



**BUPATI LAMONGAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI LAMONGAN
NOMOR 19.1 TAHUN 2021**

TENTANG

**REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH DR. SOEGIRI KABUPATEN LAMONGAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMONGAN

- Menimbang : a. bahwa sehubungan dengan besarnya tanggung jawab, beban kerja dan resiko kerja, serta tuntutan profesionalisme terhadap pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Lamongan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai, perlu diberikan imbalan kerja berupa remunerasi;
- b. bahwa salah satu komponen remunerasi adalah insentif sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Bupati Lamongan Nomor : 188/21.1/Kep/413.013/2009 tentang Pembagian Jasa Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Kabupaten Lamongan sudah tidak sesuai dengan perkembangan kondisi saat ini sehingga perlu dilakukan penyesuaian;
- c. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Kabupaten Lamongan.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Diumumkan dalam Berita Negara pada tanggal 8 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
6. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5044);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana

telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik

Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) 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 2018 Nomor 157);

13. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Pedoman Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Kabupaten Lamongan Tahun 2018 Nomor 4).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. SOEGIRI KABUPATEN LAMONGAN

BAB I KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu Pengertian Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lamongan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lamongan.
3. Bupati adalah Bupati Lamongan.

4. 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.
5. Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Kabupaten Lamongan yang selanjutnya disebut RSUD adalah Rumah Sakit Umum Milik Pemerintah Kabupaten Lamongan yang menerapkan pola pengelolaan keuangan BLUD.
6. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Kabupaten Lamongan.
7. Pejabat Pengelola BLUD, yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pejabat yang bertanggung jawab terhadap kinerja RSUD yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis.
8. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
9. Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang diangkat oleh Direktur atas persetujuan Dewan Pengawas untuk mendukung tugas Dewan Pengawas.
10. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi serta secara nyata dan tegas diatur dalam lini organisasi yang berlaku.
11. Pegawai adalah Pegawai yang bekerja di RSUD yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara, Pegawai BLUD dan Pegawai Tidak Tetap yang diangkat dengan Keputusan Bupati/Keputusan Pemimpin BLUD.
12. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu

jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

13. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
14. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
15. Remunerasi adalah imbalan kerja berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
16. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai setiap bulan.
17. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, yang diterima oleh pemimpin BLUD setiap bulan.
18. Insentif jasa pelayanan adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji/honorarium, yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka pelayanan medis, pelayanan keperawatan, pelayanan penunjang medis dan/atau pelayanan lainnya.

Bagian Kedua
Asas dan Tujuan
Pasal 2

Asas pemberian remunerasi, antara lain :

- a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan besarnya asset, pendapatan, sumber daya manusia dan/atau layanan RSUD;
- b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada pelayanan sejenis;

- c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
- d. kewajaran dan kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan RSUD.

Pasal 3

Tujuan diberikannya remunerasi, antara lain :

- a. mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas;
- b. penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi;
- c. mendapatkan keunggulan kompetitif;
- d. memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai standar pelayanan RSUD;
- e. menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai;
- f. menciptakan tata kelola RSUD yang baik dan bersih;
- g. menjamin keadilan antar pegawai berdasarkan kinerja dan prestasi; dan
- h. untuk mencapai sasaran strategis RSUD.

BAB II REMUNERASI

Bagian Kesatu Umum Pasal 4

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

Bagian Kedua Indikator Penilaian Pasal 5

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dihitung berdasarkan indikator penilaian meliputi :

- a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (2) Penetapan indikator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Direktur dengan mempertimbangkan masukan dari Pejabat Keuangan, Pejabat Teknis dan Pegawai RSUD.
- (3) Penilaian hasil/capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dan penerapannya ditetapkan oleh Direktur

Pasal 6

- (1) Selain indikator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, penetapan remunerasi pemimpin 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.
- (2) Kinerja operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d ditetapkan oleh Bupati atas masukan Dewan Pengawas pada penilaian kinerja tahun sebelumnya.

Pasal 7

Remunerasi bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi pemimpin.

Pasal 8

- (1) Remunerasi dalam bentuk honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.

- (2) Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut:
- a. honorarium ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin;
 - b. honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin; dan
 - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan pemimpin.

Bagian Ketiga
Gaji dan Tunjangan
Pasal 9

Pejabat pengelola dan pegawai BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) yang berstatus PNS, gaji dan tunjangan mengikuti peraturan perundang-undangan tentang gaji dan tunjangan PNS.

Bagian Keempat
Insentif Jasa Pelayanan

Paragraf 1
Syarat-syarat
Pasal 10

- (1) Insentif jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) diberikan berdasarkan pada pembagian jasa pelayanan yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD.
- (2) Pembagian insentif jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada huruf a harus memenuhi syarat-syarat:
 - a. substantif;
 - b. teknis; dan
 - c. administratif.

Pasal 11

- (1) Syarat substantif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. penghargaan atas prestasi kerja dan/atau tugas-tugas yang sudah dilaksanakan oleh pegawai RSUD;
 - b. kepatuhan terhadap peraturan dan transparan dalam pembagian jasa pelayanan;
 - c. mampu memberikan rasa keadilan dan memenuhi standar kelayakan bagi penerima jasa.
- (2) Syarat teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b, dapat terpenuhi dengan memperhatikan kinerja masing-masing pegawai sebagaimana tugas pokok dan fungsinya, sebagai berikut:
- a. pelaksanaan tugas managerial, administrasi dan manajemen;
 - b. pelaksanaan tugas pelayanan medik;
 - c. pelaksanaan tugas pelayanan keperawatan/kebidanan;
 - d. pelaksanaan tugas pelayanan penunjang medik;
 - e. pelaksanaan tugas pendidikan/bimbingan dan pelatihan;
 - f. pelaksanaan tugas-tugas lainnya.
- (3) Syarat administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf c sebagai berikut:
- a. status kepegawaian sebagai Pegawai ASN dan Non Pegawai ASN di RSUD;
 - b. memenuhi persyaratan administrasi di bidang kepegawaian; dan
 - c. kepatuhan terhadap peraturan/disiplin pegawai di RSUD.

Paragraf 2

Pembagian Insentif Jasa Pelayanan

Pasal 12

Pembagian insentif jasa pelayanan dilaksanakan dengan memperhatikan :

- a. kelompok atau perorangan penerima jasa;
- b. persentase pembagian insentif jasa pelayanan;
- c. persentase/alokasi langsung;
- d. jumlah penilaian indeks poin.

Pasal 13

Kelompok atau perorangan penerima jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a antara lain:

- a. pejabat pengelola;
- b. pejabat struktural;
- c. medis;
- d. perawat;
- e. penunjang;
- f. staf administrasi;
- g. staf umum.

Pasal 14

Persentase pembagian insentif jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b ditetapkan sebagai berikut:

- a. biaya operasional/investasi rumah sakit sekurang-kurangnya 56% (lima puluh enam persen); dan
- b. insentif jasa pelayanan paling banyak 44% (empat puluh empat persen).

Pasal 15

(1) Persentase/alokasi langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c ditetapkan sebagai berikut:

- a. tindakan sebesar 8% (delapan persen) sampai dengan 16% (enam belas persen) dari pendapatan;
- b. pejabat pengelola dan pejabat struktural sebesar 4% (empat persen) sampai dengan 6% (enam persen) dari pendapatan;
- c. kebersamaan/indeks poin sebesar 17% (tujuh belas persen) sampai dengan 27% (dua puluh tujuh persen) dari pendapatan.

(2) Persentase/alokasi langsung berdasarkan tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan sebagai berikut:

- a. jasa pemeriksaan (karcis)
 - 1. Instalasi Gawat Darurat untuk dokter :
 - a) 50 % (lima puluh persen) dari tarif karcis pemeriksaan

- b) 50 % (lima puluh persen) dari tarif karcis konsul.
- 2. Instalasi Rawat Jalan untuk dokter :
 - a) 50 % (lima puluh persen) dari tarif poli non eksekutif;
 - b) 70 % (tujuh puluh persen) dari tarif poli eksekutif;
 - c) 50 % (lima puluh persen) dari tarif karcis konsul.
- b. Jasa Visite 100% (seratus persen) dari tarif untuk dokter, Eksekutif dan Non Eksekutif 65% (enam puluh lima persen).
- c. Jasa Tindakan
 - 1. 39% (tiga puluh sembilan persen) dari tarif Instalasi Gawat Darurat, untuk dokter 80% (delapan puluh persen);
 - 2. Instalasi Bedah Sentral
 - a) 80 % (delapan puluh persen) dari tarif Kelas 2 dan Kelas 3 (Non Eksekutif):
 - 1) Operator 41% (empat puluh satu persen);
 - 2) Anestesi 14% (empat belas persen).
 - b) 80% (delapan puluh persen) dari tarif Kelas 1 dan VIP (Eksekutif):
 - 1) Operator 57% (lima puluh tujuh persen);
 - 2) Anestesi 19% (sembilan belas persen).
 - c) 100% (seratus persen) dari tarif Cito, operator dan anestesi disesuaikan dengan kelas masing-masing.
 - 3. 39% (tiga puluh sembilan persen) dari tarif Instalasi Rawat Jalan, untuk dokter 75% (tujuh puluh lima persen);
 - 4. 39% (tiga puluh sembilan persen) dari tarif Instalasi Rawat Inap, untuk dokter 80% (delapan puluh persen);
 - 5. 35% (tiga puluh lima persen) dari tarif tindakan ECG dan ECHO, untuk dokter 52% (lima puluh dua persen);
 - 6. 60% (enam puluh persen) dari tarif tindakan EEG, untuk dokter 52% (lima puluh dua persen);

7. 80% (delapan puluh persen) dari tariff tindakan Endoskopi untuk dokter 52% (lima puluh dua persen);
8. 65% (enam puluh lima persen) dari tarif Tindakan ESWL:
 - a) Operator 57% (lima puluh tujuh persen);
 - b) Anestesi 14% (empat belas persen).
9. 25% (dua puluh lima persen) dari tarif Instalasi Rehab Medik, untuk dokter 26% (dua puluh enam persen);
10. 22% (dua puluh dua persen) dari tarif Instalasi Hemodialisa, untuk dokter 26% (dua puluh enam persen);
11. Instalasi Laboratorium
 - a) 25% (dua puluh lima persen) dari tarif Patologi Klinik, untuk dokter 26% (dua puluh enam persen);
 - b) 60% (enam puluh persen) dari tarif Patologi Anatomi, untuk dokter 60% (enam puluh persen).
12. 35% (tiga puluh lima persen) dari tarif Instalasi Radiologi:
 - a) USG 58,5% (lima puluh delapan koma lima persen) untuk dokter;
 - b) Foto Rontgen 44% (empat puluh empat persen) untuk dokter;
 - c) CT Scan 44% (empat puluh empat persen) untuk dokter, 14% (empat belas persen) untuk Anestesi (Kontras Anak).
13. Instalasi Farmasi 5% (lima persen) dari pendapatan:
 - a) Komite Medik 20% (dua puluh persen);
 - b) Komite Keperawatan 22% (dua puluh dua persen);
 - c) Komite Tenaga Kesehatan 15% (lima belas persen).
14. 40% (empat puluh persen) dari tarif Instalasi Jenazah, untuk dokter 83% (delapan puluh tiga persen);
15. 17% (tujuh belas persen) dari tarif Ambulance, untuk driver 65% (enam puluh lima persen);

16. Pendamping rujukan pasien kritis 60% (enam puluh persen) dari tarif
17. Untuk dokter berdasarkan Kesepahaman Bersama (MoU) ditetapkan sesuai kesepakatan oleh kedua belah pihak dan dituangkan dalam Keputusan Direktur.
- d. Jasa Pendidikan dan Pelatihan untuk siswa/mahasiswa praktek dan penelitian diatur dengan Keputusan Direktur;
- e. Jasa pelayanan lainnya, ditetapkan sebagai berikut:
 1. jasa pelaksana sesuai dengan alokasi pembagian yang sejenis dalam Peraturan Bupati ini; dan
 2. besarnya kebersamaan/indeks poin sesuai alokasi kebersamaan yang sejenis dalam Peraturan Bupati ini.
- (3) Persentase/alokasi langsung untuk pejabat pengelola dan pejabat struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur.
- (4) Persentase/alokasi langsung kebersamaan/indeks poin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ditetapkan sebagai berikut :
 - a. Rumus penetapan bobot pendapatan 1 (satu) poin, sebagai berikut:

$$NB1 = \frac{TI \times 85\% \times \pm 5\%}{BT}$$

NB1 = Nilai Bobot 1 (satu) Poin;
 TI = Total Income;
 BT = Bobot Tertinggi (100 Poin).
 Keterangan :
 nilai efektif bobot 1 : minimal 90%

- b. Rumus pembagian jasa tenaga fungsional, sebagai berikut:

$$JPF = \left(\frac{BPF}{TBP} \times TI \times 85\% \right) + \left(\frac{IIP}{TIP} \times TI \times 15\% \right)$$

JPF = Jasa Pelayanan Fungsional;
 BPF = Bobot Pendapatan Fungsional;
 TBP = Total Bobot Pendapatan;

TI = Total Income;
 JIP = Jumlah Indeks Poin;
 TIP = Total Indeks Poin.

- c. Rumus pembagian jasa tenaga non fungsional, sebagai berikut :

$$JPNF = \left(\frac{BPNF}{TBP} \times TI \times 85\% \right) + \left(\frac{JIP}{TIP} \times TI \times 15\% \right)$$

JPNF = Jasa Pelayanan Non Fungsional;
 BPNF = Bobot Pendapatan Non Fungsional
 (sesuai kebijakan);
 TBP = Total Bobot Pendapatan;
 TI = Total Income;
 JIP = Jumlah Indeks Poin;
 TIP = Total Indeks Poin.

- d. Bobot pendapatan penerima jasa pelayanan ditetapkan sebagai berikut :
1. bobot pendapatan bendahara ditetapkan sebesar 1,5 (satu koma lima) sampai dengan 2 (dua) poin;
 2. bobot pendapatan staf utama atau staf ahli ditetapkan sebesar 1,1 (satu koma satu) sampai 5,5 (lima koma lima) poin;
 3. bobot pendapatan staf pelaksana administrasi dan manajemen serta staf umum lainnya ditetapkan sekurang-kurangnya 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) poin;
 4. bobot pendapatan paramedis sesuai dengan tingkatan di ruang emergency;
 5. apoteker setara dengan rata-rata bobot pendapatan perawat di ruang emergency;
 6. bobot pendapatan dokter umum, dokter gigi, dan dokter spesialis memperhatikan alokasi pendapatan langsung dan/atau kebijakan sebagai tenaga fungsional dengan pengendalian bobot dan sesuai dengan ruang emergency;
 7. bobot pendapatan penunjang medik memperhatikan alokasi pendapatan langsung dan/atau kebijakan sebagai tenaga fungsional dengan pengendalian bobot:

- a) minimal 1 (satu) poin; dan
 - b) maksimal 2 (dua) poin.
- e. Parameter penilaian indeks poin sebagai bahan penjumlahan ditetapkan, sebagai berikut:
1. jabatan;
 2. pendidikan
 3. masa kerja;
 4. resiko;
 5. emergency
 6. beban kerja;
 7. profesi;
 8. status kepegawaian;
 9. golongan;
 10. kompetensi/keterampilan;
 11. pemenuhan hari kerja;
 12. indeks pajak berdasarkan golongan; dan
 13. indeks lainnya.
- f. Rating Indeks poin sebagai bahan perkalian ditetapkan, sebagai berikut:

Keterangan	Bobot
Status	1
Golongan	2
Profesi	3
Masa kerja	4
Pendidikan	5
Beban Kerja	6
Resiko	7
Emergency	8
Kompetensi	9
Jabatan	10

Tabel penilaian indeks poin ditetapkan sebagai berikut:

Status		Rating
Kontrak	KON	1
PNS	PNS	3

Golongan		Rating
1A	1A	0.29
1B	1B	0.59
1C	1C	0.88
1D	1D	1.18
2A	2A	1.47

2B	2B	1.76
2C	2C	2.06
2D	2D	2.35
3A	3A	2.65
3B	3B	2.94
3C	3C	3.24
3D	3D	3.53
4A	4A	3.82
4B	4B	4.12
4C	4C	4.41
4D	4D	4.71
4E	4E	5.00

Profesi		Rating
Umum	STU	0.71
Administrasi	STA	1.42
Perawat Terampil	PT	2.84
Perawat Ahli	PA	3.55
Perawat Gigi	GG	2.84
Optician	OPT	2.84
Analisis	AA	2.84
Bidan Ahli	BA	3.55
Bidan Terampil	BT	2.84
Apoteker Ahli	APA	4.97
Apoteker Terampil	APT	4.26
Asisten Apoteker	ATR	2.84
Radiografer	RF	2.84
Fisioterapis Ahli	FA	3.55
Fisioterapis Terampil	FT	2.84
Terapi Wicara	TW	2.84
Okupasi Terapi	OT	2.84
Sanitarian	ST	2.84
Nutrisi	NUT	2.84
Elektromedis	EM	2.84
Psikolog Klinis	PK	4.26
Perekam Medis	RM	2.84
Jaringan	JAR	2.84
Programer	GRA	3.55
Koordinator	KO	2.13
Dokter Umum	DU	4.26
Dokter Gigi	DG	4.26
Dr Spesialis	DS	4.97

Dr Gigi Spesialis	DGS	4.97
Dr Sub Spesialis	DSS	5.68

Masa Kerja	Rating
1 - 4 Tahun	0.37
5 - 9 Tahun	0.74
10 - 14 Tahun	1.11
15 - 19 Tahun	1.48
20 - 24 Tahun	1.85
25 - 29 Tahun	2.22
30 - 34 Tahun	2.59
35 - 39 Tahun	3.00
> 40 Tahun	3.41

Pendidikan		Rating
Sekolah Dasar	SD	0.63
SMP/Setara	SLTP	1.25
SMA/Setara	SLTA	1.88
Diploma I Kesehatan	D1K	2.19
Diploma III Umum	D3U	2.50
Diploma III Kesehatan	D3K	3.13
Diploma IV Kesehatan	D4K	3.13
Strata I Umum	S1U	3.13
Strata I Kesehatan	S1K	3.75
Strata II Umum	S2U	3.75
Strata II Kesehatan	S2K	4.38
Dokter Umum	S3U	4.38
Dokter Kes	S3K	5.00

Beban Kerja		Rating
Ringan	RNG	1.25
Sedang	SDG	2.50
Cukup Berat	CB	3.75
Berat	BRT	5.00
Sangat Berat	SB	6.25

Resiko		Rating
Ringan	RNG	1.25
Sedang	SDG	2.50
Cukup tinggi	CT	3.75
Tinggi	TG	5.00

Kategori untuk :

- Ringan : Instalasi Rawat Jalan, Administrasi, Laundry, CSSD, IPS, IPL, Instalasi Gizi, Instalasi Rekam Medis, Instalasi Rehab Medik, Instalasi Farmasi
- Sedang : Instalasi Rawat Inap
- Cukup Tinggi : CSSD, Poli Endoskopi, Laboratorium,
- Tinggi : IGD, ICU, ICCU, Neonatus, IBS,HD, Radiologi

Emergency		Rating
Ringan	RNG	1.25
Sedang	SDG	2.50
Cukup tinggi	CB	3.75
Tinggi	BRT	5.00

Kategori untuk :

- Ringan : Instalasi Rawat Jalan, Administrasi, Laundry, CSSD, IPS, IPL, Instalasi Gizi, Instalasi Rekam Medis, Instalasi Rehab Medik
- Sedang : Laboratorium, Radiologi, Instalasi Farmasi, Instalasi Rawat Inap
- Cukup Tinggi : IBS,HD
- Tinggi : IGD, ICU, ICCU, Neonatus

Kompetensi		Rating
Cukup	CKP	2.00
Sedang	SDG	3.00
Standar	STD	4.00
Profesional	PRO	5.00

Jabatan		Rating
Staf Umum	STU	0.50
Staf Administrasi	STA	1.00
Perawat Terampil	PT	1.50
Perawat Ahli	PA	3.00
Perawat Mahir	PM	2.50
Perawat Penyelia	PP	2.00
Perawat Gigi	GG	1.50
Bidan Mahir	BM	2.50
Bidan Penyelia	BP	2.00
Bidan Ahli	BA	3.00
Bidan Terampil	BT	1.50
Dokter Gigi	DG	3.00
Dokter Umum	DU	3.00
Apoteker Terampil	APTT	3.00
Apoteker Ahli	APTA	3.50
Asisten Apoteker Ahli	APA	2.00
Asisten Apoteker Terampil	APT	1.50
Analisis Terampil	ATR	1.50
Analisis Ahli	AA	2.00
Optician	OPT	1.50
Radiografer Terampil	RDR	1.50
Radiografer Ahli	RA	2.00
Nutrisi ahli	NUTA	2.00
Nutrisi Terampil	NTR	1.50
Sanitarian Ahli	SANA	2.00
Sanitarian Terampil	STR	1.50
Elektromedis Ahli	EA	2.00
Elektromedis Terampil	ET	1.50
Fisioterapis Ahli	FA	2.00
Fisioterapis Terampil	FT	1.50
Okupasi Ahli	OA	2.00
Okupasi Terampil	OT	1.50
Terapi Wicara Ahli	TWA	2.00
Terapi Wicara Terampil	TWT	1.50
Perekam Medis Ahli	PMA	2.00
Perekam Medis Terampil	PMT	1.50
Software	SOFT	2.00
Jaringan	JAR	1.50
Dr Gigi Spesialis	DGS	3.50
Dr Spesialis	DS	3.50
Dr Sub Spesialis	DSS	4.00
Penanggung Jawab Poli	PP	3.00

	Koordinator	KO	3.50
	Wakil Kepala Ruangan	WAKARU	3.50
	Infection Prevention and Control Nurse	IPCN	3.50
	Manajer Pelayanan Pasien	MPP	4.50
Komite Mutu	KM		4.50
Kepala Ruangan	KARU		4.50
Kepala Instalasi	KAIN		5.00

g. Parameter penilaian indeks poin sebagai bahan pengkali ditetapkan, sebagai berikut:

1. indeks tidak masuk kerja dengan izin;
2. indeks tidak masuk kerja tanpa izin;
3. indeks cuti/izin belajar/tugas belajar;
dan
4. indeks keterlambatan pelayanan Instalasi Rawat Jalan.
5. indeks sanksi pelayanan.

Pemenuhan Hari Kerja		N
MK	masuk kerja penuh	1
ITM1H	izin tdk masuk kerja 1 hr	0,98
ITM2H	izin tdk masuk kerja 2 hr	0,95
ITM3H	izin tdk masuk kerja 3 hr	0,93
ITM4H	izin tdk masuk kerja 4 hr	0,91
ITM5H	izin tdk masuk kerja 5 hr	0,89
ITM6H	izin tdk masuk kerja 6 hr	0,86
ITM7H	izin tdk masuk kerja 7 hr	0,84
TM1H	tdk masuk kerja 1 hari	0,95
TM2H	tdk masuk kerja 2 hari	0,89
TM3H	tdk masuk kerja 3 hari	0,82
TM4H	tdk masuk kerja 4 hari	0,75
TM5H	tdk masuk kerja 5 hari	0,68
TM6H	tdk masuk kerja 6 hari	0,61
TM7H	tdk masuk kerja 7 hari	0,55
CTML	cuti melahirkan	0,50
CTNH	cuti naik haji	0,50
CT3H	cuti 3 hari	0,93
CT6H	cuti 6 hari	0,86
CT12H	cuti 12 hari	0,73
TB1B	tugas belajar 1 bulan	0,73
TB2B	tugas belajar 2 bulan	0,63
TB3B	tugas belajar 3 bulan	0,53

Keterlambatan Pelayanan Rawat Jalan	Rating
Lebih dari pukul 09.00	80%

Sanksi Pelayanan		Rating
Ringan	RNG	0.75
Sedang	SDG	0.50
Berat	BRT	0

BAB III KEWAJIBAN, LARANGAN DAN SANKSI

Pasal 16

- (1) Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai RSUD wajib mematuhi ketentuan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan RSUD dan peningkatan pelayanan RSUD.
- (2) Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai RSUD dilarang membebankan biaya kepada RSUD untuk kepentingan pribadi atau kegiatan yang tidak berkaitan dengan tugasnya.
- (3) Pelanggaran atas ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 17

RSUD dapat memberikan remunerasi berupa bonus dan pesangon kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai yang ditetapkan dengan keputusan Pemimpin RSUD dengan memperhatikan kemampuan keuangan RSUD.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, ketentuan yang mengatur mengenai remunerasi dan jasa pelayanan RSUD dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 19

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lamongan.

Ditetapkan di Lamongan
pada tanggal 30 April 2021

BUPATI LAMONGAN,
ttd.
YUHRONUR EFENDI

Diundangkan di Lamongan
pada tanggal 30 April 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMONGAN,
ttd.
ARIS MUKIYONO

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 2021 NOMOR 19.1

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

JOKO NURSIYANTO
NIP. 19680114 198801 1 001