BUPATI MAMUJU TENGAH
PROVINSI SULAWESI BARAT

PERATURAN BUPATI MAMUJU TENGAH
NOMOR 22 TAHUN 2025

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MAMUJU TENGAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAMUJU TENGAH,

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 Bupati tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju Tengah.

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Mamuju Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5397);
3. 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 Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MAMUJU TENGAH.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Mamuju Tengah.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah.
3. Bupati adalah Bupati Mamuju Tengah.
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 mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
5. Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju Tengah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
6. Direktur adalah Direktur RSUD Mamuju Tengah.
7. Pemimpin BLUD yang selanjutnya disebut Pemimpin adalah Direktur RSUD Kabupaten Mamuju Tengah
8. Pejabat Keuangan adalah pegawai yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dibidang keuangan pada RSUD Mamuju Tengah.
9. Pejabat Teknis adalah pegawai yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap kegiatan teknis operasional dan pelayanan dibidangnya.
10. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah PNS dan PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
12. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.
13. Pegawai Non ASN adalah pegawai selain PNS dan PPPK dari profesional lainnya yang diangkat Direktur yang dipekerjakan secara kontrak atau tetap guna mendukung kinerja BLUD.
14. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pimpinan BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

bersangkutan.

15. Pegawai BLUD yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai ASN dan/atau Pegawai Non ASN yang mendukung kinerja BLUD sesuai dengan kebutuhan BLUD.
16. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah unit nonstruktural pada RSUD Mamuju Tengah yang melakukan pembinaan dan pengawasan Rumah Sakit secara internal yang bersifat nonteknis perumahsakitan yang kepala bagian hukum melibatkan unsur tenaga ahli dan masyarakat.
17. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai dan Dewan Pengawas berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme.
18. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pengawas setiap bulan.
19. Insentif adalah imbalan kerja yang berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
20. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar Gaji setiap bulan.
21. Bonus atas prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.
22. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
23. Pensiun adalah penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan selanjutnya agar tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan lain.

Pasal 2

Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:

a. Proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia dan/atau layanan BLUD RSUD;
b. Kesetaraaan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
c. Kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
d. Kewajaran; dan
e. Kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

BAB II
KOMPONEN REMUNERASI

Pasal 3

(1) Pengaturan Remunerasi mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

(2) Bupati membentuk tim untuk mengatur Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur:

a. SKPD yang membidangi kegiatan BLUD;

b. SKPD yang membidangi pengelolaan keuangan daerah;

c. perguruan tinggi;dan/atau

d. lembaga profesi.

(4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 4

(1) Pengaturan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) 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) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penetapan Remunerasi bagi 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.

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/atau

f. Pensiunan.

(2) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Rumus perhitungan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
PENERIMA REMUNERASI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

(1) Remunerasi diberikan kepada:
   a. Pejabat Pengelola;
   b. Pegawai; dan
   c. Dewan Pengawas.

(2) Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b berdasarkan status kepegawaiannya dibedakan atas:
   a. Pegawai ASN; dan
   b. Pegawai Non ASN.

(3) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
   a. Pemimpin BLUD
   b. Pejabat Keuangan; dan
   c. Pejabat Teknis.

Pasal 7

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

a. Gaji;
b. Tunjangan Tetap;
c. Insentif;
d. Bonus atas prestasi; dan
e. Pensiun bagi PNS atau Pesangon bagi PPPK dan Pegawai Non ASN.

Pasal 8

Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b menerima Remunerasi meliputi:

a. Gaji;
b. Insentif;
c. Bonus atas prestasi; dan
d. Pensiun bagi PNS atau Pesangon bagi PPPK dan Pegawai Non ASN.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Pasal 9

Pemimpin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf a yang berstatus sebagai PNS menerima Remunerasi meliputi:

a. Insentif; dan

b. Bonus Atas Prestasi.

Pasal 10

Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c menerima Remunerasi dalam bentuk honorarium.

Pasal 11

(1) Pejabat Pengelola dan Pegawai diberikan Remunerasi dalam bentuk Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dan Pasal 8 huruf a.

(2) Pemberian gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibedakan atas:

   a. Gaji Pegawai ASN; dan

   b. Gaji Pegawai Non ASN,

(3) Pemberian Gaji Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Pemberian Gaji kepada Pegawai Non ASN dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan BLUD RSUD dengan memperhatikan standar harga Pemerintah Daerah yang berlaku.

Pasal 12

Pejabat Pengelola diberikan Remunerasi dalam bentuk Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

(1) Pejabat Pengelola dan Pegawai diberikan Remunerasi dalam bentuk Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c dan Pasal 8 huruf b dengan memperhitungkan indikator penilaian.

(2) Insentif sebagimana dimaksud pada ayat (1), dalam bentuk jasa pelayanan.

(3) Bentuk Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada:

   a. Pemimpin;

   b. Pejabat Keuangan;

   c. Pejabat Teknis;

   d. dokter spesialis;

   e. dokter umum;

   f. perawat;

   g. bidan;

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

h. Apoteker;

i. staf penunjang medik dan non medik; dan

j. staf manajerial.

(4) Besaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maksimal 50% (lima Puluh per seratus)

(5) Penetapan perhitungan insentif jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 14

(1) Pejabat Pengelola dan Pegawai diberikan Remunerasi dalam bentuk Bonus Atas Prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d dan Pasal 8 huruf c sebanyak 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran sesudah tahun anggaran berakhir dan setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.

(2) Pemberian Bonus Atas Prestasi diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD berdasarkan pencapaian target/ realisasi Pendapatan BLUD.

(3) Pemberian Bonus Atas Prestasi diberikan kepada Pegawai berdasarkan pencapaian prestasi Internal RSUD, Tingkat Provinsi Maupun Tingkat Daerah.

(4) Bonus Atas Prestasi sebagaiamana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari pendapatan BLUD.

(5) Perhitungan Bonus Atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 15

(1) Pejabat Pengelola dan Pegawai diberikan Remunerasi dalam bentuk Pensiun atau Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e dan Pasal 8 huruf d setelah memenuhi syarat tertentu.

(2) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. mencapai batas usia pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

b. meninggal dunia; dan/atau

c. diberhentikan dengan hormat karena dinyatakan tidak cakap jasmani dan/atau rohani dalam menjalankan kewajiban jabatan.

(3) Pensiun diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus PNS.

(4) Pesangon diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus PPPK dan Pegawai Non ASN.

(5) Pemberian Pensiun bagi PNS dan Pesangon bagi PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Remunerasi bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf b dan huruf c paling banyak 90% (sembilan puluh persen) dari Remunerasi Pemimpin.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Pasal 17

(1) Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagai menerima Remunerasi dalam bentuk honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10.

(2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.

(3) 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.

Pasal 18

Pemberian remunerasi dibayarkan berdasarkan kemampuan keuangan BLUD.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

Pada saat peraturan bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2024 Tentang Remunerasi pada Badan Lanyanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah RSUD (Berita Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Nomor 36 Tahun 2024) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 20

Pembayaran remunerasi berdasarkan Peraturan Bupati ini berlaku terhitung mulai tanggal 2 Januari 2025.

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

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

Ditetapkan di Tobadak
pada tanggal 20 Oktober 2025
BUPATI MAMUJU TENGAH,



ARSAL ARAS

Diundangkan di Tobadak
pada tanggal 20 Oktober 2025
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAMUJU TENGAH,



LITHA FEBRIANI

BERITA DAERAH KABUPATEN MAMUJU TENGAH TAHUN 2025
NOMOR 22

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI MAMUJU TENGAH
NOMOR 22 TAHUN 2025
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MAMUJU TENGAH

PETUNJUK TEKNIS PENGHITUNGAN REMUNERASI

Remunerasi BLUD RSUD Mamuju Tengah adalah pemberian reward kinerja pegawai yang pembiayaannya berasal dari anggaran BLUD bagi PNS dan non PNS. Pemberian remunerasi berupa jasa pelayanan diberikan atas dasar sebagai Penghargaan yang berupa imbalan atau jasa dalam bentuk uang diberikan kepada pegawai setiap bulan yang telah bekerja secara aktif berdasarkan kinerja dan poin/indek yang ditetapkan. Penyusunan remuenrasi bagi pegawai BLUD RSUD menggunakan pola parsial remunerasi dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Parameter dan Analisis Jabatan

   Untuk menyusun skala/struktur jabatan baik struktural maupun fungsional perlu melakukan suatu analisis/evaluasi jabatan dengan metode yang ditetapkan RSUD, yang mana bertujuan untuk mendapatkan informasi jabatan sehingga membuat status setiap jabatan menjadi jelas akan fungsi, peran, hasil, dan tanggung jawabnya, sehingga diperoleh suatu kesetaraan penghargaan atas pekerjaan berdasarkan isi informasi pekerjaan/jabatan yang diperlukan untuk menentukan nilai pekerjaan (*job value*) dan/atau peringkat pekerjaan (*job grade*).

   Analisa jabatan merupakan suatu proses pengindentifikasian indikator karakteristik Jabatan dan diolah menjadi informasi jabatan dan disusun secara sistematis yang diperoleh dari analisa jabatan, hal ini bertujuan untuk membuat status setiap jabatan menjadi jelas akan fungsi, peran, hasil, dan tanggung jawabnya. Analisa jabatan dilakukan dengan menggunakan alat penimbang jabatan dengan faktor penimbang. Adapun faktor penimbang terbagi dalam 3 (tiga) komponen terdiri dari 10 faktor sesuai dengan ketentuan remunerasi dan dilakukan oleh tenaga profesional di bidang remunerasi dan manajemen RSUD.

   Peringkat pekerjaan (*job grade*) remunerasi BLUD RSUD Mamuju Tengah terdiri dari 17 (tujuh belas) rentang jabatan dimana masing-masing peringkat mempunyai nilai terendah dan tertinggi. Perbedaan tiap peringkat dikendalikan dengan penambahan nilai JND (*just noticeable difference*) mulai dari 15% s/d 20%.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Job Value	Non Medik									Medik
6998 - 8553	17	Direktur								17
5597 - 6997	16	Wadir								16
4477 - 2296	15		SL 3						MS 4	15
3581 - 4476	14		SL 2						MS 3	14
2864 - 3580	13		SL 1						MS 2	13
2290 - 2863	12								MS 1	12
1831 - 2289	11			OL 2					MD 2	11
1464 - 1830	10			OL 1			PM 5	PK 5	MD 1	10
1171 - 1463	9						PM 4	PK 4		9
936 - 1170	8						PM 3	PK 3		8
748 - 935	7				OS 5		PM 2	PK 2		7
620 - 747	6				OS 4		PM 1	PK 1		6
514 - 619	5				OS 3		Pra PM	Pra PK		5
425 - 513	4				OS 2					4
357 - 424	3				OS 1	GR 3				3
302 - 356	2					GR 2				2
256 - 301	1					GR 1				1

Rentang nilai pekerjaan (*job value*) dapat digunakan dalam melakukan gradasi dalam grade jika terdapat beberapa jenis staf dengan jabatan berbeda dan membutuhkan pembeda sesuai dengan kebutuhan RSUD. Tingkat pendidikan, lama masa kerja, tingkat kompetensi, pemberian delegasi maupun mandat dapat digunakan dalam pertimbangan gradasi nilai pekerjaan (*job value*) dalam grade yang sama yang disetujui oleh Direktur.

2. Pengukuran Indikator Kinerja

Menetapkan Penilaian Kinerja Pegawai (Perilaku dan Prestasi Kerja) Penilaian prestasi kerja pada organisasi jasa khususnya RSUD merupakan hal yang sulit mengingat variasi dan cakupan yang sangat luas dari setiap unit kerja, namun demikian hal tersebut diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Dasar penilaian prestasi kerja sejauh mungkin menghindari faktor obyektif. Untuk mengurangi subyektif ini digunakanlah penilaian dengan ketentuan nilai atau indeks kinerja, adapun indeks kinerja terdiri dari :

a. Indeks Kinerja Unit (IKU) : ditetapkan berdasarkan pencapaian total target unit kerja sesuai struktur organisasi RSUD, yaitu unit kerja tempat pekerjaan pegawai pemegang pekerjaan tersebut dalam struktur organisasi. Tujuan ditetapkannya IKU dalam formula insentif adalah agar setiap individu memberikan perhatian tinggi pada pencapaian kinerja unit kerjanya. Adapun peringkatnya ditetapkan dengan pola yang sama dengan peringkat prestasi kerja/kinerja individu, namun dengan nilai

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

indeks berbeda.

b. Indeks Prestasi Kerja / Kinerja Individu (IKI) : ditetapkan melalui suatu penilaian yaitu dengan membandingkan antara pencapaian total target dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada faktor yang ditentukan dan ditargetkan. Penetapan total target pada setiap pegawai wajib di deskripsikan spesifik, terukur, realistis, dapat dicapai, menentang dan jelas waktu pencapaiannya.
c. Indikator Kinerja Individu (IKI) memiliki rentang batas setiap profesi di RSUD dengan mempertimbangkan tingkat kompetensi dan kondisi ketersediaan SDM. Batasan Nilai IKI maksimum bagi staf manajemen/ non medis 120%, Tenaga Medis dasar dan Profesional pemberi asuhan (PPA) 200%. Bagi staf RSUD yang memiliki kinerja sangat baik melampauai batas maksimum kinerja dapat dipertimbangkan memperoleh remunerasi P3 sebagaimana dalam regulasi Peraturan tentang remunerasi BLUD RSUD.

3. Indeks Rupiah adalah nominal rupiah yang menjadi nominal rupiah pengali atas job valuae dan capaian kinerja yang diperoleh dari alokasi remunerasi dibagi dengan total nilai pekerjaan (*job value*) seluruh pegawai.
4. Perhitungan remuenrasi setiap staf diperoleh melalui rumus :

   Job Value x (IKI x IKU) x Indeks Rupiah
5. Skema pemberian remunerasi

   Pemberian remunerasi dilakukan berdasarkan asas kelayakan, keadilan, ketertarikan, realistis serta terkontrol. Adapun Skema Pemberian Remunerasi Pegawai BLUD RSUD adalah :

   a. pengukuran kinerja setiap staf berupa IKI dilakukan oleh pimpinan unit langsung dengan diverifikasi dan diketahui pejabat setingkat di atasnya;
   b. bagi medik spesialis dalam penetapan kinerja akan dibayarkan melalui parsial remunerasi berdasarkan kinerja klinis yang nilainya paling sedikit 15% maksimal 20%.
   c. hasil pengukuran kinerja unit diukur berdasarkan capaian indikator IKU yang ditetapkan oleh RSUD sesuai kebutuhan pelaporan, pengembangan, peningkatan mutu RSUD dan keselamatan pasien;
   d. hasil pengukuran IKI dan IKU dilaporkan kepada pimpinan yang membawahi sumber daya manusia untuk melakukan rekapitulasi kinerja;
   e. hasil kinerja menjadi dasar keuangan dalam menetapkan besaran remunerasi berdasarkan alokasi dan ketentuan keuangan yang berlaku; dan
   f. penetapan pembayaran dilakukan sebagaimana ketentuan penyelenggaraan keuangan yang berlaku di BLUD RSUD
6. Remunerasi bagi pegawai dengan status tenaga medis spesialis dan peserta

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

pendidikan dokter spesialis BLUD RSUD menggunakan mekanisme perhitungan berbasis kinerja klinis dengan mempertimbangkan tarif rumah sakit, tarif paket ina-cbgs, dan tarif lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BUPATI MAMUJU TENGAH,



ARSAL ARAS

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).