

REMUNERASI RSUD

2023

PERBUP NO. 32, BD 2023/NO23, 20 HLM.

PERATURAN BUPATI MIMIKA TENTANG SISTEM REMUNERASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN MIMIKA

ABSTRAK - bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja rumah sakit sangat perlu ditopang oleh sistem Remunerasi berbasis kinerja sebagai bentuk motivasi dan penghargaan kepada pegawai.

- Dasar Hukum Peraturan Bupati ini adalah UU No. 28 Tahun 1999; UU No. 45 Tahun 1999; UU No. 13 Tahun 2003; UU No. 1 Tahun 2004; UU No. 15 Tahun 2004; UU No. 23 Tahun 2014; UU No. 15 Tahun 2022; UU No. 17 Tahun 2023; PP No. 23 Tahun 2005; PP No. 71 Tahun 2010; PP No. 11 Tahun 2017; PP No. 2 Tahun 2018; PP No. 49 Tahun 2018; PP No. 12 Tahun 2019; PP No. 30 Tahun 2019; Permendagri No. 61 Tahun 2007; Permenkes No. 28 Tahun 2014; Permendagri No. 80 Tahun 2015; Permenkes No. 4 Tahun 2019; Permendagri No. 77 Tahun 2020; Permenkeu No. 129/PMK.05/2020.

- Sistem remunerasi berazaskan tiga hal yaitu: a. proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan Rumah Sakit; b. kesetaraan yang memperhatikan industri pelayanan sejenis; c. kepatutan dalam melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan upah kepada pegawai. Hak dan kewajiban: (1) Manajemen Rumah Sakit berkewajiban menyediakan alokasi biaya untuk remunerasi pegawai rumah sakit yang dianggarkan melalui anggaran rumah sakit / Rencana Bisnis Anggaran (RBA). (2) Setiap pegawai rumah sakit berhak mendapat remunerasi. (3) Setiap pegawai yang memegang jabatan pada pusat pendapatan atau revenue center berkewajiban untuk menyusun sistem akuntabilitas dilengkapi dengan indikator, target / standar. (4) Yang tergolong dalam kelompok pusat pendapatan atau revenue center, sebagaimana tercantum pada ayat 3 adalah : a. Instalasi Gawat Darurat b. Instalasi Rawat Jalan c. Instalasi Rawat Inap d. Instalasi high care unit e. NICU, PICU, IOU, ICCU f. Instalasi Bedah Sentral g. Instalasi Farmasi h. Instalasi Radiologi i. Instalasi Laboratorium patologi Klinik j. Instalasi patologi Anatomi k. Instalasi Rehabilitasi Medik l. Instalasi Hemodialisa m. Ambulance n. Medical check up o. Instalasi Diagnostik p. One Day Care/ One Day Surgery q. Klinik executive r. Wing Executive s. Pengolahan Limbah t. Pemulasaraan Jenazah u. Instalasi Diklat v. Poliklinik Gizi w. Unit Parkir x. Instalasi Laundry y. Usaha-usaha lain.

- Sumber Pembiayaan, Kelompok Penerima Remunerasi, Gaji dan Tunjangan: Gaji pegawai Rumah Sakit PPK-BLUD bersumber dari Pemerintah Daerah. Sumber biaya dimaksud yaitu dari pemerintah untuk pegawai BLUD dengan status PNS dan Pegawai BLUD non PNS. Remunerasi pegawai Rumah Sakit BLUD bersumber pada komponen jasa pelayanan dan atau keuntungan usaha - usaha lain dan atau biaya operasional rumah sakit dan Honorarium bersumber dari biaya operasional Rumah sakit. Merit/bonus bersumber dari keuntungan rumah sakit dan atau biaya operasional rumah sakit yang khusus dianggarkan. Kelompok Penerima Remunerasi adalah Tenaga medis yang terdiri dari dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi dan dokter gigi spesialis, Apoteker. Kelompok Keperawatan yang terdiri dari perawat IGD, dan Bedah Sentral, ICU HCU)/NICU/PICU/ICCU; perawat Rawat Jalan, Perawat gigi, Hemodialisa dan MCU; Rawat Inap, Perinatologi, dan VK; asisten apoteker, analis laboratorium; Radiografer, Fisioterapis; Supervisor keperawatan. Kelompok administrasi adalah seluruh pegawai yang tidak memiliki jabatan. Kelompok manajemen (kepala Sub Bagian, Kepala Instalasi pada Cost center, SPI, Komite Medik, Komite Keperawatan) dan Direksi (direktur, Kabag, Kabid).

- Penggajian dan Tunjangan: Pejabat Pengelola BLUD, Dewan Pengawas, Anggota, Sekretaris Dewan Pengawas, dan pegawai BLUD dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan. Pegawai BLUD dengan status PNS mendapat gaji sesuai dengan peraturan penggajian PNS. Gaji pegawai BLUD dengan status Non PNS sesuai dengan Keputusan Bupati. Pegawai rumah sakit yang memegang jabatan struktural dan fungsional berhak mendapat tunjangan sesuai dengan tunjangan yang ditetapkan Pemerintah. Seluruh pegawai rumah sakit berhak menerima Tunjangan Perbaikan Penghasilan sesuai dengan ketetapan Pemerintah.
- Komponen dan Proporsi Jasa Pelayanan: Komponen jasa yang tercantum dalam tarif rumah sakit terdiri dari Jasa sarana prasarana rumah sakit dan jasa pelayanan. Jasa sarana dan prasarana rumah sakit adalah pengganti biaya fasilitas, biaya operasional dan biaya tetap rumah sakit, berdasarkan harga satuan (Unit cost). Jasa Pelayanan terdiri dari jasa medis, jasa keperawatan/tenaga setara dan jasa tenaga administrasi. Selanjutnya jasa medis, jasa keperawatan/setara, dan jasa administratif yang tercantum didalam tarif Rumah Sakit, disebut sebagai insentif setelah diatur distribusinya dalam sistem remunerasi.
- Distribusi Insentif: Setiap penghasil jasa pelayanan diwajibkan memberikan kontribusi yang diatur dalam sistem remunerasi. Distribusi insentif terdiri dari insentif langsung dan insentif tidak langsung. Insentif langsung diberikan kepada penghasil jasa pelayanan baik tenaga medis, kelompok tenaga keperawatan setara dan kelompok administrasi sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan dalam sistem remunerasi ini, sebesar 60% dari proporsi jasa yang diterima, 40% sisanya didistribusikan ke Pos Remunerasi, Direksi dan staf direksi. 40% yang didistribusikan ke Pos Remunerasi, direksi dan staf direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) besarnya diatur sebagai berikut: a. Pos Remunerasi sebesar 70%; b. Insentif langsung Direksi (Direktur, Kabid/Kabag) 10% c. Insentif langsung manajemen (Kasie, kasubbag) 7%. d. Insentif langsung Kepala instalasi, Ketua Komite Medik, Ketua SPI, Ketua Komite Keperawatan dan Komite Nakes Lainnya 30% e. Tenaga Administrasi 10%. Insentif tidak langsung diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan indexing, yang sumber dananya berasal dari Pos Remunerasi.
- Indexing adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran score individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya. Indexing berdasarkan a. Basic index atau index dasar untuk penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh pegawai yang standarnya diadopsi dari gaji pokok pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan setiap Rp 500.000,- gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai index, pegawai kontrak Rumah Sakit, gaji pokoknya disetarakan dengan gaji pokok terendah PNS sesuai dengan pendidikannya. b. Kompetensi index adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi/capacity berdasarkan pendidikan pegawai atau keterampilan yang bersertifikat. c. Risk Index adalah nilai untuk resiko yang diterima pegawai akibat pekerjaannya. d. Emergeneg I.7iczex adalah nilai untuk tenaga atau pegawai yang bekelja pada daerah emergency yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu. e. Position index adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan.

CATATAN : - Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, 2 Oktober 2023 dan ditetapkan pada tanggal 2 Oktober 2023. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Mimika.

- Dengan diberlakukannya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Mimika Nomor 28 Tahun 2012 tentang Sistem Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah (Berita Daerah Kabupaten Mimika Tahun 2012 Nomor 28), dicabut dan tidak berlaku lagi.