



BUPATI PAMEKASAN

PERATURAN BUPATI PAMEKASAN  
NOMOR 42 TAHUN 2014  
TENTANG

**SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. H. SLAMET MARTODIRDJO**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI PAMEKASAN,

- Menimbang : bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, Pasal 50 ayat (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, dan Pasal 43 ayat (6) Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 15 Tahun 2012 tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dr. H Slamet Martodirdjo;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1950, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730), sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1965, 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 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
5. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
6. 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);

7. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
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);
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 2012 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
12. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
15. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 129/MENKES/PER/V/2009 tentang Pedoman Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 416/MENKES/PER/II/2011 tentang Pedoman Tarif Pelayanan Kesehatan Bagi Peserta PT. Askes (Persero) dan Anggota Keluarganya di Puskesmas, Balai Kesehatan Masyarakat dan Rumah Sakit Daerah;
17. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 69 Tahun 2013 tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan Tingkat I dan Fasilitas Kesehatan Tingkat Lanjutan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan;
18. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2013 tentang Pola Tarif Badan Layanan Umum Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;

20. Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Rumah Sakit Umum Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pamekasan Tahun 2008 Nomor 3 Seri D), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Rumah Sakit Umum Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pamekasan Tahun 2013 Nomor 5);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 15 Tahun 2012 tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan (Lembaran Daerah Kabupaten Pamekasan Tahun 2012 Nomor 4 Seri C);
22. Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 59 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah (Berita Daerah Kabupaten Pamekasan Tahun 2008 Nomor 27 Seri D);

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. H. SLAMET MARTODIRDJO.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Pamekasan.
2. Bupati adalah Bupati Pamekasan.
3. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
4. Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat PPK-BLUD adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek bisnis yang sehat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
5. Rencana Bisnis dan Anggaran yang selanjutnya disingkat RBA adalah dokumen perencanaan bisnis dan penganggaran tahunan yang berisi program, kegiatan, target kinerja dan anggaran BLUD.
6. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan yang menerapkan PPK-BLUD.

7. Pejabat Pengelola BLUD adalah Pejabat yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis.
8. Pemimpin BLUD adalah Direktur RSUD.
9. Pejabat Keuangan BLUD adalah Wakil Direktur Umum dan Keuangan pada RSUD.
10. Pejabat Teknis BLUD adalah Wakil Direktur Medis pada RSUD.
11. Dokumen Pelaksanaan Anggaran BLUD yang selanjutnya disingkat DPA-BLUD adalah dokumen yang memuat pendapatan dan biaya, proyeksi arus kas, jumlah dan kualitas barang dan/atau jasa yang akan dihasilkan dan digunakan sebagai dasar pelaksanaan anggaran oleh BLUD.
12. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun yang ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, dan kepatutan.
13. Sistem remunerasi adalah sistem pembagian jasa pelayanan sebagai insentif yang diterima oleh pelaksana pelayanan langsung dan petugas tak langsung berdasarkan kriteria/indeks beban kerja, indeks risiko, dan/atau indeks lainnya.
14. Pos remunerasi adalah akun untuk menampung distribusi proporsi jasa pelayanan tidak langsung yang besarnya sesuai dengan pola yang telah ditetapkan per jenis pelayanan.
15. Indeks Dasar adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan pengalaman kerja dan masa kerja dalam satuan tahunan atau ukuran lain yang dipersamakan.
16. Indeks Kemampuan adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan/atau pelatihan terakhir sebagai representasi kemampuan, penguasaan ilmu, dan teknologi.
17. Indeks Risiko Kerja adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan penilaian risiko kerja yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dalam menjalankan tugasnya.
18. Indeks Kegawatan adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan tugas kesehariannya yang membutuhkan tingkat kecepatan, ketepatan, dan penyegeraan pelayanan dalam rangka penyelamatan jiwa atau kegawatdaruratan lainnya.
19. Indeks Jabatan adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan jenjang jabatan yang disandanginya dalam organisasi.
20. Indeks Kinerja adalah pemberian indeks pada pegawai berdasarkan kinerja yang dihasilkan melalui penilaian kinerja atau penilaian lain yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan kinerja.
21. Bobot adalah pemberian bobot nilai pada setiap indeks berdasarkan kriteria obyektif yang berkaitan langsung dengan kinerja.
22. Indeks Kepuasan Pegawai adalah indeks agregat atas penilaian pegawai terhadap kebijakan daerah dan/atau kebijakan Pimpinan RSUD yang menyangkut iklim kerja, sarana kerja, pengembangan karier, peningkatan ketrampilan, dan kesejahteraan pegawai.
23. Kinerja adalah hasil kerja pegawai secara individu atau tim kerja atau unit kerja berupa kinerja pelayanan dan/atau kinerja keuangan yang terukur.
24. Nilai income/omset adalah jumlah seluruh pendapatan layanan/operasional yang diterima oleh RSUD yang berasal dari barang dan/atau jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat, hasil kerja sama operasional dengan pihak lain, dan/atau hasil usaha lainnya.

25. Nilai aset adalah jumlah aktiva yang tercantum dalam neraca RSUD pada akhir suatu tahun buku tertentu, dan merupakan bagian dari aset Pemerintah Daerah yang tak terpisahkan.
26. Pegawai adalah keseluruhan pegawai RSUD baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun Non Pegawai Negeri Sipil yang tercatat secara resmi sebagai pegawai RSUD, termasuk Pejabat Struktural dan Fungsional.
27. Pejabat Struktural adalah pejabat eselon yang diangkat dengan Keputusan Bupati.
28. Pejabat Fungsional adalah pejabat non eselon yang diangkat dengan Keputusan Direktur RSUD.
29. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Pejabat Pengelola BLUD.
30. Gaji Dasar yang selanjutnya disingkat GD adalah gaji yang dihitung dari gaji tertinggi Pegawai Negeri Sipil yang berada di RSUD dikalikan dengan faktor pengali yang ditetapkan dan dipakai sebagai dasar penghitungan nilai bobot aset maupun nilai bobot income/omset.
31. Nilai bobot aset yang selanjutnya disingkat Nba adalah nilai pembobotan yang dihitung berdasarkan proporsi (%) tertentu yang ditetapkan dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian aset dengan Gaji Dasar.
32. Nilai bobot Income yang selanjutnya disingkat Nbi adalah nilai pembobotan yang dihitung berdasarkan proporsi (%) tertentu yang ditetapkan dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian Income dengan Gaji Dasar.
33. Faktor Penyesuaian Aset yang selanjutnya disingkat FPa adalah skala yang ditetapkan dari total aset yang tercantum dalam neraca RSUD.
34. Faktor Penyesuaian income yang selanjutnya disingkat Fpi adalah skala income pada tahun terakhir yang ditetapkan.
35. Satuan Pengawas Internal yang selanjutnya disingkat SPI adalah perangkat RSUD yang bertugas melakukan pengawasan dan pengendalian internal dalam rangka membantu Pimpinan RSUD untuk meningkatkan kinerja pelayanan, keuangan, dan pengaruh lingkungan sosial dalam menyelenggarakan bisnis yang sehat.
36. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang dibentuk dan ditetapkan oleh Bupati yang bertugas melakukan pengawasan terhadap kinerja RSUD sebagai BLUD.

**BAB II**  
**TUJUAN DAN PRINSIP REMUNERASI**  
**Bagian Kesatu**  
**Tujuan**  
**Pasal 2**

Tujuan penerapan sistem remunerasi adalah :

- a. meningkatnya mutu pelayanan kesehatan guna membangun citra pelayanan publik kepada masyarakat;
- b. meningkatnya motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai tanggungjawab profesi dan tugas pokok;
- c. meningkatnya kinerja pelayanan kesehatan dan kinerja keuangan;
- d. meningkatnya kesejahteraan seluruh pegawai;
- e. terwujudnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan daerah yang bersumber dari pendapatan retribusi pelayanan kesehatan; dan
- f. terlaksananya fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen secara efektif, efisien, akuntabel, dan transparan.

**Bagian Kedua**  
**Prinsip**  
Pasal 3

Prinsip remunerasi meliputi :

- a. proporsionalitas;
- b. kesetaraan; dan
- c. kepatutan.

**BAB III**  
**JENIS REMUNERASI**  
Pasal 4

Jenis remunerasi pada RSUD meliputi :

- a. remunerasi bagi Pejabat Pengelola BLUD;
- b. remunerasi bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas; dan
- c. remunerasi bagi Pegawai.

**BAB IV**  
**SUMBER REMUNERASI**  
Pasal 5

- (1) Pembiayaan remunerasi bersumber dari pendapatan jasa layanan RSUD.
- (2) Pendapatan jasa layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dimanfaatkan untuk jasa operasional dan investasi sebesar 56% (lima puluh enam persen), serta belanja pegawai sebesar 44% (empat puluh empat persen).
- (3) Alokasi belanja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipergunakan untuk :
  - a. jasa pelayanan, insentif, lembur, honorarium, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dan pegawai Non Pegawai Negeri Sipil; dan
  - b. gaji dan asuransi pegawai Non Pegawai Negeri Sipil.
- (4) Pembiayaan remunerasi bagi Pejabat Pengelola BLUD, Dewan Pengawas, dan Sekretaris Dewan Pengawas bersumber dari komponen jasa operasional (unsur biaya umum/biaya tetap) dari pendapatan jasa layanan RSUD.
- (5) Kebutuhan pembiayaan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dianggarkan pada RBA/DPA.

**BAB V**  
**REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA BLUD**  
Pasal 6

- (1) Remunerasi Direktur RSUD selaku Pemimpin BLUD diberikan dalam bentuk gaji.
- (2) Remunerasi Direktur RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar penentuan besaran remunerasi Pejabat Keuangan, Pejabat Teknis, Dewan Pengawas, dan Sekretaris Dewan Pengawas.
- (3) Remunerasi Direktur RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

<b>Gaji<sub>Direktur</sub> = GD + Nba + Nbi</b>
---

dengan penjelasan

- a. GD sebesar 5 (lima) kali gaji pokok PNS tertinggi di RSUD;

- b. Nba sebesar 40% (empat puluh persen) dari nilai perkalian antara FPa dengan GD;
  - c. Nbi sebesar 60% (enam puluh persen) dari nilai perkalian antara FPi dengan GD.
- (4) Dalam hal Pemimpin BLUD adalah PNS, remunerasi yang diterima merupakan hasil pengurangan antara penghitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikurangi dengan besarnya gaji pokok terakhir.

#### Pasal 7

Remunerasi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis masing-masing sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari remunerasi Pemimpin BLUD.

#### Pasal 8

Besaran remunerasi Pejabat Pengelola BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 ditetapkan oleh Direktur RSUD setiap awal tahun berdasarkan penghitungan nilai aset dan nilai income/omset tahun terakhir.

### **BAB VI** **DEWAN PENGAWAS DAN** **SEKRETARIS DEWAN PENGAWAS** **Bagian Kesatu** **Pembentukan Dewan Pengawas**

#### Pasal 9

- (1) Dalam rangka melaksanakan pengawasan terhadap pengelolaan RSUD, dapat dibentuk Dewan Pengawas.
- (2) Pembentukan Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi RSUD yang memenuhi kriteria sebagai berikut :
  - a. realisasi nilai omset/income tahunan menurut laporan realisasi anggaran paling sedikit sebesar Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas milyar rupiah); dan/atau
  - b. nilai aset menurut neraca paling sedikit sebesar Rp. 75.000.000.000,00 (tujuh puluh lima milyar rupiah).
- (3) Dewan Pengawas bertugas melakukan pengawasan terhadap kinerja Pejabat Pengelola BLUD berkaitan dengan pelaksanaan RBA, Rencana Bisnis Jangka Panjang, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam melaksanakan tugasnya, Dewan Pengawas berkewajiban :
  - a. memberikan pendapat dan saran kepada Bupati mengenai :
    - 1. RBA yang diusulkan oleh Direktur RSUD selaku Pemimpin BLUD; dan
    - 2. permasalahan yang dianggap penting dalam pengelolaan BLUD;
  - b. melaporkan kepada Bupati apabila terjadi gejala menurunnya kinerja RSUD; dan
  - c. memberikan nasihat kepada Direktur RSUD dalam melaksanakan pengelolaan BLUD.
- (5) Jumlah Anggota Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebanyak 3 (tiga) orang.
- (6) Keanggotaan Dewan Pengawas BLUD sebagaimana dimaksud ayat (5), terdiri dari seorang Ketua dan 2 (dua) orang Anggota.
- (7) Untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas, dapat diangkat seorang Sekretaris Dewan Pengawas.

- (8) Pembentukan dan pengangkatan Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

**Bagian Kedua**  
**Remunerasi Dewan Pengawas dan**  
**Sekretaris Dewan Pengawas**  
 Pasal 10

- (1) Dewan Pengawas BLUD dan Sekretaris Dewan Pengawas BLUD berhak mendapatkan remunerasi dalam bentuk honorarium.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut :
- a. honorarium Ketua Dewan Pengawas sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji Pemimpin BLUD;
  - b. honorarium Anggota Dewan Pengawas masing-masing sebesar 18% (delapan belas persen) dari gaji Pemimpin BLUD;
  - c. honorarium Sekretaris Dewan Pengawas sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji Pemimpin BLUD.
- (3) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD.
- (4) Besaran honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan setiap awal tahun oleh Direktur RSUD berdasarkan nilai aset dan nilai income/ omset akhir tahun sebelumnya.

**BAB VII**  
**REMUNERASI PEGAWAI**  
 Pasal 11

- (1) Remunerasi Pegawai diberikan kepada :
- a. pemberi pelayanan langsung; dan
  - b. pemberi pelayanan tidak langsung.
- (2) Remunerasi pemberi pelayanan langsung diberikan kepada setiap pegawai yang berhak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
- (3) Kriteria remunerasi pemberi pelayanan langsung sebagaimana dimaksud ayat (2), meliputi :
- a. tenaga medik dan tenaga keperawatan atau tenaga kesehatan lainnya yang berhak secara individu atas jasa pelayanan profesi yang telah dilaksanakan; dan
  - b. tim keperawatan atau tim kesehatan lainnya (analisis medis, radiographer, fisioterapis, farmasis, ahli gizi dan tenaga kesehatan lainnya) yang kinerjanya tidak bisa dinilai secara individu.
- (4) Remunerasi pemberi pelayanan tidak langsung diberikan kepada :
- a. pejabat pengelola BLUD;
  - b. pejabat struktural;
  - c. pejabat fungsional; dan
  - d. pegawai yang tercantum dalam pos remunerasi.

Pasal 12

- (1) Pemanfaatan jasa pelayanan oleh pegawai RSUD terdiri dari :
- a. proporsi pemberi pelayanan langsung sebesar 61,90% (enam puluh satu koma sembilan puluh persen) dari jasa pelayanan masing-masing jenis pelayanan;

- b. proporsi pemberi pelayanan tidak langsung sebesar 38,10% (tiga puluh delapan koma sepuluh persen) dengan alokasi sebagai berikut :
1. pos remunerasi sebesar 22,96% (dua puluh dua koma sembilan puluh enam persen) dari jasa pelayanan ditambah dengan 50% (lima puluh persen) dari keuntungan instalasi farmasi dan 20% (dua puluh persen) dari keuntungan usaha lainnya, dan dibagi berdasarkan pos remunerasi dengan sistem indeksing dan pembobotan yang telah ditetapkan;
  2. pejabat pengelola sebesar 9,40% (sembilan koma empat puluh persen);
  3. pejabat struktural sebesar 4,59% (empat koma lima puluh sembilan persen); dan
  4. pejabat fungsional sebesar 1,15% (satu koma lima belas persen).
- (2) Proporsi pemanfaatan jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebelum dipotong pajak.
- (3) Pengalokasian proporsi pemberi pelayanan tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur RSUD.

**BAB VIII**  
**PEMBAGIAN JASA PELAYANAN**  
**DOKTER SPESIALIS TAMU**

Pasal 13

- (1) Jasa pelayanan dokter spesialis tamu dalam bentuk jasa langsung diberikan kepada dokter spesialis yang bersangkutan setelah dipotong pajak.
- (2) Jasa langsung dokter spesialis tamu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dianggarkan atau dikecualikan dalam pos remunerasi.

**BAB IX**  
**POS REMUNERASI PEGAWAI**

Pasal 14

- (1) Setiap pegawai RSUD berhak mendapatkan remunerasi dengan indeksing menggunakan penghitungan nilai indeks dikalikan bobot masing-masing indeks dan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.
- (2) Alokasi anggaran yang tersedia dibagi secara proporsional disesuaikan dengan struktur organisasi instalasi yang bersangkutan.
- (3) Indeksing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. indeks dasar;
  - b. indeks kemampuan;
  - c. indeks risiko;
  - d. indeks kegawatdaruratan;
  - e. indeks jabatan; dan
  - f. indeks kinerja.

**BAB X**  
**PELAKSANAAN SISTEM REMUNERASI**  
Pasal 15

- (1) Dalam rangka efektivitas pelaksanaan sistem remunerasi, Direktur RSUD menetapkan petunjuk operasional.
- (2) Setiap penerimaan remunerasi dipotong pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Bendahara Pengeluaran melakukan penatausahaan keuangan remunerasi dengan baik, tertib, dan benar sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

**BAB XI**  
**PENYESUAIAN SISTEM REMUNERASI**  
Pasal 16

- (1) Sistem remunerasi bersifat dinamis sejalan dengan perubahan kebijakan remunerasi.
- (2) Penyesuaian sistem remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan mempertimbangkan :
  - a. perubahan besaran tarif retribusi pelayanan kesehatan; dan
  - b. perubahan proporsi antar profesi pemberi pelayanan langsung.
- (3) Penyesuaian sistem remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

**BAB XII**  
**MONITORING DAN EVALUASI**  
Pasal 17

- (1) Direktur RSUD secara periodik melakukan :
  - a. monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan sistem remunerasi; dan
  - b. pengukuran indeks kepuasan pegawai dan indeks kepuasan masyarakat sebagai indikator kepuasan terhadap pelaksanaan sistem remunerasi serta indikator kinerja pelayanan kesehatan yang bermutu.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan penyesuaian sistem remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.
- (3) Setiap tahun Direktur RSUD wajib menyusun laporan kinerja non keuangan dan laporan kinerja keuangan.
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan kepada Dewan Pengawas.

**BAB XIII**  
**KETENTUAN PENUTUP**

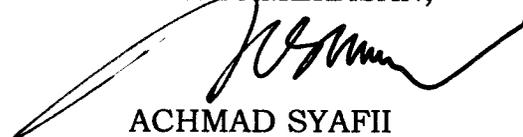
Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan berlaku surut sejak tanggal 1 April 2014.

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

Ditetapkan di Pamekasan  
pada tanggal 1 Oktober 2014

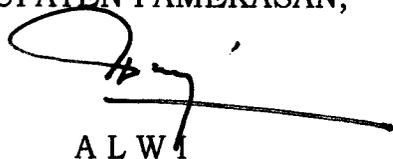
BUPATI PAMEKASAN,



ACHMAD SYAFII

Diundangkan di Pamekasan  
pada tanggal 5 Nopember 2014

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN PAMEKASAN,



ALWI