



WALIKOTA BUKITTINGGI
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN WALIKOTA BUKITTINGGI
NOMOR 8 TAHUN 2023
TENTANG
REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BUKITTINGGI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA BUKITTINGGI,

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

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 20);

2. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022

- Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
 6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BUKITTINGGI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bukittinggi.
2. Walikota adalah Walikota Bukittinggi.
3. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

4. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bukittinggi yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah yang ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah dan berkedudukan di Kota Bukittinggi.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
6. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disebut Direktur RSUD adalah pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bukittinggi.
7. Pejabat Pengelola adalah unsur pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bukittinggi.
8. Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bukittinggi yang selanjutnya disebut Pegawai RSUD adalah Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Profesional Lainnya.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bukittinggi.
10. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bukittinggi.
11. Profesional Lainnya adalah tenaga profesional selain PNS dan PPPK Rumah Sakit Daerah Kota Bukittinggi yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan yang diikat berdasarkan perjanjian kerjasama.
12. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, pensiun dan/atau pesangon.
13. Lumsum adalah suatu jumlah uang yang telah dihitung terlebih dahulu (*pre-calculated amount*) dan dibayar sekaligus.

14. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pemberi pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan/atau pelayanan lainnya.
15. Capaian Kinerja adalah proses yang dilakukan pegawai RSUD untuk dapat menghasilkan kerja yang baik sesuai tujuan yang sudah ditetapkan.
16. Nilai Jabatan adalah nilai struktural dan fungsional jabatan yang disandang Pejabat Pengelola dan Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bukittinggi.

Pasal 2

Pemberian Remunerasi bertujuan untuk:

- a. meningkatkan kerja pelayanan dan kinerja keuangan RSUD; dan
- b. memacu motivasi dan prestasi pegawai RSUD agar memiliki komitmen tinggi dalam bekerja.

Pasal 3

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset yang dikelola, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD RSUD;
 - b. kesetaraan, yaitu memperhatikan Remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
 - c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis, evaluasi jabatan, dan kompetensi pegawai;
 - d. kewajaran, yaitu menyesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD RSUD;
 - e. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian Remunerasi dapat memperhatikan nilai harga Daerah/wilayah.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan Remunerasi terdiri dari:

- a. komponen Remunerasi;
- b. pelaksanaan Remunerasi;
- c. penganggaran dan pembayaran Remunerasi; dan
- d. monitoring, evaluasi dan pelaporan.

BAB II

KOMPONEN REMUNERASI

Pasal 5

- (1) Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi :
 - a. gaji;
 - b. tunjangan tetap;
 - c. insentif;
 - d. bonus atas prestasi;
 - e. pesangon; dan
 - f. pensiun.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulannya.
- (3) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan.
- (4) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji.
- (5) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat

diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.

- (6) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
- (7) Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan imbalan kerja berupa uang.

BAB III

PELAKSANAAN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Penerima Remunerasi

Paragraf 1

Umum

Pasal 6

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola; dan
 - b. Pegawai RSUD.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Direktur RSUD;
 - b. Pejabat Keuangan; dan
 - c. Pejabat Teknis.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang terdiri atas:
 - a. PNS;
 - b. PPPK; dan
 - c. Profesional Lainnya.

Pasal 7

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh perseratus) dari Remunerasi Direktur RSUD, kecuali yang

ditentukan lain oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Pemberian Remunerasi dikecualikan bagi:
- a. pekerja pada BLUD RSUD yang dilaksanakan berdasarkan kontrak kerja dengan pihak ketiga (*outsourcing*); dan
 - b. pegawai yang dikontrak dengan sumber dana alokasi khusus non fisik bidang kesehatan.

Pasal 8

Pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a, meliputi:

- a. bersifat tetap berupa gaji;
- b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif dan bonus atas prestasi; dan
- c. pensiun.

Pasal 9

Pemberian Remunerasi kepada Pegawai RSUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b, meliputi:

- a. bersifat tetap berupa gaji;
- b. bersifat tambahan berupa insentif dan bonus atas prestasi;
- c. pesangon bagi Pegawai RSUD yang berasal dari PPPK; dan
- d. pensiun bagi Pegawai RSUD yang berasal dari PNS.

Bagian Kedua

Tata Cara Pemberian Remunerasi

Paragraf 1

Gaji

Pasal 10

Pemberian Remunerasi dalam bentuk gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD yang berasal dari PNS dan PPPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Tunjangan Tetap
Pasal 11

- (1) Pemberian Remunerasi dalam bentuk tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) bagi Pejabat Pengelola RSUD, berupa:
 - a. tunjangan transportasi; dan/ atau
 - b. tunjangan perumahan.
- (2) Tunjangan transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan dalam hal Direktur RSUD tidak mendapatkan fasilitas kendaraan dinas.
- (3) Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan dalam hal Direktur RSUD tidak mendapatkan fasilitas rumah dinas/rumah jabatan.
- (4) Penilaian besaran tunjangan transportasi dan besaran tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan oleh pihak yang berwenang.
- (5) Besaran tunjangan sebagaimana dimaksud ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Direktur RSUD, dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD RSUD.

Paragraf 3
Insentif
Pasal 12

Pemberian Remunerasi dalam bentuk insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD.

Pasal 13

- (1) Insentif Pejabat Pengelola dan pegawai RSUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 terdiri atas:
 - a. lumsum;
 - b. capaian kinerja; dan/atau
 - c. profesionalitas.
- (2) Perhitungan Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 14

- (1) Penghitungan besaran insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dilakukan dan ditandatangani oleh setiap atasan langsung pegawai yang bersangkutan, kecuali untuk Direktur RSUD ditandatangani oleh yang bersangkutan.
- (2) Penghitungan besaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan kepada Direktur RSUD untuk disetujui sebagai dasar pembayaran insentif setiap bulannya.

Paragraf 4

Bonus atas Prestasi

Pasal 15

- (1) Pemberian Remunerasi dalam bentuk bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (5), kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai RSUD atas prestasi kerja BLUD RSUD.
- (2) Pemberian bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mempertimbangkan keberlanjutan layanan dan upaya peningkatan layanan.

- (3) Pemberian Bonus atas prestasi hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD RSUD memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. hasil capaian pendapatan BLUD RSUD paling rendah 150% (seratus lima puluh perseratus) dari target yang ditetapkan pada APBD;
 - b. opini audit terhadap laporan keuangan BLUD tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi wajar tanpa pengecualian, berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh pemeriksa ekstern; dan
 - c. terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.

Pasal 16

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat diberikan setelah mendapatkan persetujuan dari Walikota.
- (2) Dasar perhitungan usulan besaran persentase bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk surplus dari APBD.
- (3) Bonus atas prestasi yang diterima oleh setiap Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai RSUD adalah sebesar 1 (satu) kali besaran insentif bulan terakhir tahun berkenaan.

Paragraf 5

Pesangon

Pasal 17

- (1) Pemberian Remunerasi dalam bentuk pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (6) kepada PPPK dan Profesional Lainnya pada saat akhir masa jabatannya.

- (2) Besaran pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Paragraf 6

Pensiun

Pasal 18

Pemberian Remunerasi dalam bentuk pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (7) kepada Pejabat Pengelola dan pegawai RSUD yang berasal dari PNS sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Bagian Ketiga

Pemotongan Insentif Remunerasi

Pasal 19

- (1) Pemotongan insentif diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD disebabkan karena:
- a. ketidakhadiran atau keterlambatan tiba dan/atau kepulangan lebih cepat; dan/atau
 - b. mendapat hukuman disiplin.
- (2) Pemotongan insentif sebagaimana dimaksud pada (1) dilakukan terhadap lumsum insentif Jasa Pelayanan.

Pasal 20

Pemotongan insentif karena ketidakhadiran atau keterlambatan tiba dan/atau kepulangan lebih cepat sebagaimana dimaksud pada Pasal 19 huruf a, sebagai berikut:

- a. tanpa keterangan dipotong sebesar 2,5% (dua koma lima perseratus) perhari;
- b. sakit lebih dari 3 (tiga) hari dipotong sebesar 1% (satu perseratus) perhari;
- c. cuti sebesar 1% (satu perseratus) per hari;
- d. akumulasi keterlambatan tiba dan kepulangan lebih cepat sampai 30 (tiga puluh) menit per bulan dipotong sebesar 0,25% (nol koma dua puluh lima perseratus);

- e. akumulasi keterlambatan tiba dan kepulangan lebih cepat sampai 60 (enam puluh) menit per bulan dipotong sebesar 0,5% (nol koma lima perseratus); dan
- f. akumulasi keterlambatan tiba dan kepulangan lebih cepat lebih dari 60 (enam puluh) menit per bulan dipotong sebesar 1% (satu perseratus);

Pasal 21

Pemotongan insentif bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada Pasal 20 huruf b, sebagai berikut:

- a. teguran lisan sebesar 15% (lima belas perseratus);
- b. teguran tertulis sebesar 30% (tiga puluh perseratus); dan
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis sebesar 50% (lima puluh perseratus).

Pasal 22

Insentif tidak diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD yang nyata-nyata tidak melaksanakan tugas, karena:

- a. mengambil masa persiapan pensiun;
- b. dalam proses penerimaan uang tunggu;
- c. dalam proses pemberhentian dengan tidak hormat;
- d. berstatus tersangka dan ditahan oleh pihak aparat penegak hukum;
- e. berstatus terpidana;
- f. mengambil cuti diluar tanggungan negara;
- g. mengambil cuti besar;
- h. diberhentikan sementara atau skorsing;
- i. melaksanakan tugas belajar;
- j. cuti sakit lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut kecuali sakit karena kecelakaan kerja;
- k. tidak masuk kantor lebih dari 2/3 (dua pertiga) dari jumlah hari kerja pada bulan berkenaan, kecuali untuk insentif Jasa Pelayanan berdasarkan capaian kinerja; dan
- l. cuti melahirkan.

Bagian Keempat
Penganggaran dan Pembayaran Remunerasi
Pasal 23

- (1) Remunerasi dianggarkan pada APBD setiap tahun.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan berdasarkan kemampuan keuangan daerah dan pendapatan BLUD RSUD yang berasal dari jasa layanan.

Pasal 24

- (1) Penganggaran remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, dilakukan dengan ketentuan:
 - a. gaji dan pensiun dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. tunjangan tetap dibayarkan dari pendapatan BLUD RSUD yang bersumber dari APBD dan/atau selain APBD;
 - c. insentif dibayarkan dari pendapatan BLUD RSUD yang bersumber dari APBD dan/atau pendapatan BLUD RSUD yang berasal dari jasa layanan;
 - d. bonus atas prestasi dibayarkan dari pendapatan BLUD RSUD yang bersumber dari dari APBD dan/atau selain APBD; dan
 - e. Pesangon dibayarkan dari pendapatan BLUD RSUD yang bersumber dari APBD.
- (2) Insentif yang dibayarkan dari pendapatan BLUD RSUD yang berasal dari jasa layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, diberikan setiap bulannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pendapatan BLUD RSUD sampai dengan Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) per bulan, maka insentif yang dapat dibayarkan 30% (tiga puluh perseratus) dari pendapatan BLUD RSUD;

- b. pendapatan BLUD RSUD diatas Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp1.500.000.000 (satu miliar lima ratus juta rupiah) per bulan, maka Insentif yang dapat dibayarkan 35% (tiga puluh lima perseratus) dari pendapatan BLUD RSUD;
 - c. pendapatan BLUD RSUD lebih dari Rp. 1.500.000.000 (satu miliar lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah) per bulan, maka insentif yang dapat dibayarkan 40% (empat puluh perseratus) dari pendapatan BLUD RSUD;
 - d. pendapatan BLUD RSUD lebih dari Rp. 2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 4.000.000.000 (empat miliar rupiah) per bulan, maka insentif yang dapat dibayarkan 45% (empat puluh lima perseratus) dari pendapatan BLUD RSUD; dan
 - e. pendapatan BLUD RSUD lebih dari Rp. 4.000.000.000 (empat miliar rupiah) per bulan, maka insentif yang dapat dibayarkan 50% (lima puluh perseratus) dari pendapatan BLUD RSUD.
- (3) Pembayaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibayarkan pada bulan berikutnya setelah selesainya penghitungan pendapatan bulan berkenaan.

BAB IV

MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 25

- (1) Pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD di monitoring dan evaluasi setiap tahun oleh Walikota dengan membentuk tim.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. perangkat daerah yang membidangi kegiatan BLUD;
 - b. perangkat daerah yang membidangi pengelolaan keuangan;
 - c. perangkat daerah yang membidangi kesehatan; dan
 - d. BLUD RSUD.

- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Walikota melalui sekretaris Daerah untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut guna perbaikan metode remunerasi.

Pasal 26

- (1) Direktur menyampaikan laporan pelaksanaan Remunerasi kepada Walikota melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang kesehatan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan setiap akhir semester dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

BAB V

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 27

- (1) Remunerasi berupa insentif yang belum dibayarkan sebelum Peraturan Walikota ini ditetapkan dapat dibayarkan dengan mempedomani ketentuan Peraturan Walikota ini.
- (2) Pembayaran Remunerasi berupa insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

Pegawai kontrak BLUD RSUD yang belum diangkat menjadi PPPK dapat menerima Remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 29

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bukittinggi
pada tanggal 13 April 2023
WALIKOTA BUKITTINGGI,

dto

ERMAN SAFAR

Diundangkan di Bukittinggi
pada tanggal 13 April 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA BUKITTINGGI,

dto

MARTIAS WANTO

BERITA DAERAH KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2023 NOMOR 8

LAMPIRAN:
PERATURAN WALIKOTA BUKITTINGGI
NOMOR 8 TAHUN 2023
TENTANG
REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KOTA BUKITTINGGI

PERHITUNGAN INSENTIF BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH KOTA BUKITTINGGI

Besaran pembayaran Insentif kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD dihitung berdasarkan perhitungan lumsum, capaian kinerja dan profesionalitas dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Insentif} = \text{Lumsum} + \text{Capaian Kinerja} + \text{Profesionalitas}$$

A. Lumsum

1. Lumsum diberikan sebesar 20 % (dua puluh perseratus) dari persentase sebagaimana dimaksud pada Pasal 24 ayat (2).
2. Lumsum diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD secara proporsional berdasarkan nilai yang dihitung dengan indikator:
 - a. masa kerja;
 - b. pendidikan;
 - c. risiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan; dan
 - e. jabatan.
3. Lumsum bagi Direktur RSUD mempertimbangkan faktor:
 - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan, serta produktivitas;
 - b. pelayanan sejenis;
 - c. kemampuan pendapatan; dan
 - d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.
4. Lumsum dihitung berdasarkan formulasi sebagai berikut:

$$Lumsum = \frac{(MK + P + RK + KGD + J)}{\text{Total Nilai Seluruh Pegawai}} \times (20\% \times \text{Total Insentif})$$

Keterangan :

- MK = Nilai Masa kerja
- P = Nilai Pendidikan
- RK = Nilai Risiko Kerja
- GD = Nilai Kegawat Daruratan
- J = Nilai Jabatan

1. Masa Kerja (MK)

Berdasarkan Masa Kerja Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD sesuai dengan kontrak kerja.

Tabel 1. Masa Kerja

No.	Lama Kerja	Skor	Bobot	Nilai
1.	≤5 tahun	2	10	20
2.	diatas 5 s/d 10 tahun	5		50
3.	diatas 10 s/d 15 tahun	10		100
4.	diatas 15 s/d 20 tahun	15		150
5.	diatas 20 s/d 25 tahun	20		200
6.	lebih dari 25 tahun	25		250

2. Pendidikan (P)

Tabel 2. Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Skor	Bobot	Nilai
1.	SD	1	20	20
2.	SMP	2		40
3.	SMA/MA	3		60
4.	D1	4		80
5.	D3	5		100
6.	S1/D4	6		120
7.	Dokter Umum / Dokter Gigi/ Apoteker / Ners / S2	7		140
8.	Spesialis	8		160

9.	S3 / Sub Spesialis / Spesialis Konsultan	9		180
----	---	---	--	-----

3. Risiko Kerja (RK)

Risiko kerja terbagi beberapa tingkat, meliputi:

a. Risiko Tingkat I

Bahwa kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat fisik apabila Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja.

b. Risiko Tingkat II

Bahwa kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat kimiawi apabila Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD yang bersangkutan bekerja sesuai dengan prosedur tetap dan prosedur kerja.

c. Risiko Tingkat III

Bahwa kemungkinan terjadi risiko kerja infeksi walaupun Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja.

d. Risiko Tingkat IV

Bahwa kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat infeksi dan radiasi walaupun Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan prosedur kerja.

Tabel 3. Risiko Kerja

Tingkat risiko	Jenis jabatan/ pekerjaan	Skor	Bobot	Nilai
I	1. Manajemen: a. Direktur RSUD; b. kepala bagian dan kepala bidang; c. kepala sub bagian dan kepala seksi; d. kepala instalasi; e. kepala ruangan;	1	20	20

	<ul style="list-style-type: none"> f. tenaga informasi dan teknologi; dan g. staf manajemen; <p>2. Tenaga Kesehatan Masyarakat:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. epidemiologi kesehatan; b. tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku; c. pembimbing kesehatan; d. tenaga administrasi dan kebijakan kesehatan; dan e. tenaga kesehatan reproduksi dan keluarga. <p>3. Tenaga Gizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. nutrisi; dan b. dietisien. <p>4. Tenaga Keteknisian Medis:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. perekam medis dan informasi kesehatan; dan b. teknisi gizi. <p>5. Tenaga Teknik Biomedika:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. fisikawan medik. <p>6. Tenaga Non Kesehatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. brankarman; b. pramusaji; c. juru masak; dan d. tenaga kasir 			
II	<p>1. Tenaga Psikologis Klinis:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. psikologis klinis. <p>2. Tenaga Farmasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apoteker; dan b. tenaga teknis kefarmasian. <p>3. Tenaga Kesehatan Lingkungan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. sanitasi lingkungan; b. entomolog kesehatan; dan c. mikrobiolog kesehatan. <p>4. Tenaga Keterampilan Fisik:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. fisioterapis; 	2	20	40

	<ul style="list-style-type: none"> b. okupasi terapis; dan c. terapis wicara. <ul style="list-style-type: none"> 5. Tenaga Keteknisian Medis: <ul style="list-style-type: none"> a. teknik kardiovaskuler: b. refraksionis optisien / optometris; dan c. audiologis. 6. Tenaga Teknis Biomedika: <ul style="list-style-type: none"> a. elektro medis; dan b. ortotik prostetik. 7. Tenaga Kesehatan Tradisional: <ul style="list-style-type: none"> a. tenaga kesehatan tradisional ramuan; dan b. tenaga kesehatan tradisional keterampilan. 8. Tenaga Non Kesehatan: <ul style="list-style-type: none"> a. tenaga mekanik dan listrik; dan b. tenaga murtuary. 			
III	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tenaga Medis: <ul style="list-style-type: none"> a. dokter; b. dokter gigi; c. dokter spesialis; dan d. dokter sub spesialis. 2. Tenaga Keperawatan: <ul style="list-style-type: none"> a. perawat. 3. Tenaga Kebidanan: <ul style="list-style-type: none"> a. bidan. 4. Tenaga Keterampilan Fisik: <ul style="list-style-type: none"> a. akupuntur. 5. Tenaga Keteknisian Medis: <ul style="list-style-type: none"> a. teknik pelayanan darah; b. penata anestesi; dan c. terapis gigi dan mulut. 6. Tenaga Teknik Biomedika: <ul style="list-style-type: none"> a. ahli teknologi laboratorium medik. 	3	20	60

	7. Tenaga Non Kesehatan: a. tenaga CSSD			
IV	1. Tenaga Medis: a. dokter spesialis radiologi. 2. Tenaga Teknik Biomedika: a. Radiografer; dan b. Radioterapis.	4	20	80

4. Kegawatdaruratan

Tabel 4. Kegawatdaruratan

Tingkat	Jenis Pekerjaan	Skor	Bobot	Nilai
I	Semua pegawai yang bertugas di ruangan ICU, NICU, PICU, HCU, ICCU dan PONEK	1	20	20
II	Semua pegawai yang bertugas diruangan IGD, ruang operasi dan anastesi.	2	20	40

Khusus pegawai yang bertugas selain yang disebutkan pada table diatas nilai kegawat daruratannya adalah 0 (nol)

5. Jabatan

Tabel 5. Jabatan

Tingkat	Jenis Jabatan	Skor	Bobot	Nilai
I	Pegawai fungsional umum atau pegawai kontrak yang bertugas diluar pelayanan.	1	30	30
II	Pejabat fungsional tertentu atau pegawai kontrak yang bertugas di bidang pelayanan dan tidak memiliki tugas tambahan	2		60
III	Pejabat fungsional tertentu atau pegawai kontrak yang mendapat	3		90

	tugas tambahan sebagai kepala Instalasi atau kepala Ruangan.		
IV	Pejabat struktural eselon IV.a	4	120
V	Pejabat struktural eselon III.b	5	150
VI	Pejabat struktural eselon III.a	6	180

B. Capaian Kinerja

1. Capaian Kinerja diberikan sebesar 80 % (delapan puluh perseratus) dari persentase sebagaimana dimaksud pada Pasal 24 ayat (2).
2. Perhitungan Capaian Kinerja diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD secara proporsional dengan pembagian sebagai berikut:
 - a. manajemen sebesar 10% (sepuluh perseratus) dari total insentif capaian kinerja; dan
 - b. pemberi jasa pelayanan dan tim verifikasi digital klaim sebesar 90% (sembilan perseratus) dari insentif capaian kinerja.
3. Manajemen terdiri dari:
 - a. Direktur RSUD;
 - b. kepala bagian dan kepala bidang;
 - c. kepala sub bagian dan kepala seksi;
 - d. kepala instalasi;
 - e. kepala ruangan;
 - f. tenaga informasi dan teknologi; dan
 - g. staf manajemen.
4. Pemberi jasa pelayanan dan tim verifikasi digital klaim terdiri dari:
 - a. tenaga medis;
 - b. tenaga psikologi klinis;
 - c. tenaga keperawatan;
 - d. tenaga kebidanan;
 - e. tenaga kefarmasian;
 - f. tenaga kesehatan masyarakat;
 - g. tenaga kesehatan lingkungan;
 - h. tenaga gizi;
 - i. tenaga keterampilan fisik;
 - j. tenaga keteknisian medis;

- k. tenaga teknik biomedika;
 - l. tenaga kesehatan tradisional;
 - m. tenaga kesehatan lain: dan
 - n. tenaga non kesehatan.
5. Tenaga medis terdiri atas dokter, dokter gigi, dokter spesialis, dokter gigi spesialis, dan/atau dokter subspesialis.
 6. Tenaga psikologis klinis terdiri atas psikologis klinis.
 7. Tenaga keperawatan terdiri atas perawat.
 8. Tenaga kebidanan terdiri atas bidan.
 9. Tenaga farmasi terdiri atas apoteker dan tenaga teknis kefarmasian.
 10. Tenaga terdiri atas epidemiologi kesehatan, tenaga promosi Kesehatan dan ilmu perilaku, pembimbing Kesehatan, tenaga administrasi dan kebijakan Kesehatan, tenaga *biostatistik* dan kependudukan, serta tenaga kesehatan reproduksi dan keluarga.
 11. Tenaga kesehatan lingkungan terdiri atas sanitasi lingkungan, entomolog kesehatan, dan mikrobiologi kesehatan.
 12. Tenaga gizi terdiri atas *nutrisien* dan *dietisien*.
 13. Tenaga keterampilan fisik terdiri atas *fisioterapis*, okupasi terapis, terapis wicara, dan akupunktur.
 14. Tenaga keteknisian medis terdiri atas perekam medis dan informasi kesehatan, teknik kardiovaskuler, teknisi pelayanan darah, *refraksionis optisien/optometris*, teknisi gizi, penata anestesi, terapis gigi dan mulut dan *audiologis*.
 15. Tenaga teknik biomedika terdiri atas *radiografer*, elektro medis, ahli teknologi laboratorium medik, fisikawan medik, *radioterapis*, dan *ortotik prostetik*.
 16. Tenaga kesehatan tradisional terdiri atas tenaga kesehatan tradisional ramuan dan tenaga kesehatan tradisional keterampilan.
 17. Tenaga kesehatan lain ditetapkan oleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 18. Tenaga non kesehatan terdiri atas *brankarman*, pramusaji, juru masak, tenaga mekanik dan listrik, tenaga CSSD, tenaga laundry, tenaga *mortuary*, tenaga kasir dan tim verifikasi digital klaim.
 19. Perhitungan Insentif Capaian Kinerja sebesar 80% (delapan puluh perseratus) dari total insentif sebagaimana dimaksud Pasal 24 ayat (2) dengan formulasi sebagai berikut :

- a. *Insentif Capaian Kinerja Manajemen = 10% x (80% x Total Insentif Capaian Kinerja)*
- b. *Insentif Capaian Kinerja Pemberi Jasa pelayanan dan Tim Verifikasi Digital Klaim = 90% x (80% x Total Insentif Capaian Kinerja)*

Formulasi untuk penghitungan insentif capaian kinerja untuk masing-masing manajemen dan pemberi Jasa Pelayanan, diatur sebagai berikut:

a. Manajemen

Perhitungan Insentif Capaian Kinerja Manajemen adalah:

- 1) Pejabat Pengelola sebesar 70% (tujuh puluh perseratus) dari insentif capaian kinerja manajemen, dengan rincian sebagai berikut:
 - a) Pejabat eselon III sebesar 60% (enam puluh perseratus), dengan pembagian:
 - (1) Direktur sebesar 40% (empat puluh perseratus); dan
 - (2) Seluruh Kabag dan Kabid sebesar 60% (enam puluh perseratus).
 - b) Seluruh Kasubag dan Kasi sebesar 40% (empat puluh perseratus)
- 2) Staf Manajemen sebesar 30% (tiga puluh perseratus) dari insentif capaian kinerja manajemen, dengan rincian sebagai berikut:
 - a) Seluruh staf administrasi sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus);
 - b) Seluruh kepala instalasi sebesar 15% (lima belas perseratus); dan
 - c) Seluruh kepala ruangan sebesar 10% (sepuluh perseratus).

Besaran insentif Jasa Pelayanan untuk setiap pegawai manajemen dibagi rata dari besaran komposisi setiap kategori.

20. Pemberi Jasa Pelayanan dan Tim Verifikasi Digital Klaim

1) Pemberi Jasa Pelayanan

Perhitungan Insentif Capaian Kinerja Pemberi Jasa Pelayanan adalah 100% (seratus perseratus) dari total insentif Jasa

Pelayanan pasien umum dan 96% (Sembilan puluh enam perseratus) dari total insentif Jasa Pelayanan pasien BPJS yang dihitung dari pendapatan setiap layanan, dengan rincian persentase pembagian sebagai berikut:

a) Rawat Jalan

No	Jabatan		Persentase
a.	Pelaksana		87%
		a) Dokter	67%
		b) Perawat	33%
b.	Penunjang		13%

b) Rawat Jalan IGD

No	Jabatan		Persentase
a.	Pelaksana		85%
		a) Dokter	55%
		b) Perawat	45%
b.	Penunjang		15%

c) Rawat Inap Operasi

No.	Jabatan		Persentase				
a.	Pelaksana		88%				
	1. Ruang Operasi			80%			
		a) Konsultasi			20%		
		1) Dokter Jaga / Ruangan				15%	
		2) Konsultasi DPJP Pre / Post Operasi				25%	
		3) DPJP				60%	
		b) Tindakan Operasi			80%		
		1) Operator				70%	
		i. DPJP					67%
		ii. Perawat					33%
	2) Anastesi				30%		

				i. Dokter Anestesi				70%
				ii. Penata Anestesi				15%
				iii. Perawat Anestesi				15%
			2.	Rawat Inap		20%		
			a)	Perawat / Bidan ruang rawat inap			80%	
			b)	Perawat IGD / Poliklinik			20%	
b.				Penunjang	12%			

d) Rawat Inap

No	Jabatan			Persentase		
a.	Pelaksana			83%		
		a) Medis			65%	
			1) DPJP			70%
			2) Dokter Ruangan / Jaga			30%
		b) Perawat			35%	
			1) Ruangan			85%
			2) Poli / IGD			15%
b.	Penunjan g			17%		

e) Rawat Inap Ruang NICU

No	Jabatan			Persentase		
a.	Pelaksana			87%		
		a) Medis			60%	
			1) DPJP			70%

		2) Dokter Ruangan/Jaga			30%
		b) Perawat		40%	
b.		Penunjang	13%		

f) Rawat Inap kamar bersalin didampingi DPJP

No	Jabatan		Persentase		
a.	Pelaksana		90%		
		a) Medis		70%	
		1) DPJP			70%
		2) Dokter spesialis anak			15%
		3) Dokter Ruangan /Jaga			15%
		b) Bidan		30%	
		1) Bidan PONEK			92%
		2) Poli/IGD			3%
		3) Perawat Perinatologi			5%
b.	Penunjang		10%		

g) Rawat Inap kamar bersalin tanpa didampingi DPJP

No	Jabatan		Persentase		
a.	Pelaksana		90%		
		a) Medis		30%	
		1) DPJP			70%
		2) Dokter spesialis anak			15%
		3) Dokter Ruangan/Jaga			15%
		b) Bidan		70%	
		1) Bidan PONEK			92%

		2) Poli/IGD			3%
		3) Perawat Perinatologi			5%
b.	Penunjang		10%		

h) ICU

No	Jabatan		Persentase		
a.	Pelaksana		87%		
	a)	Medis		60%	
		1) DPJP I			40%
		2) DPJP II			40%
		3) Dokter Ruang Ruangan/Jaga			20%
	b)	Perawat		40%	
		1) Perawat ICU			70%
		2) Perawat Ruang Transfer			20%
		3) Poli/IGD			10%
b.	Penunjang		13%		

i) HCU

No	Jabatan		Persentase		
a.	Pelaksana		87%		
	a)	Medis		60%	
		1) DPJP			70%
		2) Dokter Ruang			30%
	b)	Perawat		40%	

		1) Perawat HCU			70%
		2) Perawat Ruang Transfer			20%
		3) Poli/IGD			10%
b.	Penunjang		13%		

j) Pelayanan Penunjang bagi Pasien Umum dan BPJS

No	Jabatan	Persentase			
		Tanpa kontrak kerja dengan pihak ketiga <i>outsourcing</i>		Persentase dengan kontrak kerja dengan pihak ketiga	
a.	Dokter Radiologi	10%		10%	
b.	Dokter Patologi Klinik	10%		10%	
c.	Pelaksana Penunjang:	80%		80%	
	a) Labor		12%		13%
	b) Rontgen		12%		13%
	c) Farmasi		17%		18%
	d) Gizi		16%		17%
	e) RM		7%		8%
	f) CSSD		4%		5%
	g) IPSRS		9%		10%
	h) Kesling		2%		3%

	i) Laundry		4%		5%
	j) Motuari		0,50%		1%
	k) Tenaga keamanan		5%		-
	l) Tenaga kebersihan		6%		-
	m) Sopir		0,50%		-
	n) Brankarman		1%		2%
	o) Kasir		4%		5%

k) Pelayanan Penunjang lainnya dari Pasien Umum dan Pasien yang tidak bisa diklaimkan ke BPJS

(1) MCU

No	Jabatan	Persentase
1.	Dokter Penyakit Dalam	16%
2.	Dokter Patologi Klinik	14%
3.	Dokter Radiologi	14%
4.	Dokter Jiwa	14%
5.	Dokter Umum	11%
6.	Perawat Poli Rawat Jalan	11%
7.	Petugas Analis	11%
8.	Petugas Radiologi	3%
9.	RM	3%
10.	Kasir	3%

(2) Pelayanan Surat Keterangan Bebas Narkoba

No	Jabatan	Persentase
1.	Dokter Patologi	28%
2.	Analis	20%
3.	Dokter Jiwa	28%
4.	Perawat Poli Jiwa	20%
5.	RM	2%

6.	Kasir	2%
----	-------	----

(3) Pelayanan KIR dan Buta Warna

No	Jabatan	Persentase
1.	Dokter Umum	65%
2.	Perawat Ruangan	30%
3.	Kasir dan RM	5%

(4) Pelayanan Apotek

No	Jabatan	Persentase
1.	Pelaksana	95%
2.	Kasir dan RM	5%

(5) Pelayanan Laundry

No	Jabatan	Persentase
1.	Pelaksana	95%
2.	Kasir dan RM	5%

(6) Pelayanan Radiologi

No	Jabatan	Persentase
1.	Pelaksana	95%
	a. Dokter Radiologi	50%
	b. Petugas Radiologi	50%
2.	Kasir dan RM	5%

(7) Pelayanan Labor

No	Jabatan	Persentase
1.	Pelaksana	95%
	a. Dokter PK	50%
	b. Analis	50%
2.	Kasir dan RM	5%

(8) Pelayanan Mortuari

No	Jabatan	Persentase
1.	Pelaksana	95%
2.	Kasir dan RM	5%

(9) Pelayanan CSSD

No	Jabatan	Persentase
1.	Pelaksana	95%
2.	Kasir dan RM	5%

(10) Pelayanan Gizi

No	Jabatan	Persentase
1.	Pelaksana	95%
2.	Kasir dan RM	5%

(11) Pelayanan MMPI/SCL-95%

No	Jabatan	Persentase
1.	Pelaksana	95%
	a. DPJP	85%
	b. Perawat	15%
2.	Kasir dan RM	5%

(12) Pelayanan Bimbingan Mahasiswa/CI

No	Jabatan	Persentase
1.	Pelaksana	95%
2.	Kasir dan RM	5%

Besaran insentif untuk setiap pegawai pemberi Jasa Pelayanan dihitung oleh setiap Kepala Instalasi atau Kepala Ruangan dengan mempertimbangkan kinerja setiap pegawai.

2) Tim Verifikasi Digital Klaim

Perhitungan Insentif Capaian Kinerja Tim Verifikasi Digital Klaim adalah sebesar 4% (empat perseratus) dari pendapatan Jasa Pelayanan dari pasien BPJS dan Covid, dengan rincian sebagai berikut:

No	Jabatan	Persentase
a.	Penanggungjawab	6%

b.	Ketua	3%
c.	Wakil Ketua	5%
d.	Bidang Inti	60%
e.	Bidang Penunjang	26%

Besaran insentif untuk setiap anggota tim verifikasi digital klaim dihitung oleh ketua tim dengan mempertimbangkan kinerja setiap anggota tim.

C. Profesionalitas

1. Insentif berdasarkan profesionalitas diberikan kepada Dokter Spesialis.
2. Besaran insentif berdasarkan profesionalitas diberikan berdasarkan Standar Satuan Harga Pemerintah Kota Bukittinggi.

Simulasi Penghitungan Insentif

Contoh :

Pendapatan RSUD Kota Bukittinggi pada Bulan Oktober 2022 sebesar Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah), dengan rincian sebagai berikut :

No.	Instalasi	Pendapatan (Rp.)		
		Pasien BPJS	Pasien Umum	Jumlah
1	Rawat Jalan	30.000.000	10.000.000	40.000.000
2	Rawat Jalan IGD	71.250.000	23.750.000	95.000.000
3	Rawat Inap Operasi	106.500.000	35.500.000	142.000.000
4	Rawat Inap	152.992.125	50.997.375	203.989.500
5	Rawat Inap Ruang NICU	60.000.000	20.000.000	80.000.000
6	Rawat Inap kamar bersalin didampingi DPJP	37.500.000	12.500.000	50.000.000
7	Rawat Inap kamar bersalin tanpa didampingi DPJP	45.000.000	15.000.000	60.000.000
8	ICU	34.125.000	11.375.000	45.500.000
9	HCU	24.000.000	8.000.000	32.000.000
10	MCU	66.750.000	22.250.000	89.000.000
11	Surat Keterangan Bebas Narkoba	15.750.000	5.250.000	21.000.000
12	KIR dan Buta Warna	337.875	112.625	450.500
13	Apotek	41.475.000	13.825.000	55.300.000
14	Laundry	225.000	75.000	300.000
15	Radiologi	24.525.000	8.175.000	32.700.000
16	Labor	29.100.000	9.700.000	38.800.000
17	Mortuari	150.000	50.000	200.000
18	CSSD	2.850.000	950.000	3.800.000
19	Gizi	1.605.000	535.000	2.140.000
20	MMPI/SCL-95%	240.000	80.000	320.000
21	Bimbingan Mahasiswa/CI	5.625.000	1.875.000	7.500.000
	Jumlah	750.000.000	250.000.000	1.000.000.000

Pertanyaan :

Berapa insentif yang diterima Dokter pada instalasi rawat jalan dengan jumlah dokter sebanyak 2 orang dengan data sebagai berikut :

- 1) Dokter A
 - Masa Kerja (MK) : 11 tahun
 - Pendidikan (P) : Spesialis Kandungan
 - Jabatan : Fungsional Tertentu yang tidak memiliki tugas tambahan

- 2) Dokter B
 - Masa Kerja (MK) : 12 tahun
 - Pendidikan (P) : S1 Kedokteran
 - Jabatan : Fungsional tertentu yang memiliki tugas tambahan sebagai Kepala Instalasi Rawat Jalan

Cara Menghitung Insentif Dokter A dan Dokter B pada Instalasi Rawat Jalan

1. Langkah Pertama

Hitung berapa jumlah besaran insentif yang akan dibagikan dengan rumus :

Insentif = 35% x Pendapatan, sehingga didapatkan data sebagaimana tabel berikut:

No.	Instalasi	Pendapatan (Rp.)			Jumlah Insentif (35% x Pendapatan)		
		Pasien BPJS	Pasien Umum	Jumlah	Pasien BPJS	Pasien Umum	Total
1	Rawat Jalan	30.000.000	10.000.000	40.000.000	10.500.000	3.500.000	14.000.000
2	Rawat Jalan IGD	71.250.000	23.750.000	95.000.000	24.937.500	8.312.500	33.250.000
3	Rawat Inap Operasi	106.500.000	35.500.000	142.000.000	37.275.000	12.425.000	49.700.000
4	Rawat Inap	152.992.125	50.997.375	203.989.500	53.547.244	17.849.081	71.396.325
5	Rawat Inap Ruang NICU	60.000.000	20.000.000	80.000.000	21.000.000	7.000.000	28.000.000
6	Rawat Inap kamar bersalin didampingi DPJP	37.500.000	12.500.000	50.000.000	13.125.000	4.375.000	17.500.000
7	Rawat Inap kamar bersalin tanpa didampingi DPJP	45.000.000	15.000.000	60.000.000	15.750.000	5.250.000	21.000.000
8	ICU	34.125.000	11.375.000	45.500.000	11.943.750	3.981.250	15.925.000
9	HCU	24.000.000	8.000.000	32.000.000	8.400.000	2.800.000	11.200.000
10	MCU	66.750.000	22.250.000	89.000.000	23.362.500	7.787.500	31.150.000
11	Surat Keterangan Bebas Narkoba	15.750.000	5.250.000	21.000.000	5.512.500	1.837.500	7.350.000
12	KIR dan Buta Warna	337.875	112.625	450.500	118.256	39.419	157.675
13	Apotek	41.475.000	13.825.000	55.300.000	14.516.250	4.838.750	19.355.000
14	Laundry	225.000	75.000	300.000	78.750	26.250	105.000
15	Radiologi	24.525.000	8.175.000	32.700.000	8.583.750	2.861.250	11.445.000
16	Labor	29.100.000	9.700.000	38.800.000	10.185.000	3.395.000	13.580.000
17	Mortuari	150.000	50.000	200.000	52.500	17.500	70.000
18	CSSD	2.850.000	950.000	3.800.000	997.500	332.500	1.330.000
19	Gizi	1.605.000	535.000	2.140.000	561.750	187.250	749.000
20	MMPI/SCL-95%	240.000	80.000	320.000	84.000	28.000	112.000
21	Bimbingan Mahasiswa/CI	5.625.000	1.875.000	7.500.000	1.968.750	656.250	2.625.000
	Jumlah	750.000.000	250.000.000	1.000.000.000	262.500.000	87.500.000	350.000.000

2. Langkah Kedua

Hitung lumsum yang akan diterima oleh masing-masing dokter dengan rumus :

$$\text{Lumsum} = \frac{\text{MK} + \text{P} + \text{RK} + \text{GD} + \text{J}}{\text{Total Indeks seluruh Kary}} \times (20\% \times \text{Total Insentif})$$

sehingga, Dokter A dan Dokter B akan mendapat lumsum sebagai berikut :

- Dokter A =

Jenis Nilai Indeks	Skor		Bobot		Nilai
1. Nilai Masa Kerja (11 tahun)	10	x	10	=	100
2. Nilai Pendidikan (Spesialis Kandungan)	8	x	20	=	160
3. Nilai Resiko Kerja (Inst Rawat Jalan)	3	x	20	=	60
4. Nilai Kegawatdaruratan (Inst Rawat Jalan)	2	x	20	=	40
5. Nilai Jabatan (Fungsional Tertentu yang tidak memiliki tugas tambahan)	2	x	30	=	60
Total Nilai Dokter A					420

Catatan : Total Indeks seluruh karyawan RSUD diasumsikan 14.200

$$\begin{aligned} \text{Insentif Lumsum Dokter A} &= \frac{420}{14.200} \times (20\% \times \text{Rp. } 350.000.000,-) \\ &= \frac{420}{14.200} \times \text{Rp. } 70.000.000,- \\ &= \text{Rp. } 2.070.423,- \end{aligned}$$

- Dokter B =

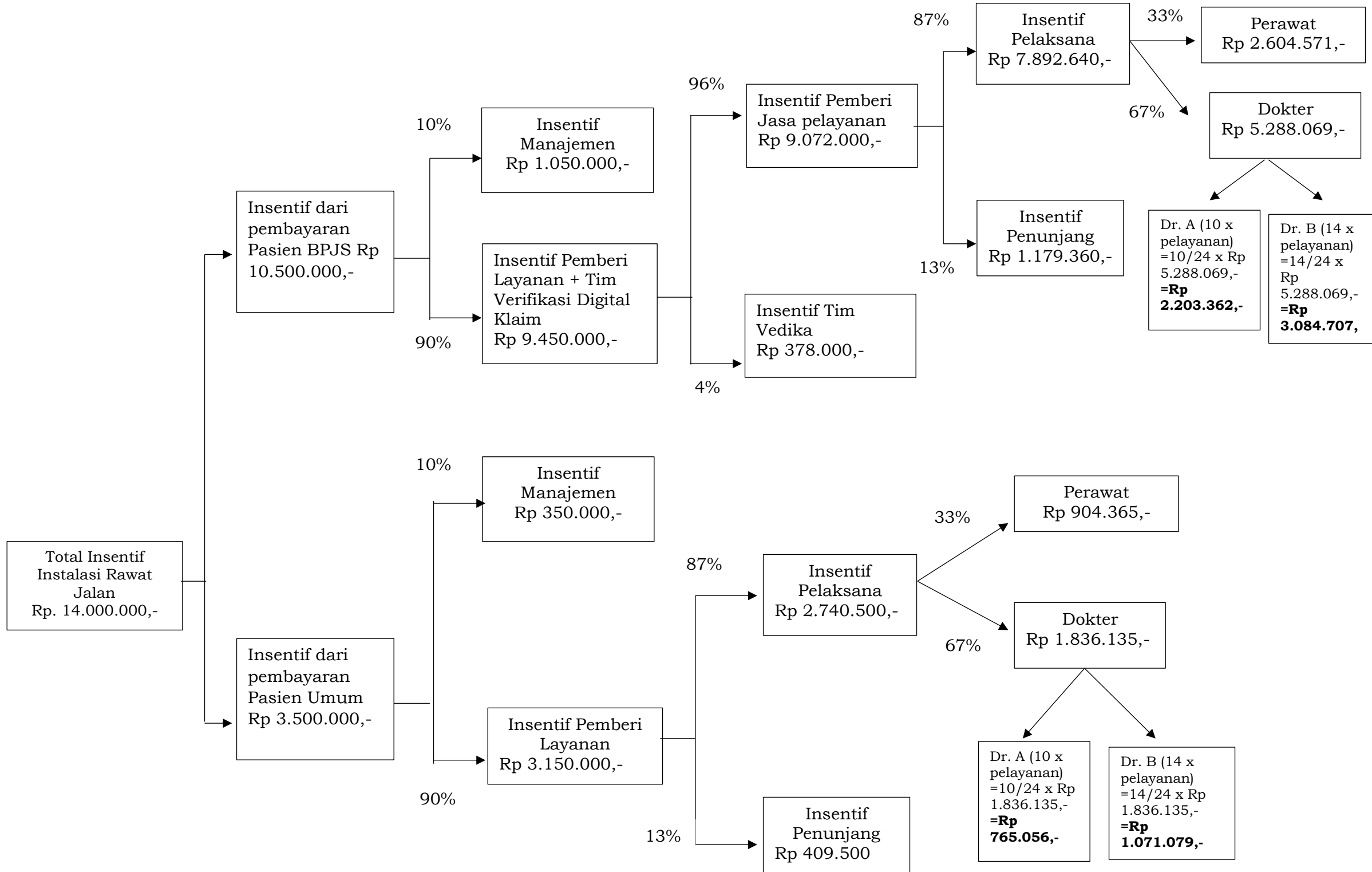
Jenis Nilai Indeks	Skor		Bobot	=	Nilai
1. Nilai Masa Kerja (12 tahun)	10	x	10	=	100
2. Nilai Pendidikan (Spesialis Kandungan)	6	x	20	=	120
3. Nilai Resiko Kerja (Inst Rawat Jalan)	3	x	20	=	60
4. Nilai Kegawatdaruratan (Inst Rawat Jalan)	2	x	20	=	40
5. Nilai Jabatan (Fungsional Tertentu yang tidak memiliki tugas tambahan)	3	x	30	=	90
Total Nilai Dokter B					410

Catatan : Total Indeks seluruh karyawan RSUD diasumsikan 14.200

$$\begin{aligned}
 \text{Insentif Lumsum Dokter A} &= \frac{410}{14.200} \times (20\% \times \text{Rp. } 350.000.000,-) \\
 &= \frac{410}{14.200} \times \text{Rp. } 70.000.000,- \\
 &= \text{Rp. } 2.021.127,-
 \end{aligned}$$

3. Langkah Ketiga

Hitung insentif capaian kinerja sebagaimana rumus pada bagan berikut :



4. **Langkah Keempat**

Insentif berdasarkan profesionalitas mengacu kepada Standar Satuan Harga Pemerintah Daerah Tahun 2022, yaitu :

- Dokter A sebagai dokter spesialis mendapatkan insentif berdasarkan profesionalitas sebesar Rp15.000.000/bulan
- Dokter B sebagai dokter umum tidak mendapatkan insentif berdasarkan profesionalitas .

5. **Langkah Kelima**

Dihitung total insentif dengan rumus =

Lumsum + Capaian Kinerja + Profesionalitas,

Sehingga Dokter A dan Dokter B mendapatkan total insentif sebagaimana tabel berikut:

No	Nama	Insentif Lumsum	Capaian Kinerja						Profesionalitas	Total Insentif
			Instalasi Rawat Jalan		Instalasi Rawat Jalan IGD		Instalasi			
			Pasien BPJS	Pasien Umum	Pasien BPJS	Pasien Umum	Pasien BPJS	Pasien Umum		
1	Dokter A	2.070.423,-	2.203.362,-	765.056,-	-	-	-	-	15.000.000,-	20.038.841,-
2	Dokter B	2.021.127,-	3.084.707,-	1.071.079,-	-	-	-	-	-	6.176.913,-

WALIKOTA BUKITTINGGI,

dto

ERMAN SAFAR