



BUPATI LAMONGAN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI LAMONGAN
NOMOR 7 TAHUN 2024
TENTANG

REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH KARANGKEMBANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMONGAN

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Karangkembang, pejabat pengelola dan pegawai Badan Layanan Umum Daerah diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Karangkembang Kabupaten Lamongan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur 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 Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

3. Undang 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 beberapa kali diubah 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);
4. 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 Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 Tahun 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 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1300);

6. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2023 Nomor 4);
7. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 54 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Karangsembang pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2021 Nomor 54);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KARANGKEMBANG.

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. Rumah Sakit Umum Daerah Karangsembang yang selanjutnya disebut RSUD adalah Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Daerah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
5. 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.

6. Direktur adalah Direktur RSUD.
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. Pemimpin BLUD adalah Direktur RSUD yang mempunyai fungsi sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan.
9. Pejabat Keuangan adalah pejabat yang mempunyai fungsi sebagai penanggung jawab keuangan RSUD.
10. Pejabat Teknis adalah pejabat yang mempunyai fungsi sebagai penanggung jawab kegiatan teknis operasional dan pelayanan di bidangnya pada RSUD.
11. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
12. 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.
13. Pegawai adalah pegawai yang bekerja di RSUD yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara, Pegawai BLUD dan Pegawai Tidak Tetap yang diangkat dengan Keputusan Bupati/Keputusan Pemimpin BLUD.
14. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
15. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD setiap bulan.
16. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan.
17. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Dewan Pengawas.
18. Insentif Jasa Pelayanan yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.

19. Bonus Atas Prestasi adalah 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.
20. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD
21. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang yang didapatkan setelah tidak lagi bekerja karena batas usia atau atas kemauan sendiri untuk diberhentikan kerja.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi RSUD dalam memberikan Remunerasi kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLUD.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan :
 - a. mewujudkan sumber daya yang berkualitas;
 - b. memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi;
 - c. mendapatkan keunggulan kompetitif;
 - d. memberikan motivasi pegawai untuk bekerja sesuai standar pelayanan RSUD;
 - e. meningkatkan kesejahteraan pegawai;
 - f. menciptakan tata kelola RSUD yang baik;
 - g. menjamin keadilan antar pegawai berdasarkan kinerja dan prestasi; dan
 - h. untuk mencapai sasaran strategis RSUD.

Bagian Ketiga
Asas

Pasal 3

- (1) Remunerasi dilaksanakan berdasarkan asas :
 - a. proporsionalitas;
 - b. kesetaraan;
 - c. kepatutan; dan
 - d. kinerja.

- (2) Asas proporsionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia dan/atau layanan BLUD RSUD Karangembang.
- (3) Asas kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, memperhatikan Remunerasi pada penyedia layanan sejenis.
- (4) Asas kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan.
- (5) Asas kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

BAB II KETENTUAN REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLUD diberikan Remunerasi.
- (2) Remunerasi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berupa gaji, tunjangan tetap dan insentif jasa pelayanan.
- (3) Remunerasi Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa honorarium.

Pasal 5

- (1) Remunerasi diberikan dengan 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.

BAB III
KOMPONEN REMUNERASI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Komponen Remunerasi meliputi:

- a. Gaji;
- b. Tunjangan tetap;
- c. Honorarium;
- d. Insentif jasa pelayanan;
- e. Bonus atas prestasi;
- f. Pesangon; dan
- g. Pensiun.

Bagian Kedua
Gaji

Pasal 7

- (1) Remunerasi berupa Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus sebagai ASN.
- (2) Remunerasi berupa Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Gaji dan tunjangan tetap sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberian Gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus bukan Pegawai ASN dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan BLUD dengan memperhatikan standar biaya Pemerintah Daerah.

Bagian Ketiga
Tunjangan Tetap

Pasal 8

Remunerasi berupa Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai yang berstatus sebagai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan yang mengatur Tunjangan Tetap ASN.

Bagian Keempat
Honorarium

Pasal 9

- (1) Remunerasi berupa Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c diberikan kepada Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Ketua Dewan Pengawas diberikan Honorarium paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan tetap Pemimpin BLUD; dan
 - b. Anggota Dewan Pengawas diberikan Honorarium paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan tetap Pemimpin BLUD.

Bagian Kelima
Insentif Jasa Pelayanan

Paragraf 1

Persyaratan Mendapatkan Insentif Jasa Pelayanan

Pasal 10

- (1) Remunerasi berupa Insentif Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d diberikan berdasarkan pembagian jasa pelayanan yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD.
- (2) Insentif Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari pendapatan jasa layanan dan pendapatan BLUD lainnya kecuali pelayanan *medical check up (MCU)* dan perjanjian kerja sama antara RSUD dengan klinik mata.
- (3) Pembagian Insentif Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat :
 - a. substantif;
 - b. teknis; dan
 - c. administratif.

Pasal 11

- (1) Syarat substantif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) 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 Insentif Jasa Pelayanan; dan
 - c. mampu memberikan rasa keadilan dan memenuhi standar kelayakan bagi penerima jasa.
- (2) Syarat teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf b, dapat terpenuhi dengan memperhatikan kinerja masing-masing pegawai berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai berikut:
 - a. pelaksanaan tugas manajerial, 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; dan
 - f. pelaksanaan tugas-tugas lainnya.
- (3) Syarat administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf c sebagai berikut:
 - a. status kepegawaian sebagaimana 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; dan

- 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; dan
- g. staf umum.

Pasal 14

- (1) Persentase pembagian Insentif Jasa Pelayanan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 12 huruf b, ditetapkan sebagai berikut:
 - a. pendapatan RSUD dari jasa pelayanan umum dialokasikan untuk Insentif Jasa Pelayanan sesuai dengan tarif yang berlaku di RSUD;
 - b. pendapatan RSUD dari jasa pelayanan yang dibiayai oleh JKN dialokasikan untuk Insentif Jasa Pelayanan sebesar 40% (empat puluh persen) dari klaim JKN;
 - c. pendapatan RSUD dari jasa pelayanan lainnya dialokasikan untuk Insentif Jasa Pelayanan sebesar 40% (empat puluh persen) dari klaim; dan
 - d. lain-lain pendapatan yang sah.
- (2) Pendapatan RSUD yang bersumber dari pelayanan *medical check up (MCU)* dan perjanjian kerja sama antara RSUD dengan klinik mata sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), alokasinya diatur oleh Direktur RSUD.

Pasal 15

Persentase/alokasi langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c untuk kelompok atau perorangan penerima jasa diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur.

Pasal 16

- (1) Jumlah penilaian indeks poin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf d didasarkan pada komponen sebagai berikut:
 - a. indeks dasar;
 - b. indeks kualifikasi;
 - c. indeks posisi;
 - d. indeks risiko;
 - e. indeks emergensi; dan
 - f. indeks kinerja.
- (2) Perhitungan komponen indeks poin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 17

Insentif Jasa Pelayanan tidak diberikan apabila pegawai:

- a. meninggal dunia;
- b. tugas belajar;
- c. skors;
- d. cuti melahirkan, cuti diluar tanggungan negara, cuti besar, cuti sakit 1 (satu) bulan atau lebih;
- e. diberhentikan sementara; atau
- f. dalam masa persiapan pensiun.

Bagian Keenam
Bonus atas Prestasi

Pasal 18

- (1) Remunerasi berupa Bonus atas Prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e diberikan berdasarkan prestasi kinerja Pegawai dan bersifat individu sebagai bentuk penghargaan.
- (2) Bonus atas Prestasi dapat diberikan dalam bentuk bonus atau penghargaan lain berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Direktur.

Bagian Ketujuh
Pesangon

Pasal 19

- (1) Remunerasi berupa Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai ASN berstatus PPPK maupun non ASN dan/atau profesional lainnya di RSUD yang memasuki usia pensiun atau diberhentikan dengan hormat.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Direktur.

Bagian Kedelapan
Pensiun

Pasal 20

- (1) Remunerasi berupa Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf g diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus sebagai PNS di RSUD.
- (2) Pemberian Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
KEWAJIBAN, LARANGAN DAN SANKSI

Pasal 21

- (1) Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Pegawai RSUD wajib mematuhi ketentuan yang berlaku di RSUD.
- (2) Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Pegawai RSUD dilarang mendapatkan jasa lainnya dari RSUD selain dari apa yang tertuang dari Keputusan Bupati atau Memorandum of Understanding (MoU) yang sudah disepakati untuk kepentingan pribadi atau kegiatan yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas.
- (3) Pelanggaran atas ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan

sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V PEMBIAYAAN

Pasal 22

- (1) Biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Bupati ini dibebankan pada :
 - a. APBD; dan
 - b. Anggaran BLUD RSUD.
- (2) Pembiayaan dari APBD sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a digunakan untuk membiayai komponen Remunerasi berupa gaji dan tunjangan tetap untuk Pegawai ASN.
- (3) Pembiayaan dari Anggaran BLUD sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b untuk membiayai 3 (tiga) komponen Remunerasi sebagai berikut :
 - b. komponen pekerjaan/jabatan individu (*pay for position*) merupakan pemberian insentif berdasarkan pekerjaan/jabatan;
 - c. komponen kinerja pelayanan (*pay for performance*) merupakan pemberian insentif berdasarkan kinerja; dan
 - d. komponen penghargaan perorangan/ individu (*pay for position*), meliputi:
 1. gaji untuk Pegawai non ASN;
 2. honorarium untuk Dewan Pengawas; dan/atau
 3. pesangon.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lamongan
pada tanggal 3 Januari 2024

BUPATI LAMONGAN,
ttd.
YUHRONUR EFENDI

Diundangkan di Lamongan
pada tanggal 3 Januari 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LAMONGAN,
ttd.
MOH. NALIKAN

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMONGAN TAHUN 2024 NOMOR 7

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,

M. RO'IS



LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI LAMONGAN
 NOMOR 7 TAHUN 2024
 TENTANG
 REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
 DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
 KARANGKEMBANG KABUPATEN LAMONGAN

I. KOMPONEN PENILAIAN INDEKS POIN

A. INDEKS DASAR

1) GOLONGAN KEPANGKATAN

NO	TENAGA/GOLONGAN	INDEKS
1	Pegawai Kontrak /Non ASN	10
2	Juru Tingkat I (I/d)	20
3	Pengatur Muda (II/a)	30
4	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	40
5	Pengatur (II/c)	50
6	Pengatur Tingkat I (II/d)	55
7	Penata Muda (III/a)	65
8	Penata Muda Tingkat I (III/b)	70
9	Penata (III/c)	75
10	Penata Tingkat I (III/d)	80
11	Pembina (IV/a)	85
12	Pembina Tingkat I (IV/b)	90
13	Pembina Utama Muda (IV/c)	95
14	Pembina Utama Madya (IV/d)	100

2) MASA KERJA

NO	WAKTU	INDEKS
1	<6 bulan	5
2	6 bulan – 1 tahun	10
3	>1 tahun – 2 tahun	13
4	>2 tahun – 3 tahun	16
5	dst...*	-

Keterangan : * setiap penambahan 1 tahun masa kerja, nilai indeks bertambah sebesar 3 poin.

B. INDEKS KUALIFIKASI

1) PENDIDIKAN

NO	PENDIDIKAN	INDEKS
1	SD atau sederajat	5
2	SLTP atau sederajat	10
3	SLTA atau sederajat	15
4	Diploma I	20
5	Diploma II	25
6	Diploma III	30
7	Diploma III (Kesehatan); Strata I / Diploma IV (Umum)	35
8	Strata I / Diploma IV (Kesehatan); Apoteker; S.Kep. Ners	40
9	Strata II (Umum); Dokter Umum; Dokter Gigi	50
10	Dokter Spesialis	85
11	Strata III; Dokter Sub Spesialis	100

2) PROFESI

NO	WAKTU	INDEKS
1	Umum	20
2	Administrasi; Manajemen; Teknisi; *	40
3	Perawat; Perawat Gigi; Optician; Analis; Bidan; Asisten Apoteker; Radiografer; Fisioterapis; Terapi Wicara; Okupasi Terapi; Sanitarian; Nutrisionis; Elektromedis; Perekam Medis; Progammer; *	50
4	Apoteker; Psikolog Klinis; Dokter Umum; Dokter Gigi; Kepala Seksi; Kepala Sub Bagian; *	60
5	Dokter Spesialis; Dokter Gigi Spesialis; Kepala Bagian; Kepala Bidang; *	80
6	Dokter Sub Spesialis; Direktur; *	100

Keterangan : * setiap tenaga kesehatan/penunjang medis yang tidak memiliki STR/non aktif, nilai indeks turun 1 (satu) tingkat.

C. INDEKS POSISI

1) POSISI/JABATAN

NO	POSISI/JABATAN	INDEKS
1	Transporter; Security; Pemulasaran Jenazah	10
2	Juru Masak; Petugas Kebersihan; Petugas Laundry; Petugas Sanitasi; Petugas Kesling; CSSD	15
3	Pengemudi Ambulance	20
4	Staf Administrasi Pengadaan; Staf Administrasi Keuangan; Staf Administrasi Kepegawaian; Staf Administrasi Umum; Staf Grouping dan Costing; Staf Humas; Staf Programmer; Kasir; Staf Server dan Operator SIMRS; Staf Administrasi RM; Staf Administrasi Gudang Farmasi; Staf Administrasi Laboratorium; Teknisi Mesin; Teknisi Jaringan Instalasi; Teknisi Listrik; Teknisi dengan Keahlian (CSSD; IPS; Kesling)	25
5	Bendahara Penerima; Bendahara Pengeluaran APBD; Bendahara Pengeluaran BLUD; Programmer; Perancang, Perencanaan dan Program	30
6	Terampil : Perawat; Perawat Gigi; Optician; Analis; Bidan; Asisten Apoteker; Radiografer; Fisioterapis; Terapi Wicara; Okupasi Terapi; Sanitarian; Nutrisionis; Elektromedis; Perekam Medis	30
7	Ahli : Perawat; Perawat Gigi; Optician; Analis; Bidan; Asisten Apoteker; Radiografer; Fisioterapis; Terapi Wicara; Okupasi Terapi; Sanitarian; Nutrisionis; Elektromedis; Perekam Medis; Apoteker Terampil	40
8	Apoteker Ahli; Psikolog Klinis; Dokter Umum; Dokter Gigi; Dokter Spesialis;	50
9	Penanggung Jawab Poli; Koordinator; Kepala Tim	50
10	Kepala Instalasi; Kepala Ruang; Ketua Sub Komite; Kepala SMF; Kepala Komite Medik; Kepala Komite Keperawatan; Kepala SPI; Kepala PPI	75
11	Kepala Seksi; Kepala Sub Bagian	80
12	Kepala Bagian; Kepala Bidang	85
13	Pemimpin BLUD/Direktur	100

Keterangan : bagi yang rangkap jabatan diberikan poin sesuai dengan kinerja sesungguhnya pada posisi/jabatan tersebut.

D. INDEKS RISIKO

1) RISIKO

NO	RISIKO	INDEKS
1	Grade I : Ringan Staf Adminintrasi Non Shift; Petugas Kebersihan dan Petugas Kebun; Security; Fisioterapis; Transporter	10
2	Grade II : Sedang Staf Administrasi Shift; Rekam Medis; Gizi; Farmasi; Ambulance; Rawat Jalan; Laboratorium Non Shift; Rehabilitasi Medik; IPSRS	20
3	Grade III : Cukup Tinggi Rawat Inap; VK; Hemodialisa; Laboratorium Shift; CSSD; Pemulasaran Jenazah; IPAL; Laundry; Sanitasi Lingkungan	30
4	Grade IV : Tinggi IBS; IGD; ICU; PICU; NICU; NCCU; Radiologi	40

E. INDEKS EMERGENSI

1) EMERGENSI

NO	EMERGENSI	INDEKS
1	Grade I : Ringan Staf Administrasi Non Shift; Petugas Kebersihan dan Petugas Kebun; IPSRS Non Shift; Farmasi Non Shift; Rehabilitasi Medik; Transporter Non Shift	10
2	Grade II : Sedang Staf Administrasi; Rekam Medis; Gizi; Laundry; Farmasi; Ambulance; Rawat Jalan; CSSD; Radiologi Non Shift; Laboratorium Non Shift; Pemulasaran Jenazah; Security; Transporter shift; IPSRS Shift; IPAL	20
3	Grade III : Cukup Tinggi Rawat Inap; VK; Laboratorium Shift; Radiologi Shift	30
4	Grade IV : Tinggi IBS; IGD; ICU; PICU; NICU; NCCU	40

F. INDEKS KINERJA

1) KINERJA

NO	INDEKS KINERJA INDIVIDU	INDEKS
1	Indeks Kinerja Individu (Kurang)	10
2	Indeks Kinerja Individu (Sedang)	20
3	Indeks Kinerja Individu (Baik)	30
4	Indeks Kinerja Individu (Baik Sekali)	40

II. TEKNIS PERHITUNGAN KEHADIRAN

- a. Kehadiran setiap hari kerja, diberi nilai 1(satu) poin per hari;
- b. Kehadiran setiap apel pagi, diberi nilai 1(satu) poin;
- c. Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi 1 (satu) poin;
- d. Ketidakhadiran karena sakit paling banyak 3 (tiga) hari kerja diberikan nilai 1 (satu) poin;
- e. Ketidakhadiran lebih dari 3 hari maka diberikan nilai 0 (nol) poin;
- f. Ketidakhadiran, merupakan hasil jumlah hari tidak masuk dan keterlambatan hadir atau pulang sebelum waktunya yang tidak ditoleransi;
- g. Kehadiran = Jumlah hari efektif dalam satu bulan dikurangi jumlah hari ketidakhadiran;
- h. Poin Variabel Kehadiran = $\frac{\text{Kehadiran}}{\text{Hari Kerja Efektif}} \%$

III. TEKNIS PERHITUNGAN KOMPONEN PENILAIAN INDEKS POIN

- a. Indeks Dasar (ID), adalah penilaian berdasarkan golongan kepangkatan dan masa kerja;
- b. Indeks Kompetensi (IKom), adalah penilaian yang berkaitan dengan strata pendidikan dan pendidikan profesi;
- c. Indeks Posisi (IP), adalah penilaian yang berkaitan dengan tingkatan atau posisi jabatan yang dimiliki;
- d. Indeks Risiko (IR), adalah penilaian risiko akibat kerja yang berdampak pada kesehatan. Keselamatan dan/atau risiko hukum dan keuangan dalam menjalankan tugasnya;
- e. Indeks Emergensi (IE), merupakan penilaian beban kerja pegawai yang berkaitan dengan penyelamatan nyawa pasien baik secara langsung maupun tidak secara langsung atau penyegeraan pelayanan;
- f. Indeks Kinerja (IKin), adalah penilaian yang berkaitan dengan kinerja pegawai oleh atasan langsung;
- g. Total Poin Personal (TPP) adalah keseluruhan poin yang diperoleh oleh masing-masing personal, dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{TPP} = (\text{ID} + \text{IKom} + \text{IP} + \text{IR} + \text{IE} + \text{IKin}) \times \text{Indeks Kehadiran}$$

- h. Jumlah Insentif Jasa Pelayanan yang diterima oleh masing-masing pengelola BLUD maupun pegawai BLUD dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$\text{IP (Insentif Personal)} = \frac{\text{TPP}}{\text{Total Poin Seluruh Pegawai}} \times \text{Total Insentif}$$

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,

M. RO'IS

BUPATI LAMONGAN,
ttd.
YUHRONUR EFENDI