



BUPATI BLORA
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI BLORA
NOMOR 83 TAHUN 2021
TENTANG

REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BLORA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BLORA,

- Menimbang : a. bahwa sistem remunerasi merupakan salah satu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi, prestasi dan kinerja pegawai;
- b. bahwa dengan diterapkannya Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Blora yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, perlu adanya remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, dan Dewan Pengawas Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Blora;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 23 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme, yang diatur dengan Peraturan Bupati;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Blora;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara tanggal 8 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Batang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2757);
2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
3. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);

6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 2 Tahun 2010 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2010 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 2);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI BLORA TENTANG PEDOMAN REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BLORA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Blora.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Bupati adalah Bupati Blora.
4. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Blora yang disingkat menjadi RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah yang telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Blora yang meliputi Rumah Sakit Umum Daerah Dr R Soetijono Blora dan Rumah Sakit Umum Daerah Dr R Soeprapto Cepu.
5. Direktur adalah Direktur RSUD.
6. 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.
7. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah sumber daya manusia BLUD RSUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada RSUD.
8. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
9. 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
10. 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.
11. 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.

12. Pegawai BLUD adalah Pegawai ASN dan Pegawai Non ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Blora.
13. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai dan Dewan Pengawas berdasarkan tingkat tanggungjawab dan tuntutan profesionalisme.
14. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan BLUD yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.

BAB II

PEMBERIAN REMUNERASI

Pasal 2

- (1) Remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, dan Dewan Pengawas.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Sekretaris Dewan Pengawas.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi pekerja pada BLUD yang dilaksanakan berdasarkan kontrak kinerja dengan pihak ketiga (*outsourcing*).
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria Pegawai yang diberikan remunerasi diatur lebih lanjut dalam Peraturan Direktur.

Pasal 3

Maksud pemberian remunerasi adalah untuk:

- a. menghargai kinerja perorangan dalam satu tim kerja yang memerlukan kebersamaan;
- b. memberikan perlindungan bagi semua komponen baik di unit pelayanan maupun unit pendukung dalam satu rantai nilai;
- c. menumbuhkan rasa saling percaya antar komponen dengan adanya keterbukaan, transparansi dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pasal 4

Pemberian remunerasi BLUD bertujuan untuk:

- a. meningkatkan motivasi kerja
- b. meningkatkan kesejahteraan karyawan
- c. meningkatkan kinerja Rumah Sakit secara keseluruhan

BAB III

PRINSIP

Pasal 5

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;
- b. kesetaraan, yaitu memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
- c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
- d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

BAB IV

KOMPONEN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

- (1) Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen sebagai berikut:
 - a. gaji;
 - b. honorarium;
 - c. insentif;
 - d. pesangon; dan/atau
 - e. pensiun.

- (2) Pemberian remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
- a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang, dan
 - f. hasil/capaian kinerja.

Bagian Kedua

Pembiayaan dan Alokasi Remunerasi

Pasal 7

- (1) Pembiayaan Remunerasi bersumber dari:
- a. APBD; dan
 - b. pagu remunerasi dengan ketentuan paling rendah 30 (tiga puluh persen) dan paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari total pendapatan rumah sakit dari pelayanan pasien peserta jaminan kesehatan nasional, pasien umum dan pendapatan lainnya.
- (2) APBD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a digunakan untuk membiayai komponen remunerasi berupa gaji untuk Pegawai ASN.
- (3) Pagu remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk membiayai komponen Remunerasi yang dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu:
- a. komponen pekerjaan/jabatan Individu (*pay for position*) yang selanjutnya disebut P1 merupakan pemberian insentif berdasarkan pekerjaan/jabatan;
 - b. komponen kinerja pelayanan (*pay for performance*) yang selanjutnya disebut P2 merupakan pemberian insentif berdasarkan kinerja; dan
 - c. komponen penghargaan perorangan/individu (*pay for position*) yang selanjutnya disebut P3, meliputi:
 1. gaji untuk Pegawai non ASN;
 2. honorarium untuk Dewan Pengawas/ Sekretaris Dewan Pengawas; dan/atau
 3. pesangon.
- (4) Besaran masing-masing kelompok komponen remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan sebagai berikut:

- a. P1 paling tinggi 30% (tiga puluh persen) dari pagu Remunerasi setelah dikurangi P3;
 - b. P2 paling rendah 70% (tujuh puluh persen) dari pagu Remunerasi setelah dikurangi P3; dan
 - c. P3 paling rendah 10% (sepuluh persen) dari pagu Remunerasi.
- (5) Besaran pagu remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan dengan Keputusan Bupati berdasarkan usulan Direktur.

Bagian Ketiga

Gaji

Pasal 8

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- (2) Pemberian gaji kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus Pegawai ASN merupakan gaji dan tunjangan 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 yang berlaku dan kemampuan keuangan RSUD.

Bagian Keempat

Honorarium

Pasal 9

- (1) Remunerasi dalam bentuk honorarium Pasal 6 ayat (1) huruf b diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (2) Honorarium Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (3) Besaran honorarium Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan Direktur dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Insentif

Pasal 10

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai.
- (3) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Insentif P1; dan
 - b. Insentif P2.
- (4) Besaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dihitung berdasarkan nilai Poin Indeks Rupiah (PIR) yang ditetapkan sesuai rumus:

$$\text{PIR} = \frac{\text{Jumlah Alokasi Anggaran P1 + P2}}{\text{Jumlah nilai jabatan seluruh Pejabat/Pegawai}}$$

Pasal 11

- (1) Besaran insentif P1 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a ditetapkan berdasarkan rumus:

$$P1 = 30\% \times \text{nilai jabatan} \times \text{PIR}$$

- (2) Insentif P1 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan kepada pegawai yang dikontrak pada hari tertentu.

Pasal 12

- (1) Besaran insentif P2 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf b ditetapkan berdasarkan Indeks Kinerja Individu (IKI) masing-masing Pejabat/Pegawai dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Insentif P2} = 70\% \times \text{nilai jabatan} \times \text{nilai PIR} \times \text{nilai IKI}$$

- (2) Nilai Indeks Kinerja Individu (IKI) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil konversi atas nilai capaian kinerja masing-masing Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD.
- (3) Nilai capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan realisasi capaian kinerja dibagi target capaian kinerja dikalikan 100% (seratus persen).
- (4) Target capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan setiap tahun oleh Direktur untuk masing-masing Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.

Pasal 13

- (1) Besaran nilai jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4), Pasal 12 ayat (1) dan Pasal 12 ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Besaran nilai Indeks Kinerja Individu (IKI) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara penetapan nilai jabatan dan tata cara penghitungan capaian kinerja dan Indeks Kinerja Individu (IKI) diatur dalam peraturan Direktur.

Bagian Keenam

Pesangon

Pasal 14

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf d merupakan imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan

- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Pegawai Non PNS.
- (3) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dilaksanakan dengan pengikutsertaan dalam program asuransi atau tabungan pensiun yang beban premi atau iuran tahunannya ditanggung oleh BLUD.
- (4) Pemberian pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan sesuai kemampuan keuangan BLUD.

Bagian Ketujuh

Pensiun

Pasal 15

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

Bagian Kedelapan

Akuntabilitas Kinerja

Pasal 16

Direktur Rumah Sakit bertanggung jawab terhadap akuntabilitas kinerja seluruh pegawai Rumah Sakit.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 17

- (1) Kepala Bagian Perekonomian Dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan remunerasi di BLUD Rumah Sakit.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati melalui sekretaris Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

RSUD wajib menerapkan dan menyesuaikan pemberian remunerasi berdasarkan Peraturan Bupati ini paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Bupati ini diundangkan.

Pasal 19

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Blora
pada tanggal 31 Desember 2021

BUPATI BLORA,

Cap Ttd.

ARIEF ROHMAN

Diundangkan di Blora
pada tanggal 31 Desember 2021

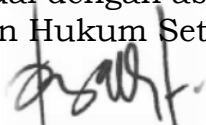
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BLORA,

Cap ttd.

KOMANG GEDE IRAWADI

BERITA DAERAH KABUPATEN BLORA TAHUN 2021 NOMOR 83

Sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum Setda Kab. Blora



BONDAN ARSIYANTI, SH, M.Si.

NIP. 19760905 199903 2 004

LAMPIRAN I

PERATURAN BUPATI BLORA

NOMOR 83 TAHUN 2021

TENTANG

REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT

UMUM DAERAH KABUPATEN BLORA

BESARAN NILAI JABATAN PEMBERIAN REMUNERASI PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BLORA

PERINGKAT JABATAN	KELOMPOK JABATAN	KODE	NAMA JABATAN	NILAI JABATAN		
				TK. I	TK. II	TK. III
16	Direktur	PEMIMPIN	Pemimpin BLUD	4.902	5.514	6.127
16	Medik Spesialis 4	MS 4	1. Surgical Consultan (Bedah Khusus, Bedah, Obsgyn) 2. Medical Consultan Intervensi (Jantung, Saraf, Penyakit Dalam, Paru, Anak) 3. Anestesi Konsultan	4.902	5.514	6.127
15	Medik Spesialis 3	MS 3	1. Medical Consultan Intervensi (Radiologi) 2. Medical Consultan Non Intervensi (Jantung, Saraf, Penyakit Dalam, Paru, Anak) 3. Surgical (Bedah : Umum, Ortopedi, Plastik, Anak, Mulut, Obsgyn) 4. Anastesi	3.920	4.410	4.901
14	Medik Spesialis 2	MS 2	1. Medical : Penyakit Dalam, Anak, Jantung Pembuluh Darah, Saraf 2. Medical Konsultan Non Intervensi (Laboratorium : Micro, PA, Patologi Klinis Konsultan) 3. Medical Konsultan Intervensi (Spesialis Gigi) 4. Surgical : Mata, THT	3.136	3.527	3.919
13	Medik Spesialis 1	MS1	Medical : Psikiatri, Patologi Klinik, Radiologi, Kulit Kelamin, Rehab Medik.	2.508	2.821	3.135
12	Medik 3	M3	Dokter umum yang melakukan pelayanan khusus dengan kompetensi dan pelatihan khusus yang ditunjukkan dengan sertifikat pelatihan yang masih berlaku	2.005	2.256	2.507
11	Medik 2	M2	Dokter Gigi dan Mulut	1.603	1.804	2.004
10	Medik 1	M1	Dokter Umum	1.282	1.442	1.602
12	<i>Strategic Leader L3</i>	SL3	Kepala Bidang Pelayanan Medis, Kepala Bidang Penunjang dan Kepala Bidang Keuangan.	2.005	2.256	2.507
11	<i>Strategic Leader 2</i>	SL2	Kepala Bagian Umum, Kepala Instalasi: Rawat Inap, Kepala Instalasi gawat darurat, Kepala Instalasi Bedah Sentral, Kepala ICU, Kepala Instalasi Laboratorium, Kepala Instalasi Rehabilitasi Medik, Kepala Instalasi Rekam Medik, Kepala Instalasi Radiologi, Kepala Instalasi Rawat Jalan.	1.603	1.804	2.004

PERINGKAT JABATAN	KELOMPOK JABATAN	KODE	NAMA JABATAN	NILAI JABATAN		
				TK. I	TK. II	TK. III
10	<i>Strategic Leader 1</i>	SL1	1. Kepala Sub Bagian: Tata Usaha dan Rumah Tangga; Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; Hukum, Hubungan Masyarakat dan Sistem Informasi Manajemen; 2. Kepala Seksi: Pelayanan Medis dan Non Medis; Pelayanan Keperawatan; Pemeliharaan Sarana dan Prasarana; Logistik Medis dan Non Medis; Penyusunan program, Perencanaan Pendapatan dan Anggaran; Pembukuan dan Perbendaharaan. 3. Kepala Instalasi: Farmasi, Gizi, CSSD, Sarana dan Prasarana, Laundry. 4. Ketua Komite: Medik, Keperawatan, PPI, PMKP, K3, Etik, Ketua Komite Koordinator Pendidikan 5. Ketua SPI, Ketua Tim SIM RS, Ketua Tim Pengadaan, Ketua Tim Casemix.	1.282	1.442	1.602
10	<i>Operational Leader L4</i>	OL 4	Dokter Coder/ Verifikator, Case Manager, MPP	1.282	1.442	1.602
9	<i>Operational Leader 3</i>	OL3	Wakil kepala : Instalasi Rawat Inap, Instalasi gawat darurat, Bedah Sentral, ICU, Laboratorium, Rehabilitasi Medik, Rekam Medik, Radiologi, Rawat Jalan, Ketua Komite Tenaga Kesehatan Lainnya, Sekretaris Komite PMKP	1.025	1.153	1.281
8	<i>Operational Leader 2</i>	OL2	1. Ketua KSM: THT, Mata, Kebidanan, Bedah, Penyakit Dalam, Kulit Kelamin, Saraf, Penunjang, Jantung Pembuluh Darah, Anestesi, Anak, Psikiatri, Orthopedi, Gigi dan mulut, Dokter Umum. 2. Kepala ruangan : Rawat Inap, ICU, Poliklinik, UGD. 3. Wakil Kepala Instalasi : Farmasi, Gizi, Laundry, CSSD, Sarana dan Prasarana. 4. Ketua Panitia : Farmasi dan Terapi, Rekam Medis, Tim Unit Cost 5. Ketua Subkomite : Kredensial, Etik dan Disiplin, Mutu Profesi, Etik dan Disiplin Profesi 6. Sekretaris Komite : Medik, Etik, K3, PPI 7. Sekretaris SPI	819	921	1.024
7	<i>Operational Leader 1</i>	OL1	1. Kepala Unit : Admisi rawat inap, Admisi Rawat Jalan, KesLing, Pemulasaran Jenazah, Ambulance. 2. Koordinator : Pelayanan SPI, Umum dan Keuangan SPI, Gudang RT dan Barang 3. Sekretaris : KSM, Farmasi dan Terapi, Komite Tenaga Kesehatan Lainnya, Panitia Rekam Medis dan Unit Cost 4. Ketua Sub Komite : Kredensial	654	736	818

PERINGKAT JABATAN	KELOMPOK JABATAN	KODE	NAMA JABATAN	NILAI JABATAN		
				TK. I	TK. II	TK. III
			5. Tenaga Kesehatan Lain, Kredensial Mutu Profesi Tenaga Kesehatan Lain, Kredensial Farmasi, Kredensial Keperawatan, Mutu 6. Sub Tim : Kredensial Farmasi, Kredensial Nutrisionis, Kredensial Analisis Kesehatan,			
10	Nurse 5	N5	Perawat PK. V	1.282	1.442	1.602
9	Nurse 4	N4	Perawat PK. IV, Clinical Care Manajer, IPCN Tk.2.	1.025	1.153	1.281
8	Nurse 3	N3	Perawat PK. III, IPCN, Bidan BK. III.	819	921	1.024
7	Nurse 2	N2	Perawat PK.II,Bidan BK. II.	654	736	818
6	Nurse 1	N1	Perawat Pra PK,Perawat PK. I, Bidan BK. I, Perawat PK.I	523	588	653
10	Penunjang Medik 5	PM5	Radiografer, Analisis, Apoteker, Nutrisionis Ahli TK. IV yang melakukan pelayanan khusus dengan kompetensi dan pelatihan khusus yang ditunjukkan dengan sertifikat pelatihan yang masih berlaku	1.282	1.442	1.602
9	Penunjang Medik 4	PM4	Radiografer, Analisis, Apoteker, Nutrisionis Ahli TK. IV	1.025	1.153	1.281
8	Penunjang Medik 3	PM3	1. Radiografer, Analisis, Apoteker, Psikolog Klinis, Nutrisionis Ahli TK. III, 2. Asisten Apoteker, Fisioteraphi, Perekam Medis, Nutrisionis Terampil,	819	921	1.024
7	Penunjang Medik 2	PM2	Analisis TK. II, Apoteker TK. II, Fisioteraphi TK II, Asisten Apoteker TK. III	654	736	818
6	Penunjang Medik 1	PM1	Radiografer TK. I, Analisis TK. I, Nutrisionis Ahli TK. I., Asisten Apoteker TK. II, Asisten Apoteker TK. I, Fisioteraphi TK. I, Perekam Medis TK I, Nutrisionis Terampil TK. II, Terapi Okupasi, Fisikawan, D3 Elektromedik	523	588	653
7	Operational Staff 5	OS5	Pranata Komputer TK. IV (Programer II), TK. V (Analisis Sistem)	654	736	818
6	Operational Staff 4	OS4	1. Pranata Komputer TK. III (Programer I), 2. Bendahara Pengeluaran DPA APBD dan Bendahara Pengeluaran DPA BLUD, Bendahara Penerima 3. Penyimpan barang, Pengurus barang, 4. Pelaksana Administrasi Perkantoran/Keuangan (Berlatar belakang pendidikan teknis/ Profesi tertentu) 5. Pelaksana Teknis (tenaga tehnik sarjana)	523	588	653
5	Operational Staff 3	OS 3	1. Pranata Komputer TK. I dan TK.II 2. Pelaksana Administrasi Perkantoran (Staf Tim Pengadaan) 3. Sekretaris Pengelola BLUD, Pelaksana Administrasi Keuangan, Kasir.	417	470	522

PERINGKAT JABATAN	KELOMPOK JABATAN	KODE	NAMA JABATAN	NILAI JABATAN		
				TK. I	TK. II	TK. III
			4. D-III teknik 5. Anggota SPI 6. Petugas Grouping dan Costing 7. Pelaksana Administrasi Perkantoran (Berlatar Belakang Staf Fungsional non sarjana) 8. Pelaksana Teknis dengan Keahlian(CSSD, IPS, Kesling)			
4	<i>Operational Staff 2</i>	OS 2	1. Pengemudi Ambulan 2. Pelaksana Administrasi Perkantoran 3. Pelaksana Teknis Non Keahlian (CSSD, IPS, Kesling) 4. Koordinator pengelola wisma transit	333	375	416
3	<i>Operational Staff 1</i>	OS 1		266	299	332
3	<i>General Rank 3</i>	GR 3	1. Pelaksana Gudang, Pelaksana Rumah Tangga/Logistik, Pelaksana Binatu, Pelaksana Sterilisasi, Pelaksana Kesling 2. Pramusaji Masak 3. Anggota pengelola wisma transit 4. Transporter (Pasien dan Barang)	266	299	332
2	<i>General Rank 2</i>	GR 2	1. Pelaksana Pemulasaran Jenazah 2. Transporter Barang 3. Penjaga portal 4. Kewirausahaan	212	238	265
1	<i>General Rank 1</i>	GR 1	1. Pelaksana rumah tangga perkantoran/ pramusaji kantor 2. Penjaga Penitipan Helm	169	190	211

KETERANGAN:

1. Nilai jabatan diperoleh berdasarkan perhitungan 10 faktor penimbang, yaitu faktor kompetensi teknis, manajerial, komunikasi, analisis lingkungan pekerjaan, pedoman keputusan, kondisi kerja, wewenang (kebebasan bertindak), tanggung jawab harta, peran jabatan dan probabilitas resiko.
2. Bagi yang rangkap jabatan hanya diberikan satu peringkat jabatan tertinggi.
3. Apabila ada penambahan dan/atau perubahan nomenklatur jabatan akan disesuaikan dan ditetapkan lebih lanjut dengan peraturan direktur.
4. Penetapan nilai jabatan dikelompokkan menjadi 3 yaitu: Tingkat I (Tk. I), Tingkat II (Tk. II) Tingkat III (Tk. III) yang ditetapkan berdasarkan beban kerja tambahan dan penilaian etika pegawai yang secara khusus akan diatur lebih lanjut melalui peraturan Direktur Rumah Sakit.

BUPATI BLORA,

Cap Ttd.

ARIEF ROHMAN

LAMPIRAN II

PERATURAN BUPATI BLORA
NOMOR 83 TAHUN 2021

TENTANG

REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH KABUPATEN BLORA

BESARAN NILAI INDEKS KINERJA INDIVIDU

Indeks Kinerja Individu (IKI) merupakan konversi dari perhitungan capaian kinerja individu dengan ketentuan sebagai berikut :

1. INDEKS KINERJA INDIVIDU (IKI) PIMPINAN BLUD DAN PEJABAT
TEKNIS/PEJABAT KEUANGAN

KATEGORI NILAI	CAPAIAN KINERJA (%)	NILAI IKI
ISTIMEWA	85 sd ≤ 100	1,75
SANGAT BAIK	75 sd < 85	1,5
BAIK	65 sd < 75	1,25
	55 sd < 65	1,00
KURANG	45 sd < 55	0,75
	35 sd < 45	0,50
SANGAT KURANG	25 sd < 35	0,25
	< 25	0

2. INDEKS KINERJA INDIVIDU (IKI) STAF NON KLINIS

KATEGORI NILAI	CAPAIAN KINERJA (%)	NILAI IKI
ISTIMEWA	90 sd ≤ 100	0,9 - 1
SANGAT BAIK	80 sd 89	0,8 - 0,89
BAIK	70 sd 79	0,7 - 0,79
KURANG	50 sd 69	0,5 - 0,69
SANGAT KURANG	< 50	< 0,5

3. INDEKS KINERJA INDIVIDU (IKI) STAF KLINIS

Kinerja Staf Klinis dihitung dengan menggunakan tingkat capaian volume aktivitas dalam 1 (satu) bulan yang dikonversi menjadi Indeks Kinerja Individu (IKI).

Metode Perhitungan Kinerja staf klinis yang digunakan adalah metode *Work Standard* dimana metode ini membandingkan aktivitas setiap staf klinis dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal dari staf klinis yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Agar standar ini dianggap objektif, para staf klinis memahami secara jelas bagaimana standar yang ditetapkan. Perhitungan kinerja individu diatur lebih lanjut melalui peraturan Direktur.

BUPATI BLORA,

Cap Ttd.

ARIEF ROHMAN