



## **GUBERNUR LAMPUNG**

### **PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG NOMOR 36 TAHUN 2024**

#### **TENTANG SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT JIWA DAERAH**

#### **DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

#### **GUBERNUR LAMPUNG,**

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 dan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Sumber Daya Manusia dan Sistem Remunerasi pada Rumah Sakit Jiwa Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 2688);
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) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);

6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005; Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
9. 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);
10. Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2015 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 159);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
14. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Perubahan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1300);

15. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Akreditasi Rumah Sakit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 586);
16. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Lampung Nomor 38 Tahun 2021 tentang Pola Tata Kelola Rumah Sakit Jiwa Daerah Jiwa Daerah Provinsi Lampung (Berita Daerah Provinsi Lampung Tahun 2023 Nomor 5);
17. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 49 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Lampung Nomor 59 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Lampung Tahun 2022 Nomor 49);
18. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pedoman Badan Layanan Umum Daerah (Berita Daerah Provinsi Lampung Tahun 2022 Nomor 1);
19. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 26 Tahun 2023 tentang Tarif Pelayanan Pada Badan Layanan Umum Daerah (Berita Daerah Provinsi Lampung Tahun 2023 Nomor 26);

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT JIWA DAERAH.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Lampung.
2. Gubernur adalah Gubernur Lampung.
3. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
4. Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan /atau pensiun.
5. Rumah Sakit Jiwa Daerah adalah Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung.

6. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung selaku Pemimpin BLUD.
7. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi serta secara nyata dan tegas diatur dalam ini organisasi yang berlaku yang terdiri Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, dan Kepala Seksi.
8. Pegawai adalah Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non Apartur Sipil Negara (Non ASN).
9. Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Non ASN terdiri dari Pegawai Kontrak dan Pegawai BLUD.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
11. Pegawai BLUD adalah seseorang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh Direktur, ditempatkan di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung atau diserahi tugas tertentu yang berstatus bukan Aparatur Sipil Negara.
12. Tenaga Profesional Lainnya adalah orang yang sumber penghasilannya dari pekerjaan atau kegiatan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu untuk mendukung kinerja BLUD.
13. Komite Medik adalah perangkat Rumah Sakit Jiwa Daerah untuk menerapkan tatakelola klinis (*clininal governance*) agar staf medis di Rumah Sakit Jiwa Daerah terjaga profesionalismenya melalui mekanisme kredensial, penjaminan mutu profesi medis, dan pemeliharaan etika dan disiplin profesi medis.
14. Komite Keperawatan adalah wadah non-struktural Rumah Sakit Jiwa Daerah yang mempunyai fungsi utama mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme tenaga keperawatan melalui mekanisme kredensial, penjaminan mutu profesi, dan pemeliharaan etika dan disiplin profesi.
15. Komite Tenaga Kesehatan Lainnya adalah wadah organisasi non struktural yang berfungsi mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme tenaga keteknisan kesehatan agar staf tenaga kesehatan lainnya di Rumah Sakit Jiwa Daerah terjaga profesionalismenya melalui mekanisme kredensial, penjaminan mutu profesi keteknisan kesehatan, dan pemeliharaan etika dan disiplin profesi masing-masing.
16. Komite Farmasi dan Terapi adalah organisasi yang mewakili hubungan komunikasi antara para staff medis dengan farmasi yang anggotanya terdiri dari para dokter yang mewakili spesialisasi – spesialiasi yang ada di rumah sakit dan apoteker wakil dari farmasi rumah sakit, serta tenaga kesehatan lainnya.
17. Komite Pencegahan dan Pengendalian Infeksi merupakan organisasi non struktural pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang mempunyai fungsi utama menjalankan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi serta menyusun kebijakan pencegahan dan pengendalian infeksi termasuk pencegahan infeksi yang bersumber dari masyarakat berupa Tuberkulosis, HIV (*Human Immunodeficiency Virus*), dan infeksi menular lainnya.
18. Komite Etik dan Hukum Komite Etik dan Hukum adalah unsur organisasi non struktural yang membantu direktur rumah sakit untuk penerapan etika rumah sakit dan hukum perumahsakit.

19. Komite Mutu adalah unsur organisasi non struktural yang membantu direktur rumah sakit dalam mengelola dan memandu program peningkatan mutu dan keselamatan pasien, serta mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.
20. Manajer Pelayanan Pasien (*Case Manager*) adalah profesional dalam Rumah Sakit Jiwa Daerah yang bekerja secara kolaboratif dengan Profesional Pemberi Asuhan (PPA), memastikan bahwa pasien dirawat serta ditransisikan ke tingkat asuhan yang tepat, dalam perencanaan asuhan yang efektif dan menerima pengobatan yang ditentukan, serta didukung pelayanan dan perencanaan yang dibutuhkan selama maupun sesudah perawatan Rumah Sakit Jiwa Daerah.
21. Supervisor merupakan seseorang yang memberikan supervisi atau pelayanan di bidang keperawatan berupa kegiatan pengawasan, pembinaan yang mencakup segala masalah keperawatan, ketenagaan perawatan, dan peralatan untuk menunjang pelayanan keperawatan lebih berkualitas.
22. Profesional Pemberi Asuhan (PPA) adalah mereka yang secara langsung memberikan asuhan kepada pasien, antara lain dokter, perawat, bidan, ahli gizi, apoteker, psikolog klinis, fisioterapis dsb.
23. Pembimbing Klinik/*Clinical Instructure (CI)* adalah perawat yang terpilih dan ahli dalam praktik klinik yang bertugas untuk membimbing dan mengarahkan peserta didik dari institusi pendidikan selama proses pembelajaran di lahan praktik sesuai dengan tujuan pembelajaran dan standar kompetensi yang ditentukan.
24. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
25. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
26. Tunjangan tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan;
27. Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD, yang selanjutnya disingkat RBA adalah dokumen perencanaan bisnis dan penganggaran tahunan yang berisi program, kegiatan, target kinerja dan anggaran BLUD.
28. Pelayanan Rawat jalan adalah pelayanan kepada pasien untuk observasi, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi medik dan pelayanan kesehatan lainnya tanpa perlu tinggal dirawat inap.
29. Pelayanan Rawat Inap adalah pelayanan pasien untuk observasi diagnosis, pengobatan, rehabilitasi Psikososial dan pelayanan kesehatan lainnya dengan menginap di Rumah Sakit Jiwa Daerah.
30. Pelayanan Penunjang Medis adalah pelayanan kepada pasien untuk membantu penegakan diagnosis dan terapi meliputi pemeriksaan Laboratorium Patologi Klinik, Radio Diagnostik dan Diagnostik Elektromedik, pelayanan kefarmasian serta Rekam Medik.
31. Pelayanan penunjang non medik adalah pelayanan yang diberikan kepada pasien di Rumah Sakit Jiwa Daerah yang secara tidak langsung berkaitan dengan pelayanan medik antara lain Gizi, laundry, Kesehatan lingkungan dan lain-lain.
32. Pelayanan Rehabilitasi Psikososial adalah semua bentuk pelayanan dan bantuan psikologis serta sosial yang ditujukan untuk membantu meringankan, melindungi dan memulihkan kondisi fisik, psikologis, sosial dan spiritual pasien sehingga mampu menjalankan fungsi sosialnya kembali secara wajar dan meningkatkan kualitas hidup.
33. Rehabilitasi Medik adalah, suatu kegiatan ataupun proses pelayanan kesehatan untuk membantu pada penderita yang mengalami gangguan atau kelainan fungsi yang diakibatkan dari kondisi sakit, cedera atau bawaan sejak lahir, untuk mencapai kemampuan fisik, psikologis dan sosial yang maksimal.

34. Pelayanan Rehabilitasi Penyalahgunaan NAPZA adalah pelayanan yang diberikan kepada korban penyalahgunaan Narkotika, Psikotropika, zat adiktif lainnya dan penyalahgunaan NAPZA yang ditentukan hukum.
35. Pelayanan Medik Gigi dan Mulut adalah pelayanan paripurna meliputi upaya penyembuhan dan pemulihan yang selaras dengan upaya pencegahan penyakit gigi dan mulut serta peningkatan kesehatan gigi dan mulut pada pasien di Rumah Sakit Jiwa Daerah.
36. Pelayanan Rawat Jalan Non Jiwa adalah pelayanan rawat jalan yang dilaksanakan di Poliklinik yang ditangani oleh Dokter Spesialis Non Jiwa, Dokter Gigi dan Dokter Ahli lainnya.
37. Pelayanan Rawat Inap Medik Non Jiwa adalah Pelayanan yang dilaksanakan di Ruang Rawat Inap oleh Dokter spesialis Non Jiwa, Dokter Gigi, dan Dokter Ahli Lainnya.
38. Pelayanan *Ambulance (ambulance service)* adalah pelayanan mobilisasi terhadap kegawat-daruratan termasuk evakuasi medik dan atau pelayanan rujukan pasien dari tempat tinggal pasien ke Rumah Sakit Jiwa Daerah dan atau pelayanan rujukan pasien dari Rumah Sakit Jiwa Daerah ke Rumah Sakit yang lebih mampu.
39. Pelayanan pendidikan dan penelitian adalah pelayanan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia Rumah Sakit Jiwa Daerah maupun masyarakat
40. Momentum tertentu adalah kondisi tertentu dimana dilakukan pelayanan dalam dalam waktu bersamaan dan atau jumlah besar lebih dari 100 orang untuk 1 jenis pelayanan dan atau pelayanan luar gedung berdasarkan permintaan pemeriksaan khusus oleh institusi atau pihak lain.
41. Tarif adalah sebagian atau seluruh biaya penyelenggara kegiatan pelayanan di Rumah Sakit Jiwa Daerah, yang dibebankan kepada pasien sebagai imbalan atas jasa pelayanan yang diterima.
42. Insentif adalah imbalan di luar Gaji atau Upah lain yang diterima oleh Pejabat Pengelola BLUD, dan Pegawai BLUD Non Tukin atas pelayanan yang diberikannya kepada pasien, peserta tes/pemeriksaan kesehatan, pelayanan Pendidikan dan Pelatihan, dan pelayanan lainnya, dalam bentuk Insentif Pejabat Pengelola BLUD, Insentif Pegawai BLUD (Insentif Langsung dan Insentif Tak Langsung) di dalam maupun luar gedung.
43. Insentif langsung adalah insentif yang diterima pegawai atau kelompok pegawai yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien.
44. Insentif tak langsung adalah insentif yang diterima pegawai atau kelompok pegawai yang pembagiannya berdasarkan sistem *Index* dan pembobotan.
45. Insentif pengelola administrasi adalah insentif yang diberikan secara khusus untuk pegawai yang terlibat secara langsung dalam pengelolaan administrasi pelayanan baik untuk pelayanan jaminan maupun non jaminan.
46. *Indexing* adalah teknik untuk menentukan besaran *score* individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya.
47. Jasa Rumah Sakit adalah imbalan yang diterima oleh Rumah Sakit Jiwa Daerah atas pemakaian sarana, fasilitas dan bahan.
48. Pejabat Pengelola BLUD adalah seluruh Pejabat Struktural terdiri dari Direktur, Kabag, Kabid, Ka Subbag, dan Kasie non tukin dan pegawai lainnya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan terkait.
49. Hari Kerja adalah hari yang dipergunakan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi serta tugas kedinasan lainnya, baik bersifat pelayanan publik maupun pelayanan aparatur.

50. Jam Kerja adalah rentang waktu yang dipergunakan Pegawai untuk melaksanakan tugas dan bekerja di kantor termasuk waktu istirahat sebagaimana telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
51. Tanpa Keterangan adalah kondisi ASN dan Non ASN yang tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang sah.
52. Terlambat masuk kerja adalah kondisi ASN dan Non ASN yang melakukan pengisian Daftar Hadir Elektronik/manual tidak sesuai dengan ketentuan jam masuk bekerja yang telah ditentukan.
53. Pulang lebih awal adalah kondisi ASN dan Non ASN yang melakukan Daftar Hadir Elektronik tidak sesuai dengan ketentuan jam pulang bekerja yang telah ditentukan.
54. Alasan yang sah adalah alasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan disampaikan secara tertulis dalam bentuk surat permohonan serta disetujui atasan langsung.
55. Daftar Hadir Elektronik atau *Fingerprint* adalah aplikasi atau alat yang digunakan untuk pengisian daftar hadir oleh pegawai sebagai absensi yang menghasilkan data kehadiran yang cukup lengkap.
56. Fleksibilitas adalah keleluasaan dalam pola pengelolaan keuangan dengan menerapkan praktik bisnis yang sehat untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat tanpa mencari keuntungan dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

#### Pasal 2

Peraturan Gubernur ini bertujuan sebagai pedoman bagi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan pengaturan remunerasi.

#### Pasal 3

Ruang Lingkup Peraturan Gubernur ini adalah:

- a. Sumber Daya Manusia.
- b. Remunerasi.

### BAB II

#### Sumber Daya Manusia

##### Bagian Kesatu Pengadaan

#### Pasal 4

- (1) Sumber daya manusia BLUD terdiri atas:
  - a. pejabat pengelola; dan
  - b. pegawai
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Huruf a bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan Fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD.
- (4) Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD berasal dari:
  - a. pegawai negeri sipil; dan/atau
  - b. pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) BLUD dapat mengangkat Pejabat Pengelola dan pegawai selain sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dari profesional lainnya.

- (6) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sesuai dengan kebutuhan, profesionalitas, kemampuan keuangan dan berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis dan produktif dalam meningkatkan pelayanan.
- (7) Pejabat Pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dipekerjakan secara kontrak atau tetap.
- (8) Pejabat Pengelola yang berasal dari tenaga profesional lainnya sebagaimana dimaksud ayat (5) diangkat untuk masa jabatan paling lama 5 (lima) tahun, dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali periode masa Jabatan berikutnya.
- (9) Pengangkatan kembali untuk periode masa jabatan berikutnya paling tinggi berusia 60 (enam puluh) tahun.
- (10) Pengadaan Pejabat Pengelola dan pegawai yang berasal dari profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan jumlah dan komposisi yang telah disetujui Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
- (11) Mekanisme pengadaan Pemimpin BLUD, Pejabat Teknis, dan Pegawai yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

#### Pasal 5

- (1) Pengadaan Pemimpin, Pejabat Teknis dan Pegawai BLUD Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung yang berasal dari Tenaga Profesional Lainnya dilakukan melalui mekanisme:
  - a. seleksi; atau
  - b. penunjukan langsung.
- (2) Penunjukan langsung Pemimpin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan untuk mengisi kekosongan Jabatan Pemimpin dalam hal pelaksanaan seleksi terbuka belum dapat dilaksanakan.

#### Bagian Kedua Persyaratan

#### Paragraf 1 Persyaratan Pemimpin dan Pejabat Teknis

#### Pasal 6

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat menjadi Pemimpin yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya sebagai berikut:
  - a. warga Negara Indonesia;
  - b. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
  - c. tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai PNS atau pegawai swasta;
  - d. berusia paling rendah 35 (tiga puluh lima) tahun dan paling tinggi 60 (enam puluh) tahun;
  - e. pengangkatan kembali untuk periode masa jabatan berikutnya berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun;
  - f. mempunyai kecakapan, keahlian, dan keterampilan sesuai dengan posisi jabatan yang diperlukan;
  - g. berkelakuan baik yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian;
  - h. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat Keterangan Sehat dari Dokter Instansi Pemerintah;
  - i. tidak berkedudukan sebagai Anggota dan/atau pengurus Partai Politik yang dibuktikan dengan Surat Pernyataan;

- j. lulus uji kelayakan (*Fit and Proper Test*)
  - k. memenuhi syarat dan ketentuan lebih lanjut tentang persyaratan Pejabat Pengelola yang ditentukan oleh Panitia Seleksi kecuali untuk Pemimpin yang ditunjuk langsung oleh Gubernur.
- (2) Persyaratan yang harus dipenuhi setiap pelamar Pejabat Teknis dan Pejabat Keuangan dari Profesional Lainnya sebagai berikut:
- a. warga Negara Indonesia;
  - b. berusia serendah-rendahnya 25 (delapan belas tahun) pada saat seleksi penerimaan dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
  - c. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
  - d. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
  - e. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
  - f. berkelakuan baik yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian;
  - g. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat Keterangan Sehat dari Dokter Instansi Pemerintah;
  - h. tidak berkedudukan sebagai anggota dan/atau pengurus Partai Politik tertentu yang dibuktikan dengan Surat Pernyataan.

### Paragraf 3 Persyaratan Pegawai

#### Pasal 7

Persyaratan bagi pelamar calon Pegawai BLUD terdiri:

- a. warga Negara Indonesia;
- b. tidak pernah dijatuhi hukuman penjara atau kurungan;
- c. berusia paling rendah 18 (delapan belas tahun) pada saat seleksi penerimaan dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- d. tidak berstatus sebagai ASN;
- e. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan;
- f. berkelakuan baik yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK);
- g. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat Keterangan Sehat dari Dokter Instansi Pemerintah;
- h. tidak berkedudukan sebagai Anggota dan/atau pengurus Partai Politik yang dibuktikan dengan Surat Pernyataan;

### Bagian Ketiga Pengangkatan dan Penempatan

#### Pasal 8

- (1) Pejabat Pengelola diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur serta ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (2) Pemimpin bertanggungjawab kepada Gubernur.
- (3) Pejabat keuangan dan pejabat teknis bertanggungjawab kepada pemimpin.
- (4) Tata cara penempatan pegawai yang berasal dari profesional lainnya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur.

#### Pasal 9

- (1) Penempatan Pemimpin BLUD ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (2) Penempatan Pejabat Teknis dan Pejabat Keuangan yang berasal dari profesional lainnya ditetapkan dengan Keputusan Gubernur atas usul Pemimpin BLUD.

- (3) Penempatan pegawai yang berasal dari profesional lainnya ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (4) Tata cara penempatan pegawai yang berasal dari profesional lainnya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur.

#### Pasal 10

- (1) Pengangkatan dan penempatan dalam jabatan Pejabat Pengelola dan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 10 berdasarkan kompetensi dan kebutuhan Praktek Bisnis Yang Sehat.
- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengetahuan, keahlian, keterampilan, integritas, kepemimpinan, pengalaman, dedikasi dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

#### Bagian Keempat Perjanjian Kerja

#### Pasal 11

- (1) Pejabat pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga professional lainnya, sebelum melaksanakan tugas harus menandatangani Perjanjian Kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai formulasi Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Keputusan Gubernur.

#### Bagian Kelima Hak dan Kewajiban

#### Paragraf 1 Hak

#### Pasal 12

- (1) Pemimpin berusia paling rendah 35 (tiga puluh lima) tahun.
- (2) Pejabat Teknis dan Pejabat Keuangan berusia paling rendah 25 (dua puluh lima) tahun.
- (3) Pegawai berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun.

#### Pasal 13

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Tenaga Profesional Lainnya dalam menjalankan tugasnya berhak memperoleh perlindungan hukum, perlindungan tenaga kerja, dan hak lainnya.
- (2) Pejabat Pengelola dan pegawai dari profesional lainnya diberikan gaji yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD.
- (3) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan penghasilan tambahan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD.
- (4) Hak lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja.

#### Paragraf 2 Kewajiban

#### Pasal 14

Kewajiban Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari profesional lainnya sebagai berikut:

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah yang sah;

- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun luar kedinasan;
- g. memimpin mengarahkan, membina, mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi penyelenggaraan kegiatan sesuai dengan bidang tugasnya; dan
- h. menyimpan rahasia profesi, rahasia jabatan dan rahasia Negara serta hanya mengemukakan rahasia berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam  
Pemberhentian

Pasal 15

- (1) Pemberhentian Pemimpin, Pejabat Teknis, Dan pegawai yang berasal dari Tenaga Profesional Lainnya dilakukan apabila yang bersangkutan:
  - a. mengundurkan diri;
  - b. mencapai batas usia;
  - c. meninggal dunia;
  - d. tidak memenuhi ketentuan dalam perjanjian kerja;
  - e. masa perjanjian kerja habis;
  - f. berhalangan tetap karena sakit;
  - g. perampangan organisasi;
  - h. melanggar ketertiban umum, norma kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - i. dijatuhi hukum pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
  - j. ditetapkan sebagai tersangka atas pidana korupsi dan narkoba.
- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk:
  - a. Pemimpin, ditetapkan dengan Keputusan Gubernur atas usulan Sekretaris Daerah;
  - b. Pejabat Teknis dan Pejabat Keuangan, ditetapkan dengan Keputusan Gubernur atas usulan Pemimpin BLUD; dan
  - c. Pegawai ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.

BAB III  
SISTEM REMUNERASI

Bagian Kesatu  
Azas Dan Tujuan

Paragraf 1  
Azas

Pasal 16

Asas remunerasi Rumah Sakit Jiwa Daerah adalah:

- a. Penghargaan (*Fee For Performance/Fee For Service*) adalah imbalan yang diberikan kepada instalasi/unit/ individu yang berhasil menjual produk atau jasa pelayanan kepada masyarakat, semakin banyak yang bisa dihasilkan semakin besar imbalan yang akan diterima;

- b. Kebersamaan (*Team Building/Cross Function Team*) adalah untuk menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan, rasa memiliki, rasa tanggung jawab bersama, sehingga apapun yang dikerjakan dan dihasilkan oleh salah satu instalasi/unit/individu dapat dirasakan oleh instalasi/unit/individu lainnya, sesuai dengan perannya sehingga kebersamaan dapat mencegah timbulnya arogansi instalasi/unit/individu;
- c. Keterbukaan (*Pay Fairness*) adalah adanya mekanisme transparansi/*fair* penghasilan Rumah Sakit Jiwa Daerah, termasuk besarnya jasa pelayanan yang dihasilkan oleh masing-masing instalasi/unit/individu dan terbuka untuk diketahui oleh pegawai. Prinsip keterbukaan ini bercirikan adanya mekanisme transparansi/*fair* penghasilan Rumah Sakit Jiwa Daerah, termasuk besarnya jasa pelayanan yang dihasilkan oleh masing-masing instalasi/unit/individu dan terbuka untuk diketahui oleh pegawai;
- d. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung;
- e. Kesetaraan yang memperhatikan industri pelayanan sejenis; dan
- f. Kepatutan yang melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan upah kepada pegawai.

Paragraf 2  
Tujuan

Pasal 17

Tujuan diberikannya remunerasi, 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 tandar pelayanan Rumah Sakit Jiwa Daerah;
- e. menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai;
- f. menciptakan tata kelola rumah sakit yang baik dan bersih;
- g. menjamin keadilan antar pegawai berdasarkan kinerja dan prestasi; dan
- h. sasaran untuk mencapai sasaran strategis Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung.

Bagian Kedua  
Hak Dan Kewajiban

Pasal 18

- (1) Manajemen Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung berkewajiban menyediakan alokasi biaya untuk remunerasi pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah yang dianggarkan melalui anggaran Rumah Sakit Jiwa Daerah/Rencana Bisnis Anggaran (RBA).
- (2) Setiap Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung berhak mendapat remunerasi.
- (3) Setiap Pegawai yang memangku 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) adalah:
  - a. Instalasi Gawat Darurat;
  - b. Instalasi Rawat Jalan;
  - c. Instalasi Rawat Inap;
  - d. Instalasi Farmasi;

- e. Instalasi Radiologi;
  - f. Instalasi Laboratorium Patologi Klinik;
  - g. Instalasi Rehabilitasi Medik dan Rehabilitasi psikososial;
  - h. Instalasi Radioterapi;
  - i. Instalasi Kesling dan Laundry;
  - j. Unit Fisioterapi;
  - k. Kamar Jenazah;
  - l. Layanan Ambulance;
  - m. Pendidikan dan Pelatihan;
  - n. Layanan Parkir; dan
  - o. Usaha-usaha lain.
- (5) Setiap pegawai yang memegang jabatan struktural atau pada *cost center* atau pada pusat biaya berkewajiban menyusun sistem akuntabilitas yang dilengkapi indikator target dan standar.
- (6) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (5) adalah:
- a. Direktur;
  - b. Kepala bagian Tata Usaha;
  - c. Kepala Bidang Pelayanan;
  - d. Kepala Bidang Penunjang;
  - e. Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Humas;
  - f. Kepala Sub Bagian Keuangan, Keuangan dan Evaluasi Pelaporan;
  - g. Kepala Seksi Pelayanan Medik;
  - h. Kepala Seksi Keperawatan;
  - i. Kepala Seksi Penunjang Medik; dan
  - j. Kepala Seksi Penunjang Non Medik.

Bagian Ketiga  
Penerima Remunerasi

Pasal 19

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
- a. pejabat Pengelola BLUD; dan
  - b. pegawai BLUD.
- (2) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dengan status ASN menerima Remunerasi meliputi:
- a. gaji;
  - b. tunjangan tetap; dan
  - c. insentif.
- (3) Pegawai BLUD dengan status Pegawai Non ASN diberikan Remunerasi meliputi:
- a. gaji; dan
  - b. insentif.

Bagian Keempat  
Sumber Pembiayaan Remunerasi

Paragraf 1  
Umum

Pasal 20

- (1) Gaji pegawai BLUD Rumah Sakit Jiwa Daerah yang berstatus ASN bersumber dari APBD.
- (2) Untuk pegawai BLUD Rumah Sakit Jiwa Daerah non ASN yang diangkat oleh Pemerintah Daerah dibiayai oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Untuk pegawai BLUD Rumah Sakit Jiwa Daerah non ASN yang diangkat oleh BLUD Rumah Sakit Jiwa Daerah dibiayai dari pendapatan operasional.

- (4) Tunjangan Aparatur Sipil Negara bersumber dari APBD.
- (5) Insentif pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah bersumber pada komponen jasa pelayanan dan atau keuntungan usaha-usaha lain dan atau biaya operasional Rumah Sakit Jiwa Daerah.
- (6) Merit/bonus bersumber dari keuntungan Rumah Sakit Jiwa Daerah dan atau biaya operasional Rumah Sakit Jiwa Daerah yang khusus dianggarkan.

Paragraf 2  
Gaji

Pasal 21

Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a, diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pegawai ASN dan Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan gaji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Pegawai Kontrak Pemerintah Daerah diberikan gaji sesuai ketentuan Pemerintah Provinsi Lampung; dan
- c. Pegawai Kontrak BLUD diberikan gaji sesuai kemampuan keuangan BLUD Rumah Sakit Jiwa Daerah.

Paragraf 3  
Tunjangan Tetap

Pasal 22

Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b, diberikan kepada Pegawai ASN dan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Gubernur yang mengatur mengenai Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara.

Paragraf 4  
Insentif

Pasal 23

- (1) Pegawai penerima insentif yang diatur dalam Peraturan ini adalah semua pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung yang tidak menerima Tambahan Penghasilan Pegawai bersumber APBD sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur terkait.
- (2) Setiap penghasil pelayanan diwajibkan memberikan kontribusi yang diatur dalam sistem remunerasi.
- (3) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c, berupa jasa pelayanan diberikan secara bulanan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD.
- (4) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diperhitungkan dengan tetap mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung.

Pasal 24

- (1) Insentif dibayarkan awal bulan berikutnya atau setelah klaim dibayarkan oleh BPJS atau penjamin lainnya.
- (2) Skor individu dapat dievaluasi setiap bulan.
- (3) Pembayaran insentif dilaksanakan oleh bagian keuangan Rumah Sakit Jiwa Daerah Jiwa.
- (4) Besaran insentif bagi setiap pegawai bisa berbeda setiap bulan tergantung kepada besar kecilnya pos remunerasi, Index perorangan berdasarkan data kepegawaian dan Index Kinerja Individu.

- (5) Index individu bisa berubah setiap bulan tergantung kepada perubahan besarnya gaji pokok dan masa kerja (*basic*), pendidikan dan pelatihan (*competency*), resiko (*risk*), emergensi (*emergency*), dan posisi atau jabatan (*position Index*).
- (6) Bila pendapatan layanan melebihi target tahun berjalan maka pada tahun berikutnya akan diberikan insentif ke 13 (tiga belas) dengan besaran menyesuaikan dengan kelebihan target pendapatan.
- (7) Insentif ke 13 (tiga belas) baru bisa diberikan setelah laporan keuangan Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung mendapat pengakuan/pengesahan dari Badan Pemeriksa Keuangan dan Pemerintah Daerah.
- (8) Selisih perhitungan untuk unit yang pegawainya memilih Tukin akan dikembalikan ke kas BLUD Rumah Sakit Jiwa Daerah.

#### Paragraf 5 Distribusi Insentif

##### Pasal 25

- (1) Proporsi Insentif adalah paling banyak adalah 38% (tiga puluh delapan persen) dari Pendapatan BLUD Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung yang berasal dari jasa layanan, hasil kerja sama dengan pihak lain dan lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
- (2) Distribusi insentif disesuaikan dengan sumber pendapatan layanan dimaksud.
- (3) Insentif terdiri dari insentif langsung dan tidak langsung.
- (4) Distribusi insentif langsung menyesuaikan dengan sumber pendapatan.
- (5) Distribusi Insentif tidak langsung berlaku sama untuk setiap jenis sumber pendapatan.
- (6) Perbandingan Insentif langsung yang diterima oleh pejabat struktural yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi perencanaan, keuangan dan pengelola barang dengan pejabat struktural lain sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah atau Peraturan Gubernur Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah adalah 10 berbanding 9,5.
- (7) Insentif tidak langsung diberikan kepada kelompok pejabat struktural, kelompok pegawai non penghasil dan administrasi, kelompok medis dan tenaga kesehatan lainnya dengan besaran sesuai dengan Index individu pegawai yang bersangkutan.
- (8) Insentif bagi Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD dengan status ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c dan Insentif Pegawai BLUD dengan status Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) huruf b dapat dihitung berdasarkan indikator penilaian:
  - a. Indeks Dasar (Besaran Gaji Pokok);
  - b. Indeks Kompetensi (Pendidikan);
  - c. Indeks Risiko Kerja;
  - d. Indeks Emergensi (Tingkat Kegawat daruratan);
  - e. Indeks Posisi Jabatan; dan
  - f. Indeks Masa Kerja.
- (9) Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. menerima insentif ditambah 20% (dua puluh persen) dari insentif dalam jabatan sebagai Plt. pada jabatan yang dirangkapnya.
- (10) Pejabat setingkat yang merangkap Plt. jabatan lain menerima insentif yang lebih tinggi ditambah 20% (dua puluh persen) dari insentif yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya.
- (11) Formula pemberian Insentif ditetapkan berdasarkan rumusan sebagaimana diatur dalam lampiran Peraturan ini.

Paragraf 6  
Pemotongan/Pengurangan Insentif

Pasal 26

- (1) Pejabat Pengelola BLUD, Pegawai BLUD yang berstatus ASN dikenakan sanksi pemotongan/pengurangan Remunerasi berupa insentif apabila melanggar ketentuan mengenai disiplin ASN dan tambahan penghasilan ASN.
- (2) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dikenakan pemotongan Insentif berupa jasa layanan apabila:
  - a. tidak masuk kerja;
  - b. terlambat masuk kerja;
  - c. pulang kerja lebih awal; dan
  - d. membocorkan rahasia Rumah Sakit Jiwa Daerah .
- (3) Pemotongan Insentif dikecualikan untuk:
  - a. cuti tahunan;
  - b. cuti alasan penting;
  - c. cuti Sakit; dan
  - d. alasan lain sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Hasil Pemotongan/pengurangan insentif pegawai dikembalikan ke Kas BLUD dan menjadi bagian dari komponen penghargaan kepada pegawai.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemotongan insentif berupa jasa layanan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Bagian Kelima  
Pembinaan Dan Pengawasan Pemberian Remunerasi

Pasal 27

- (1) Pembinaan dan pengawasan pemberian remunerasi pada BLUD Rumah Sakit Jiwa Daerah dilakukan oleh Tim yang dibentuk dengan Keputusan Gubernur.
- (2) Hasil pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Pada Saat Peraturan Gubernur ini maka 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 (Berita Daerah Tahun 2010 Nomor 10) dan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 76 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Pendidikan, Pelatihan, dan Penelitian Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung (Berita Daerah Tahun 2017 Nomor 76) dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi.

Pasal 29

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bandar Lampung  
pada tanggal 24 - 12 - 2024  
**Pj. GUBERNUR LAMPUNG,**

ttd

**SAMSUDIN**

Diundangkan di Bandar Lampung  
pada tanggal 24 - 12 - 2024

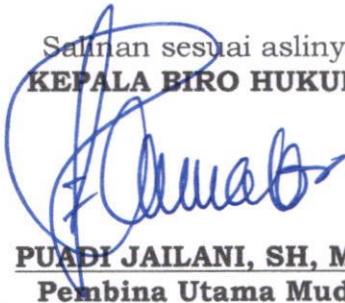
**Pj. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI LAMPUNG,**

ttd

**FREDY SM.**

**BERITA DAERAH PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2024 NOMOR 36**

Salinan sesuai aslinya  
**KEPALA BIRO HUKUM,**



**PUADI JAILANI, SH, MH.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 196509051991031004

LAMPIRAN : PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG  
NOMOR : 36 TAHUN 2024  
TANGGAL : 24 - 12 - 2024

**A. RINCIAN INDEXING INSENTIF PADA RUMAH SAKIT JiWA DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

1. *Score* individu dihitung oleh atasan yang bersangkutan dan perhitungan total *score* individu yang menjadi *score* Rumah Sakit Jiwa .
2. Besaran insentif tidak langsung bagi setiap pegawai bisa berbeda setiap bulan bergantung kepada besar kecilnya pos Insentif tidak langsung yang tidak terlepas dari pos remunerasi dan kinerja karyawan ;
3. Yang berwenang membayarkan insentif adalah bendahara Rumah Sakit Jiwa Daerah Jiwa:
4. *Score* individu bisa berubah setiap bulan bergantung kepada perubahan basic Index, perubahan Pendidikan, perubahan posisi jabatan dan kinerja:
5. *Indexing* dipergunakan dalam menentukan besaran jasa pelayanan yang diterima oleh staf medis, paramedis, penunjang medis dan staf lainnya 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.
6. *Indexing* berdasarkan :
  - a. Indeks dasar atau *basic Index* adalah nilai berdasarkan Besaran Gaji Pokok dengan rincian sebagai berikut:
    - 1) Index 2 jika gaji  $\leq$  1.000.000
    - 2) Index 4 jika gaji 1.000.001-2.000.000
    - 3) Index 6 jika gaji 2.000.001-3.000.000
    - 4) Index 8 jika gaji 3.000.001-4.000.000
    - 5) Index 10 jika gaji  $>$  4.000.000
  - b. Indeks lama masa kerja, dimaksudkan adalah waktu pengabdian pegawai tersebut sebagai Aparatur Sipil Negara/PTHL/Pegawai BLUD dengan rincian sebagai berikut:

| No | Index Lama Kerja | Index |
|----|------------------|-------|
| 1. | <3               | 2     |
| 2. | 3 s/d 6          | 5     |
| 3. | 7 s/d 10         | 6     |
| 4. | 11 s/d 14        | 7     |
| 5. | 15 s/d 18        | 8     |
| 6. | 19 s/d 22        | 9     |
| 7. | >22              | 10    |

- c. Indeks Kompetensi/(*competency Index*) adalah untuk memberikan penghargaan nilai Kompetensi/*competency* berdasarkan pendidikan pegawai atau keterampilan 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     |

| No  | Tingkat Pendidikan  | Index |
|-----|---|-------|
| 6.  | S1/D4 Kesehatan   | 6     |
| 7.  | S1 Kesehatan + Profesi (Dokter Umum/Apoteker /Dokter Gigi/Psikolog/S Keperawatan + Ners) S2 non kesehatan | 7     |
| 8.  | S2 Kesehatan/Ners Spesialis   | 8     |
| 9.  | Dokter Spesialis  | 9     |
| 10. | Dokter Sub Spesialis  | 10    |

- 1) Tingkatan pendidikan atau keterampilan 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 kerja dan profesi pegawai, diberi penghargaan dengan tambahan nilai 0,2 dan hanya berlaku selama 3 (tiga) tahun dan dibuktikan dengan melampirkan sertifikat.
- d. Indeks resiko (*Risk Index*), adalah nilai untuk resiko yang diterirna pegawai akibat pekerjaannya. Nilai resiko terbagi menjadi 4 *grade* yaitu:
- 1) Resiko grade I dengan nilai Index 2 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat fisik walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP) yaitu karyawan yang bekerja di perkantoran seperti:
    - Umum dan rumah tangga
    - Perencanaan
    - Kepegawaian
    - Keuangan dan kasir
    - Pengelola BPJS
    - Rekam medik
  - 2) Resiko grade II dengan nilai Index 6 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kimiawi apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP).terdiri dari:
    - Rawat Jalan/Poliklinik Non Jiwa
    - Gizi
    - IPSRS
    - Rehabilitasi Medik
    - Rehabilitasi Psikososial
    - Diagnostic
    - Ambulance
    - Farmasi
  - 3) Resiko grade III dengan nilai Index 8 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kontaminasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap dan proker (SOP), terdiri dari :
    - Rawat Jalan Jiwa
    - Rawat Jalan NAPZA
    - Rawat Inap Non Jiwa
    - Rawat Inap NAPZA
    - Laboratorium
    - Kesling
    - Sopir

4) Resiko grade IV dengan nilai Index 10 kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat infeksius, kekerasan dan radiasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai protap, terdiri dari:

- Ruang rawat inap infeksius/Isolasi/UPIP
- Rawat inap jiwa
- IGD
- Laundry
- Radiologi
- Satpam/Pol PP

e. 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   | Index |
|-----|--|-------|
| 1   | Tingkat Kegawatdaruratan rendah<br>- Administrasi perkantoran<br>- Rekam Medik   | 4     |
| 2   | Tingkat Kegawatdaruratan sedang<br>- Gizi<br>- Laundry<br>- Kesling<br>- IPSRS<br>- Farmasi<br>- Rawat Jalan<br>- Radiologi shift<br>- Rehabilitasi Medik<br>- Rehabilitasi Psikososial<br>- Satpam<br>- Sopir | 6     |
| 3   | Tingkat Kegawatdaruratan tinggi<br>- Rawat Inap<br>- Laboratorium shift  | 8     |
| 4   | Tingkat Kegawatdaruratan sangat tinggi<br>- IGD<br>- UPIP dan Ruang Rawat Inap Infeksius   | 10    |

f. Indeks Jabatan (*Position Index*) adalah nilai 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 struktur  | 3     |
| 2. | Koordinator/Ketua Tim  | 4     |
| 3. | Kepala Ruangan, Kepala Instalasi, Kepala Unit, Kepala Sub Komite/Bendahara | 5     |
| 4. | Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian, Ketua Komite , Ketua SPI                   | 6     |
| 5. | Kepala Bidang/Kepala Bagian  | 8     |
| 6. | Direktur   | 10    |

h. Setelah dilakukan Indexing maka dilakukan Rating yaitu

1. Indeks Dasar = Rate 1
2. Indeks lama masa kerja = Rate 2
3. Indeks Kompetensi = Rate 3
4. Indeks Resiko = Rate 3
5. Indeks Kegawatdaruratan = Rate 3
6. Indeks Jabatan = Rate 3

i. *Score* adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari *Index* terhadap rating atau bobot (rating);

j. Total score individu adalah penjumlahan dari score Indeks Dasar (*Basic Index*), Indeks lama masa kerja, Indeks kompetensi (*competency Index*), Indeks Resiko (*Risk Index*), Indeks Kegawatdaruratan (*emergency Index*), Indeks Jabatan (*position Index*) dan *Total score* individu seluruh pegawai dijumlahkan menjadi *total score* Rumah Sakit Jiwa Daerah Jiwa.

k. Format *Indexing* adalah sebagai berikut:

| No                   | Objek   | Index | Rating | Score |
|----------------------|---|-------|--------|-------|
| 1                    | Indeks Dasar  |       | 1      |       |
|                      | Gaji ≤ 1.000.000  | 2     |        |       |
|                      | Gaji 1.000.001-2.000.000  | 4     |        |       |
|                      | Gaji 2.000.001-3.000.000  | 6     |        |       |
|                      | Gaji 3.000.001-4.000.000  | 8     |        |       |
|                      | Gaji > 4.000.000  | 10    |        |       |
| 2.                   | Indeks Lama Masa Kerja (tahun)  |       | 2      |       |
|                      | <3  | 2     |        |       |
|                      | 3 s/d 6   | 5     |        |       |
|                      | 7 s/d 10  | 6     |        |       |
|                      | 11 s/d 14   | 7     |        |       |
|                      | 15 s/d 18   | 8     |        |       |
|                      | 19 s/d 22   | 9     |        |       |
| >22                  | 10  |       |        |       |
| 3                    | Indeks Kompetensi   |       | 3      |       |
|                      | SD dan sederajat  | 1     |        |       |
|                      | SLTP dan sederajat  | 2     |        |       |
|                      | SLTA dan sederajat  | 3     |        |       |
|                      | D1  | 4     |        |       |
|                      | D3  | 5     |        |       |
|                      | S1/D4 Kesehatan   | 6     |        |       |
|                      | S1 Kesehatan + Profesi (Dokter Umum/Apteker /Dokter Gigi/Psikolog/S Keperawatan + Ners) | 7     |        |       |
|                      | S2 non kesehatan  |       |        |       |
|                      | S2 Kesehatan/Ners Spesialis   | 8     |        |       |
| Dokter Spesialis     | 9   |       |        |       |
| Dokter Sub Spesialis | 10  |       |        |       |
| 3                    | Indeks Resiko   |       | 3      |       |
|                      | Grade I   | 2     |        |       |
|                      | Grade II  | 6     |        |       |
|                      | Grade III   | 8     |        |       |
| 4                    | Indeks Kegawatdaruratan   |       | 3      |       |
|                      | Tingkat Kegawatdaruratan rendah   | 2     |        |       |
|                      | Tingkat Kegawatdaruratan sedang   | 6     |        |       |

| No                 | Objek  | Index | Rating | Score |
|--------------------|--|-------|--------|-------|
|                    | Tingkat Kegawatdaruratan tinggi                                  | 8     |        |       |
|                    | Tingkat Kegawatdaruratan sangat tinggi                           | 10    |        |       |
| 5                  | Indeks Jabatan   |       | 3      |       |
|                    | Tidak memiliki jabatan struktur                                  | 3     |        |       |
|                    | Koordinator/Ketua Tim/Bendahara                                  | 4     |        |       |
|                    | Kepala Ruangan, Kepala Instalasi, Kepala Unit, Kepala Sub Komite | 5     |        |       |
|                    | Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian, Ketua Komite , Ketua SPI         | 6     |        |       |
|                    | Kepala Bidang/Kepala Bagian                                      | 8     |        |       |
|                    | Direktur   | 10    |        |       |
| <b>TOTAL SCORE</b> |  |       |        |       |

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

### **I. Distribusi Insentif dari Pendapatan Pelayanan Jaminan**

1. Distribusi insentif terdiri dari insentif struktural dan insentif pegawai lainnya.
2. Insentif pejabat struktural diberikan senilai 28% (dua puluh delapan persen) dari total jasa pelayanan/insentif dengan rincian sebagai berikut:
  - a. Direktur (Eselon III a) 1 orang : 18,50%
  - b. Ka.Bag (Eselon III b) 1 orang : 12,07%
  - c. Ka.Bid (Eselon III b) 2 orang : 22,93%
  - d. Kasubbag 2 orang : 16,60%
  - e. Kasie. 4 orang : 29,90%
3. Insentif Pegawai lainnya terdiri dari: insentif langsung, insentif tidak langsung, insentif dokter spesialis jiwa dan atau insentif dokter spesialis, insentif komite medik, insentif komite keperawatan, komite tenaga kesehatan lain, dan insentif Manager Pelayanan Pasien (MPP).
4. Insentif pegawai lainnya senilai 69% (enam puluh sembilan persen) yang terdiri dari:
  - a. 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.
  - b. Insentif tidak langsung 61.5% (enam puluh empat persen) dari proporsi jasa pegawai non struktural yang diterima .
  - c. Insentif dokter spesialis jiwa dan atau dokter spesialis lain adalah 2,9% dari jasa layanan staff/pegawai.
  - d. Insentif komite medik adalah 0,5% dari jasa layanan staff/pegawai.
  - e. Insentif komite keperawatan adalah 0,2% dari jasa layanan staff/pegawai.
  - f. Insentif Komite Nakes Lain adalah sebesar 0,2% dari jasa layanan staff/pegawai.
  - g. Insentif Komite Farmasi Terapi adalah sebesar 0,2% dari jasa layanan staff/pegawai.
  - h. Insentif Komite Mutu adalah sebesar 0,2% dari jasa layanan staff/pegawai.
  - i. Insentif Komite Pencegahan dan Penanggulangan Infeksi adalah sebesar 0,2% dari jasa layanan staff/pegawai.
  - j. Insentif Komite Hukum dan Etik adalah sebesar 0,2% dari jasa layanan staff/pegawai.
  - k. Satuan Pengawas Internal sebesar 1%.
  - l. Insentif Manager Pelayanan Pasien (MPP) adalah sebesar 0,9% dari jasa layanan staff/pegawai.
5. Insentif pengelola administrasi sebesar 3 %.
6. Insentif langsung terdiri dari:
  - a. Pelayanan rawat jalan diberikan sebesar 37% dengan rincian sebagai berikut:
    - 1) Poli jiwa/non jiwa sebesar 37% dengan rincian:
      - a) Dokter dengan rincian:
        - Dokter spesialis jiwa sebesar 50%
        - Dokter spesialis non jiwa konsulen sebesar 10%
        - Dokter umum sebesar 30% .
      - b) Perawat poli rawat jalan sebesar 10%
    - 2) Poli Psikologi sebesar 3%
    - 3) Apotik/farmasi sebesar 4,7%
    - 4) Rehabilitasi medik (fisioterapi, OT,TW) sebesar 3.2%

- 5) Rekam medik sebesar 14,2%
- 6) Laboratorium sebesar 5,2%
- 7) Pengelola BPJS sebesar 15%
- 8) Rehabilitasi psikososial sebesar 7%
- 9) Supervisor dan konsulen sebesar 3%
- 10) Radiologi 0,5%
- 11) K3 RS sebesar 0,5%
- 12) Kasir sebesar 3,2%
- 13) Supir sebesar 2%
- 14) IPRS sebesar 1%
- 15) Kesehatan Lingkungan sebesar 1%
- 16) Satpam dan Pol PP sebesar 6,65%

b. Pelayanan rawat inap 50% dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Ruang rawat inap sebesar 77% dengan rincian:
  - a) Perawat ruangan sebesar 63%
  - b) Dokter spesialis jiwa sebesar 33%
  - c) Dokter spesialis jiwa konsulen sebesar 4%
- 2) Apotik sebesar 1,6%
- 3) Rehabilitasi medik (fisioterapi, OT, TW) sebesar 0,9%
- 4) Rekam medik sebesar 1,5%
- 5) Laboratorium sebesar 0,8%
- 6) Pengelola BPJS sebesar 2,5%
- 7) Rehabilitasi psikososial sebesar 2,2%
- 8) Satpam dan Pol PP sebesar 2,4%
- 9) Instalasi Gizi sebesar 2,2%
- 10) Radiologi 0,2%
- 11) Supir sebesar 0,8%
- 12) K3 RS sebesar 0,2%
- 13) Laundry sebesar 0,9%
- 14) Kesling sebesar 1,5%
- 15) IPS RS 2,6%
- 16) Kasir sebesar 0,8%
- 17) Supervisor dan konsulen 1,9%

c. Instalasi Gawat Darurat 13% dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Dokter konsulen jiwa 20%
- 2) Perawat 30%
- 3) Dokter umum 50%

## **II. Distribusi insentif dari Pendapatan Pelayanan Non Jaminan**

1. Distribusi insentif untuk pendapatan non jaminan sama dengan distribusi pendapatan pelayanan dikecualikan untuk:

a. Insentif langsung pelayanan rawat jalan:

- 1) Pengelola BPJS sebesar 3,2%
- 2) Kasir sebesar 15%

b. Insentif pelayanan rawat inap:

- 1) Pengelola BPJS sebesar 0,8%
- 2) Kasir sebesar 2,5%

### III. Distribusi Insentif untuk pemeriksaan Kesehatan pada momentum tertentu.

Distribusi Insentif untuk pemeriksaan Kesehatan pada momentum tertentu sesuai dengan pengelompokkan sebagai berikut:

- a. Distribusi Insentif langsung sebesar 80% diberikan kepada Tim dengan rincian sebagai berikut:

| No | Anggota Tim                               | Persentase |         |        |
|----|---|------------|---------|--------|
|    |   | Rohani     | Jasmani | NAPZA  |
| 1  | Pengarah Kegiatan                         | 5,0%       | 1,0%    | 5,0%   |
| 2  | Pejabat struktural penanggungjawab        | 23,0%      | 17,0%   | 23,0%  |
| 3  | Tenaga ahli dan tenaga teknis             | 45,0%      | 70,0%   | 45,0%  |
| 4  | Bendahara/Kasir                           | 4,0%       | 0,5%    | 4,0%   |
| 5  | Operator Aplikasi                         | 2,5%       | 0,5%    | 2,5%   |
| 6  | Verifikasi dokumen (RM)                   | 5,0%       | 0,5%    | 5,0%   |
| 7  | Legalisir (umum)                          | 5,0%       | 6,0%    | 5,0%   |
| 8  | Pengelola Teknologi Informasi dan Humas   | 3,0%       | 0,5%    | 3,0%   |
| 9  | Pengelola Urusan Umum (umum IPS Sanitasi) | 2,5%       | 0,5%    | 2,5%   |
| 10 | Keamanan                                  | 5,0%       | 3,5%    | 5,0%   |
|    | Total                                     | 100,0%     | 100,0%  | 100,0% |

- b. Insentif tidak langsung sebesar 20% diberikan kepada seluruh pegawai non tukin dengan menggunakan Index untuk pendapatan non jaminan.
- c. Bila ada bagian dari tim yang tidak terlibat langsung saat momentum khusus maka besaran nilai insentif tetap dihitung dan dikembalikan ke kas Rumah Sakit Jiwa sebagai bagian dari komponen penghargaan kepada pegawai.
- d. Khusus untuk pemeriksaan Rohani yang hanya melibatkan psikolog/ psikolog klinis maka insentif hanya didistribusikan untuk tenaga teknis psikologi.
- e. Pemeriksaan Penunjang lainnya insentif tenaga ahli dan tenaga teknis adalah sebesar 45,0%.
- f. Besaran distribusi insentif per individu untuk setiap kelompok Tim diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur.

### IV. Distribusi Insentif untuk Pendidikan dan Pelatihan

1. Pendapatan pelayanan Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari dari:
  - a. Pendidikan kedokteran.
  - b. Pendidikan Keperawatan.
  - c. Pendidikan Tenaga Kesehatan lainnya.
2. Distribusi insentif untuk Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:
  - a. Jasa Rumah Sakit sebesar 20%
  - b. Jasa Pelayanan Pendidikan dan Pelatihan sebesar 80% yang terdiri dari:
    - 1) Insentif langsung yang diberikan kepada pemberi pelayanan Pendidikan dan Pelatihan sebesar 80% .
    - 2) Insentif tidak langsung yang diberikan kepada pegawai non penerima Tukin sebesar 20%.

3. Distribusi Insentif tidak langsung adalah sebagai berikut:
  - a. Pejabat Struktural sebesar 80%.
  - b. Seluruh Pegawai sebesar 20%.
  - c. Distribusi Insentif tidak langsung untuk pejabat struktural mengikuti distribusi jasa pejabat struktural untuk pendapatan jamiman maupun non jaminan dengan rincian sebagai berikut:
    - a) Untuk Pendidikan Kedokteran distribusi insentif adalah:
      - 1) Direktur 18.5%
      - 2) Kepala Bagian Tata Usaha 11.47%
      - 3) Kepala Bidang Pelayanan 12.07%
      - 4) Kepala Bidang Penunjang 11.47%
      - 5) Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Humas 7.48%
      - 6) Kepala Sub Bagian Keuangan, Keuangan dan Evaluasi Pelaporan 7.48%
      - 7) Kepala Seksi Pelayanan Medik 8.3%
      - 8) Kepala Seksi Keperawatan 8.3%
      - 9) Kepala Seksi Penunjang Medik 7.48%
      - 10) Kepala Seksi Penunjang Non Medik 7.48%
    - b) Untuk Pendidikan Keperawatan distribusi insentif adalah:
      - 1) Direktur 18.5%
      - 2) Kepala bagian Tata Usaha 11.47%
      - 3) Kepala Bidang Pelayanan 12.07%
      - 4) Kepala Bidang Penunjang 11.47%
      - 5) Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Humas 7.48%
      - 6) Kepala Sub Bagian Keuangan, Keuangan dan Evaluasi Pelaporan 7.48%
      - 7) Kepala Seksi Pelayanan Medik 8.3%
      - 8) Kepala Seksi Keperawatan 8.3%
      - 9) Kepala Seksi Penunjang Medik 7.48%
      - 10) Kepala Seksi Penunjang Non Medik 7.48%
    - c) Untuk Pendidikan Tenaga Kesehatan lainnya distribusi insentif adalah:
      - 1) Direktur 18.5%
      - 2) Kepala bagian Tata Usaha 11.47%
      - 3) Kepala Bidang Pelayanan 11.47%
      - 4) Kepala Bidang Penunjang 12.07%
      - 5) Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Humas 7.48%
      - 6) Kepala Sub Bagian Keuangan, Keuangan dan Evaluasi Pelaporan 7.48%
      - 7) Kepala Seksi Pelayanan Medik 7.48%
      - 8) Kepala Seksi Keperawatan 7.48%
      - 9) Kepala Seksi Penunjang Medik 8.3%
      - 10) Kepala Seksi Penunjang Non Medik 8.3%
    - d. Distribusi Insentif tidak langsung untuk semua pegawai mengikuti distribusi jasa tidak langsung untuk pendapatan jamiman maupun non jaminan.
    - e. Distribusi Insentif langsung untuk Pendidikan Kedokteran adalah sebagai berikut:
      - a) Dokter pembimbing klinis sebesar 90%.

- b) Fasilitator di ruangan sebesar 10% dengan rincian kordik 20%, dokter umum 30% dan ruangan-ruangan sebesar 50% dari besaran yang diterima fasilitator.
  - f. Distribusi Insentif langsung untuk Pendidikan Keperawatan adalah sebagai berikut:
    - a) Perawat pembimbing klinis/ *Clinical Instructure (CI)* sebesar 65%.
    - b) Fasilitator di ruangan sebesar 35% dengan rincian ruangan-ruangan sebesar 80 dan pengelola diklat sebesar 20% dari besaran yang diterima fasilitator.
  - g. Distribusi Insentif langsung untuk Pendidikan Tenaga Kesehatan lainnya adalah sebagai berikut:
    - a) Pembimbing sebesar 70%.
    - b) Fasilitator di ruangan sebesar 30%.
- 

**Pj. GUBERNUR LAMPUNG,**

**ttd**

**SAMSUDIN**

Salinan sesuai aslinya  
**KEPALA BIRO HUKUM,**



**PUADI JAILANI, SH, MH.**  
Pembina Utama Muda  
**NIP. 196509051991031004**