



BUPATI PURWAKARTA  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI PURWAKARTA

NOMOR : 110 TAHUN 2023

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BAYU ASIH KABUPATEN PURWAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PURWAKARTA,

Menimbang

- a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Bayu Asih, diperlukan sumber daya manusia yang profesional, berkualitas dan berkomitmen serta didukung dengan sistem imbalan kerja yang layak dan adil;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 30 Ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit dan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu adanya sistem remunerasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Bayu Asih Kabupaten Purwakarta;

Mengingat

- 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

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 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4431);
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), sebagaimana telah diubah beberapa kali 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);
6. 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 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);
7. 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);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 85 Tahun 2015 tentang Pola Tarif Nasional Rumah Sakit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 9);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2010 tentang Pedoman Umum Pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta (Berita Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2010 Nomor 48);
13. Peraturan Bupati Nomor 49 Tahun 2010 tentang Pedoman Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Pada RSUD Bayu Asih Kabupaten Purwakarta (Berita Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2010 Nomor 49);
14. Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2022 tentang Pola Tata Kelola Rumah Sakit (Hospital Bylaws) pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayu Asih (Berita Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2022 Nomor 69);
15. Peraturan Bupati Purwakarta Nomor            Tahun            tentang Tarif pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayu Asih (Berita Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun            Nomor            );

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BAYU ASIH KABUPATEN PURWAKARTA

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Purwakarta.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Purwakarta.
3. Bupati adalah Bupati Purwakarta.
4. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Bayu Asih milik Pemerintah Kabupaten Purwakarta yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD).
5. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Bayu Asih Kabupaten Purwakarta.
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan RSUD Bayu Asih dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
7. Sistem Remunerasi BLUD Rumah Sakit adalah sistem imbal jasa yang dikelola dengan sistem keuangan dan peraturan rumah sakit bagi seluruh pegawai rumah sakit yang disusun dan ditetapkan berdasarkan prinsip serta ketentuan dasar yang berlaku dengan tetap menyesuaikan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit.
8. Tarif Rumah Sakit yang selanjutnya disebut tarif adalah imbalan yang diterima oleh Rumah Sakit atas jasa dari kegiatan pelayanan maupun kegiatan non pelayanan yang diberikan kepada pengguna jasa.
9. Pendapatan Rumah Sakit Umum Daerah adalah pendapatan yang dipungut berasal dari Tarif Rumah Sakit Umum Daerah dan atau dari pembayaran klaim pelayanan kesehatan kepada penjamin.
10. Jasa pelayanan adalah imbalan jasa yang diterima oleh rumah sakit diperuntukkan bagi dokter, perawat, bidan, tenaga kesehatan lain, pelaksana teknis dan manajemen.
11. Dokter adalah tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga medis yang meliputi dokter, dokter gigi, dokter spesialis, dokter gigi spesialis dan dokter sub spesialis.
12. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
13. Bidan adalah seorang perempuan yang telah menyelesaikan program pendidikan Kebidanan baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui secara sah oleh Pemerintah Pusat dan telah memenuhi persyaratan untuk melakukan praktik Kebidanan.
14. Tenaga kesehatan lain adalah kelompok tenaga kesehatan yang terdiri dari tenaga kefarmasian (apoteker dan tenaga teknis kefarmasian), tenaga gizi (nutrisionis dan dietisen), tenaga teknik biomedika (radiografer, ahli teknologi laboratorium medik, elektromedis, fisikawan medis, radioterapis

- dan orthotik prostetik), tenaga keterampilan fisik (fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara dan akupuntur), tenaga Keteknisian medis (perekam medis dan informasi kesehatan, refraksionis Optisien/optometris, audiologis, penata anestesi, teknisi pelayanan darah, teknisi gigi dan terapis gigi mulut), tenaga kesehatan masyarakat dan tenaga kesehatan lingkungan.
15. Pelayanan Medis adalah pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh tenaga medik dokter melalui serangkaian tindakan penegakan diagnosis dan penatalaksanaan klinis dalam rangka upaya kesehatan perorangan kuratif dan rehabilitatif.
  16. Pelayanan Penunjang Medis adalah pelayanan kesehatan untuk menunjang pelayanan medis dalam hal penegakan diagnosa dan atau tindakan terapi dengan menggunakan alat dan teknologi kesehatan.
  17. Pelayanan Asuhan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat dengan tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian klien dalam merawat dirinya.
  18. Pegawai adalah pegawai pada rumah sakit yang berstatus Pegawai ASN, Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan Pegawai BLUD.

## BAB II AZAS DAN PRINSIP DASAR REMUNERASI

### Pasal 2

- (1) Sistem remunerasi berazaskan pada 3 (tiga) hal, yaitu :
  - a. proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan rumah sakit;
  - b. kesetaraan yang memperhatikan institusi pelayanan sejenis dan mempelajari besaran remunerasi dengan rumah sakit sekitar yang berada dalam satu wilayah atau regional; dan
  - c. kepatutan yang melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan upah kepada karyawan.
- (2) Prinsip Dasar Remunerasi adalah :
  - a. Kelayakan  
Memenuhi kewajiban tingkat kehidupan pegawai dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun sosial di lingkungan tempat pegawai ditugaskan bekerja.
  - b. Keadilan Penghargaan Pekerjaan  
Disesuaikan dengan posisi dan jabatan yang berkaitan langsung dengan beban kerja serta tanggungjawab atas posisi atau jabatan yang diemban.
  - c. Keadilan Penghargaan Kinerja  
Disesuaikan dengan nilai kinerja pada pekerjaannya yaitu nilai kinerja atas nilai pekerjaannya dalam bentuk pencapaian target kinerja (tingkat produktivitas). Nilai pekerjaan ditetapkan berdasarkan prinsip "*Equal Pay for Jobs of Equal Value*". Sedangkan nilai kinerja ditetapkan berdasarkan prinsip "*equal pay for performance of equal value*".
  - d. Keadilan Penghargaan Perorangan  
Adalah kesetaraan penghargaan berdasarkan perorangan atau individu dengan prinsip "*Equal Pay for Pepole of Equal Value*".

BAB III  
HAK DAN KEWAJIBAN  
Pasal 3

- (1) Rumah Sakit berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk sistem remunerasi dari sumber-sumber pendapatan yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap pegawai rumah sakit berhak mendapat remunerasi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
- (3) Setiap pegawai yang bekerja pada unit pelayanan Pusat Pendapatan atau *Revenue Center* sesuai dengan Peraturan Bupati tentang Tarif Pelayanan Rumah Sakit harus bekerja secara optimal dan profesional sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan produktif.
- (4) Setiap pegawai yang bekerja pada unit penunjang (*supporting*) Pusat Pendapatan sesuai dengan Peraturan Bupati tentang Tarif pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayu Asih harus bekerja secara optimal dan profesional dalam mendukung pelayanan pada Pusat Pendapatan berupa ketersediaan sarana, prasarana, fasilitas, SDM, prosedur pelayanan dan kebutuhan lain yang diperlukan.

BAB IV  
KOMPONEN REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Komponen Remunerasi adalah pengelompokan jenis-jenis remunerasi berdasarkan tujuan-tujuannya.
- (2) Pengelompokan jenis-jenis remunerasi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah berdasarkan tujuan pemberian dan terdiri dari :
  - a. Gaji, Honorarium dan Tunjangan Tetap yang diberikan berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan setiap pegawai rumah sakit (*Pay for Position*). Besaran gaji, honorarium dan tunjangan tetap berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku;
  - b. Insentif atau Jasa Pelayanan yang diberikan berkaitan dengan kinerja pegawai, bersifat tunai berupa pendapatan langsung dan rutin secara periodik sesuai ketentuan waktu yang ditetapkan rumah sakit dengan tujuan pemacu motivasi kinerja pegawai (*Pay for Performance*). Besaran insentif bersifat dinamis bergantung kepada pendapatan rumah sakit;
  - c. Merit, Bonus dan Tunjangan Tertentu yang diberikan oleh rumah sakit dan atau pemerintah dengan kondisi-kondisi perorangan atau individu (*Pay for People*) yang dianggap rumah sakit perlu diberikan penghargaan (*reward*) melalui sitem remunerasi dengan tetap memperhatikan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit dan atau pemerintah daerah. Besaran Merit, Bonus dan Tunjangan Tertentu berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh kepala daerah atau direktur rumah sakit.
- (3) Sistem Remunerasi diatur berdasarkan rekomendasi direktur rumah sakit dalam bentuk dokumen tertulis dan yang disahkan oleh kepala daerah melalui Peraturan Bupati.

BAB V  
TIM PERUMUS SISTEM REMUNERASI

Pasal 5

- (1) Direktur membentuk Tim Perumus Sistem Remunerasi Rumah Sakit yang diangkat dan ditetapkan melalui Keputusan Direktur.
- (2) Tim Perumus Sistem Remunerasi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) terdiri dari unsur :
  - a. Dokter;
  - b. Perawat dan Bidan;
  - c. Tenaga Kesehatan Lain (Analisis Laboratorium, Radiografer, Apoteker, Ahli Gizi, Fisioterapis dan jabatan fungsional Tenaga Kesehatan Lain yang ditetapkan oleh direktur)
  - d. Pegawai administrasi; dan
  - e. Struktural.
- (3) Tim Perumus mempunyai tugas pokok merumuskan Sistem Remunerasi RSUD Bayu Asih serta mengevaluasi dan melaporkan hasilnya kepada Direktur dalam bentuk rekomendasi.
- (4) Susunan personalia Tim Perumus Sistem Remunerasi Rumah Sakit dipilih berdasarkan rekomendasi masing-masing unsur yang menunjuk 1 (satu) orang sebagai perwakilan di dalam tim.
- (5) Anggota Tim Perumus Sistem Remunerasi ditetapkan sebanyak-banyaknya 25 (dua puluh lima) orang dan harus berjumlah ganjil.
- (6) Ketua Tim Perumus Sistem Remunerasi ditunjuk dari perwakilan unsur dokter dan sekretaris ditunjuk dari unsur perwakilan jajaran struktural.
- (7) Hasil dari Tim Perumus Sistem Remunerasi adalah dalam bentuk Berita Acara Rekomendasi Sistem Remunerasi Rumah Sakit yang harus ditandatangani oleh Ketua, Sekretaris dan seluruh Anggota tim.
- (8) Berita Acara Rekomendasi Sistem Remunerasi Rumah Sakit yang sudah ditandatangani, diserahkan kepada Direktur.
- (9) Sistem Remunerasi Rumah Sakit ditetapkan oleh Direktur berdasarkan rekomendasi Tim Perumus Sistem Remunerasi Rumah Sakit dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu serta memperhatikan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit.
- (10) Keputusan Sistem Remunerasi Rumah Sakit oleh Direktur bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat oleh Tim Perumus Sistem Remunerasi Rumah Sakit.
- (11) Direktur menyampaikan Keputusan Sistem Remunerasi Rumah Sakit kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan menjadi Peraturan Bupati.

BAB VI  
SUMBER DANA REMUNERASI

Bagian Kesatu  
Umum  
Pasal 6

- (1) Gaji pegawai rumah sakit yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) bersumber dari Dana Alokasi Umum Pemerintah Kabupaten Purwakarta.
- (2) Gaji Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang diangkat berdasarkan Keputusan Bupati bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Purwakarta.
- (3) Gaji Pegawai BLUD Rumah Sakit bersumber dari pendapatan operasional rumah sakit.
- (4) Tunjangan Tertentu bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Purwakarta dan atau pendapatan operasional rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Jasa Pelayanan atau Insentif pegawai rumah sakit bersumber dari pendapatan operasional rumah sakit.
- (6) Merit dan bonus bersumber dari belanja pegawai rumah sakit yang dialokasikan tersendiri berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Bagian Kedua  
Gaji, Honorarium dan Tunjangan  
Pasal 7

- (1) Seluruh pegawai rumah sakit berhak menerima gaji atau honorarium serta tunjangan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Gaji dan Tambahan Penghasilan Pegawai ASN rumah sakit bersumber dari Dana Alokasi Umum (DAU) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Purwakarta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Gaji dan Tunjangan Tetap PTT rumah sakit bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Purwakarta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Gaji dan Tunjangan Tetap pegawai rumah sakit dengan status Pegawai BLUD yang bersumber dari pendapatan operasional rumah sakit mengikuti ketentuan peraturan kepala daerah tentang besaran gaji bagi PTT.
- (5) Honorarium dapat diberikan kepada pegawai yang mengemban tugas dan jabatan khusus sesuai dengan ketentuan pemberian honorarium yang berlaku.

Bagian Ketiga  
Jasa Pelayanan atau Insentif  
Pasal 8

- (1) Jasa Pelayanan atau Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (2) huruf b sebagai salah satu komponen remunerasi adalah Jasa Pelayanan yang merupakan imbalan kerja diberikan kepada para pemberi pelayanan dan seluruh pegawai rumah sakit termasuk jajaran struktural.
- (2) Dasar filosofi dan tujuan pemberian Jasa Pelayanan atau Insentif adalah dalam rangka memacu motivasi kinerja seluruh pegawai rumah sakit.
- (3) Sumber dana Jasa Pelayanan atau insentif adalah dari pendapatan operasional yang diberikan langsung setiap bulan bersifat tunai, rutin secara periodik dan besarnya bersifat dinamik sesuai dengan perolehan Jasa Pelayanan Rumah Sakit.

Bagian Keempat  
Proporsi Jasa Pelayanan  
Pasal 9

- (1) Jasa Pelayanan pasien Umum dan Ikatan Kerja Sama (IKS) sesuai dengan proporsi Jasa Pelayanan terhadap tarif pelayanan sebagaimana tercantum pada Peraturan Bupati tentang Tarif pada Rumah Sakit Umum Daerah Bayu Asih.
- (2) Jasa Pelayanan pasien peserta Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) BPJS Kesehatan yang menggunakan metode tarif paket INA CBGs ditetapkan dalam rentang 30% sampai dengan 50% dari nilai klaim setiap pasien yang disetujui berdasarkan Berita Acara Pengajuan Klaim dan diatur lebih rinci melalui Keputusan Direktur.

Pasal 10

Jasa Pelayanan terbagi menjadi Jasa Langsung (JL) dan Jasa Tidak Langsung (JTL).

Paragraf 1  
Jasa Langsung (JL)  
Pasal 11

- (1) Jasa Langsung diperuntukkan bagi pemberi pelayanan langsung di Unit Penghasil atau *Revenue Centre* yaitu pelaksana dan kelompok pendamping (asisten).
- (2) Jasa Langsung terdiri dari Jasa Langsung Pelaksana (JLP) dan Jasa Langsung Asisten (JLA).
- (3) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah seorang dokter, apoteker untuk pelayanan Farmasi, perawat atau bidan untuk pelayanan Asuhan Keperawatan, sopir ambulance untuk pelayanan ambulance dan mobil jenazah atau petugas kamar jenazah untuk pelayanan kamar di Kamar Jenazah.
- (4) Pendamping (asisten) sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah kelompok perawat, bidan, analis laboratorium, radiografer, asisten apoteker dan dokter untuk pelayanan Asuhan Keperawatan.

- (5) Ketentuan distribusi Jasa Langsung (JL) antara pelaksana dan kelompok pendamping (asisten) diatur dan ditetapkan lebih lanjut melalui Keputusan Direktur RSUD berdasarkan rekomendasi tim perumus sistem remunerasi rumah sakit dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan dan keberlangsungan pelayanan di rumah sakit.

Paragraf 2  
Jasa Langsung Pelayanan Farmasi  
Pasal 12

- (1) Pelayanan Farmasi terdiri dari Pelayanan Farmasi Klinis dan Pelayanan Farmasi Non Klinik.
- (2) Pelayanan Farmasi Klinis sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah pelayanan Konsultasi Farmasi dalam bentuk konseling informasi obat dan konseling efek samping obat yang diberikan oleh Apoteker kepada klien.
- (3) Pelayanan Farmasi Non Klinik sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah pelayanan penyediaan dan pemberian produk obat serta BHP berdasarkan instruksi dokter dalam lembar resep atau lembar permintaan obat dan BHP.
- (4) Jasa Pelayanan Farmasi Produk yang selanjutnya disebut sebagai Jasa Farmasi (JF) bersumber dari keuntungan penjualan obat dan BHP.
- (5) Pengaturan distribusi Jasa Farmasi (JF) kepada seluruh pegawai rumah sakit diatur lebih lanjut melalui Keputusan Direktur.
- (6) Jasa Pelayanan Farmasi Klinis mengikuti ketentuan pembagian Jasa Langsung (JL) sebagaimana diatur pada Pasal 11.
- (7) Ketentuan distribusi Jasa Langsung Pelayanan Farmasi diatur dan ditetapkan lebih lanjut melalui Keputusan Direktur berdasarkan Rekomendasi Tim Perumus Sistem Remunerasi Rumah Sakit dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan dan keberlangsungan pelayanan di rumah sakit.

Paragraf 3  
Jasa Tidak Langsung (JTL)  
Pasal 13

- (1) Jasa Tidak Langsung diperuntukkan bagi seluruh pegawai rumah sakit yang terdiri dari jajaran manajemen, tenaga kesehatan, tenaga penunjang kesehatan serta tenaga administrasi.
- (2) Jasa Tidak Langsung (JTL) terdiri dari:
  - a. JTL Manajemen (JTL MJ);
  - b. JTL Tenaga Kesehatan (JTL TK); dan
  - c. JTL Tenaga Non Kesehatan (JTL TNK).
- (3) Ketentuan distribusi Jasa Tidak Langsung (JTL) diatur dan ditetapkan lebih lanjut melalui Keputusan Direktur berdasarkan Rekomendasi Tim Perumus Sistem Remunerasi Rumah Sakit dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan dan keberlangsungan pelayanan di rumah sakit.

Paragraf 4  
JTL Manajemen (JTL MJ)  
Pasal 14

- (1) JTL Manajemen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 Ayat (2) huruf a diperuntukkan bagi Direktur dan seluruh jajaran manajemen rumah sakit termasuk unsur-unsur non manajemen lain yang ditetapkan oleh Direktur.
- (2) Ketentuan distribusi JTL manajemen diatur dan ditetapkan lebih lanjut melalui Keputusan Direktur berdasarkan asas kelayakan dan kepatutan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan dan keberlangsungan pelayanan di rumah sakit.

Paragraf 5  
JTL Tenaga Kesehatan (JTL TK)  
Pasal 15

- (1) JTL Tenaga Kesehatan (JTL TK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf b diperuntukkan bagi tenaga kesehatan (dokter, perawat, bidan, apoteker, analis laboratorium, radiografer, apoteker dan tenaga kesehatan lain) yang telah mendapatkan Jasa Langsung (JL) atas pelayanan langsung diberikan di pusat-pusat penghasil atau *Revenue Centre*.
- (2) JTL Tenaga Kesehatan (JTL TK) dihitung dengan menggunakan sistem Indeks yang terdiri dari:
  - a. Indeks Dasar;
  - b. Indeks Emergensi;
  - c. Indeks Resiko;
  - d. Indeks Posisi; dan
  - e. Indeks Kinerja Kedisiplinan.
- (3) Setiap tenaga kesehatan dihitung jumlah total Indeks Individu yang merupakan penjumlahan dari nilai indeks tiap komponen yang dikalikan dengan bobot indeks.
- (4) Jumlah perolehan JTL Tenaga Kesehatan (JTL TK) merupakan perkalian antara total Indeks Individu dikali dengan Poin Indeks Rupiah (PIR).
- (5) Poin Indeks Rupiah (PIR) sebagaimana dimaksud pada Ayat 4 adalah hasil pembagian antara jumlah total perhitungan JTL Tenaga Kesehatan (JTL TK) dibagi dengan total indeks individu seluruh pegawai di *Revenue Centre*.
- (6) Pengaturan nilai dan rating Komponen Indeks sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dan ditetapkan lebih lanjut melalui Keputusan Direktur.

Paragraf 6  
JTL Tenaga Non Kesehatan (JTL TNK)  
Pasal 16

- (1) JTL Tenaga Non Kesehatan (JTL TNK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf c diperuntukkan bagi tenaga fungsional umum dan administrasi (staf administrasi perkantoran, keuangan, Tata Usaha, kepegawaian, rumah tangga dan perlengkapan, kesehatan lingkungan,

- laundry, CSSD, IPSRS, sekuriti, petugas kebersihan) dan seluruh pegawai yang bekerja di unit pendukung atau *Supporting Center*.
- (2) JTL Tenaga Non Kesehatan (JTL TNK) dihitung dengan menggunakan sistem Indeks yang terdiri dari:
    - a. Indeks Dasar;
    - b. Indeks Emergensi;
    - c. Indeks Resiko;
    - d. Indeks Posisi; dan
    - e. Indeks Kinerja Kedisiplinan.
  - (3) Setiap tenaga non kesehatan dihitung jumlah total Indeks Individu yang merupakan penjumlahan dari nilai indeks tiap komponen yang dikalikan dengan bobot indeks.
  - (4) Jumlah perolehan JTL Tenaga Non Kesehatan (JTL TNK) merupakan perkalian antara total Indeks Individu dikali dengan Poin Indeks Rupiah (PIR).
  - (5) Poin Indeks Rupiah (PIR) sebagaimana dimaksud pada ayat 4 adalah hasil pembagian antara jumlah total perhitungan JTL Tenaga Non Kesehatan (JTL TNK) dibagi dengan total indeks individu seluruh tenaga di luar *Revenue Centre*.
  - (6) Pengaturan nilai dan rating Komponen Indeks sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dan ditetapkan lebih lanjut melalui Keputusan Direktur.

Bagian Kelima  
Merit, Bonus dan Tunjangan Tertentu  
Pasal 17

- (1) Merit dan Bonus adalah penghargaan dari rumah sakit atau pemilik rumah sakit atas dasar prestasi kinerja pegawai dan bersifat personal (individu) sebagai bentuk penghargaan (*reward*).
- (2) Sumber pembiayaan Merit dan Bonus berasal dari pos belanja pegawai rumah sakit atau dari penghargaan Pemerintah yang ditentukan oleh Direktur.
- (3) Merit dan Bonus bisa dalam bentuk bonus prestasi pegawai atau penghargaan lain berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Direktur.
- (4) Tunjangan Tertentu bisa dalam bentuk Tunjangan Hari Raya (THR) dan diberikan berdasarkan ketentuan yang berlaku di lingkungan pemerintah daerah.
- (5) Pengaturan pemberian merit, bonus, dana kesejahteraan dan tunjangan tertentu lainnya diatur dan ditetapkan lebih lanjut melalui Keputusan Direktur.

BAB VII  
PERUBAHAN SISTEM REMUNERASI

Pasal 18

- (1) Sistem remunerasi untuk pengaturan Insentif atau Jasa Pelayanan dievaluasi setiap tahun dan dapat dilakukan perubahan atau penyesuaian apabila dipandang perlu.
- (2) Perubahan sistem remunerasi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) berdasarkan pengajuan Direktur kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (3) Perubahan sistem remunerasi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) harus berdasarkan rekomendasi Tim Perumus Sistem Remunerasi Rumah Sakit dan pertimbangan Direktur dengan mempertimbangkan aspek kelayakan, kepatutan, kemampuan keuangan rumah sakit dan keberlangsungan pelayanan di rumah sakit.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

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 Purwakarta.

Ditetapkan di Purwakarta  
pada tanggal 3 September 2023

N9 .BUPATI PURWAKARTA, N

  
ANNE RATNA MUSTIKA

Diundangkan di Purwakarta  
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN PURWAKARTA,

NORMAN NUGRAHA