



GUBERNUR LAMPUNG

PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG NOMOR 10 TAHUN 2022

TENTANG

PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG NOMOR 37 TAHUN 2014 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI DAN PEMBENTUKAN DEWAN PENGAWAS BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA RUMAH SAKIT JIWA DAERAH PROVINSI LAMPUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR LAMPUNG,

- Menimbang : a. bahwa Pemberian Remunerasi Dan Pembentukan Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Daerah Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 37 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Remunerasi Dan Pembentukan Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Daerah Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung, perlu dilakukan penyesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait pemberian remunerasi;
- b. bahwa sehubungan dengan maksud pada huruf a tersebut di atas, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Lampung tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Lampung Nomor 37 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Remunerasi dan Pembentukan Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Daerah Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1964 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah 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 Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 95, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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 4355);

4. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
6. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
7. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 185, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5571);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
9. 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 Republik Indonesia 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
12. 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);

13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
15. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 5 Tahun 2016 tentang Tarif Pelayanan Rumah Sakit Jiwa Daerah Jiwa Daerah Provinsi Lampung (Lembaran Daerah Provinsi Lampung Tahun 2016 Nomor 5);
16. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung (Lembaran Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Nomor 491);
17. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 38 Tahun 2021 tentang Pola Tata Kelola Rumah Sakit Jiwa Daerah Jiwa Daerah Provinsi Lampung (Berita Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 Nomor 38);
18. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 59 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 Nomor 59);
19. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pedoman Badan Layanan Umum Daerah (Berita Daerah Provinsi Lampung Tahun 2022 Nomor 1);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG NOMOR 37 TAHUN 2014 TENTANG PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI DAN PEMBENTUKAN DEWAN PENGAWAS BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA RUMAH SAKIT JIWA DAERAH PROVINSI LAMPUNG.**

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Gubernur Lampung Nomor 37 Tahun 2014 tentang Peraturan Gubernur Lampung tentang Pedoman Pemberian Remunerasi Dan Pembentukan Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Daerah Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung (Berita Daerah Provinsi Lampung Tahun 2014 Nomor 37) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 73 Tahun 2019 (Berita Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019 Nomor 73) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 2 diubah sebagai sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 2

- (1) Pejabat Pengelola, dan pegawai BLUD diberikan remunerasi sesuai dengan tanggungjawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan imbalan kerja berupa gaji, tunjangan tetap, insentif langsung dan tidak langsung, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
- (3) Pejabat Pengelola menerima remunerasi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian dan professional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (4) Pegawai 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 pegawai pemerintah dengan perjanjian dan professional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (5) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (4) bagi pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Gubernur, berdasarkan usulan yang disampaikan oleh pemimpin BLUD melalui Sekretariat Daerah.

2. Ketentuan Pasal 5 diubah sebagai sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 5

- (1) Pengaturan remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) dapat dihitung berdasarkan indikator penilaian/ *Indexing* sebagai berikut:
 - a. Pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
 - b. Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku (*competency index*);
 - c. Resiko Kerja (*risk index*);
 - d. Tingkat Kegawatdaruratan (*emergency index*);
 - e. Jabatan yang disandang (*position index*);
 - f. Hasil/ capaian kinerja (*performance index*); dan
 - g. Masa Kerja
- (2) Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus PNS, Gaji Pokok dan Tunjangan mengikuti peraturan perundang-undangan tentang gaji dan tunjangan PNS serta dapat diberikan remunerasi yang ditetapkan oleh Gubernur sebagaimana dengan ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 2 ayat (4).
- (3) Rincian indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I Peraturan Gubernur ini.

3. Ketentuan Pasal 16 diubah sebagai sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 16

- (1) RSJD merupakan pusat rujukan dari seluruh sarana Kesehatan yang ada di Daerah.
- (2) Pelayanan kesehatan pada RSJD meliputi pelayanan pada pusat pendapatan atau *Revenue Centre* dan pada pusat pembiayaan dan atau *Cost Center*.
- (3) Kelompok pusat pendapatan atau *Revenue Centre*, terdiri dari:
 - a. pelayanan Rawat Jalan dan Instalasi Gawat Darurat;
 - b. pelayanan Rawat Inap;
 - c. pelayanan Farmasi;
 - d. pelayanan Laboratorium;
 - e. pelayanan Radiologi;
 - f. pelayanan NAPZA;
 - g. pelayanan Gigi;
 - h. pelayanan Rehabilitasi Mental;
 - i. pelayanan EEG, EKG, dan ECT;
 - j. pelayanan Fisiotherapi;
 - k. pelayanan Psikologi;
 - l. pelayanan Psikoterapi;
 - m. pelayanan Pendidikan dan Latihan; dan
 - n. pelayanan lain yang menghasilkan pendapatan.
- (4) Kelompok pusat pembiayaan dan /atau *cost center*
- (5) Besaran remunerasi berupa insentif bagi Pejabat Pengelola, dan pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2), ditetapkan berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 diatur dalam Lampiran II Peraturan Gubernur ini.

4. Ketentuan Pasal 17 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 17

- (1) Jasa pelayanan merupakan penerimaan yang diperoleh oleh rumah sakit sebagai imbalan atas pemberian jasa pelayanan kepada konsumen.
- (2) Besaran jasa pelayanan diberikan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- (3) Alokasi jasa pelayanan diberikan untuk insentif langsung dan insetif tidak langsung maksimal sebesar 40% (empat puluh persen).
- (4) Dihapus.

5. Diantara Ketentuan Pasal 19 dan Pasal 20 disisipkan 2 (dua) Pasal yaitu Pasal 19A dan Pasal 19B, yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19A

Remunerasi tidak akan diberikan kepada Pegawai yang wajib lapor LHKPN tetapi tidak menyampaikan LHKPN sesuai sampai batas waktu yang ditentukan.

Pasal 19B

Pegawai tidak mendapat insentif dan/atau mendapatkan pengurangan insentif dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pegawai yang mengambil cuti besar, cuti bersalin anak keempat dan seterusnya, cuti di luar tanggungan negara, tugas belajar, tidak mendapatkan insentif.
- b. Pegawai yang menjalani orientasi tidak mendapatkan insentif.
- c. Pegawai akan mendapat pengurangan nilai jasa layanan yang diterima dengan rincian sebagai berikut:
 1. Karyawan yang membolos selama 3 (tiga) hari kerja dalam satu bulan, insentif tidak langsung dipotong sebesar 10%;
 2. Karyawan yang mengajukan izin selama 3 (tiga) kali dalam satu bulan, insentif tidak langsung, dipotong sebesar 10%;
 3. Karyawan mengajukan izin dan terbukti berbohong atas alasan izin yang diajukannya, insentif tidak langsung dipotong sebesar 100%;
 4. Karyawan yang mengambil, cuti besar atau cuti bersalin selama 3 (tiga) bulan, secara otomatis tidak mendapatkan insentif selama waktu cuti;
 5. Karyawan yang tugas belajar secara otomatis tidak mendapat insentif selama tugas belajar;
 6. Karyawan yang mendapat tugas dinas luar oleh rumah sakit tetap diperhitungkan insentifnya;
 7. Jika karyawan terbukti mencuri, insentif langsung maupun insentif tidak langsung, dipotong sebesar 100%;
 8. Karyawan yang membocorkan rahasia perusahaan atau rahasia rumah sakit kepada pihak luar, insentif langsung maupun insentif tidak langsung dipotong sebesar 100%;
 9. Karyawan yang terbukti menggunakan narkoba, minuman keras dan berjudi di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah, insentif langsung maupun insentif tidak langsung dipotong sebesar 100%;
 10. Pejabat yang memberikan laporan akuntabilitas dengan tidak benar insentif tidak langsung dipotong sebesar 100%;
 11. Karyawan yang terbukti merokok setiap kali melakukan di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah, insentif tidak langsung dipotong sebesar 10%;
 12. Karyawan yang berkelahi di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah, Insentif langsung dan insentif tidak langsung keduanya dipotong sebesar 50%;
 13. Karyawati/karyawan yang selingkuh atau melakukan perbuatan yang diluar norma etika di lingkungan rumah sakit insentif langsung dan tidak langsung dipotong sebesar 100%;
 14. Karyawan yang mogok kerja atau terbukti menghasut kegiatan tersebut, insentif langsung dan insentif tidak langsung dipotong sebesar 100%.

Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan dibayarkan terhitung pendapatan dimulai bulan Januari 2022.

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

Ditetapkan di Teluk Betung
pada tanggal 25 - 4 - 2022

GUBERNUR LAMPUNG,

ttd

ARINAL DJUNAIDI

Diundangkan di Teluk Betung
pada tanggal 25 - 4 - 2022

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI LAMPUNG

ttd

FAHRIZAL DARMINTO

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,



PUADI JAILANI, SH, MH.

Rembina Utama Muda

NIP. 19650905 199103 1 004

BERITA DAERAH PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2022 NOMOR 10

Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan dibayarkan terhitung pendapatan dimulai bulan Januari 2022.

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

Ditetapkan di Teluk Betung
pada tanggal 25 - 4 - 2022

GUBERNUR LAMPUNG,

ttd

ARINAL DJUNAIDI

Diundangkan di Teluk Betung
pada tanggal 25 - 4 - 2022

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI LAMPUNG

ttd

FAHRIZAL DARMENTO



Salinan sesuai aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

PIADI JAILANI, SH, MH.
Rambina Utama Muda

NIP. 19650905 199103 1 004

BERITA DAERAH PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2022 NOMOR 10

LAMPIRAN I : PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG
NOMOR : 10 TAHUN 2022
TANGGAL : 25 - 4 - 2022

**RINCIAN INDEXING INSENTIF PADA RUMAH SAKIT JIWA DAERAH
PROVINSI LAMPUNG**

1. *Indexing* dipergunakan dalam menentukan besaran jasa pelayanan yang diterima oleh staf para medis dan penunjang medis yang bekerja di unit penghasil (*revenue centre*) maupun di unit bukan penghasil (*cost centre*), dan dalam menentukan insentif yang diterima oleh manajemen struktural dan tenaga lainnya.
2. *Indexing* berdasarkan:
 - a. **Basic index** atau index dasar untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh pegawai yang standarnya berdasarkan status kepegawaian, golongan dan jabatan pegawai dengan ketentuan sebagai berikut setiap **Rp. 100.000,00** gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai indeks
 - b. **kualifikasi (*capacity index*)** adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi/*capacity* berdasarkan pendidikan pegawai atau ketrampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

No	Tingkat Pendidikan	Index
1.	SD dan sederajat	1
2.	SLTP dan sederajat	2
3.	SLTA dan sederajat	3
4.	D1	4
5.	D3	5
6.	S1/D4 Kesehatan	6
7.	S1 Kesehatan +Profesi (drg./Psikolog/S1 + Ners)	7
8.	Dokter Umum/Apoteker /Ners Spesialis/S2	8
9.	Dokter Spesialis/S2 Kes	9
10.	Sub Spesialis	10

- 1) Tingkatan pendidikan atau ketrampilan yang tidak sesuai dengan kerja pegawai tidak diakui dalam sistem ini. Pengakuan pendidikan tersebut diatas ditetapkan oleh Direktur berdasarkan kebutuhan tenaga Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Kursus/pelatihan bersertifikat (minimal 24 jam) sesuai dengan bidang kejadian profesi pegawai, diberi penghargaan dengan tambahan nilai 0,2 dan hanya berlaku selama 3 (tiga) tahun.

c. index resiko (*Risk Index*) *Risk Index* adalah nilai untuk resiko yang diterima pegawai 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 pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP) .yaitu karvawan yang bekerja di perkantoran seperti:
 - a) Umum dan rumah tangga
 - b) Perencanaan
 - c) Kepegawaian
 - d) Keuangan dan kasir
 - e) Pengelola BPJS
 - f) Rekam medik
 - g) Sopir

- 2) Resiko grade II dengan nilai index 2 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kimiawi apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP), terdiri dari:
- a) Rawat Jalan/Poliklinik Non Jiwa;
 - b) Gizi;
 - c) IPSRS;
 - d) Rehabilitasi Medik;
 - e) Radiologi;
 - f) Ambulance;
 - g) Farmasi; dan
 - h) Sanitasi.
- 3) Resiko grade III dengan nilai index 4 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kontaminasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP), terdiri dari :
- a) Rawat inap non jiwa;
 - b) Rawat inap NAPZA; dan
 - c) Laboratorium.
- 4) Resiko grade IV dengan nilai index 6 kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat infeksius, kekerasan dan radiasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap, terdiri dari:
- a) Ruang rawat inap infeksius/Isolasi;
 - b) Rawat inap jiwa;
 - c) IGD; dan
 - d) Laundry.
- d. Indeks Kegawatdaruratan (*Emergency Index*)** adalah nilai untuk tenaga atau pegawai yang bekerja pada daerah emergency yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu. Tingkatan emergensi sangat tergantung kepada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan.

No.	Tingkat Kegawatdaruratan	Indeks
1	Tingkat Kegawatdaruratan rendah - Administrasi perkantoran	1
2	Tingkat Kegawatdaruratan sedang - Gizi - Laundry - Farmasi - Rawat Jalan - <i>Radiologi shift</i> - Sanitasi - IPSRS	2
3	Tingkat Kegawatdaruratan tinggi - Rawat Inap - Labotorium shift	4
4	Tingkat Kegawatdaruratan sangat tinggi - IGD	6

e. **index tanggung jawab (Position Index)** adalah index tanggung jawab sesuai dengan level tingkat jabatan/beban jabatan yang diemban oleh pegawai, dengan ketentuan sebagai berikut:

No	Tanggung Jawab (Level)	Index
1.	Tidak memiliki jabatan	1
2.	Koordinator/Ketua Tim	2
3.	Kepala Ruangan, Kepala Instalasi, Kepala Unit, Kepala Sub Komite/Bendahara	3
4.	Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian, Ketua Komite, Ketua SPI	5
5.	Kepala Bidang/Kepala Bagian	7
6.	Direktur	9

f. **Index kinerja (performance index)** untuk mengukur hasil/pencapaian kerja dari pegawai. Indeks Kinerja dihitung dengan menggunakan format perhitungan tersendiri berdasarkan data yang dii oleh atasan langsung masing-masing yang terdiri dari Perilaku Kerja dan Prestasi Kerja.

Perilaku kerja terdiri dari:

- 1) Disiplin;
- 2) Komitment;
- 3) Orientasi pelayanan;
- 4) Kepedulian;
- 5) Kerjasama;
- 6) Kemampuan komunikasi;
- 7) Kerapian kerja; dan
- 8) Kerapian berpakaian.

Prestasi Kerja:

- 1) Perilaku efisien;
- 2) Target pelayanan; dan
- 3) Kepatuhan terhadap SOP.

Definisi Operasional setiap penilaian adalah sebagai berikut:

1. Perilaku Kerja

a) Disiplin

DO : adalah sikap taat pada peraturan dan patuh terhadap nilai-nilai organisasi serta melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Sangat kurang melaksanakan disiplin waktu datang dan pulang (< 70% data volume kehadiran absensi sidik jari sesuai jam kerja efektif)
2	KURANG	Kurang melaksanakan disiplin waktu datang dan pulang (71-84 % data volume kehadiran absensi sidik jari. Sesuai jam kerja efektif).
3	CUKUP	Cukup dalam melaksanakan disiplin waktu datang dan pulang (85%-94% data volume kehadiran absensi sidik jari sesuai jam kerja efektif)

4	BAIK	Baik dalam melaksanakan disiplin waktu datang dan pulang (95%-99% data volume kehadiran absensi sidik jari sesuai jam kerja efektif)
5	SANGAT BAIK	Sangat baik dalam melaksanakan waktu datang dan pulang (100% data volume kehadiran absensi sidik jari sesuai jam kerja efektif.

b) Komitmen

DO : adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berusaha keras memenuhi nilai-nilai dan tujuan organisasi.

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Menunjukkan sikap sangat kurang dalam melaksanakan komitmen
2	KURANG	Menunjukkan sikap kurang dalam melaksanakan komitmen
3	CUKUP	Menunjukkan sikap cukup baik dalam melaksanakan komitmen
4	BAIK	Menunjukkan sikap baik dalam melaksanakan komitmen
5	SANGAT BAIK	Menunjukkan sikap sangat baik dalam melaksanakan komitmen

c) Orientasi Pelayanan

DO : adalah usaha untuk mengetahui, membantu, memenuhi dan melayani kebutuhan pelanggan (meliputi Pelanggan Internal dan external)

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Dalam merespon masalah dan melayani kebutuhan pelanggan kurang sekali
2	KURANG	Dalam merespon masalah dan melayani kebutuhan pelanggan kurang
3	CUKUP	Dalam merespon masalah dan melayani kebutuhan pelanggan Cukup
4	BAIK	Dalam merespon masalah dan melayani kebutuhan pelanggan Baik
5	SANGAT BAIK	Dalam merespon masalah dan melayani kebutuhan pelanggan baik sekali

d) Kepedulian

DO : adalah mempunyai rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap lingkungan kerja .

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Sikap dan perilaku yang tidak tanggap dan tidak peduli dengan lingkungan kerja
2	KURANG	Sikap dan perilaku yang kurang tanggap dan kurang peduli
3	CUKUP	Sikap dan perilaku yang cukup tanggap dan cukup peduli

4	BAIK	Sikap dan perilaku tanggap dan peduli yang baik
5	SANGAT BAIK	Sikap dan perilaku tanggap dan peduli yang sangat baik

e) Kerjasama (*Team Work*)

DO : Adalah kemampuan dalam memberikan kontribusi yang efektif dalam pencapaian tujuan tim.

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Kemampuan dalam memberikan kontribusi yang efektif dalam pencapaian tujuan tim kurang sekali
2	KURANG	Kemampuan dalam memberikan kontribusi yang efektif dalam pencapaian tujuan tim kurang
3	CUKUP	Kemampuan dalam memberikan kontribusi yang efektif dalam pencapaian tujuan tim Cukup
4	BAIK	Kemampuan dalam memberikan kontribusi yang efektif dalam pencapaian tujuan tim baik
5	SANGAT BAIK	Kemampuan baik sekali dalam memberikan kontribusi yang efektif dalam pencapaian tujuan tim baik sekali

f) Kemampuan Berkomunikasi (*Communication Skill*)

DO : adalah kemampuan dalam menyampaikan informasi secara efektif baik melalui lisan maupun tulisan.

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Kemampuannya sangat kurang dalam berkomunikasi
2	KURANG	Kemampuannya kurang dalam berkomunikasi
3	CUKUP	Kemampuannya cukup dalam berkomunikasi
4	BAIK	Kemampuannya baik dalam berkomunikasi
5	SANGAT BAIK	Kemampuannya sangat baik dalam berkomunikasi

g) Kerapihan Kerja

DO : adalah perilaku kerja pegawai selama bekerja berkaitan dengan kerapihan alat yang digunakan, tidak menimbulkan kerusakan, kerapihan meja, lingkungan pekerjaan

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Menunjukkan perilaku sangat kurang dalam bekerja (tidak melakukan tata laksana alat kerja yang baik, bekerja sangat ceroboh sehingga menimbulkan kerusakan dan kehilangan alat serta tidak merapikan/membersihkan alat, meja kerja, dll)
2	KURANG	Menunjukkan perilaku kurang dalam bekerja (hanya sebagian melakukan tata laksana alat kerja yang baik, bekerja agak ceroboh dan tidak merapikan / membersihkan alat meja kerja dll)
3	CUKUP	Menunjukkan perilaku cukup dalam bekerja (melakukan tatalaksana alat kerja dengan baik bekerja dengan rapih tapi masih kurang rapih dan bersih)
4	BAIK	Menunjukkan perilaku yang baik dalam bekerja (melakukan tata laksana alat dengan baik, rapih dan bersih)
5	SANGAT BAIK	Menunjukkan perilaku sangat baik dalam bekerja (melakukan tatalaksana alat dengan sangat baik, bersih dan rapih)

2. PRESTASI KERJA

1). Perilaku Efisiensi

DO : adalah perilaku pegawai dalam menggunakan material kerja yang menunjang kegiatan pelayanan keperawatan, pelayanan medis, dan pelayanan lainnya dan kesadaran pegawai dalam menggunakan biaya (hemat listrik, air, telephone, gas, bahan habis pakai)

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Menunjukkan perilaku yang sangat kurang dalam melakukan efisiensi
2	KURANG	Menunjukkan perilaku yang kurang dalam melakukan efisiensi
3	CUKUP	Menunjukkan perilaku yang cukup dalam melakukan efisiensi
4	BAIK	Menunjukkan perilaku yang Baik dalam melakukan efisiensi
5	SANGAT BAIK	Menunjukkan perilaku yang sangat baik dalam melakukan efisiensi

2) Target Kerja

DO : adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu.

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Pencapaian target pekerjaan <60%
2	KURANG	Pencapaian target pekerjaan <60-70%
3	CUKUP	Pencapaian target pekerjaan <71-80%
4	BAIK	Pencapaian target pekerjaan <81-90%
5	SANGAT BAIK	Pencapaian target pekerjaan <91-100%

3) Kepatuhan Terhadap SOP

DO : adalah kepatuhan pegawai dalam melaksanakan pelayanan keperawatan, pelayanan medis, dan pelayanan lainnya sesuai SOP yang berlaku.

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Dalam melakukan kegiatannya pegawai tidak pernah mengikuti SOP
2	KURANG	Dalam melakukan kegiatannya pegawai jarang mengikuti SOP
3	CUKUP	Dalam melakukan kegiatannya pegawai sering mengikuti SOP
4	BAIK	Dalam melakukan kegiatannya pegawai selalu mengikuti SOP
5	SANGAT BAIK	Dalam melakukan kegiatannya pegawai selalu mengikuti SOP dengan sangat baik

4) AKTIF DALAM KEGIATAN RS

DO : adalah perilaku pegawai dalam mengikuti segala kegiatan yang diselenggarakan di Rumah Sakit Jiwa Daerah

SKALA	TINGKATAN	DESKRIPSI
1	SANGAT KURANG	Sangat Kurang mengikuti kegiatan RS (<70%)
2	KURANG	Kurang dalam mengikuti kegiatan RS (71%-84%)
3	CUKUP	Cukup dalam mengikuti kegiatan RS (85%-94%)
4	BAIK	Baik dalam mengikuti kegiatan RS (95%-99%)
5	SANGAT BAIK	Sangat Baik dalam mengikuti kegiatan RS (100%)

Penilaian performace bawahan langsung dimasukkan ke dalam format excel berikut oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan untuk dapat menilai performace index bawahnya masing-masing. Nilai performance index diserahkan kepada bendahara.

NO	NAMA	A. PRILAKU KERJA								B. PRESTASI KERJA					
		SKALA 1-5								SKALA 1-5					
		Disiplin	Komitmen	Orientasi pelayanan	Kepedulian	Kerjasama	Kemampuan komunikasi	Kerapian kerja	Kerapian berpakaian	Jumlah	Prilaku efisiensi	Target pelayanan	Kepatuhan terhadap SOP	Aktif dlm kegiatan RS	Jumlah
Bobot Aspek yang dinilai	20%	20%	15%	10%	10%	10%	10%	5%	100%	40%	40%	10%	10%	100%	
		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
		Prosen Prilaku Kerja								40%	Prosen Prestasi Kerja				60%
		(a)								0%	(b)				0%
											(a+b)				0%
											Pencapaian Total IKI (angka)				1,2
											Pencapaian Total IKI (Huruf)				BURUK

g. Index lama kerja, dimaksudkan adalah waktu pengabdian pegawai tersebut sebagai Aparatur Sipil Negara/Pegawai Tenaga Harian Lepas/Pegawai BLUD:

No	Index Lama Kerja di Rumah Sakit Jiwa Daerah Jiwa Daerah Provinsi Lampung	Index
1.	1<	0.03
2.	1	0.06
3.	2	0.12
4.	3	0.18
5.	4	0.24
6.	5	0.30
7.	6	0.36
8.	7	0.42
9.	8	0.48
10.	9	0.54
11.	10	0.60
12.	11	0.66
13.	12	0.72
14.	13	0.78
15.	14	0.84
16.	15	0.90
17.	16	0.96
18.	17	1.02
19.	18	1.08
20.	19	1.14
21.	20	1.20
22.	21	1.26
23.	22	1.32
24.	23	1.38
25.	24	1.44
26.	25	1.50

h. Setelah dilakukan indexing maka dilakukan Rating yaitu

- 1) *Basic Index* = Rate 1
- 2) *Kualifikasi/ Capacity index* = Rate 3
- 3) *Risk Index* = Rate 3

- 4) *Emergency Index* = Rate 3
- 5) *Position Index* = Rate 3
- 6) *Performance index* = Rate 4
- 7) *Indeks Masa Kerja* = Rate 1

- i. Score adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari index terhadap rating atau bobot (rating);
- j. Total score individu adalah penjumlahan dari scor basix index, kualifikasi (capacity index), Risk index, emergency index, position index , performanve index dan indeks masa kerja.
- k. Total score individu seluruh pegawai dijumlahkan menjadi total score Rumah Sakit Jiwa Daerah Jiwa.
- l. Format Indexin adalah sebagai berikut:

No	Objek	Index	Rating	Score
1	<i>Basic Index</i> Setiap Rp.100.000,- gaji Pegawai bernilai 1 indekx		1	
2	<i>Kualifikasi/ Capacity index</i>		3	
	SD dan sederajat	1		
	SLTP dan sederajat	2		
	SLTA dan sederajat	3		
	D1	4		
	D3	5		
	S1/D4 Kesehatan	6		
	S1 Kesehatan +Profesi (drg./ Psikolog/S1 + Ners)	7		
	Dokter Umum/Apoteker /Ners Spesialis/S2	8		
	Dokter Spesialis/S2 Kes Sub Spesialis	9 10		
3	<i>Risk Index</i>		3	
	Grade I	1		
	Grade II	2		
	Grade III	4		
	Grade IV	6		
4	<i>Emergency Index</i>		3	
	Tingkat Kegawatdaruratan rendah	1		
	Tingkat Kegawatdaruratan sedang	2		
	Tingkat Kegawatdaruratan tinggi	4		
	Tingkat Kegawatdaruratan sangat tinggi	6		
5	<i>Position Index</i>		3	
	Tidak memiliki jabatan	1		
	Koordinator/Ketua Tim/Bendahara	2		
	Kepala Ruangan, Kepala Instalasi, Kepala Unit, Kepala Sub Komite	3		
	Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian, Ketua Komite , Ketua SPI	5		
	Kepala Bidang/Kepala Bagian Direktur	7 9		
6	<i>Performace Index</i>		4	
	Buruk	≤1,2		

No	Objek	Index	Rating	Score
	Kurang	≤1,4		
	Sedang	≤1,6		
	Cukup	≤1,8		
	Baik	≤2		
	Baik Sekali	≤2,2		
7	Index lama masa kerja		1	
	1<	0.03		
	1	0.06		
	2	0.12		
	3	0.18		
	4	0.24		
	5	0.30		
	6	0.36		
	7	0.42		
	8	0.48		
	9	0.54		
	10	0.60		
	11	0.66		
	12	0.72		
	13	0.78		
	14	0.84		
	15	0.90		
	16	0.96		
	17	1.02		
	18	1.08		
	19	1.14		
	20	1.20		
	21	1.26		
	22	1.32		
	23	1.38		
	24	1.44		
	25	1.50		
	>25	1,60		
TOTAL SCORE				

GUBERNUR LAMPUNG,

ttd

ARINAL DJUNAIDI

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,



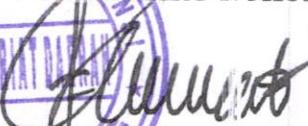
PUADI JAILANI, SH, MH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19650905 199103 1 004

No	Objek	Index	Rating	Score
	Kurang	≤1,4		
	Sedang	≤1,6		
	Cukup	≤1,8		
	Baik	≤2		
	Baik Sekali	≤2,2		
7	Index lama masa kerja			
	1<	0.03		
	1	0.06		
	2	0.12		
	3	0.18		
	4	0.24		
	5	0.30		
	6	0.36		
	7	0.42		
	8	0.48		
	9	0.54		
	10	0.60		
	11	0.66		
	12	0.72		
	13	0.78	1	
	14	0.84		
	15	0.90		
	16	0.96		
	17	1.02		
	18	1.08		
	19	1.14		
	20	1.20		
	21	1.26		
	22	1.32		
	23	1.38		
	24	1.44		
	25	1.50		
	>25	1,60		
TOTAL SCORE				

GUBERNUR LAMPUNG,

ttd

ARINAL DJUNAIDI

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

PUADI JAILANI, SH, MH.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19650905 199103 1 004

LAMPIRAN II : PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG
NOMOR : 10 TAHUN 2022
TANGGAL : 25 - 4 - 2022

**RINCIAN DISTRIBUSI INSENTIF PADA RUMAH SAKIT JIWA DAERAH
PROVINSI LAMPUNG.**

1. Distribusi insentif untuk pendapatan pelayanan bersumber dari pendapatan jaminan dan pendapatan umum didistribusikan sebagai berikut:
 - a. insentif langsung, insentif tidak langsung, insentif psikiater, insentif komite medik, insentif komite keperawatan dan insentif supervisor dan konsulen.
 - b. Insentif langsung pejabat struktural diberikan 28% (dua puluh delapan persen) dari total jasa pelayanan/insentif dengan rincian sebagai berikut:
 - 1) Direktur (Eselon III a) 1 orang : 18,5%
 - 2) Kepala Bagian/Kepala Bidang (Eselon III b) 3 orang : 35%
 - 3) Kepala Sub Bagian/Kepala Seksi 6 orang : 46,5%
 - c. Insentif pegawai lainnya sebesar 69% (enam puluh sembilan persen) yang terdiri dari:
 - 1) 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, sebesar 32% (tiga puluh dua persen) dari proporsi jasa pegawai non struktural yang diterima.
 - 2) Insentif tidak langsung sebesar 62% (enam puluh dua persen) dari proporsi jasa pegawai non struktural yang diterima .
 - 3) Jasa layanan/insentif psikiater adalah sebesar 2,9% dari jasa layanan staff/pegawai.
 - 4) Jasa layanan/insentif komite medik adalah sebesar 0,8% dari jasa layanan staff/pegawai.
 - 5) Jasa layanan/insentif komite keperawatan adalah sebesar 0,3% dari jasa layanan staff/pegawai.
 - 6) Jasa layanan/insentif Manager Pelayanan Pasien (MPP) adalah sebesar 0,9% dari jasa layanan staff/pegawai.
 - 7) Jasa layanan/insentif Komite Farmasi Terapi adalah sebesar 0,3% dari jasa layanan staff/pegawai.
 - 8) Jasa layanan/insentif Komite Nakes Lain adalah sebesar 0,3% dari jasa layanan staff/pegawai
 - d. Insentif pengelola sebesar 3 (tiga) persen.
 - e. Jasa layanan/insentif langsung terdiri dari:
 - 1) Poli rawat jalan diberikan sebesar 37% dengan rincian sebagai berikut:
 - a) Poli jiwa sebesar 35% dengan rincian:
 - Dokter spesialis jiwa sebesar 50%
 - Dokter umum PTHL sebesar 50%
 - b) Apotik sebesar 4,7%
 - c) Laboratorium sebesar 5,2%
 - d) Rekam medik sebesar 16,7%
 - e) Pengelola BPJS sebesar 18,2%
 - f) Rehabilitasi Medis sebesar 9,2%
 - g) Supervisor dan konsulen sebesar 3%
 - h) K3 Rumah Sakit sebesar 2%
 - i) Satpam dan Pol PP sebesar 6%

- 2) Ruang rawat inap diberikan sebesar 50% dengan rincian sebagai berikut:
 - a) Staff ruangan rawat inap sebesar 75% dengan rincian:
 - 1) Perawat ruangan orang sebesar 63%
 - 2) Dokter spesialis sebesar 37%
 - b) Penunjang sebesar 23%
 - 1) Apotik sebesar 7%
 - 2) Rekam medik sebesar 7%
 - 3) Laboratorium sebesar 4%
 - 4) Pengelola BPJS sebesar 6%
 - 5) Rehabilitasi Medis sebesar 24%
 - 6) Instalasi Gizi sebesar 18%
 - 7) Laundry sebesar 2%
 - 8) IPS Rumah Sakit sebesar 16,5%
 - 9) K3 Rumah Sakit sebesar 3%
 - 10) Satpam dan Pol PP sebesar 6%
 - 11) Kasir sebesar 4,5%
 - 12) Supir sebesar 2%
 - c) Supervisor dan konsulen sebesar 2%

- 3) Instalasi Gawat Darurat 13% dengan rincian sebagai berikut:
 - a) Dokter konsulen sebesar 20%
 - b) Perawat sebesar 55%
 - c) Dokter umum PTHL sebesar 25%

- f. Insentif tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja pegawai dengan memperhitungkan *indexing* masing-masing individu.

- g. Insentif tidak langsung diberikan kepada kelompok pejabat struktural, kelompok pegawai non penghasil dan administrasi, kelompok medis dan tenaga kesehatan lainnya dengan besaran sebagai berikut:
 - 1) Kelompok pejabat struktural sebesar 12 % .
 - 2) Kelompok pegawai non penghasil dan administrasi sebesar 28%.
 - 3) Kelompok medis sebesar 10%.
 - 4) Kelompok tenaga kesehatan lainnya sebesar 50%

2. Distribusi Insentif untuk pemeriksaan Kesehatan pada momentum tertentu didistribusikan sesuai dengan pengelompokan sebagai berikut:
 - a. Distribusi Insentif langsung diberikan kepada Tim dengan rincian sebagai berikut:

No	Anggota Tim	Persentase		
		Rohani	Jasmani	Napza
1	Pengarah Kegiatan	6,0%	1,0%	6,0%
2	Pejabat struktural penanggungjawab	23,0%	17,0%	23,0%
3	Tenaga ahli dan tenaga teknis	40,5%	70,0%	40,5%
4	Bendahara/Kasir	4,0%	0,5%	4,0%
5	Operator Aplikasi Rojana	2,5%	0,5%	2,5%
6	Verifikasi dokumen	6,0%	0,5%	6,0%
7	Legalisir	7,0%	6,0%	7,0%
8	Pengelola Teknologi Informasi dan Humas	3,0%	0,5%	3,0%
9	Pengelola Urusan Umum	2,5%	0,5%	2,5%
10	Keamanan	5,5%	3,5%	5,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

- b. Insentif tidak langsung diberikan kepada seluruh pegawai dengan memperhitungkan *indexing* masing-masing individu.
- 3. Distribusi insentif untuk pendapatan layanan diklat adalah sebagai berikut:
 - a. Delapan puluh persen pendapatan layanan didistribusikan sebagai insentif dengan rincian sebagai berikut:
 - 1) Insentif langsung diberikan kepada pengelola diklat senilai sebesar 80%.
 - 2) Insentif tidak langsung diberikan kepada seluruh pegawai dengan nilai sebesar 20% dengan memperhitungkan *indexing* masing-masing individu.
 - b. Dua puluh persen pendapatan ditetapkan sebagai jasa sarana.

GUBERNUR LAMPUNG,

ttd

ARINAL DJUNAIDI

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

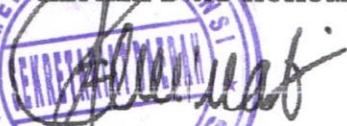
PUADI JAILANI, SH, MH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19650905 199103 1 004

- b. Insentif tidak langsung diberikan kepada seluruh pegawai dengan memperhitungkan *indexing* masing-masing individu.
3. Distribusi insentif untuk pendapatan layanan diklat adalah sebagai berikut:
 - a. Delapan puluh persen pendapatan layanan didistribusikan sebagai insentif dengan rincian sebagai berikut:
 - 1) Insentif langsung diberikan kepada pengelola diklat senilai sebesar 80%.
 - 2) Insentif tidak langsung diberikan kepada seluruh pegawai dengan nilai sebesar 20% dengan memperhitungkan *indexing* masing-masing individu.
 - b. Dua puluh persen pendapatan ditetapkan sebagai jasa sarana.

GUBERNUR LAMPUNG,

ttd

ARINAL DJUNAIDI

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BUREAU HUKUM,

PUADI JAIHANI, SH, MH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19650905 199103 1 004