



GUBERNUR SULAWESI TENGAH

PERATURAN GUBERNUR SULAWESI TENGAH NOMOR 13 TAHUN 2016

TENTANG

REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT DAERAH MADANI PROVINSI SULAWESI TENGAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

GUBERNUR SULAWESI TENGAH

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia pengelola Badan Layanan Umum Daerah terhadap pelayanan kesehatan yang profesional kepada masyarakat untuk mencapai tujuan dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa;
 - b. bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia pengelola pada Badan Layanan Umum Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah perlu diberikan remunerasi berdasarkan besarnya tanggung jawab, beban kerja dan resiko kerja;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 50 ayat (1) Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum Daerah, dewan pengawas, sekretaris dewan pengawas dan pegawai Badan Layanan Umum Daerah dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diberikan;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang Penetapan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Tenggara dengan mengubah Undang-Undang Nomor 47 Prp. Tahun 1960 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Utara-Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan-Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 7) menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2687);
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 3. 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);
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
 5. Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2010 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2010 Nomor 97);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT DAERAH MADANI PROVINSI SULAWESI TENGAH.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan :

1. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat diberikan berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, jasa layanan yang ditetapkan dengan mempertimbangkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme yang dihasilkan.

2. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum Daerah dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah.
3. Honorarium adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.
4. Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum Daerah, yang diberikan berdasarkan pertimbangan lokasi kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, kelangkaan profesi, dan unsur pertimbangan rasional lainnya.
5. Insentif Jasa Pelayanan adalah tambahan pendapatan bagi Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum Daerah dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah yang diberikan atas prestasi pelayanan dan/atau jasa manajemen yang dilakukan pembagian berdasarkan indikator penilaian.
6. Insentif Jasa Pelayanan terdiri dari Insentif Jasa Langsung dan Insentif Jasa Tidak langsung, Insentif Jasa Langsung adalah jasa yang dibagikan melalui proses perhitungan kinerja yang diperuntukan khusus Tenaga Medis, Perawat/Setara dan administrasi sedangkan insentif Jasa Tidak Langsung adalah jasa yang dibagikan melalui perhitungan kinerja sebagai bentuk remunerasi untuk seluruh karyawan Rumah Sakit.
7. Kinerja adalah pencapaian hasil pengelolaan baik dan dari aspek keuangan maupun non keuangan.
8. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah dan memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisien dan produktivitas.
9. Rumah Sakit Daerah yang selanjutnya disingkat RSD adalah Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.
10. Gubernur adalah Gubernur Sulawesi Tengah.
11. Pejabat Pengelola BLUD adalah Pemimpin BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis yang berlaku pada BLUD RSD.
12. Pejabat Keuangan adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Keuangan RSD.

13. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah orang perorangan yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
14. Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang dapat diangkat oleh Gubernur untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas dan bukan anggota Dewan Pengawas.
15. Pegawai BLUD adalah Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil BLUD.

BAB II

GAJI, TUNJANGAN, HONORARIUM DAN INSENTIF

Pasal 2

- (1) Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLUD diberikan remunerasi.
- (2) Remunerasi berupa gaji, tunjangan dan insentif jasa pelayanan diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- (3) Remunerasi berupa honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.

Pasal 3

- (1) Gaji pemimpin BLUD ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor :
 - a. ukuran dan jumlah asset yang dikelola BLUD, tingkat pelayanan serta produktivitas;
 - b. pertimbangan persamaanya dengan industri pelayanan sejenis;
 - c. kemampuan pendapatan BLUD; dan
 - d. kinerja operasional BLUD ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.
- (2) Kinerja operasional BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d ditetapkan oleh Gubernur atas masukan Dewan Pengawas pada penilaian kinerja tahunan sebelumnya.
- (3) Besaran gaji pemimpin BLUD ditetapkan berdasarkan pedoman perhitungan gaji pemimpin BLUD.
- (4) Pedoman perhitungan gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 4

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, gaji pokok dan tunjangan mengikuti peraturan perundang-undangan tentang gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil serta dapat diberikan insentif jasa pelayanan.

- (2) Selisih antara gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil untuk Pejabat Pengelola yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah serta Remunerasi berasal dari anggaran BLUD.
- (3) Pembiayaan Remunerasi berasal dari anggaran BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan kemampuan keuangan BLUD.

Pasal 5

- (1) Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut :
 - a. Ketua Dewan Pengawas paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari gaji pemimpin BLUD;
 - b. Anggota Dewan Pengawas paling tinggi sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji pemimpin BLUD;
 - c. Sekretaris Dewan Pengawas paling tinggi sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji pemimpin BLUD; atau
 - d. disesuaikan dengan kemampuan pendapatan.
- (2) Besaran Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 6

- (1) BLUD dapat memberikan insentif jasa pelayanan untuk mendorong/memotivasi peningkatan kinerja pegawai BLUD.
- (2) Pemberian insentif jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan perolehan penerimaan pendapatan BLUD.
- (3) Insentif yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah dapat bersumber dari jasa pelayanan lainnya RSD.

Pasal 7

- (1) Jasa Sarana RSD paling tinggi 60% dari pendapatan BLUD.
- (2) Insentif jasa pelayanan yang diberikan kepada pegawai BLUD paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari pendapatan BLUD yang berasal dari akumulasi jasa pelayanan.
- (3) Insentif jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dijadikan 100% (seratus persen) meliputi insentif jasa langsung dan insentif jasa tidak langsung yang dibagikan.
- (4) Sistem pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud disusun didasarkan atas indikator penilaian :
 - a. hasil/capaian kinerja;
 - b. pengalaman dan masa kerja;
 - c. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - d. resiko kerja;

- e. tingkat kegawatdaruratan; dan
 - f. jabatan yang disandang.
- (5) Pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.

Pasal 8

- (1) Pejabat Pengelola BLUD dapat diberikan Insentif berdasarkan kemampuan pendapatan RSD.
- (2) Besaran pemberian insentif Pejabat Pengelola BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB III KEWAJIBAN, LARANGAN DAN SANKSI

Pasal 9

- (1) Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Pegawai BLUD dan Sekretaris Dewan Pengawas wajib mematuhi ketentuan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan BLUD.
- (2) Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Pegawai BLUD, Sekretaris Dewan Pengawas dilarang membebankan biaya kepada BLUD untuk kepentingan pribadi atau kegiatan yang tidak berkaitan dengan tugasnya.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB IV KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 10

Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas yang diberhentikan sementara dari jabatannya memperoleh penghasilan sebesar 50% (lima puluh persen) dari gaji/honorarium bulan terakhir yang berlaku sejak tanggal diberhentikan sampai dengan ditetapkannya keputusan definitif tentang jabatan yang bersangkutan.

Pasal 11

- (1) Pemberian Remunerasi untuk Tahun Anggaran 2016 bagi Pejabat Pengelola BLUD, Pegawai BLUD, Dewan Pengawas BLUD dan Sekretaris Dewan Pengawas BLUD dihitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas sesuai kinerja pelayanan dan kinerja pengawasan yang diberikan.

(2) Terhitung mulai tanggal pemberian remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Gubernur ini berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Palu
pada tanggal 24 Maret 2016

GUBERNUR SULAWESI TENGAH,

ttd

LONGKI DJANGGOLA

Diundangkan di Palu
pada tanggal 24 Maret 2016

Plt. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
SULAWESI TENGAH,

ttd

DERRY B. DJANGGOLA

BERITA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH TAHUN 2016 NOMOR 456

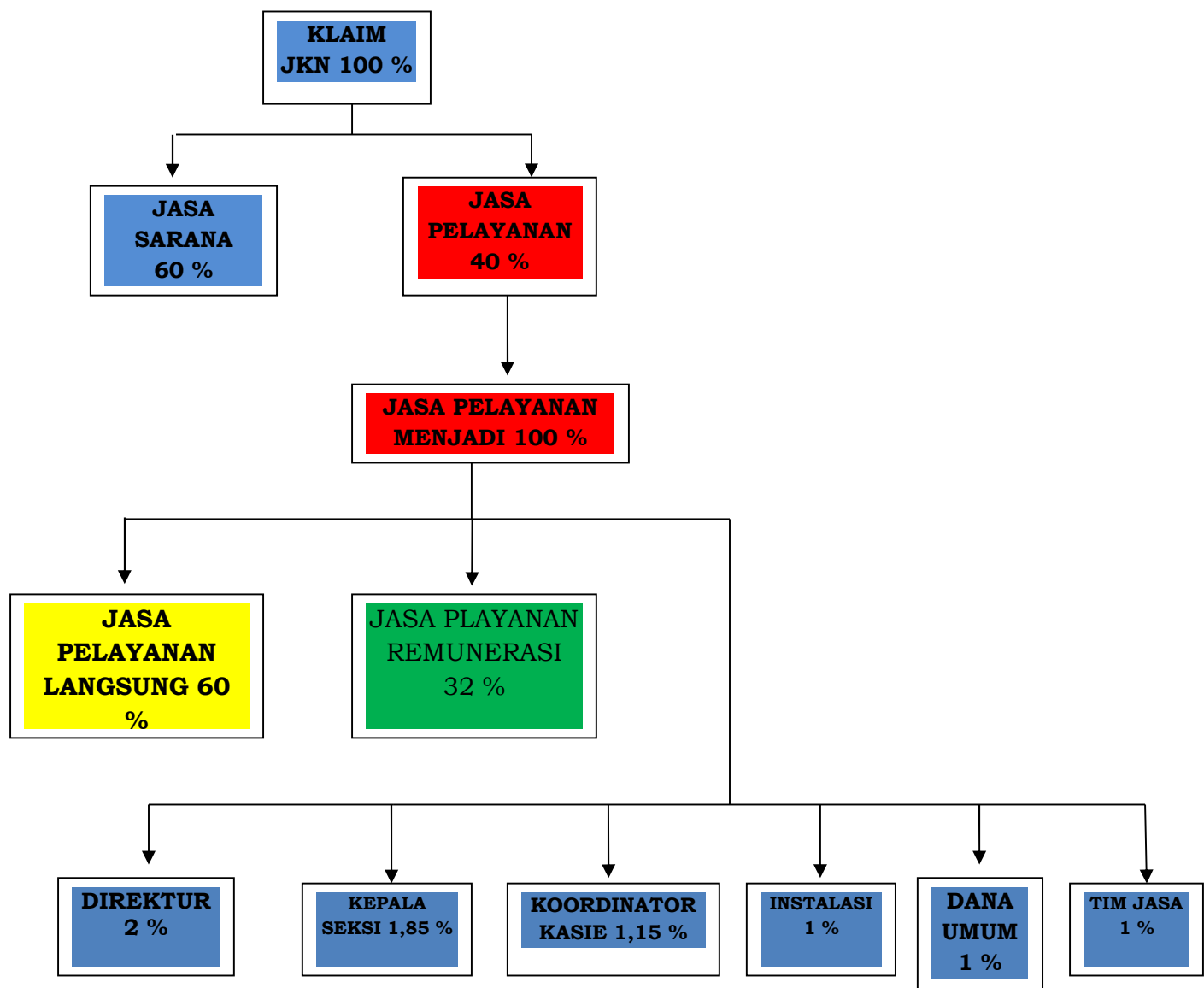
Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,



ABD. HARIS YOTOLEMBAH, SH. M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19610421 198401 1 004

LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR SULAWESI TENGAH
NOMOR TAHUN 2016
TENTANG
REMUNRASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH
SAKIT DAERAH MADANI PROVINSI SULAWESI TENGAH

A. ALUR PENETAPAN REMUNERASI BLUD RSD MADANI



B. PEDOMAN PERHITUNGAN REMUNERASI JASA PELAYANAN BLUD

- 1. Total jasa pelayanan adalah 40 % (empat puluh persen) dari total Pendapatan Pelayanan BLUD.
- 2. Jasa Pelayanan 40 % (empat puluh persen) diakumulasikan menjadi 100 % (seratus persen) yang didalamnya terdiri dari tindakan dokter, tindakan perawat dan pelayanan lainnya.
- 3. Jasa Pelayanan yang terakumulasi menjadi 100 % (seratus persen) dibagi sebagai berikut :
 - a. 60 % (enam puluh persen) untuk jasa pelayanan langsung;
 - b. 32 % (tiga puluh dua persen) untuk jasa pelayanan tidak langsung/Pos Remunerasi; dan
 - c. 2 % Direktur, Kepala Seksi 1,85 % Koordinator kasie, 1 % Instalasi, 1 % Dana Umum, dan 1 % Tim jasa.

C. DASAR PERTIMBANGAN INDEKSING :

- 1. Berdasarkan Indeks Dasar (Basic Index).
- 2. Berdasrkan Pendidikan (Competency Index).
- 3. Berdasarkan Jabatan (Position Index).
- 4. Berdasarkan Risiko Kerja (Risk Index).
- 5. Berdasarkan Emergensi Ruangan (Emergency Index).

Uraian :

- 1. Indeks Dasar atau *Basic Index* untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh pegawai yang standarnya diadopsi dari gaji pokok pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan Rp.500.000,- gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai indeks.
- 2. Berdasarkan Pendidikan atau *Competency Index* :

PENDIDIKAN	INDEKS	RATING
SD	1	3
SMP	2	
SMA/ SMU	3	
D1	4	
D3	5	
SI/D4	6	
DOKTER UMUM / DOKTER GIGI/ APOTEKER / NERS	7	
S2	8	
DOKTER SPESIALIS	9	
S3	10	

3. Berdasarkan Jabatan atau *Position Indeks*

No	Kelompok Jabatan	Indeks	Rating
1.	Tidak memiliki jabatan	1	3
2.	Kepala Ruangan, Ketua Tim, Bendahara	2	
3.	Kepala Instalasi, Kepala SMF, Kepala Bagian	3	
4.	Ketua Komite Medik, ketua Komite Keperawatan, Ketua SPI, Kepala Urusan	4	
5.	Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian Tata Usaha.	6	
6.	Direktur	8	

4. Berdasarkan Resiko atau *Risk Index*

No	Tingkatan	Index	Rating
1.	Grade I (Pegawai yang bekerja di perkantoran)	1	3
2.	Grade II (Rawat Jalan, Rekam Mdik, Gizi, IPSRS, Rehabilitasi Medik, Ambulance, Farmasi)	2	
3.	Grade III (Rawat Inap, Laboratorium, Kamar Bersalin)	4	
4.	Grade IV (Ruang Isolasi, Instalasi Bedah Sentral, IGD, ICU, PICU, Ruang GMO, Perinatologi, Laundry, Sanitasi/IPAL)	6	

5. Berdasarkan Emergensi atau *Emergency Index*

No	Tingkatan Emergency	Index	Rating
1.	Tingkat Emergency Rendah • Administrasi Perkantoran	1	3
2.	Tingkat Emergency Sedang • Administrasi keuangan/kasir (diluar perkantoran) • Gizi, Laundry • Farmasi • Rawat Jalan • CSSD • Radiologi non shift • Laboratorium non shift	2	
3.	Tingkat Emergency Tinggi • Rawat Inap • Laboratorium shift • Radiologi shift	4	
4.	Tingkat Emergency Sangat Tinggi • Bedah sentral	6	

6. Berdasarkan kinerja atau *Performance Index* adalah untuk mengukur hasil/pencapaian kerja dari pegawai. Kinerja dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kerja (sistem manajemen kinerja/PMS), nilai indeks kinerja adalah dua kali basic index dengan rating 4.

GUBERNUR SULAWESI TENGAH,

ttd

LONGKI DJANGGOLA