya.
44. Pelayanan pemulasaraan jenazah adalah pelayanan yang diberikan untuk penyimpanan jenazah, konservasi (pengawetan) jenazah, bedah jenazah, dan pelayanan lainnya terhadap jenazah.
45. Unit Tranfusi Darah adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan pendonor darah, penyediaan darah dan pendistribusian darah.
46. Tarif pelayanan kesehatan rumah sakit adalah pembayaran atau imbal jasa atas pelayanan kesehatan di RSUDAM, terdiri dari jasa sarana dan jasa pelayanan, yang merupakan sebagian atau seluruh biaya penyelenggaraan kegiatan pelayanan kesehatan yang dibebankan kepada masyarakat atau pihak ketiga sebagai imbalan atas pelayanan yang diterimanya.
47. Jasa sarana adalah imbalan yang diterima oleh RSUDAM 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.
48. Pendapatan lain yang sah adalah pendapatan Rumah Sakit yang sah yang bersumber dari pendapatan di luar jasa pelayanan.
49. *Indexing* adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran score individu karyawan sesuai dengan beban kerja.

Bagian Kedua Asas

Pasal 2

Sistem remunerasi berasaskan tiga hal yaitu:

- a. proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan RSUDAM;
- b. kesetaraan yang memperhatikan industri pelayanan sejenis; dan
- c. kepatutan yang melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan upah kepada karyawan.

Bagian Ketiga Hak dan Kewajiban

Pasal 3

- (1) Manajemen Rumah Sakit berkewajiban menyediakan alokasi biaya untuk remunerasi karyawan rumah sakit yang dianggarkan melalui anggaran rumah sakit/Rencana Bisnis Anggaran (RBA).
- (2) Setiap ASN dan Honoror RSUDAM Provinsi Lampung berhak mendapat remunerasi.
- (3) Setiap karyawan yang memegang jabatan pada pusat pendapatan atau *revenue center* berkewajiban untuk menyusun sistem akuntabilitas dilengkapi dengan indikator, target/standar.

- (4) Yang tergolong kepada kelompok pusat pendapatan atau *revenue center*, sebagaimana dimaksud pada ayat (3) antara lain:
- a. Instalasi Gawat Darurat;
 - b. Instalasi Rawat Jalan;
 - c. Instalasi Rawat Inap;
 - d. Instalasi Intensif Terpadu (ICU, ICCU, PICU);
 - e. Instalasi Bedah Sentral;
 - f. Instalasi Farmasi;
 - g. Instalasi Radiologi;
 - h. Instalasi Laboratorium Patologi Klinik;
 - i. Instalasi Patologi Anatomi;
 - j. Instalasi Rehabilitasi Medik;
 - k. Instalasi Radioterapi;
 - l. Instalasi Forensik dan Kamar Jenazah;
 - m. Instalasi Medical Check Up;
 - n. UTD-RS;
 - o. Instalasi Ambulance;
 - p. Diklat;
 - q. Unit Parkir; dan
 - r. Usaha-usaha lain.
- (5) Setiap karyawan yang memangku jabatan struktural atau pada *cost center* atau pada pusat biaya, berkewajiban menyusun sistem akuntabilitas yang dilengkapi indikator target dan standar.
- (6) Karyawan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) antara lain:
- a. Direktur Utama;
 - b. Direktur Pelayanan;
 - c. Direktur Umum dan Keuangan;
 - d. Direktur Diklat dan SDM;
 - e. Kepala Bidang Pelayanan;
 - f. Kepala Bidang Keperawatan;
 - g. Kepala Bagian Umum;
 - h. Kepala Bagian Keuangan;
 - i. Kepala Bagian Perencanaan dan Rekam Medik;
 - j. Kepala Bagian Perlindungan Hukum dan Pengembangan SDM;
 - k. Kepala Bagian Diklat;
 - l. Kasubbid Pelayanan Medik;
 - m. Kasubbid Penunjang Medik;
 - n. Kasubbid Alat dan Tenaga Keperawatan;
 - o. Kasubbid Mutu Pelayanan Keperawatan;
 - p. Kasubbag Umum;
 - q. Kasubbag Rumah Tangga/Perlengkapan;
 - r. Kasubbag Kepegawaian;
 - s. Kasubbag Mobilisasi dana;
 - t. Kasubbag Penyusunan Anggaran dan Perbendaharaan;
 - u. Kasubbag Akuntansi dan Verifikasi;
 - v. Kasubbag Penyusunan Program dan Laporan;
 - w. Kasubbag Humas;
 - x. Kasubbag Rekam Medik;
 - y. Kasubbag Hukum dan Perlindungan SDM;

- z. Kasubbag Pengembangan SDM;
- aa. Kasubbag Diklat Medis dan Non Medis; dan
- bb. Kasubbag Diklat Keperawatan.

BAB II

SUMBER PEMBIAYAAN, KELOMPOK PENERIMA REMUNERASI, GAJI DAN TUNJANGAN

Pasal 4

- (1) Gaji pegawai Rumah Sakit PPK-BLUD bersumber dari Pemerintah.
- (2) Sumber biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berasal dari pemerintah untuk pegawai BLUD yang berstatus pegawai negeri sipil.
- (3) Untuk pegawai BLUD non pegawai negeri sipil pada Rumah Sakit PPK-BLUD bersumber dari biaya operasional rumah sakit.
- (4) Tunjangan bersumber dari Pemerintah.
- (5) Insentif pegawai Rumah Sakit BLUD bersumber pada komponen jasa pelayanan dan/atau keuntungan usaha-usaha lain dan/atau biaya operasional rumah sakit.
- (6) Honorarium bersumber dari biaya operasional RS.
- (7) Merit/bonus bersumber dari keuntungan rumah sakit dan/atau biaya operasional rumah sakit yang khusus dianggarkan.

Pasal 5

Kelompok penerima remunerasi adalah sebagai berikut:

- a. kelompok tenaga medis;
- b. kelompok keperawatan;
- c. kelompok administrasi;
- d. kelompok manajemen; dan
- e. Direksi.

Pasal 6

- (1) Seluruh karyawan rumah sakit berhak menerima gaji sesuai dengan sistem remunerasi yang diatur dalam ketentuan sistem remunerasi rumah sakit berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Besaran gaji disesuaikan dengan kepatutan dan kemampuan keuangan rumah sakit yang berdasar kepada peraturan perundang undangan yang berlaku.

BAB III

PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN

Pasal 7

- (1) Pejabat Pengelola RSUDAM, Dewan Pengawas, Anggota, Sekretaris Dewan Pengawas, dan pegawai RSUDAM dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan.
- (2) Proporsi Jasa yang bersumber dari tarif paket Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan asuransi lain yang menggunakan tarif paket INA CBG's, sesuai dengan perhitungan proporsi jasa pelayanan umum yang dikorversikan kedalam jasa Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan besaran jasa pelayanan 44% (empat puluh empat persen) dari total klaim paket *diagnostic* INA CBG's, yang diterima setelah dikurangi kewajiban terhadap pihak ketiga.

- (3) Gaji pegawai RSUDAM dengan status Non PNS sesuai dengan Peraturan Gubernur tentang penggajian Non PNS.
- (4) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan usulan yang disampaikan oleh pemimpin RSUDAM melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 8

Honorarium dewan pengawas ditetapkan sebagai berikut:

- a. Honorarium ketua dewan pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji direktur;
- b. Honorarium anggota dewan pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji direktur; dan
- c. Honorarium sekretaris dewan pengawas paling banyak 15% (lima belas persen) dari gaji Direktur.

Pasal 9

- (1) Karyawan RSUDAM yang memegang jabatan struktural dan fungsional berhak mendapat tunjangan sesuai dengan tunjangan yang ditetapkan Pemerintah Daerah.
- (2) Seluruh karyawan RSUDAM berhak menerima Tunjangan Perbaikan Penghasilan sesuai dengan ketentuan Pemerintah Daerah.

BAB IV

KOMPONEN DAN PROPORSI JASA PELAYANAN

Bagian Kesatu

Komponen Jasa Pelayanan Dalam Tarif RS

Pasal 10

- (1) Komponen jasa yang tercantum dalam tarif RSUDAM terdiri dari jasa sarana prasarana RSUDAM dan jasa pelayanan.
- (2) Jasa sarana dan prasarana RSUDAM adalah pengganti biaya fasilitas, biaya operasional dan biaya tetap rumah sakit, berdasarkan harga satuan (*Unit cost*).
- (3) Jasa pelayanan terdiri dari:
 - a. jasa medis;
 - b. jasa keperawatan/tenaga setara; dan
 - c. jasa tenaga administrasi.
- (4) Jasa pelayanan yang tercantum didalam komponen tarif bukanlah insentif.
- (5) Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat menjadi insentif setelah diatur distribusinya dalam sistem remunerasi.

Bagian Kedua

Proporsi Besaran Jasa Dalam Tarif Rumah Sakit

Pasal 11

- (1) Proporsi Jasa pelayanan dalam komponen tarif RSUDAM berdasarkan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Instalasi Rawat Jalan:

Proporsi jasa pelayanan medis, perawat dan tenaga administrasi di rawat jalan:

 1. Proporsi jasa medis pada rawat jalan adalah 70% dari total jasa pelayanan;

2. Proporsi jasa pelayanan keperawatan/setara 20%;
 3. Proporsi jasa pelayanan administrasi 10%;
 4. Proporsi tindakan medis pada rawat jalan, jasa medis 70%, jasa keperawatan/setara 20%, jasa pelayanan administrasi 10%;
 5. Tindakan keperawatan 70% jasa keperawatan, 20% jasa medis dan 10% jasa administrasi.
- b. Instalasi Rawat Inap:
1. Proporsi jasa medis pada visite di ruang perawatan adalah **70%** dari total jasa pelayanan yang tercantum dalam tarif, **20%** adalah jasa pelayanan keperawatan/setara, dan jasa pelayanan administrasi 10%;
 2. Tindakan medis, maka jasa medis **70%**, jasa keperawatan/setara **20%** dan 10% jasa pelayanan administrasi;
 3. Tindakan medis non operatif yang dikerjakan oleh perawat, **70%** jasa keperawatan dan tenaga kesehatan lainnya, **20%** jasa medis, dan 10% jasa pelayanan administrasi.
- c. Instalasi Gawat Darurat:
1. Proporsi jasa dokter untuk pemeriksaan atau tindakan medis adalah **70%** dari jasa pelayanan yang tercantum dalam tarif, **20%** adalah jasa pelayanan keperawatan dan tenaga kesehatan lainnya dan 10% jasa pelayanan administrasi;
 2. Tindakan Medis Non Operatif yang dikerjakan oleh perawat, maka proporsi jasa tindakan tersebut **70%** jasa keperawatan dan tenaga kesehatan lainnya, **20%** jasa medik, dan 10% jasa pelayanan administrasi.
- d. Instalasi Penunjang:
1. Instalasi Radiologi : Proporsi jasa medis 45% dari jasa pelayanan dan proporsi *radiografer* sebesar 45% dan pelayanan administrasi 10%;
 2. Jika dokter radiologi lebih dari satu orang maka kelompok dokter radiologi menjadi 45%, kelompok *radiografer* 45% dan kelompok administrasi 10%;
 3. Instalasi laboratorium patologi klinik: Proporsi jasa medis 45% dari jasa pelayanan dan proporsi analisis sebesar 45% dan jasa pelayanan administrasi 10%;
 4. Instalasi laboratorium patologi anatomi: Proporsi jasa medis 60% dari jasa pelayanan dan proporsi analisis sebesar 30% dan jasa pelayanan administrasi 10%;
 5. **Unit Tranfusi Darah** : Proporsi jasa medis 60% dari jasa pelayanan dan proporsi analisis sebesar 30% dan jasa pelayanan administrasi 10%;
 6. Instalasi Rehabilitasi Medik : Proporsi medis 60% dari jasa pelayanan dan proporsi fisioterapis sebesar 30%, dan jasa pelayanan administrasi 10%;
 7. Instalasi Gizi : Proporsi jasa pelayanan konsultasi dokter spesialis gizi adalah 30% dari total jasa pelayanan, 60% adalah jasa pelayanan nutrisisionis dan pelayanan administrasi 10%;
 8. Instalasi Farmasi : Proporsi jasa apoteker adalah **60%**, jasa pelayanan asisten apoteker secara kelompok **30%**, dan jasa pelayanan administrasi 10%;

9. Instalasi Forensik : Proporsi jasa medis forensik adalah 60% dari total jasa pelayanan yang tercantum dalam tarif rumah sakit, 30% adalah jasa pelayanan tenaga lain pada lingkungan forensik, dan jasa pelayanan administrasi 10%;
 10. Instalasi Hemodialisa : Proporsi jasa pelayanan medis adalah 20% dari jasa tindakan, 70% jasa pelayanan kelompok perawat dan 10% jasa pelayanan administrasi, dokter umum 20% dari jasa dokter spesialis;
 11. Pelayanan Ambulance/Mobil jenazah : ditetapkan jasa pelayanan ambulans adalah 50% dari tarif ambulans. Proporsi jasa pelayanan perawat 50%, jasa sopir 40% dan jasa administrasi 10%.
- e. Instalasi Bedah Sentral:
- Proporsi jasa medis operator 72% dari total jasa, jasa dokter anestesi 28%, sedangkan perawat bedah dan perawat anestesi sebesar 20% dari jasa operator dan jasa dokter anestesi dan 10% jasa administrasi dari total jasa medis;
- f. Dokter spesialis pendamping operasi mendapat jasa yang besarnya 20% dari jasa operator ditambahkan diluar jasa pelayanan bedah, jasa dokter spesialis 70%, jasa Perawat 20% dan jasa pelayanan administrasi 10%;
- g. Dokter Spesialis yang memberikan bimbingan dan menguji mahasiswa peserta kepaniteraan berhak mendapatkan jasa sesuai dengan ketentuan yang berlaku 80% untuk pendidik 20% dimasukkan ke pos remunerasi;
- h. Clinical Instructure mendapatkan jasa pelayanan langsung dari Institusi pendidikan yang bekerjasama dengan RSUDAM dengan Ketentuan yang berlaku 80% untuk pendidik 20% dimasukkan ke pos remunerasi.
- (2) Jasa yang bersumber dari tarif paket Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan asuransi lain yang menggunakan tarif paket INA CBG's, sesuai dengan perhitungan proporsi jasa pelayanan umu yang dikonversikan kedalam jasa Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan besaran jasa pelayanan 44% (empat puluh empat persen) total klaim paket diagnostic INA CBG's yang diterima setelah dikurangi kewajiban terhadap pihak ketiga.
 - (3) *Konversi* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan menggunakan software remunerasi JKN yang disusun berdasarkan ketetapan dalam sistem remunerasi ini.
 - (4) Jasa yang bersumber dari pasien umum tidak dilakukan konversi.
 - (5) Besaran jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah 42% untuk remunerasi dan 2% untuk pengelola administrasi pelayanan Jaminan Kesehatan Nasinal (JKN) Rumah Sakit.

BAB V

DISTRIBUSI INSENTIF

Pasal 12

- (1) Setiap penghasil jasa pelayanan diwajibkan memberikan kontribusi yang diatur dalam sistem remunerasi.
- (2) Distribusi insentif terdiri dari insentif langsung dan insentif tidak langsung.
- (3) Insentif langsung diberikan kepada penghasil jasa pelayanan baik tenaga medis, kelompok tenaga keperawatan setara dan kelompok administrasi sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan dalam sistem remunerasi ini.

- (4) Insentif langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu sebesar 60% dari proporsi jasa yang diterima dan 40% dari proporsi jasa yang diterima didistribusikan ke pos remunerasi, Direksi, dan staf Direksi.
- (5) Proporsi jasa yang diterima didistribusikan ke pos remunerasi, Direksi dan staf Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) besarnya diatur sebagai berikut:
 - a. pos remunerasi 13 % akan dibagikan kepada Dokter Spesialis, Dokter Umum, Dokter Gigi dan Apoteker;
 - b. insentif langsung Direksi (Direktur Utama dan Direktur Lainnya) sebesar 3,1%;
 - c. insentif langsung pejabat struktural (manajemen) dan pejabat fungsional non penghasil 2,3%;
 - d. insentif langsung perawat tenaga kesehatan lainnya 15% dengan proporsi:
 1. tenaga kesehatan sebesar 13%;
 2. tambahan manager 2% dengan distribusi supervisi dan kepala ruangan 60% dan koordinator 40%; dan
 3. Insentif langsung tenaga administrasi 6,6% berdasarkan *indexing* ruangan.
- (6) Insentif tidak langsung diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan *indexing*, yang sumber dananya berasal dari pos remunerasi.

Pasal 13

- (1) Distribusi insentif direktur utama 2 (dua) kali dari direktur.
- (2) Insentif Kepala Bidang, Kepala Bagian adalah 40% dari total insentif manajemen.
- (3) Distribusi insentif Kepala Bidang dan Kepala Bagian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan menggunakan *index*.
- (4) Insentif Kepala bidang atau Kepala Bagian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan perhitungan *score individu (index)* dibagi total *score (index)* Kepala Bidang dan kepala Bagian dikali 40% dari total insentif manajemen.
- (5) Insentif Kepala Sub Bagian dan Kepala Kepala Seksi adalah 40% dari Insentif manajemen.
- (6) Distribusi insentif Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dengan menggunakan *index*.
- (7) Insentif Kepala Sub Bagian atau Kepala Seksi adalah *score individu* dibagi total *score* Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi dikali 40% Insentif Manajemen.
- (8) Insentif Kepala instalasi non penghasil adalah 20% dari Insentif manajemen.
- (9) Distribusi Insentif instalasi non penghasil sebagaimana dimaksud pada ayat (8) adalah *score individu (index)* dibagi total *score (index)* seluruh kepala instalasi non penghasil dikali 20% dari total insentif Direksi.

Pasal 14

- (1) Insentif pelayanan reguler merupakan pelayanan terhadap pasien yang datang ke rumah sakit dan tidak memilih dokter atau tidak memilih pelayanan eksekutif.
- (2) Insentif pelayanan reguler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk semua kelas perawatan.

- (3) Jasa pelayanan yang timbul akibat pelayanan non eksekutif merupakan jasa pelayanan non eksekutif.
- (4) Setiap penghasil jasa pelayanan regular sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak mendapatkan insentif langsung 60% dari jasa pelayanan yang dihasilkannya kecuali *forensik* sebesar 80%.
- (5) Tenaga Medis berhak mendapat insentif langsung 60% dari proporsi jasa pelayanan dokter dan menjadi penghasilan individu dokter yang bersangkutan.
- (6) Kelompok keperawatan/setara berhak mendapat insentif langsung kelompok sebesar 60% dari proporsi jasa pelayanan keperawatan/setara, dengan distribusi berdasarkan indexing kelompok perawat setara yang bersangkutan yang telah ditetapkan dalam sistem remunerasi.
- (7) Kelompok administrasi berhak mendapat 60% insentif langsung dari jasa pelayanan administrasi, dengan sistem distribusi *indexing*.
- (8) Kelompok administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (7) merupakan seluruh karyawan struktural (administrasi) dan fungsional yang meliputi petugas administrasi, CSSD, IPAL, laundry, gizi, IPSRS, Satpam, di lingkungan RSUDAM.

Pasal 15

- (1) Pos remunerasi merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa yang berada pada *revenue center* RSUDAM dari komponen jasa dan atau dari biaya operasional.
- (2) Distribusi berdasarkan *scoring* yang ditentukan dengan perhitungan *indexing* yang ditetapkan dalam sistem remunerasi.
- (3) Seluruh karyawan dapat menerima insentif tidak langsung sesuai dengan besaran total score individu karyawan yang bersangkutan dengan rumus:
$$\text{INSENTIF} = (\text{Score individu} : \text{Total Score RS}) \times \text{Total dana pos remunerasi};$$
- (4) Insentif tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja karyawan.
- (5) Dalam hal karyawan mencapai kinerja 100% sesuai dengan target/standard maka karyawan yang bersangkutan mendapat insentif 100% sesuai dengan nilai total *index* perorangan;
- (6) Dalam karyawan hanya memiliki kinerja 80% maka insentif karyawan yang bersangkutan adalah 80% dikali jumlah nilai *indexing* performance karyawan yang bersangkutan ditambah dengan *index basic*, *index* kompetensi, *index* resiko, *index* emergensi dan *index* posisi.

Pasal 16

- (1) Insentif langsung maupun tidak langsung dibayarkan pada bulan berikutnya paling lambat pada setiap tanggal 15, setelah pelayanan dalam bulan berjalan selesai.
- (2) *Score* individu dihitung oleh atasan yang bersangkutan dan perhitungan total *score* individu yang menjadi *score* RSUDAM ditetapkan oleh Kepala Bagian SDM RSUDAM.
- (3) Besaran insentif tidak langsung bagi setiap karyawan bisa berbeda setiap bulan bergantung kepada besar kecilnya pos remunerasi dan kinerja karyawan.
- (4) Pembayaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh Direktur Keuangan RSUDAM.
- (5) *Score* individu bisa berubah setiap bulan bergantung kepada perubahan *basic index*, perubahan pendidikan, perubahan posisi/jabatan, dan kinerja.

BAB VI
INDEXING

Pasal 17

(1) Indexing berdasarkan:

- a. **Basic index** (*index* dasar) untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh karyawan yang standarnya diadopsi dari gaji pokok karyawan yang bersangkutan dengan ketentuan setiap Rp 500.000,- gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai *index*, karyawan kontrak Rumah Sakit, gaji pokoknya disetarakan dengan gaji pokok terendah PNS sesuai dengan pendidikannya.
- b. **Kualifikasi** (*capacity index*) untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi (*capacity*) berdasarkan pendidikan karyawan atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

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

- Tingkat pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja karyawan tidak diakui dalam sistem ini.
 - Kursus/pelatihan bersertifikat (minimal 24 jam) sesuai dengan posisi kerja karyawan, diberi penghargaan dengan tambahan nilai 0,2 dan hanya berlaku 3 (tiga) tahun.
- c. **Risk Index** adalah nilai untuk resiko yang diterima karyawan akibat pekerjaannya. Nilai resiko terbagi menjadi 4 grade yaitu:
1. Resiko grade I dengan nilai index 1 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat fisik walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP); yaitu karyawan yang bekerja di perkantoran.
 2. Resiko grade II dengan nilai index 2 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kimiawi apabila karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP) terdiri dari rawat jalan, gizi, IPSRS, rehabilitasi medik, diagnostik, cssd, ambulance, dan farmasi.
 3. Resiko grade III dengan nilai index 4 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kontaminasi walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP), terdiri dari rawat inap, laboratorium dan VK.

4. Resiko grade IV dengan nilai *index* 6 kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat infeksius dan radiasi walaupun karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai protap, Ruang Isolasi, IGD, ICU HCU ICCU NICU PICU, Poli Paru, Laundry, Forensik, Hemodialisa, dan Ipal.
 5. Masing-masing bagian mempunyai pengelompokan/daftar dari jenis pekerjaan sesuai dengan grade.
 6. Resiko grade V dengan nilai *index* 12 adalah radiologi, Cathlab, Radiotherapi, Kemoterapi, dan OK (Bedah Sentral).
- d. **Emergency index** adalah nilai untuk tenaga atau karyawan 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 <ul style="list-style-type: none">• Administrasi perkantoran	1
2	Tingkat Emergency Sedang <ul style="list-style-type: none">• Administrasi keuangan (di luar perkantoran)• Gizi, Laundry• Farmasi• Rawat Jalan• CSSD• Radiologi non Shift• Laboratorium non shift	2
3	Tingkat Emergency Tinggi <ul style="list-style-type: none">• Rawat Inap• Laboratorium shift• Radiologi shift	4
4	Tingkat Emergency Sangat Tinggi <ul style="list-style-type: none">• ICU, ICCU, NICU, PICU,• Hemodialisa• Kemoterapi• Radioterapi	6
5	Tingkat Emergency Khusus <ul style="list-style-type: none">• Bedah Sentral• Cathlab• IGD	12

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

No	Kelompok Jabatan	Index
1	Tidak memiliki jabatan	1
2	Koordinator, Penanggungjawab	2
3	Kepala Sub Bagian/ Kepala Sub Bidang, Kepala Ruangan, Ketua Sub. Komite, Team Pengendali JKN,	3
4	Supervisor, Kepala Instalasi, Kepala Bidang, Kepala Bagian, Kepala SMF	4
5	Ketua Komite Medik, Ketua Komite Keperawatan, Ketua SPI, Komite Tenaga Kesehatan Lain, Direktur	6
6	Direktur Utama	8

- e. **Performance index** adalah untuk mengukur hasil/pencapaian kerja dari karyawan. Kinerja dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja (sistem manajemen kinerja/ PMS);
- f. **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;
- g. 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
- h. **Score** adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari index terhadap rating atau bobot (rating);
- i. **Total score individu** adalah penjumlahan dari score *basic, kualifikasi/capacity, Risk, Emergency, Position dan Performance index*;
- j. **Total score individu** seluruh karyawan dijumlahkan menjadi Total Score RS.

Pasal 18

No	Objek	Index	Rating	Score
1	<p>Basic Index</p> <ul style="list-style-type: none"> - Setiap gaji pokok PNS Rp. 500.000 bernilai 1 index - Tenaga Non PNS disesuaikan dengan gaji Pokok PNS 		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/Perawat Spesialis j. S3 /Subspesialis Konsultan 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	3	
3	<p>Risk Index</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV e. Grade V 	<p>1</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>12</p>	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 	<p>1</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>12</p>	3	
5	<p>Position Index</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tidak memiliki jabatan b. Kepala ruangan, Koordinator c. Kasubid, Kasubag, Kasie, supervisor 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	3	

	d. Kepala Instalasi, Kabag, Kabid	4		
	e. Ketua Komite Medik, Ketua SPI, Ketua Komite Keperawatan, Komite Tenaga Kesehatan Lainnya dan Direktur	6		
	f. Direktur Utama	8		
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 VII

KRITERIA PENILAIAN KINERJA

Pasal 19

- (1) Karyawan yang memegang jabatan atau memangku jabatan pada pusat pendapatan atau *revenue center* maupun Pejabat pada pusat biaya atau *Cost Center* diwajibkan menyusun rencana aksi strategis atau *Strategic Action Plan* (SAP), yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas sebagai alat pengukuran kinerja pejabat.
- (2) Penilaian kinerja para pejabat, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan indikator kinerja, target dan atau standard yang telah tercantum dalam *Strategic Action Plan* serta diukur dengan sistem akuntabilitas sebagai alat ukur kinerja pejabat.
- (3) Penilaian karyawan yang tidak memangku jabatan tertentu atau tenaga teknis fungsional penilaian dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem akuntabilitas kinerja.

BAB VIII

BONUS DAN TUNJANGAN

Pasal 20

- (1) Bonus merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji, tunjangan tetap dan insentif atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran.
- (2) Bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada karyawan berprestasi dengan besaran yang diusulkan oleh pimpinan BLUD kepada Gubernur.

- (3) Pemberi pelayanan yang melakukan tindakan operasi diluar jam kerja rumah sakit yang dilakukan di Instalasi bedah sentral dengan jenis operasi efektif dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. untuk pasien umum diberikan tambahan 50% jasa layanan dari tarif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. jasa layanan sebagaimana dimaksud pada huruf a di distribusikan 72% untuk tim operator dan 28% untuk tim anastesi dengan pembagian masing masing 80% untuk medis dan dan 20% Perawat.
 - c. untuk poliklinik diberikan tambahan 100% jasa layanan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

KETENTUAN LAIN LAIN

Pasal 21

Pejabat yang yang memiliki kinerja mencapai target dan atau melebihi target, dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Direktur.

BAB X

SANKSI

Pasal 22

Sanksi dalam pelaksanaan sistem remunerasi diberikan dalam bentuk pengurangan insentif tidak langsung kepada:

- a. karyawan yang membolos selama 3 (tiga) hari kerja dalam satu bulan, dilakukan pemotongan insentif tidak langsung sebesar 10%;
- b. karyawan yang mengajukan ijin selama 3 (tiga) kali dalam satu bulan, dilakukan pemotongan insentif tidak langsung sebesar 10%;
- c. karyawan mengajukan ijin dan terbukti berbohong atas alasan ijin yang diajukannya dilakukan pemotongan insentif tidak langsung sebesar 100%;
- d. karyawan yang terbukti mencuri dilakukan pemotongan insentif tidak langsung sebesar 100%;
- e. karyawan yang terbukti menggunakan narkoba, minuman keras dan berjudi di lingkungan RSUDAM dilakukan pemotongan insentif langsung maupun insentif tidak langsung sebesar 100%;
- f. pejabat yang memberikan laporan akuntabilitas dengan tidak benar dilakukan pemotongan insentif tidak langsung sebesar 100%;
- g. karyawan yang terbukti merokok di lingkungan RSUDAM dilakukan pemotongan insentif tidak langsung sebesar 10%;
- h. karyawan yang berkelahi di lingkungan RSUDAM dilakukan pemotongan Insentif Langsung dan insentif tidak langsung sebesar 50%;
- i. karyawan yang melakukan perselingkuhan atau melakukan perbuatan yang diluar norma etika dilingkungan RSUDAM dilakukan pemotongan insentif langsung dan insentif tidak langsung sebesar 100%; dan
- j. karyawan yang mogok kerja atau terbukti dengan sengaja menghasut kegiatan mogok kerja dilakukan pemotongan insentif langsung dan insentif tidak langsung sebesar 100%.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku, Peraturan Gubernur Lampung Nomor 13 Tahun 2019 tentang Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 24

Peraturan Gubernur ini berlaku sejak tanggal di undangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Lampung.

Ditetapkan di Telukbetung
Pada tanggal 8 – 10 - 2019

GUBERNUR LAMPUNG,

ttd

ARINAL DJUNAIDI

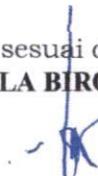
Diundangkan di Telukbetung
pada tanggal 8 – 10 – 2019

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI LAMPUNG,

ttd

Ir. FAHRIZAL DARMINTO, MA
Pembina Utama Madya
NIP. 19641021 199003 1 008

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,



ZULFIKAR, SH., MH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19680428 199203 1 003