



SALINAN

WALI KOTA BANDUNG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BANDUNG

NOMOR 12 TAHUN 2023

TENTANG

REMUNERASI

BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA
RUMAH SAKIT DAERAH KOTA BANDUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANDUNG,

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 Wali Kota tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Rumah Sakit Daerah Kota Bandung;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-kota Besar dan Kota-kota Kecil di Djawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

2. Undang-Undang ...

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 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
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 beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

7. Undang ...

7. 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 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
9. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
10. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);
11. 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);

12. Peraturan ...

12. 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);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
15. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2016 Nomor 08) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2021 Nomor 3);
16. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 1 Tahun 2020 tentang Sistem Kesehatan Daerah (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2020 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bandung Nomor 1);
17. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 24 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2021 Nomor 24);
18. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2021 Nomor 116) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 105 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2022 Nomor 106);

19. Peraturan ...

19. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2022 Nomor 2);
20. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 24 Tahun 2022 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut Kota Bandung (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2022 Nomor 24);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA RUMAH SAKIT DAERAH KOTA BANDUNG.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah daerah Kota Bandung.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bandung.
4. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.
5. Rumah ...

5. Rumah Sakit Daerah Kota adalah rumah sakit milik daerah yang telah menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah yang terdiri dari Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung, Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut Kota Bandung, serta Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Kiwari.
6. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme yang terdiri dari gaji, tunjangan tetap, insentif, serta bonus atas prestasi, yang ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran, dan kinerja.
7. 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 pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
8. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pegawai negeri sipil, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, dan/atau tenaga profesional lainnya yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional serta keuangan BLUD, yang terdiri dari pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis, yang sebutannya dapat disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD Rumah Sakit Daerah Kota.
9. Pemimpin BLUD adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggungjawab operasional dan keuangan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota.
10. Pejabat Keuangan BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Keuangan adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota.

11. Pejabat Teknis BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Teknis adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab teknis di bidang masing-masing pada BLUD Rumah Sakit Daerah Kota.
12. Dewan Pengawas BLUD Rumah Sakit Daerah Kota yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah unit nonstruktural pada Rumah Sakit yang melakukan pembinaan dan pengawasan Rumah Sakit secara internal yang bersifat non teknis perumahsakitian yang melibatkan unsur masyarakat.
13. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
14. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian serta disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
15. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
16. Pegawai Non ASN adalah pegawai tetap dan tenaga profesional lainnya yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu oleh Direktur Rumah Sakit.
17. Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota adalah Pegawai ASN dan Pegawai Non ASN yang bekerja di lingkungan Rumah Sakit.
18. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
19. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.

20. Insentif ...

20. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
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. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Ketua Dewan Pengawas, Anggota Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas setiap bulan.
23. Jasa Pelayanan Berdasarkan Kontribusi Pendapatan yang selanjutnya disebut Jasa Kontribusi adalah jasa yang diberikan kepada Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota yang memberikan kontribusi langsung terhadap pendapatan Rumah Sakit.
24. Jasa Pelayanan Manajerial Rumah Sakit yang selanjutnya disebut Jasa Manajerial adalah jasa atas upaya peningkatan mutu yang berdampak pada pendapatan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota.
25. Jasa Pelayanan Berdasarkan Indikator Penilaian yang selanjutnya disebut Jasa Penilaian adalah jasa yang diberikan dari jumlah total nilai beberapa indikator penilaian.
26. Indikator Penilaian adalah perangkat yang terdiri dari beberapa unsur untuk menentukan proporsi jasa penilaian.
27. Indikator Penilaian Dasar yang selanjutnya disebut Indikator Dasar adalah nilai dasar untuk memberikan penghargaan berdasarkan lama kerja Pegawai Rumah Sakit.
28. Indikator Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disebut Indikator Kompetensi adalah nilai untuk memberikan penghargaan berdasarkan pendidikan Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota.

29. Indikator ...

29. Indikator Penilaian Risiko yang selanjutnya disebut Indikator Risiko adalah nilai untuk memberikan penghargaan berdasarkan risiko yang diterima Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota akibat pekerjaannya.
30. Indikator Penilaian Kegawatdaruratan yang selanjutnya disebut Indikator Kegawatdaruratan adalah nilai untuk memberikan penghargaan berdasarkan daerah kerja yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu dengan tingkat kegawatdaruratan tergantung kepada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota.
31. Indikator Penilaian Jabatan yang selanjutnya disebut Indikator Jabatan adalah nilai untuk memberikan penghargaan berdasarkan beban jabatan yang disandang Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota.
32. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disingkat BPJS Kesehatan adalah Badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
33. Tarif *Indonesian-Case Based Groups* yang selanjutnya disebut Tarif INA-CBG adalah besaran pembayaran klaim oleh BPJS Kesehatan kepada Fasilitas Kesehatan Rujukan Tingkat Lanjutan atas paket layanan yang didasarkan kepada pengelompokan diagnosis penyakit dan prosedur, meliputi seluruh sumber daya rumah sakit yang digunakan dalam pelayanan baik medis maupun nonmedis.
34. Pendapatan Rumah Sakit berdasarkan INA-CBG yang selanjutnya disebut pendapatan INA-CBG adalah pendapatan berdasarkan *Tarif Indonesian Case Based Groups* yang selanjutnya disebut Tarif INA-CBG.

35. Anggaran ...

35. Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
36. Proporsi Profesi adalah besaran proporsi dari setiap profesi yang mendapatkan jasa kontribusi.
37. *Relative Value Unit* yang selanjutnya disebut RVU adalah perbandingan antara Tarif INA-CBG dengan Total Tarif Rumah Sakit.

BAB II KOMPONEN REMUNERASI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 2

- (1) Remunerasi diberikan dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas yaitu dalam penetapan remunerasi ini diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota;
 - b. kesetaraan yaitu remunerasi dibuat dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis;
 - c. kepatutan yaitu dalam memberikan imbalan jasa kepada Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota mempertimbangkan dan melihat kemampuan keuangan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota serta kompetensi Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota;
 - d. kewajaran yaitu menurut keadaan yang ada sehingga tidak ada penyimpangan; dan
 - e. kinerja yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah atau wilayah.

Pasal 3

Pejabat Pengelola, Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota, Dewan Pengawas, serta Sekretaris Dewan Pengawas diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.

Pasal 4

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) diberikan dalam komponen meliputi:
- a. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan;
 - b. tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan;
 - c. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji;
 - d. 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;
 - e. pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan/atau
 - f. pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
- (2) Pejabat Pengelola menerima remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Pegawai menerima remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat ...

- b. bersifat tambahan berupa insentif dan bonus atas prestasi; dan
 - c. Pesangon bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan profesional lainnya atau pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (4) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf f, bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 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.
- (2) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penetapan remunerasi bagi Pemimpin BLUD dengan mempertimbangkan faktor:
 - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan, serta produktivitas;
 - b. pelayanan sejenis;
 - c. kemampuan pendapatan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota; dan
 - d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) ditetapkan bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi Pemimpin BLUD.

Bagian Kedua

Gaji

Pasal 6

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola; dan
 - b. Pegawai Rumah Sakit.
- (2) Pemberian gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota yang berstatus ASN, bersumber dari APBD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - b. bagi Pegawai Non ASN bersumber dari pendapatan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota di luar APBD.
- (3) Pemberian gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b termasuk gaji ke-13 dan gaji ke-14.
- (4) Gaji ke-13 dan gaji ke-14 sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diberikan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD Rumah Sakit.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai gaji Pegawai Non ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b tercantum dalam Lampiran I yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Ketiga

Tunjangan Tetap

Pasal 7

- (1) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b merupakan tunjangan yang melekat pada gaji Pegawai ASN.
- (2) Pemberian tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Insentif

Paragraf 1
Umum

Pasal 8

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c bersumber dari pendapatan BLUD Rumah Sakit berupa Jasa Pelayanan bagi Pegawai ASN dan Pegawai Non ASN.
- (2) Pemberian Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan perhitungan atas pendapatan BLUD dan posisi jabatan.

Paragraf 2
Jasa Pelayanan

Pasal 9

- (1) Proporsi Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) terdiri atas:
 - a. perhitungan atas pendapatan BLUD 80% (delapan puluh persen) dari jasa pelayanan yang diterima oleh individu; dan
 - b. perhitungan atas posisi jabatan adalah sebesar 20% (dua puluh persen) dari jasa pelayanan yang diterima oleh individu.
- (2) Pegawai ASN tidak mendapatkan penghargaan atas posisi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.
- (3) Tata Cara pembagian Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) terdiri atas:
 - a. Jasa Kontribusi;
 - b. Jasa Manajerial; dan
 - c. Jasa Penilaian.

(4) Penerima ...

- (4) Penerima Jasa Kontribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, adalah sebagai berikut:
- a. kelompok pelaksana medis, psikolog dan apoteker merupakan seorang dokter spesialis, dokter gigi spesialis, dokter umum, dokter gigi, psikolog, serta apoteker;
 - b. kelompok asisten dokter merupakan kelompok perawat, bidan, terapis gigi dan mulut, penata anestesi, terapis okupasi, terapis wicara, rekraksionis optisian dan fisioterapis;
 - c. kelompok asisten penunjang adalah kelompok asisten apoteker, analis laboratorium, radiografer, fisikawan medis, teknisi transfusi darah, teknisi gigi, embriolog, serta nutrisisionis; dan
 - d. kelompok administrasi umum dan penunjang non medis merupakan seluruh Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota yang tidak termasuk kelompok sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, kecuali Pejabat Struktural Rumah Sakit Daerah Kota.
- (5) Penerima Jasa Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b diberikan kepada Pejabat Struktural dan unsur manajerial Rumah Sakit Daerah Kota.
- (6) Penerima Jasa Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c adalah seluruh Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata Cara pembagian Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 10

- (1) Proporsi Jasa Pelayanan di Rumah Sakit Daerah Kota adalah sebesar 30% (tiga puluh persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen) dari total pendapatan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota, kinerja pelayanan, pengendalian mutu pelayanan dan pengendalian biaya.
- (2) Proporsi Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setiap bulan berdasarkan hasil rapat pembahasan manajemen yang dituangkan dalam Berita Acara Rapat Pembahasan Jasa Pelayanan.

Paragraf 3

Indikator Penilaian

Pasal 11

Indikator Penilaian berdasarkan pada:

- a. indikator dasar;
- b. indikator kompetensi;
- c. indikator risiko;
- d. indikator kegawatdaruratan; dan
- e. indikator jabatan.

Paragraf 4

Besaran Bobot Jasa Penilaian

Pasal 12

- (1) Indikator dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a ditentukan dengan bobot sebesar 2.
- (2) Indikator kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b ditentukan dengan bobot sebesar 3.

(3) Indikator ...

- (3) Indikator risiko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c ditentukan dengan bobot sebesar 5.
- (4) Indikator kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf d ditentukan dengan bobot sebesar 4.
- (5) Indikator jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf e ditentukan dengan bobot sebesar 4.

Paragraf 5

Nilai Individu

Pasal 13

- (1) Jasa Penilaian diberikan berdasarkan besaran nilai individu.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran nilai individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Paragraf 6

Formula Insentif

Pasal 14

- (1) Formula Jasa Kontribusi yang diterima oleh Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota berasal dari Jasa Kontribusi BPJS Kesehatan dan Jasa Kontribusi Non BPJS Kesehatan.
- (2) Formula total insentif Jasa Kontribusi, formula insentif Jasa Kontribusi BPJS Kesehatan dan formula insentif Non BPJS Kesehatan, tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Paragraf ...

Paragraf 7

Komponen Pengurang dan/atau Pemberhentian Insentif

Pasal 15

- (1) Faktor pengurangan dan/atau pemberhentian insentif untuk Pegawai ASN dan Pegawai non ASN Rumah Sakit Daerah Kota adalah sebagai berikut:
- a. pengurangan sebesar 4% (empat persen) perhari terhadap Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan/keterangan yang sah;
 - b. pengurangan sebesar 4% (empat persen) apabila terlambat masuk kerja dan pulang kerja sebelum waktunya dengan ketentuan perhitungan secara kumulatif 7 (tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit selama 1 (satu) bulan kehadiran untuk:
 1. keterlambatan dibawah 30 (tiga puluh) menit setiap harinya yang dihitung secara akumulasi; dan
 2. bagi pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya dihitung secara akumulasi.
 - c. pengurangan bagi pegawai yang terlambat masuk kerja lebih dari 30 (tiga puluh) menit dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. untuk keterlambatan di atas 30 (tiga puluh) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit, pengurangan sebesar 0,5% (nol koma lima persen) setiap keterlambatan; dan
 2. untuk keterlambatan di atas 90 (sembilan puluh) menit sampai dengan 150 (seratus lima puluh) menit, pengurangan sebesar 1% (satu persen) setiap keterlambatan; dan
 3. untuk keterlambatan di atas 50 (lima puluh) menit, pengurangan sebesar 1,5% (satu koma lima persen) setiap keterlambatan.
 - d. cuti sakit lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut kecuali sakit akibat kecelakaan kerja;
 - e. cuti bersalin dan cuti besar;
 - f. berstatus tersangka dan ditahan oleh aparat penegak hukum;
 - g. berstatus ...

- g. berstatus terdakwa atau terpidana; atau
 - h. penganan hukuman disiplin/diberhentikan sementara.
- (2) Besaran prosentase faktor pengurang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c dihitung dari total jasa pelayanan yang seharusnya diterima.

Bagian Kelima Bonus atas Prestasi

Pasal 16

- (1) Bonus atas prestasi merupakan penghargaan dari Rumah Sakit Daerah Kota atas dasar prestasi kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota yang bersumber dari Pendapatan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota dan/atau biaya operasional Rumah Sakit Daerah Kota yang khusus dianggarkan.
- (2) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada:
- a. Pejabat Pengelola; dan
 - b. Pegawai Rumah Sakit.
- (3) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada seluruh Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota apabila pendapatan tercapai melebihi 10% (sepuluh persen) dari target pendapatan yang ditetapkan secara proporsional yang dituangkan dalam Berita Acara Hasil Rapat Pembahasan.
- (4) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat juga diberikan kepada individu pegawai Rumah Sakit Daerah Kota yang berprestasi dengan kriteria yang ditetapkan dalam Berita Acara Rapat Pembahasan Bonus atas prestasi individu.
- (5) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD Rumah Sakit Daerah Kota.

Bagian Keenam Honorarium

Pasal 17

- (1) Remunerasi dalam bentuk Honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.

(2) Honorarium ...

- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan besaran sebagai berikut kepada:
- a. Ketua Dewan Pengawas paling banyak 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD;
 - b. Anggota Dewan pengawas paling banyak 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji serta tunjangan Pemimpin BLUD; dan
 - c. Sekretaris Dewan pengawas paling banyak 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD.
- (3) Besaran honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD Rumah Sakit dan ditetapkan dalam Keputusan Wali Kota tentang Penetapan Dewan Pengawas.

BAB III

EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 18

- (1) Pelaksanaan remunerasi pada BLUD Rumah Sakit dievaluasi setiap 1 (satu) tahun sekali oleh Pemimpin BLUD.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaporkan kepada Wali Kota sebagai bahan masukan guna perbaikan sistem remunerasi.

BAB IV

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 19

Pemberian Remunerasi kepada Pegawai Rumah Sakit Daerah Kota diberlakukan terhitung mulai tanggal 1 Januari 2023.

BAB ...

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bandung.

Ditetapkan di Bandung
pada tanggal 20 Maret 2023
WALI KOTA BANDUNG,
TTD.
YANA MULYANA

Diundangkan di Bandung
pada tanggal 20 Maret 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDUNG,
TTD.

EMA SUMARNA

BERITA DAERAH KOTA BANDUNG TAHUN 2023 NOMOR 12

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG,


SETDA
SANTOSA LUKMAN ARIEF, S.H.
Penata Tingkat I
NIP. 19760604 200604 1 002

LAMPIRAN I : PERATURAN WALI KOTA BANDUNG
 NOMOR : 12 Tahun 2023
 TANGGAL : 20 Maret 2023

GAJI PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA
 PADA RUMAH SAKIT DAERAH KOTA

A. RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BANDUNG (RSUD Kota Bandung)

NO.	PENDIDIKAN	KELOMPOK BERDASARKAN TMT	BESARAN GAJI	KETERANGAN
1.	SMP dan SMA atau Bentuk Lain yang Sederajat	2 Tahun	1.996.500	1. Pegawai Non PNS berhak mendapatkan gaji, jasa remunerasi, gaji ke-13, dan tunjangan hari raya.
		6 Tahun	2.415.765	
		8 Tahun	2.560.711	
		17 Tahun	2.637.533	
2.	D3 atau Bentuk Lain yang Sederajat	2 Tahun	2.329.250	2. Kenaikan gaji pertama setelah 2 (dua) tahun masa kerja dan kenaikan gaji berikutnya diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD Rumah Sakit.
		7 Tahun	2.715.906	
		8 Tahun	2.878.860	
		17 Tahun	2.965.226	
3.	S1 atau Bentuk Lain yang Sederajat	2 Tahun	2.662.000	2. Kenaikan gaji pertama setelah 2 (dua) tahun masa kerja dan kenaikan gaji berikutnya diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD Rumah Sakit.
		10 Tahun	3.388.829	
4.	S1 Keperawatan + NERS	7 Tahun	3.491.879	
		8 Tahun	3.701.391	
		11 Tahun	3.812.434	
5.	S1 Farmasi Apoteker	6 Tahun	3.879.865	
6.	Dokter Umum	5 Tahun	4.938.010	
7.	Dokter Spesialis	4 Tahun	5.643.440	
8.	Programer Teknologi Informasi (IT)	10 Tahun	4.938.010	

B. RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANDUNG KIWARI (RSUD Bandung Kiwari)

NO.	PENDIDIKAN	MASA KERJA	BESARAN GAJI
1.	Dokter Spesialis	0 s.d. 1 Tahun	6.000.000
		> 1 Tahun s.d. 2,5 Tahun	6.250.000
		> 2,5 Tahun s.d. < 5 Tahun	6.500.000
		> 5 Tahun	6.750.000
2.	Dokter Umum/Apoteker	0 s.d. 1 Tahun	4.000.000
		> 1 Tahun s.d. 2,5 Tahun	4.250.000
		> 2,5 Tahun s.d. < 5 tahun	4.500.000
		> 5 Tahun	4.750.000
3.	Programer Teknologi Informasi (IT)	0 s.d. 1 Tahun	3.750.000
		> 1 Tahun s.d. 2,5 Tahun	4.000.000
		> 2,5 Tahun s.d. < 5 Tahun	4.250.000
		> 5 Tahun	4.500.000
4.	S1/D4 Kesehatan (Perawat/Nakes lainnya)	0 s.d. 1 Tahun	2.850.000
		> 1 Tahun s.d. 2,5 Tahun	3.100.000
		> 2,5 Tahun s.d. < 5 Tahun	3.350.000
		> 5 Tahun	3.600.000
5.	S1 Umum	0 s.d. 1 Tahun	2.750.000
		> 1 Tahun s.d. 2,5 Tahun	3.000.000
		> 2,5 Tahun s.d. < 5 Tahun	3.250.000
		> 5 Tahun	3.500.000
6.	D3 Kesehatan	0 s.d. 1 Tahun	2.750.000
		> 1 Tahun s.d. 2,5 Tahun	3.000.000
		> 2,5 Tahun s.d. < 5 Tahun	3.250.000
		> 5 Tahun	3.500.000
7.	D3 Umum	0 s.d. 1 Tahun	2.650.000
		> 1 Tahun s.d. 2,5 Tahun	2.900.000
		> 2,5 Tahun s.d. < 5 Tahun	3.150.000
		> 5 Tahun	3.400.000
8.	SMA atau Bentuk Lain yang Sederajat	0 s.d. 1 Tahun	2.500.000
		> 1 Tahun s.d. 2,5 Tahun	2.750.000
		> 2,5 Tahun s.d. < 5 Tahun	3.000.000
		> 5 Tahun	3.250.000

NO.	PENDIDIKAN	MASA KERJA	BESARAN GAJI
9.	SMP atau Bentuk Lain yang Sederajat	0 s.d. 1 Tahun	2.250.000
		> 1 Tahun s.d. 2,5 Tahun	2.500.000
		> 2,5 Tahun s.d. < 5 Tahun	2.750.000
		> 5 Tahun	3.000.000

C. RUMAH SAKIT KHUSUS GIGI DAN MULUT KOTA BANDUNG (RSKGM)

NO.	PENDIDIKAN	BESARAN GAJI TERENDAH	BESARAN GAJI TERTINGGI
1.	Dokter Spesialis	7.500.000	10.000.000
2.	Dokter Umum/Dokter Gigi Umum	2.800.000	3.700.000
3.	Apoteker	2.800.000	3.700.000
4.	S1 (Perawat)	2.800.000	3.500.000
5.	Programer Teknologi Informasi (IT)	2.800.000	3.700.000
6.	D4/S1 Kesehatan	2.800.000	3.500.000
7.	D4/S1 Non Kesehatan	2.800.000	3.000.000
8.	D3 Kesehatan	2.500.000	3.300.000
9.	D3 Non Kesehatan	2.500.000	3.200.000
10.	SMA atau Bentuk Lain yang Sederajat	2.200.000	3.000.000
11.	SMP atau Bentuk Lain yang Sederajat	2.400.000	2.500.000

WALI KOTA BANDUNG,

TTD.

YANA MULYANA

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG,

 **SANTOSA LUKMAN ARIEF, S.H.**
Penata Tingkat I
NIP. 19760604 200604 1 002

JASA PELAYANAN PADA RUMAH SAKIT DAERAH KOTA

A. RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BANDUNG (RSUD Kota Bandung)

1. JASA KONTRIBUSI

Jasa Kontribusi akan didistribusikan dengan proporsi profesi sebagai berikut:

a. Instalasi Gawat Darurat

Penanganan pasien di IGD (Instalasi Gawat Darurat) adalah penanganan pasien yang selesai dilakukan di IGD (pasien pulang dari IGD) dengan kategori sebagai berikut:

- 1) Pada Penanganan pasien dengan dokter sebagai Dokter Penanggung Jawab Pasien (DPJP) tunggal

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter	14,5 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
3.	Apoteker	1 %
4.	Asisten Dokter	5 %
5.	Asisten Penunjang	2 %
6.	Administrasi	0,5 %
7.	Pos Remunerasi	15 %

- 2) Pada Penanganan Pasien dengan konsul kepada Dokter Gigi

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter	12,5 %
2.	Dokter Gigi	2 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang	2 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	15%

- 3) Pada penanganan pasien dengan Tindakan Medik Operatif (TMO) Dokter Spesialis/Dokter Gigi Spesialis

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis	11,5 %
2.	Dokter	3 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang	2 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	15%

- 4) Pada penanganan pasien dengan konsul kepada Dokter Spesialis/Dokter Gigi Spesialis

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis	8%
2.	Dokter	6,5 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang	2 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	15 %

- 5) Pada penanganan pasien dengan konsul kepada Dokter Spesialis /Dokter Gigi Spesialis dan TMO Dokter Spesialis/Dokter Gigi Spesialis:

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (Konsul)	4 %
2.	Dokter Spesialis (TMO)	8,5 %
3.	Dokter	2 %
4.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
5.	Apoteker	1 %
6.	Asisten Dokter	5 %
7.	Asisten Penunjang	2 %
8.	Administrasi	0,5 %
9.	Pos Remunerasi	15%

b. Instalasi Rawat Jalan

- 1) Pada penanganan pasien oleh dokter spesialis/dokter gigi spesialis sebagai Dokter Penanggung Jawab Pasien (DPJP) tunggal

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	16,5 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
3.	Apoteker	1 %
4.	Asisten Dokter	5 %
5.	Asisten Penunjang	2 %
6.	Administrasi	0,5 %
7.	Pos Remunerasi	13 %

- 2) Pada penanganan pasien dengan Konsul antar Spesialis

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	12,5 %
2.	Dokter Spesialis/dokter gigi spesialis lainnya	4 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang	2 %
7.	Administrasi	0,5
8.	Pos Remunerasi	13 %

- 3) Pada penanganan bersama Dokter/Dokter Gigi

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	13,5 %
2.	Dokter/Dokter Gigi	3%
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4%
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten (Penunjang)	2 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	13 %

- 4) Pada penanganan bersama Dokter/Dokter Gigi dan Dokter Spesialis Lainnya/Dokter Gigi Spesialis Lainnya

No	Jenis Profesi	Proporsi dari INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	9,5 %
2.	Dokter Spesialis Lainnya	4 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4%
4.	Dokter/Dokter Gigi	3 %
5.	Apoteker	1 %
6.	Asisten Dokter	5 %
7.	Asisten Penunjang	2 %
8.	Administrasi	0,5 %
9.	Pos Remunerasi	13 %

- 5) Pada penanganan oleh dokter / dokter gigi atau Psikolog

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter	16,5 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
3.	Apoteker	1 %
4.	Asisten Dokter	5 %
5.	Asisten Penunjang	2 %
6.	Administrasi	0,5 %
7.	Pos Remunerasi	13%

- 6) Pada pelaksanaan Tindakan Medik Operatif (TMO) di Instalasi Rawat Jalan proporsi DPJP atau spesialis lainnya atau operator akan dilakukan penambahan proporsi sebesar 2%.

- 7) Pada penanganan pasien dengan pemeriksaan rujukan penunjang

No	Jenis Profesi	Proporsi dari total tarif
1.	Dokter Spesialis Penunjang	20 %
2.	Asisten Penunjang	2,5 %
3.	Administrasi	0,5%
4.	Pos Remunerasi	13 %

c. Instalasi Rawat Inap

1) Diagnosa dengan Tindakan Medik Operatif (TMO)

a) Pada Kasus dengan DPJP tunggal

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP Operator)	18,5 %
2.	Dokter Anestesi	9 %
3.	Dokter	1 %
4.	Dokter Spesialis Penunjang	2 %
5.	Apoteker	0,5 %
6.	Asisten Dokter Spesialis	5 %
7.	Asisten Dokter Penunjang	1 %
8.	Administrasi	0,5 %
9.	Pos Remunerasi	7,5%

b) Pada penanganan TMO dengan DPJP Konsul Antar Dokter Spesialis

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (Dokter Operator)	16,5 %
2.	Dokter Spesialis Lainnya	2 %
3.	Dokter Anestesi	9 %
4.	Dokter Spesialis Penunjang	2 %
5.	Dokter	1 %
6.	Apoteker	0,5 %
7.	Asisten Dokter Spesialis	5 %
8.	Asisten Dokter Penunjang	1 %
9.	Administrasi	0,5 %
10.	Pos Remunerasi	7,5%

c) Pada penanganan TMO dengan Rawat Bersama oleh Spesialis lainnya

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP Operator)	13,5 %
2.	Dokter Anestesi	9 %
3.	Dokter Spesialis Lainnya	5 %
4.	Dokter Spesialis Penunjang	2 %
5.	Dokter	1 %
6.	Apoteker	0.5 %
7.	Asisten Dokter Spesialis	5 %
8.	Asisten Dokter Penunjang	1%
9.	Administrasi	0,5 %
10.	Pos Remunerasi	7,5 %

d) Pada Kasus Sectio Secaria (SC)

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis Obgyn	16,5%
2.	Dokter Anestesi	8 %
3.	Dokter Anak	4,5 %
4.	Dokter	1 %
5.	Dokter Spesialis Penunjang	2 %
6.	Apoteker	0,5 %
7.	Asisten Dokter Spesialis	5 %
8.	Asisten Dokter Penunjang	1%
9.	Administrasi	0,5 %
10.	Pos Remunerasi	6 %

- e) Jika tidak ada jaga di tempat bagi operator SC, maka proporsi pelaksana operator SC akan ditambahkan 1% pada pelaksanaan SC di luar jam kerja.
- f) Pada kasus penambahan TMO di Instalasi Rawat inap, proporsi dokter operator akan dilakukan penambahan proporsi sebesar 3% yang diambil dari pos remunerasi. Pembagian untuk masing masing operator adalah sebagai berikut:
- i. Operator Utama mendapatkan 60% (enam puluh persen); dan
 - ii. Operator lainnya 40% (empat puluh persen).

2) Diagnosa Tindakan Medik Non Operatif (TMNO)

a) Pada penanganan TMNO dengan DPJP tunggal

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	16 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang	3 %
3.	Dokter	2 %
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter Spesialis	5 %
6.	Asisten Dokter Penunjang	3 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	10,5%

b) Pada penanganan TMNO dengan Konsul Spesialis Lainnya

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	14 %
2.	Spesialis Lainnya	2 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	3 %
4.	Dokter	2 %
5.	Apoteker	1 %
6.	Asisten Dokter Spesialis	5 %
7.	Asisten Dokter Penunjang	3 %
8.	Administrasi	0,5 %
9.	Pos Remunerasi	10,5 %

c) Pada penanganan TMNO dengan Rawat Bersama

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	12 %
2.	Spesialis Lainnya	5 %
3.	Dokter Penunjang	3 %
4.	Dokter	2%
5.	Apoteker	1 %
6.	Asisten Dokter Spesialis	5 %
7.	Asisten Dokter Penunjang	3 %
8.	Administrasi	0,5 %
9.	Pos Remunerasi	10,5 %

- Pembagian jasa kontribusi pada pendapatan pada Kelompok dokter spesialis penunjang akan dibagikan berdasarkan persentase nilai kontribusi terhadap pelayanan pasien.
- Pembagian Insentif Jasa Kontribusi pada kelompok asisten dokter dan asisten penunjang selanjutnya di distribusikan ke masing-masing Pegawai RSUD Kota Bandung dalam Kelompok tersebut berdasarkan nilai atau Grading sesuai kesepakatan masing-masing kelompok yang ditetapkan dalam berita acara kesepakatan.
- Pembagian Insentif Jasa kontribusi pada kelompok administrasi umum akan dibagikan berdasarkan total nilai yang digunakan pada Jasa Penilaian.

- Proporsi profesi yang telah ditetapkan dapat diubah dalam kisaran deviasi maksimal serta minimal sebesar 5% (lima persen) dengan menyesuaikan kompleksitas kasus diagnosis dan kemampuan keuangan BLUD RSUD Kota Bandung.
- Perubahan proporsi tersebut dapat ditetapkan berdasarkan hasil rapat pembahasan manajemen yang dituangkan dalam Berita Acara Rapat Pembahasan Perubahan Proporsi.

2. JASA MANAJERIAL

Alokasi Jasa Manajerial didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

Besaran Jasa Pelayanan yang akan didistribusikan – total Jasa Kontribusi =
Jasa Penilaian + Jasa Manajerial

Alokasi Jasa Manajerial dibanding dengan alokasi jasa penilaian adalah maksimal sebesar 30% (tiga puluh persen).

Jasa Manajerial diberikan kepada unsur manajerial sebagai dasar upaya peningkatan pendapatan BLUD yang terdiri atas:

- a. Direktur dengan nilai 2,4;
- b. Wakil Direktur dengan nilai 1,7;
- c. Kabag/Kabid dengan nilai 5;
- d. Kasie dan Kasubag dengan nilai 9,3;
- e. Kepala Instalasi, Ketua Komite, ketua SPI, Bendahara Penerimaan BLUD, Bendahara Pengeluaran BLUD, Verifikator Dokumen Keuangan dan lainnya (Case Manager, Supervisor, Koordinator Keperawatan, petugas IPCN) dengan nilai 5.

Besaran jumlah poin pada Jasa Manajerial sebagai berikut:

1. Direktur 100%;
2. Wakil Direktur 100%;
3. Kabag/Kabid, Golongan IV masing-masing jumlah poin 10, Golongan III masing-masing jumlah poin 9;
4. Kasubag/Kasie Gol IV masing-masing jumlah poin 6,7, Kasubag/Kasie Gol III masing-masing jumlah poin 6;
5. Untuk Kepala Instalasi dan Lainnya berdasarkan nilai.

3. JASA PENILAIAN

Alokasi Jasa Penilaian akan didistribusikan dengan proporsi alokasi sebagai berikut:

1. Direktur sebesar 1,00;
2. Wakil Direktur sebesar 1,20;
3. Kepala Bagian/Kepala Bidang sebesar 2,90;
4. Kepala Sub Bagian/Kepala Seksi sebesar 4,90;
5. Pelaksana sebesar 89,00;
6. Tim Remunerasi 1.

Dari masing-masing alokasi tersebut akan didistribusikan ke masing masing indikator penilaian dengan bobot nilai sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 12.

Indikator Penilaian individu yang digunakan adalah:

- a. Indikator Dasar merupakan dasar pemberian penghargaan berupa insentif dengan menilai lamanya waktu bertugas di RSUD Kota Bandung yaitu berdasarkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) di RSUD Kota Bandung, dengan kriteria:

INDIKATOR PENILAIAN DASAR	
MASA KERJA	SKORS
> 10 th	8
>7,5 - 10 th	5
> 5 - 7,5 th	4
> 2,5 - 5 th	3
> 1 - 2,5 th	2
< 1 Th	1

- b. Indikator Kompetensi adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi berdasarkan pendidikan Pegawai/Karyawan RSUD Kota Bandung atau keterampilan yang bersertifikat yang sudah diakui RSUD Kota Bandung dengan ketentuan sebagai berikut:

SD	= 1
SMP	= 2
SMA/SMU	= 3
D1	= 4
D3	= 5
D4	= 6
S1	= 7

S2/DOKTER/DOKTER GIGI/APOTEKER/NERS	= 8
DOKTER SPESIALIS	= 9
S3/SUBSPESIALIS KONSULEN	=10

Tingkat pendidikan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja Pegawai RSUD Kota Bandung tidak diakui atau tidak disetarakan dalam sistem ini.

Contoh: Seorang Sarjana Keperawatan bekerja sebagai Kepala Tata Usaha, maka gelar sarjana nya tidak berlaku.

Pegawai yang telah menyelesaikan ke jenjang yang lebih tinggi:

- a. Bagi PNS : Nilai Pendidikan diakui apabila sudah tercantum dalam SK (Surat Keputusan) yang dikeluarkan oleh Wali Kota;
 - b. Bagi Non PNS : Nilai Pendidikan diakui sesuai ijazah pendidikan saat diterima sebagai pegawai RSUD Kota Bandung.
- c. Indikator Risiko adalah Nilai untuk resiko yang diterima pegawai atau karyawan akibat pekerjaannya. Nilai Resiko terbagi menjadi 4 (empat) tingkat, yaitu:
- Indikator Risiko Tingkat I dengan Nilai Index 1 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat fisik, apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), yaitu : Petugas Informasi dan Kurir/Caraka.
 - Indikator Risiko Tingkat II dengan Nilai Index 2 adalah kemungkinan terjadinya resiko kerja yang bersifat kimiawi, apabila Pegawai RSUD Kota Bandung yang bersangkutan bekerja sesuai SOP. Terdiri dari: Rawat Jalan, Gizi, Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit (IPSRS), Rehabilitasi Medik, Farmasi, Ambulans, dan Hemodialisa, *Admission* Rawat Jalan, Rekam Medis (Penyimpanan, Distribusi dan *Assembling*), Administrasi, Pengelola Barang, Pendamping Orang Sakit (POS).
 - Indikator Risiko Tingkat III dengan Nilai Index 4 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat radiasi dan Psikologis walaupun Pegawai RSUD Kota Bandung yang bersangkutan bekerja sesuai SOP. Terdiri dari: Rawat Inap, Laboratorium, Rekam Medis (*Case Mix*), Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS), *Case Manager*, Verifikator Dokumen Keuangan, Kasir, Bendahara, Petugas Pengaduan, *Infection Prevention Control Nurse* (IPCN).
 - Indikator Risiko Tingkat Grade IV dengan Nilai Index 6 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat Infeksius, Radiasi dan Psikologis, walaupun Pegawai RSUD Kota Bandung yang bersangkutan bekerja sesuai Protap Isolasi yaitu: Bedah Sentral, IGD, *Intensive Care Unit* (ICU), *Neonatal Intensive Care Unit* (NICU), *Pediatric Intensive Care Unit* (PICU), *Direct Observed Treatments* (DOTs), *Laundry*, Forensik, Petugas Pemulasaraan Jenazah, Radiologi, Ruang Bersalin, Perinatologi, Kesehatan Lingkungan, *Admission Rawat Inap/IGD*, Supervisi, *Central Sterilized Supply Department* (CSSD).

- d. Indikator Kegawatdaruratan adalah Nilai untuk Pegawai RSUD Kota Bandung yang bekerja pada daerah gawat darurat yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu. Tingkatan kegawatdaruratan sangat tergantung kepada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai atau karyawan. Terdiri dari 4 (empat) tingkat, yaitu : Tingkat I, II, III dan IV.

No	Tingkat Kegawatdaruratan	Index
1	Tingkat Kegawatdaruratan Rendah Administrasi, POS, IPCN, <i>Case Manager</i> , Rekam Medis, Kesehatan Lingkungan	1
2	Tingkat Kegawatdaruratan Sedang Kasir Verifikator Dokumen Keuangan Gizi Laundry IPSR SIMRS Farmasi Gas Medis Rawat Jalan CSSD Radiologi Non Shif Laboratorium Non Shif Hemodialisa Non shift Supervisi Ambulans Pemulasaraan Jenazah	2
3	Tingkat Kegawatdaruratan Tinggi Rawat Inap Hemodialisa Shift Laboratorium shif Radiologi shif IPSR	4
4	Tingkat Kegawatdaruratan Sangat Tinggi Bedah Central Intensive Care IGD	6

- e. Indikator Jabatan adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang Pegawai RSUD Kota Bandung yang bersangkutan, dengan ketentuan kelompok jabatan sebagai berikut:

No	Kelompok Jabatan	Index
1	Tidak Memiliki Jabatan	1
2	Kepala Instalasi/Unit, Kepala Ruangan, <i>Case Manager</i> , Supervisor, IPCN, Pejabat Pengadaan, Bendahara	2
3	Ketua Komite, Ketua Satuan Pengawas Internal (SPI)	3

- f. Skor adalah Nilai Individu yang merupakan pengkalian dari nilai terhadap Rating atau Bobot.

Format Indikator Penilaian

No	Objek	Nilai	Bobot	Skor
1	Indikator Dasar		2	
	• Setiap 4 tahun SPMT bernilai 1 index			
2	Indikator Kompetensi		3	
	a. SD	1		
	b. SMP	2		
	c. SMA/SMU	3		
	d. D1	4		
	e. D3	5		
	f. D4	6		
	g. S1	7		
	h. S2/Dokter Umum/Dokter Gigi/Apoteker/NERS	8		
	i. Dokter Spesialis	9		
	j. Dokter Subspesialis Konsultan	10		
3	Indikator Risiko		5	
	a. Grade I	1		
	b. Grade II	2		
	c. Grade III	4		
	d. Grade IV	6		
4	Indikator Kegawatdaruratan		4	
	a. Grade I	1		
	b. Grade II	2		
	c. Grade III	4		
	d. Grade IV	6		
5	Indikator Jabatan		4	
	a. Tidak memiliki jabatan	1		
	b. Kepala Instalasi, Kepala Ruangan, Case Manager, Supervisor, IPCN, Kepala Unit	2		
	c. Ketua Komite, Ketua SPI	3		
TOTAL SKOR INDIVIDU				

Keterangan:

Skor individu bisa berubah setiap bulan tergantung kepada perubahan masa kerja, pendidikan, posisi/jabatan, lokasi bekerja dan perubahan risiko kerja.

4. FORMULA PERHITUNGAN JASA PELAYANAN

- a. Menentukan Besaran Jasa Pelayanan yang akan didistribusikan Cara menentukan besaran jasa pelayanan yang akan didistribusikan adalah dengan cara:

$$\text{Total PAD} \times \text{besaran proporsi jasa pelayanan yang ditetapkan (30-50\%)} = \text{Besaran Jasa Pelayanan yang akan didistribusikan}$$

Total PAD adalah total pendapatan RSUD Kota Bandung sesuai bulan pendapatan yang terdiri dari total pendapatan dari rawat jalan, rawat inap, IGD, penunjang, klaim mitra kerja yang telah berkontrak, klaim BPJS, hibah, hasil kerjasama, bunga, dan pendapatan lain lain yang sah. Bila pendapatan belum diterima sepenuhnya pada bulan berjalan, perhitungan besaran jasa pelayanan dapat disesuaikan pengajuan Form Pengajuan Klaim (FPK) yang sudah terverifikasi BPJS Kesehatan.

- b. Cara Perhitungan Jasa Kontribusi

Jasa kontribusi adalah jasa yang diberikan kepada Pegawai RSUD Kota Bandung berdasarkan kontribusinya terhadap pendapatan rumah sakit yang terdiri atas:

- 1) Jasa Kontribusi BPJS Kesehatan

Formula Jasa Kontribusi BPJS Kesehatan ditetapkan berdasarkan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Jasa Kontribusi BPJS Kesehatan} = \text{Pendapatan INA-CBG} \times \text{RVU} \times \text{Proporsi Profesi}$$

RVU adalah perbandingan Tarif INA CBG dengan Total Tarif RSUD Kota Bandung.

- 2) Jasa Kontribusi Non BPJS Kesehatan

Formula insentif Jasa Kontribusi Non BPJS Kesehatan ditetapkan berdasarkan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Jasa Kontribusi Non BPJS Kesehatan} = \text{Total Pendapatan} \times \text{Proporsi Profesi}$$

- 3) Total Insentif Jasa Kontribusi Pendapatan ditetapkan berdasarkan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Total Insentif Jasa Kontribusi} = \text{Insentif Jasa Kontribusi BPJS Kesehatan} + \text{Insentif Jasa Kontribusi Non BPJS Kesehatan}$$

c. Menentukan Proteksi

Insentif diberikan sebagai imbal jasa atas pelayanan yang telah diberikan sehingga insentif yang diberikan harus memenuhi kriteria layak, sehingga pada pendapatan akhir yang dinilai tidak layak dapat diberikan proteksi insentif dalam bentuk:

1) Pendapatan Minimal

Proteksi Pendapatan dapat diberikan pada:

No	Nama Jabatan	Minimal Pendapatan Bruto (Rp)
1.	Dokter Spesialis	5.000.000,00
2.	Dokter Umum / Apoteker	2.500.000,00

Proteksi pendapatan hanya diberikan apabila memenuhi target pelayanan yang telah ditetapkan baik secara kualitas maupun kuantitas, memenuhi target waktu jam kerja dan tidak ada terkait masalah kedisiplinan pegawai.

2) Proteksi Proporsional

Pada kasus diagnosa tertentu, setelah melalui perhitungan biaya dan evaluasi kompleksitas penyakit maka proteksi proporsi dapat diberlakukan melalui berita acara kesepakatan rapat pembahasan.

Proteksi proporsi dapat diterapkan melalui penetapan konstanta RVU maksimal sebesar 1 dan penggunaan proporsi dalam kisaran deviasi maksimal 5 % (sesuai batang tubuh) atau tambahan lain yang ditetapkan dalam berita acara kesepakatan, dengan tetap mempertimbangkan kemampuan rumah sakit.

d. Menentukan Besaran Koreksi

Apabila terdapat pegawai kurang bayar atau lebih bayar insentif atau penambahan insentif atas dasar tugas tambahan, maka dapat diberikan penyesuaian insentif pada alokasi bulan berikutnya atau bulan sesuai berdasarkan atas kebijakan manajemen dalam bentuk koreksi.

5. KETENTUAN LAIN-LAIN

- a. Pegawai RSUD Kota Bandung yang Pensiun, Pindah Tugas Instansi Lain, Keluar dari RSUD Kota Bandung maka akan tetap mendapatkan Jasa Kontribusi sesuai dengan kontribusi pendapatan yang diberikan;
- b. Jasa Manajerial dan Jasa Penilaian dapat diberikan bagi Pegawai RSUD Kota Bandung yang Pensiun, Pindah Tugas Instansi Lain, Keluar dari RSUD Kota Bandung secara proporsional dengan rumus $N+1$ (N =Bulan Berkenaan);

- c. Jasa pejabat pengelola barang dan jasa BLUD dapat diberikan dalam bentuk koreksi sesuai jenjang nominal berdasarkan Standar Satuan Harga (SSH) Pemerintah Daerah Kota;
- d. Jasa Pelaksana Diklat dapat diberikan dalam bentuk koreksi sesuai nilai kontribusi diklat;
- e. Pegawai RSUD Kota Bandung yang alih jabatan diatur sebagai berikut: Dari fungsional ke struktural atau sebaliknya Insentif fungsional/struktural diberikan secara proporsional sesuai dengan TMT jabatan;
- f. Pejabat struktural yang merangkap jabatan sebagai Pelaksana Tugas (Plt.) atau Pelaksana Harian (Plh.) mendapat insentif tambahan sebesar 20% (dua puluh persen) dari alokasi Jasa Manajerial; dan
- g. Pejabat fungsional yang merangkap jabatan manajerial akan mendapatkan jasa manajerial sebesar 20% (dua puluh persen) kecuali pejabat fungsional dari kelompok administrasi.

B. RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANDUNG KIWARI

1. JASA KONTRIBUSI

Jasa Kontribusi akan didistribusikan dengan proporsi profesi sebagai berikut:

a. Instalasi Gawat Darurat (IGD)

Penanganan pasien di IGD adalah penanganan pasien yang selesai dilakukan di IGD (pasien pulang dari IGD) dengan kategori sebagai berikut:

- 1) Pada Penanganan pasien dengan dokter sebagai Dokter Penanggung Jawab Pasien (DPJP) tunggal

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter	14,5 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
3.	Apoteker	1 %
4.	Asisten Dokter	5 %
5.	Asisten Penunjang	2 %
6.	Administrasi	0,5 %
7.	Pos Remunerasi	15 %

2) Pada Penanganan Pasien dengan konsul kepada Dokter Gigi

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter	12,5 %
2.	Dokter Gigi	2 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang	2 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	15%

3) Pada penanganan pasien dengan tindakan medik operatif Dokter Spesialis/Dokter Gigi Spesialis

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis	11,5 %
2.	Dokter	3 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang	2 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	15%

4) Pada penanganan pasien dengan konsul kepada Dokter Spesialis /Dokter Gigi Spesialis

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis	8%
2.	Dokter	6,5 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang	2 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	15 %

- 5) Pada penanganan pasien dengan konsul kepada Dokter Spesialis /Dokter Gigi Spesialis dan TMO dokter spesialis/dokter gigi spesialis:

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (Konsul)	4 %
2.	Dokter Spesialis (TMO)	8,5 %
3.	Dokter	2 %
4.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
5.	Apoteker	1 %
6.	Asisten Dokter	5 %
7.	Asisten Penunjang	2 %
8.	Administrasi	0,5 %
9.	Pos Remunerasi	15%

b. Instalasi Rawat Jalan

- 1) Pada penanganan pasien oleh dokter spesialis/dokter gigi spesialis sebagai DPJP tunggal

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	16,5 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
3.	Apoteker	1 %
4.	Asisten Dokter	5 %
5.	Asisten Penunjang	2 %
6.	Administrasi	0,5 %
7.	Pos Remunerasi	13 %

- 2) Pada penanganan pasien dengan Konsul antar Spesialis

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	12,5 %
2.	Dokter Spesialis/dokter gigi spesialis lainnya	4 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang	2 %
7.	Administrasi	0,5
8.	Pos Remunerasi	13 %

3) Pada penanganan bersama Dokter/Dokter Gigi

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	13,5 %
2.	Dokter/Dokter Gigi	3%
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4%
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten (Penunjang)	2 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	13 %

4) Pada penanganan bersama Dokter/Dokter Gigi dan Dokter Spesialis Lainnya/Dokter Gigi Spesialis Lainnya

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	9,5 %
2.	Dokter Spesialis Lainnya	4 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	4%
4.	Dokter/Dokter Gigi	3 %
5.	Apoteker	1 %
6.	Asisten Dokter	5 %
7.	Asisten Penunjang	2 %
8.	Administrasi	0,5 %
9.	Pos Remunerasi	13 %

5) Pada penanganan oleh Dokter/Dokter Gigi atau Psikolog

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter	16,5 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang	4 %
3.	Apoteker	1 %
4.	Asisten Dokter	5 %
5.	Asisten Penunjang	2 %
6.	Administrasi	0,5 %
7.	Pos Remunerasi	13%

6) Pada pelaksanaan Tindakan Medis Operatif (TMO) di Instalasi Rawat Jalan proporsi DPJP atau spesialis lainnya atau operator akan dilakukan penambahan proporsi sebesar 2%.

7) Pada penanganan pasien dengan pemeriksaan rujukan penunjang

No	Jenis Profesi	Proporsi dari total tarif
1.	Dokter Spesialis Penunjang	20 %
2.	Asisten Penunjang	2,5 %
3.	Administrasi	0,5%
4.	Pos Remunerasi	13 %

c. Instalasi Rawat Inap

1) Diagnosa dengan TMO

a) Pada Kasus dengan DPJP tunggal

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP Operator)	18,5 %
2.	Dokter Anestesi	9 %
3.	Dokter	1 %
4.	Dokter Spesialis Penunjang	2 %
5.	Apoteker	0,5 %
6.	Asisten Dokter	5 %
7.	Asisten Penunjang	1 %
8.	Administrasi	0,5 %
9.	Pos Remunerasi	7,5%

b) Pada penanganan TMO dengan DPJP Konsul Antar Dokter Spesialis

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (Dokter Operator)	16,5 %
2.	Dokter Spesialis Lainnya	2 %
3.	Dokter Anestesi	9 %
4.	Dokter Spesialis Penunjang	2 %
5.	Dokter	1 %
6.	Apoteker	0,5 %
7.	Asisten Dokter	5 %
8.	Asisten Penunjang	1 %
9.	Administrasi	0,5 %
10.	Pos Remunerasi	7,5%

- c) Pada penanganan TMO dengan Rawat Bersama oleh Spesialis lainnya

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP Operator)	13,5 %
2.	Dokter Anestesi	9 %
3.	Dokter Spesialis Lainnya	5 %
4.	Dokter Spesialis Penunjang	2 %
5.	Dokter	1 %
6.	Apoteker	0.5 %
7.	Asisten Dokter	5 %
8.	Asisten Penunjang	1%
9.	Administrasi	0,5 %
10.	Pos Remunerasi	7,5 %

- d) Pada Kasus Sectio Secaria (SC)

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis Obgyn	16,5%
2.	Dokter Anestesi	8 %
3.	Dokter Anak	4,5 %
4.	Dokter	1 %
5.	Dokter Spesialis Penunjang	2 %
6.	Apoteker	0,5 %
7.	Asisten Dokter	5 %
8.	Asisten Penunjang	1%
9.	Administrasi	0,5 %
10.	Pos Remunerasi	6 %

- e) Jika tidak ada jaga di tempat bagi operator SC, maka proporsi pelaksana operator SC akan ditambahkan 1% (satu persen) pada pelaksanaan SC di luar jam kerja.
- f) Pada kasus penambahan TMO di Instalasi Rawat inap, proporsi dokter operator akan dilakukan penambahan proporsi sebesar 3% (tiga persen) yang diambil dari pos remunerasi. Pembagian untuk masing masing operator adalah sebagai berikut:
- i. Operator Utama mendapatkan 60% (enam puluh persen); dan
 - ii. Operator lainnya 40% (empat puluh persen).

2) Diagnosa Tindakan Medik Non Operatif (TMNO)

a) Pada penanganan TMNO dengan DPJP tunggal

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	16 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang	3 %
3.	Dokter	2 %
4.	Apoteker	1 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang	3 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	10,5%

b) Pada penanganan TMNO dengan Konsul Spesialis Lainnya

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	14 %
2.	Spesialis Lainnya	2 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	3 %
4.	Dokter Umum	2 %
5.	Apoteker	1 %
6.	Asisten Dokter	5 %
7.	Asisten Penunjang	3 %
8.	Administrasi	0,5 %
9.	Pos Remunerasi	10,5 %

c) Pada penanganan TMNO dengan Rawat Bersama

No	Jenis Profesi	Proporsi dari Tarif INA-CBG
1.	Dokter Spesialis (DPJP)	12 %
2.	Spesialis Lainnya	5 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang	3 %
4.	Dokter	2%
5.	Apoteker	1 %
6.	Asisten Dokter	5 %
7.	Asisten Penunjang	2 %
8.	Administrasi	0,5 %
9.	Pos Remunerasi	10,5 %

Ketentuan Lain-Lain:

- a. Pembagian jasa kontribusi pada pendapatan kelompok dokter spesialis penunjang akan dibagikan berdasarkan persentase nilai kontribusi terhadap pelayanan pasien.
- b. Pembagian Insentif Jasa kontribusi pada kelompok asisten Dokter, asisten penunjang, dan administrasi umum dan penunjang nonmedis akan dibagikan berdasarkan total nilai yang digunakan pada Jasa Penilaian.
- c. Pembagian insentif jasa kontribusi bagi apoteker diberikan berdasarkan besarnya peran dan tanggung jawab dari masing-masing apoteker.
- d. Proporsi profesi yang telah ditetapkan dapat diubah dalam kisaran deviasi maksimal serta minimal sebesar 5% (lima persen) dengan menyesuaikan kompleksitas kasus diagnosis dan kemampuan keuangan BLUD Rumah Sakit Bandung Kiwari. Perubahan proporsi tersebut dapat ditetapkan berdasarkan hasil rapat pembahasan manajemen yang dituangkan dalam Berita Acara Rapat Pembahasan Perubahan Proporsi.
- e. Pada penanganan bersama kasus rawat jalan dan rawat inap yang melibatkan psikolog, maka proporsi pendapatan jasa pelayanan yang diterima psikolog akan diatur berdasarkan kontribusi pendapatan.
- f. Kriteria Dokter Spesialis Penunjang yang dimaksud dalam jasa kontribusi adalah Dokter Spesialis Penunjang dengan jenis spesialisasi sebagai berikut:
 - 1) Dokter Spesialis Patologi Klinik;
 - 2) Dokter Spesialis Radiologi;
 - 3) Dokter Spesialis Patologi Anatomi; dan
 - 4) Dokter Spesialis Penunjang Lainnya yang ditetapkan dalam rapat Manajemen dan tertuang dalam Berita Acara Rapat Pembahasan Dokter Penunjang.
- g. Pembagian jasa pelayanan pada RSUD Bandung Kiwari berdasarkan akrual basis pada bulan pelayanan kesehatan.
- h. RSUD Bandung Kiwari dapat memberikan penyesuaian jasa pelayanan Kesehatan dalam tahun berjalan.
- i. Penyesuaian jasa pelayanan diberikan berdasarkan perhitungan tambah (+)/kurang (-) atas jasa pelayanan yang telah dibagikan.
- j. Penyesuaian jasa pelayanan dapat diberikan dua kali di setiap tahunnya dengan mempertimbangkan kemampuan pendapatan keuangan dan likuiditas keuangan BLUD RSUD Bandung Kiwari pada tahun berkenaan.
- k. Pemberian jasa pelayanan kesehatan kepada dokter mitra dan/ atau dokter tamu diberikan berdasarkan kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian antara pimpinan BLUD dengan dokter mitra dan/atau dokter tamu.

- l. Pembagian remunerasi jasa pelayanan untuk pasien umum poli sore dan poli eksekutif diberikan berdasarkan fee for service.
- m. Jasa kontribusi sesuai dengan proporsi yang sudah ditetapkan, dibagikan berdasarkan hasil rapat pembahasan manajemen yang dituangkan dalam Berita Acara Rapat Pembahasan Jasa Pelayanan pada bulan berjalan.
- n. Pegawai RSUD Bandung Kiwari yang Pensiun, Pindah Tugas Instansi Lain, Keluar dari RSUD Bandung Kiwari, maka akan tetap mendapatkan Jasa Pelayanan sesuai dengan bulan pelayanan yang diberikan.

2. JASA MANAJERIAL

- a. Kelompok Pejabat Struktural dan Unsur Manajerial adalah sebagai berikut:

- 1) Kelompok Pejabat Struktural:

- a) Direktur;
- b) Wakil Direktur;
- c) Kepala Bidang/Bagian; dan
- d) Kepala Seksi/Kasubag.

- 2) Unsur Manajerial:

- 1) Pengelola lingkup pelayanan Kesehatan;
- 2) Pengelola lingkup pelayanan keuangan dan Barang;
- 3) *Case Manajer*;
- 4) Pengelola *Case Mix*;
- 5) Pengelola BPJS Kesehatan; dan
- 6) Pengelola Pengadaan, IT dan Sekretaris dan Sekretaris Wakil Direktur.

- b. Proporsi pembagian Jasa Pelayanan Manajerial adalah sebagai berikut:

NO	URAIAN JABATAN	BATAS MINIMAL	BATAS TENGAH	BATAS MAKSIMAL
1	Pejabat Struktural	10,79%	12,79%	19,29%
2	Pengelola Lingkup Kegiatan Pelayanan Kesehatan	1,84%	1,5%	2,04%
3	Pengelola Lingkup Kegiatan Pelayanan Keuangan dan Barang	1,93%	2,5%	3,59%
4	<i>Case Manajer</i>	1,06%	1,05%	1,70%
5	Pengelola <i>Case mix</i>	0,96%	0,96%	1,54%
6	Pengelola BPJS	1,00%	1,5%	4,00%
7	Pengelola Pengadaan, IT dan Sekretaris dan Sekretaris Wakil Direktur	1,71%	1,71%	2,70%
8	Tambahan batas minimal untuk tenaga medis dan profesi lainnya	10,71%	17,99%	15,14%
	JUMLAH TOTAL	30,00%	40,00%	50,00%

Ketentuan Lain-Lain:

1. Jasa manajerial diberikan sesuai porsi tersebut di atas berdasarkan penilaian individu.
2. Pembagian jasa manajerial bersumber dari pendapatan jasa sarana prasana rumah sakit.
3. Rumah Sakit Bandung Kiwari dapat memberikan tambahan jasa pelayanan kepada penerima jasa kontribusi yang bersumber dari alokasi jasa manajerial.
4. Besaran tambahan jasa pelayanan sebagaimana dimaksud nomor 4, diberikan berubah-ubah berdasarkan proporsi pembagian jasa manajerial yang diatur dalam rapat manajemen yang dituangkan dalam Berita Acara Rapat Pembahasan tentang besaran tambahan jasa pelayanan bagi penerima jasa kontribusi.

3. JASA PENILAIAN

- a. Indikator dasar adalah sebagai insentif dasar bagi seluruh Pegawai RSUD Bandung Kiwari yang standarnya diadopsi dari lama kerja pegawai dan golongan yang bersangkutan di rumah sakit dengan ketentuan:

INDIKATOR PENILAIAN DASAR	
MASA KERJA	SKORS
> 10 th	8
>7,5 - 10 th	5
> 5 - 7,5 th	4
> 2,5 - 5 th	3
> 1 - 2,5 th	2
< 1 Th	1

- b. Indikator Kompetensi adalah index untuk memberikan penghargaan nilai kompetensi berdasarkan pendidikan Pegawai RSUD Bandung Kiwari atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan:

KOMPETENSI DASAR		
PENDIDIKAN	NILAI	
	KESEHATAN	NON KESEHATAN
S2/Dr Spesialis	12	11
S1 + Profesi	10	9
S1/D4	9	8
D3	8	7

D1	5	4
SMA/Sederajat		3
SMP		2
SD		1

c. Indikator Risiko

INDIKATOR RESIKO	URAIAN	NILAI
GRADE 1	Petugas Informasi dan Kurir/Caraka Pengelola Pengadaan, Sekretaris dan Sekretaris Wakil Direktur.	1
GRADE II	Rawat Jalan, Gizi, Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit (IPSR), Rehabilitasi Medik, Farmasi, Ambulans, dan Hemodialisa, Admission Rawat Jalan, Rekam Medis, Administrasi, Psikolog dan Atem Kepala Seksi/Sub Bagian, Pengelola Lingkup Kegiatan Pelayanan Kesehatan, Pengelola Lingkup Kegiatan Pelayanan Keuangan dan Barang.	2
GRADE III	Rawat Inap, Laboratorium, Pengelola Case Mix, IT, Case Manager, Kasir, Bendahara, Petugas Pengaduan, <i>Infection Prevention Control Nurse</i> (IPCN), Embriolog, Kepala Bidang/Bagian Admission Rawat Inap/IGD, Kesehatan Lingkungan	3
GRADE IV	Dokter Spesialis (Non Operator), Dokter Gigi Spesialis (Non Operator), Dokter, Dokter Gigi, Wakil Direktur, Bedah Sentral, IGD, ICU, NICU/PICU, DOTs, Laundry, Forensik, Petugas Pemulasaraan Jenazah, Radiologi, Ruang Bersalin, Perinatologi, CSSD, Supervisi, Bendahara	4
GRADE V	Dokter Spesialis (Operator), dan Dokter Gigi Spesialis (Operator)	5
GRADE VI	Direktur Rumah Sakit	8

d. Indikator Kegawatdaruratan

NO	INDIKATOR KEGAWATDARURATAN	NILAI
1	Tingkat Kegawatdaruratan Rendah Administrasi, Psikolog, Rekam Medis, Kesehatan Lingkungan, Pengelola Pengadaan, Sekretaris dan Sekretaris Wakil Direktur.	1
2	Tingkat Kegawatdaruratan Sedang Kasir, IPCN, Gizi , Laundry, IPSRS, Farmasi, Gas Medis, Rawat Jalan, CSSD, Hemodialisa, Ambulans, Pemulasaraan Jenazah dan Atem Kepala Seksi/Sub Bagian, Pengelola Lingkup Kegiatan Pelayanan Kesehatan, Pengelola Lingkup Kegiatan Pelayanan Keuangan dan Barang, Pengelola Case Mix .	2
3	Tingkat Kegawatdaruratan Tinggi Rawat Inap, Hemodialisa Shift, Laboratorium, Radiologi, Supervisi, Kepala Bidang/Bagian/IT/Bendahara	4
4	Tingkat Kegawatdaruratan Sangat Tinggi Bedah Central, Intensive Care, IGD, Wakil Direktur, Perinatologi, Kamar Bersalin, Dokter Spesialis	6
5	Tingkat Kegawatdaruratan Khusus Direktur	8

e. Indikator Jabatan bagi Seluruh Pegawai diberikan sebagai berikut:

NO	URAIAN JABATAN	NILAI
I	Jabatan Struktural	
	a. Direktur	17
	b. Wakil Direktur	15
	c. Kepala Bidang/Bagian	14
	d. Kepala Seksi/Sub Bagian	13
II	Unsur Manajerial	
	Penanggungjawab BPJS	15
	Ketua Pengelola BPJS	14
	Sekretaris Pengelola BPJS	13
	Pengelola Lingkup Kegiatan Pelayanan Kesehatan BLUD/Pokja Medis pada Pengelola BPJS/IT	11
	Pengelola Lingkup Kegiatan Pelayanan Keuangan dan Barang BLUD/Koordinator Pengelola BPJS	9
	Case Manajer/Pengelola Casemix/Pokja Rekam Medis pada Pengelola BPJS	12
	Pengelola Pengadaan Sekretaris dan Sekretaris Wakil Direktur	7
III	Pelaksana Medis	
	Ka. Instalasi/Dokter Spesialis	14
	Kelompok Pelaksana Medis Dan Apoteker	13
IV	Kelompok Asisten Dokter	
	Kepala Ruangan/IPCN/Ketua Komite Keamanan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) + Supervisor	12

	Kepala Ruangan/IPCN/Ketua K3RS	11
	Ketua Tim/Clinical Instructor (CI) + Supervisor	10
	Supervisor Keperawatan	9
	Ketua Tim/CI	8
	Pelaksana Perawat, Bidan, terapis gigi dan mulut, penata anestesi, dan fisioterapis;	7
V	Kelompok Asisten Penunjang	
	Kepala Instalasi	7
	Kepala ruangan/Koordinator	6
	CI	5
	Pelaksana	4
VI	Kelompok Administrasi Umum Dan Penunjang Non Medis	
	Kepala Instalasi/Kepala Unit	5
	Koordinator/CI	4
	Pelaksana	3

FORMULA

1. Formula insentif Jasa Kontribusi dari Pelayanan BPJS Kesehatan ditetapkan berdasarkan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Insentif Jasa Kontribusi Dari Pelayanan BPJS Kesehatan} = \text{Pendapatan INA-CBG} \times \text{RVU} \times \text{Proporsi Profesi}$$

2. Formula insentif Jasa Kontribusi dari Pelayanan Non BPJS Kesehatan ditetapkan berdasarkan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Insentif Jasa Kontribusi dari Pelayanan Non BPJS Kesehatan} = \text{Total Pendapatan dari Tarif Rumah Sakit} \times \text{Proporsi Profesi}$$

3. Formula total insentif Jasa Kontribusi ditetapkan berdasarkan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Total Insentif Jasa Kontribusi} = \text{Insentif Jasa Kontribusi dari Pelayanan BPJS Kesehatan} + \text{Insentif Jasa Kontribusi dari Pelayanan Non BPJS Kesehatan}$$

C. RUMAH SAKIT KHUSUS GIGI DAN MULUT KOTA BANDUNG (RSKGM)

1. JASA KONTRIBUSI

Perhitungan jasa kontribusi dilakukan dengan menggunakan proporsi profesi. Besaran proporsi profesi pada RSKGM diuraikan sebagai berikut:

a. Instalasi Gawat Darurat (IGD)

1) Penanganan Pasien IGD Tanpa Pemeriksaan Penunjang

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	16,5 %
2.	Apoteker	1,5%
3.	Asisten Dokter	5%
4.	Asisten Penunjang (Asisten Apoteker)	2%
5.	Administrasi	2 %
6.	Pos Remunerasi	13%

2) Penanganan Pasien IGD Dengan Pemeriksaan Penunjang

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	12 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang	4%
3.	Apoteker	1 %
4.	Asisten Dokter	3%
5.	Asisten Penunjang (Radiografer/Analisis Laboratorium, dan Asisten Apoteker)	5%
6.	Administrasi	2 %
7.	Pos Remunerasi	13%

3) Penanganan Pasien IGD dengan konsultasi kepada tenaga medis lainnya Tanpa Disertai Pemeriksaan Penunjang

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	11 %
2.	Dokter (Konsul)	7 %
3.	Apoteker	1,5 %
4.	Asisten Dokter	6 %
5.	Asisten Penunjang (Asisten Apoteker)	1 %

6.	Administrasi	0,5 %
7.	Pos Remunerasi	13 %

- 4) Penanganan Pasien IGD dengan konsultasi kepada tenaga medis lainnya disertai 1 Pemeriksaan Penunjang

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	8 %
2.	Dokter/Dokter Gigi (Konsul)	6 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang (Spesialis Radiologi Kedokteran gigi/ Spesialis Patologi Klinik)	4 %
4.	Apoteker	1,5 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang (Radiografer/ Analisis Laboratorium, Asisten Apoteker)	2 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	13 %

- 5) Penanganan Pasien IGD dengan konsultasi kepada tenaga medis lainnya disertai 2 Pemeriksaan Penunjang

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	7 %
2.	Dokter (Konsul)	5 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang (Spesialis Radiologi Kedokteran Gigi dan Spesialis Patologi Klinik)	6 %
4.	Apoteker	1,5 %
5.	Asisten Dokter	4 %
6.	Asisten Penunjang (Radiografer, Analisis Laboratorium, Asisten Apoteker)	3 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	13 %

- 6) Penanganan pasien IGD dengan konsul kepada dokter spesialis/dokter gigi spesialis tanpa disertai Pemeriksaan Penunjang

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	11%
2.	Dokter Spesialis (Konsul)	8%
3.	Apoteker	1,5 %
4.	Asisten Dokter	5 %
5.	Asisten Penunjang (Asisten Apoteker)	1 %
6.	Administrasi	0,5 %
7.	Pos Remunerasi	13 %

- 7) Penanganan pasien IGD dengan konsultasi kepada dokter spesialis/dokter gigi spesialis disertai 1 Pemeriksaan Penunjang

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	8 %
2.	Dokter Spesialis (Konsul)	6 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang (Spesialis Radiologi Kedokteran gigi/ Spesialis Patologi Klinik)	4 %
4.	Apoteker	1,5 %
5.	Asisten Dokter	5 %
6.	Asisten Penunjang (Radiografer/Analisis Laboratorium, Asisten Apoteker)	2 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	13 %

- 8) Penanganan pasien IGD dengan konsultasi kepada dokter spesialis/dokter gigi spesialis disertai 2 Pemeriksaan Penunjang

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter/Dokter Gigi (DPJP)	7 %
2.	Dokter Spesialis (Konsul)	5 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang (Spesialis Radiologi Kedokteran Gigi dan Spesialis Patologi Klinik)	6 %
4.	Apoteker	1,5 %
5.	Asisten Dokter	4 %

6.	Asisten Penunjang (Radiografer, Analisis Laboratorium, Asisten Apoteker)	3 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	13%

9) Penanganan Pasien IGD dengan TMO oleh Dokter Gigi Spesialis

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter Gigi Spesialis (DPJP)	7 %
2.	Dokter	5 %
3.	Dokter Spesialis Penunjang (Spesialis Radiologi Kedokteran Gigi dan Spesialis Patologi Klinik)	6 %
4.	Apoteker	1,5 %
5.	Asisten Dokter	4 %
6.	Asisten Penunjang (Radiografer, Analisis Laboratorium, Asisten Apoteker)	3 %
7.	Administrasi	0,5 %
8.	Pos Remunerasi	13%

b. Instalasi Rawat Jalan

1) Penanganan Pasien Rawat Jalan Tanpa Pemeriksaan Penunjang pada Jam Kerja Pagi (7.30–14.30)

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter	17 %
2.	Asisten Dokter	5,75 %
3.	Administrasi	4 %
4.	Pos Remunerasi	13,25 %

2) Penanganan Pasien Rawat Jalan Tanpa Pemeriksaan Penunjang pada Jam Kerja Sore (15.00–20.00)

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter	20 %
2.	Asisten Dokter	6 %
3.	Administrasi	3 %
4.	Pos Remunerasi	11 %

3) Penanganan Pasien Rawat Jalan dengan Pemeriksaan 1 Penunjang

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	13 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang (Spesialis Radiologi Kedokteran Gigi/ Spesialis Patologi Klinik)	5 %
3.	Asisten Dokter	2,50 %
4.	Asisten Penunjang (Radiografer/Analisis Laboratorium)	4,75 %
5.	Administrasi	1,50 %
6.	Pos Remunerasi	13,25 %

4) Penanganan Pasien Rawat Jalan Tanpa Pemeriksaan Penunjang dengan Pemberian Resep Obat

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	16%
2.	Apoteker	1,75%
3.	Asisten Dokter	4,75%
4.	Asisten Penunjang (Asisten Apoteker)	1,25%
5.	Administrasi	3%
6.	Pos Remunerasi	13,25%

5) Penanganan Pasien Rawat Jalan dengan 2 Pemeriksaan Penunjang

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	11%
2.	Dokter Spesialis Penunjang (Spesialis Radiologi Kedokteran Gigi dan Spesialis Patologi Klinik)	8%

3.	Asisten Dokter	2,25%
4.	Asisten Penunjang (Radiografer, Analis Laboratorium)	7 %
5.	Administrasi	1,5 %
6.	Pos Remunerasi	10,25 %

6) Penanganan Pasien Rawat Jalan dengan Pemeriksaan 1 Penunjang dan Pemberian Resep Obat

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	12 %
2.	Dokter Spesialis Penunjang (Spesialis Radiologi Kedokteran Gigi, Spesialis Patologi Klinik)	4,50 %
3.	Apoteker	1,50 %
4.	Asisten Dokter	2,50 %
5.	Asisten Penunjang (Radiografer/Analis Laboratorium, dan Asisten Apoteker)	5 %
6.	Administrasi	2
7.	Pos Remunerasi	12,50 %

7) Penanganan Pasien Rawat Jalan dengan Pemeriksaan 2 penunjang dan Pemberian Resep Obat

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter (DPJP)	10,50%
2.	Dokter Spesialis Penunjang (Spesialis Radiologi Kedokteran Gigi dan Spesialis Patologi Klinik)	7,50%
3.	Apoteker	1,25%
4.	Asisten Dokter	1,75%

5.	Asisten Penunjang (Radiografer, Analisis Laboratorium, dan Asisten Apoteker)	6,75%
6.	Administrasi	2
7.	Pos Remunerasi	10,25%

c. Instalasi Bedah Mayor

1) TMO dengan DPJP pada Jam 06.00-18.00 WIB

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter Gigi Spesialis (DPJP)	18%
2.	Dokter Spesialis Anestesi	9,8%
3.	Dokter	1,2%
5.	Apoteker	1%
6.	Asisten Dokter (Perawat Rawat Inap)	3%
7.	Asisten Dokter Spesialis Perawat dan Terapis Gigi dan Mulut (TGM) Kamar Operasi)	4,7%
8.	Asisten Penunjang	0,7%
9.	Administrasi	0,6%
10.	Pos Remunerasi	1%

2) TMO dengan DPJP pada Jam 18.00-06.00 WIB

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter Gigi Spesialis (DPJP)	18%
2.	Dokter Spesialis Anestesi	9,8%
3.	Dokter	1,2%
4.	Apoteker	0,8 %
5.	Asisten Dokter Spesialis (Perawat dan Terapis Gigi dan Mulut (TGM) Kamar Operasi)	4,7%
6.	Asisten Dokter	3%
7.	Asisten Penunjang	0,7%
8.	Administrasi	1,3%
9.	Pos Remunerasi	0.5%

3) TMO dengan Rawat Bersama Oleh Spesialis Lainnya

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter Gigi Spesialis (DPJP Operator)	13,5%
2.	Dokter Spesialis Anestesi	9,8%
3.	Dokter Gigi Spesialis Lainnya	5%
4.	Dokter Spesialis Penunjang	2%
5.	Dokter	1%
6.	Apoteker	1%
7.	Asisten Dokter	5%
8.	Asisten Penunjang	1%
9.	Administrasi	0,5%
10.	Pos Remunerasi	1,2%

d. Pelayanan Radiologi

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter Spesialis Penunjang	9 %
2.	Radiografer	13 %
3.	Administrasi	2 %
4.	Pos Remunerasi	16 %

e. Pelayanan Farmasi

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Apoteker	9 %
2.	Asisten Apoteker	13 %
3.	Administrasi	2 %
4.	Pos Remunerasi	16 %

f. Pelayanan Laboratorium Klinis

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Dokter Spesialis Penunjang	9 %
2.	Analisis Laboratorium	13 %
3.	Administrasi	2 %
4.	Pos Remunerasi	16 %

g. Pelayanan Laboratorium Teknik Gigi

No.	Jenis Profesi	Proporsi
1.	Teknisi Gigi	22 %
2.	Administrasi	2 %
3.	Pos Remunerasi	16 %

KETENTUAN LAIN-LAIN:

- a. Jasa pelayanan Tenaga Kesehatan dapat diberikan setelah memiliki Surat Izin Praktek (SIP).
- b. Pembagian Insentif Jasa Kontribusi pada kelompok Dokter Spesialis Penunjang, Apoteker, Asisten Dokter, Asisten penunjang, Asisten Apoteker, Teknisi Gigi dan Administrasi selanjutnya di distribusikan ke masing-masing Pegawai RSKGM dalam Kelompok tersebut berdasarkan total nilai yang digunakan dalam jasa Penilaian dan kesepakatan masing-masing kelompok.
- c. RSKGM dapat memberikan tambahan dan pengurangan terhadap perhitungan jasa pelayanan dalam kisaran deviasi maksimal serta minimal sebesar 5% (lima persen) dengan menyesuaikan kompleksitas kasus diagnosis, penambahan/pengurangan sumber daya manusia dan kemampuan keuangan BLUD RSKGM serta kondisi yang lainnya.
- d. Proteksi terhadap dokter dan dokter gigi diberikan apabila pendapatan jasa pelayanan dokter dan dokter gigi tidak mencapai Rp2.500.000,- akan diberikan proteksi/penambahan jasa pelayanan sehingga jasa pelayanan menjadi Rp2.500.000,-
- e. Proteksi terhadap dokter spesialis dan dokter gigi spesialis diberikan apabila pendapatan jasa pelayanan dokter yaitu dokter spesialis dan dokter gigi spesialis tidak mencapai Rp3.000.000,- akan diberikan proteksi/penambahan jasa pelayanan sehingga pendapatan jasa pelayanan menjadi Rp3.000.000,-
- f. Syarat dan ketentuan untuk mendapatkan batas minimal pendapatan jasa pelayanan adalah apabila pelayanan telah diberikan sebaik-baiknya, memenuhi target jam kerja, dan tidak ada terkait masalah kedisiplinan pegawai.
- g. Bila pendapatan RSKGM tidak mencukupi, maka batas minimal pendapatan jasa pelayanan tidak diberlakukan.

- h. Besaran proporsi jasa kontribusi yang akan diberikan setiap bulan berdasarkan hasil rapat pembahasan Tim Remunerasi RSKGM yang dituangkan dalam Berita Acara Rapat Pembahasan Jasa Pelayanan pada bulan berjalan.
- i. Pendapatan jasa pelayanan Dokter Gigi Mitra diatur sesuai dengan kesepakatan antar pihak yang akan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja sama.
- j. Apabila terdapat pegawai kurang bayar atau lebih bayar, maka diberikan penyesuaian pada bulan berikutnya berdasarkan kebijakan Direktur dalam bentuk koreksi.

2. JASA MANAJERIAL

Perhitungan Jasa Manajerial RSKGM, dihitung berdasarkan ketentuan berikut ini:

- a. Cara menentukan Jasa Manajerial

$\text{Besaran Jasa Pelayanan yang akan didistribusikan} - \text{Total Jasa Kontribusi} = \text{Jasa Manajerial} + \text{Jasa Penilaian}$

- b. Besaran Jasa manajerial dibanding besaran Jasa Penilaian adalah maksimal 49% (empat puluh sembilan persen).
- c. Jasa Manajerial diberikan kepada unsur manajerial sebagai dasar penghargaan dalam upaya peningkatan pendapatan BLUD. Unsur Manajerial terdiri dari:

NO	JABATAN STRUKTURAL/MANAJERIAL	PROPORSI
1.	Direktur	8 %
2.	Kepala Bidang/Kepala Bagian	12,5 %
3.	Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian	11,5 %
4.	Manajemen	9 %
5.	Kepala Instalasi, Kepala Unit, Ketua komite, Ketua Akreditasi, Ketua HTA, Pengelola Distribusi Jasa Layanan, Ketua SPI.	8 %

- d. Besaran proporsi jasa manajerial dan jasa penilaian diberikan sesuai porsi tersebut di atas berdasarkan penilaian individu yang akan diberikan setiap bulan berdasarkan hasil rapat pembahasan tim remunerasi RSKGM Kota Bandung yang dituangkan dalam Berita Acara Rapat Pembahasan Jasa Pelayanan pada bulan berjalan

3. JASA PENILAIAN

Jasa Penilaian adalah jasa yang diberikan dari jumlah total nilai beberapa indikator penilaian.

- a. Indikator penilaian adalah perangkat yang terdiri dari beberapa unsur untuk menentukan proporsi jasa penilaian.
- b. Penilaian berdasarkan:

- 1) Indikator dasar

Indikator dasar adalah nilai dasar untuk memberikan penghargaan berdasarkan lama kerja bagi Pegawai RSKGM.

Indikator Dasar	
Masa Kerja	Nilai
1-2,5 th	2
2,5-5 th	3
5-7,5 th	4
7,5-10 th	5
10-12,5 th	6
12,5-15 th	7
15-17,5 th	8
17,5-20 th	9
20-25 th	10
25-30 th	11
>30 th	12

- 2) Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi adalah nilai untuk memberikan penghargaan berdasarkan pendidikan Pegawai RSKGM.

PENDIDIKAN	NILAI
SD	1
SMP	2
SMA	3
D1	4
D3	5
D3 KESEHATAN	6
S1/D4	7
S1/D4 KESEHATAN	8
DOKTER/DOKTER GIGI/APOTEKER/NERS	9

S2	10
DOKTER SPESIALIS/DOKTER GIGI SPESIALIS	11
S3/DOKTER SUB SPESIALIS	12

3) Indikator Risiko

Indikator risiko adalah nilai untuk memberikan penghargaan berdasarkan risiko yang diterima Pegawai RSKGM akibat pekerjaannya. Indikator risiko terbagi menjadi 4 *grade* yaitu:

INDIKATOR RESIKO	URAIAN
GRADE 1	Administrasi manajemen
GRADE II	Gizi, Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit (IPSRS), PKRS, Farmasi, Petugas Pendaftaran, Perekam Medis (Penyimpanan, Distribusi dan <i>Assembling</i>), Kepala Seksi.
GRADE III	Rawat Jalan, Rawat Inap, Case Mix, IT, Case Manager, Kassa, Bendahara, Petugas Pengaduan, <i>Infection Prevention Control Nurse</i> (IPCN), Kepala Bidang, Satuan Pengawas Internal (SPI).
GRADE IV	Bedah Mayor, IGD, Laboratorium Klinis, Laboratorium Teknik, Radiologi, Laundry, Petugas Pemulasaran Jenazah, Kesehatan Lingkungan, <i>Central Sterilized Supply Department</i> (CSSD), Direktur.

4) Indikator Kegawatdaruratan

Indikator Kegawatdaruratan adalah nilai untuk memberikan penghargaan berdasarkan daerah kerja yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu dengan tingkat kegawatdaruratan tergantung kepada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh Pegawai RSKGM.

No	Tingkat Kegawatdaruratan	Penilaian
1	Tingkat Kegawatdaruratan Rendah <ul style="list-style-type: none"> - Administrasi Manajemen - IPCN - <i>Case Manager</i> - Petugas Pendaftaran - Perekam Medis (Penyimpanan, Distribusi dan <i>Assembling</i>) - <i>Case Mix</i> - Kesehatan Lingkungan - PKRS 	1

	<ul style="list-style-type: none"> - Bendahara - SPI 	
2	Tingkat Kegawatdaruratan Sedang <ul style="list-style-type: none"> - Rawat Jalan - Case Manager - Petugas Pengaduan - IPCN - Kassa - Gizi - Laundry - IPSRS - IT - Farmasi - CSSD - Radiologi - Laboratorium klinik - Laboratorium teknik - Petugas pemulasaraan Jenazah - Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian 	2
3	Tingkat Kegawatdaruratan Tinggi <ul style="list-style-type: none"> - Rawat Inap - Kepala Bidang/Kepala Bagian 	4
4	Tingkat Kegawatdaruratan Sangat Tinggi <ul style="list-style-type: none"> - Bedah Mayor - IGD - Direktur 	6

5) Indikator Jabatan

Indikator Jabatan adalah nilai untuk memberikan penghargaan berdasarkan beban jabatan yang disandang Pegawai RSKGM.

No.	Kelompok Jabatan	Nilai
1	Tidak memiliki jabatan	2
2	Kepala Kelompok Staf Medis (KSM), Sekretaris Pejabat Pengelola Teknis Kegiatan (PPTK), Pengelola keuangan, Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa, Sekretaris Kelompok Kerja Akreditasi	3
3	Ketua Kelompok Kerja Akreditasi, Sekretaris Komite, Pengelola Distribusi Jasa Layanan	4
4	Kepala Instalasi, Kepala Unit	5
5	Ketua Komite, Ketua HTA, Sekretaris Akreditasi	6
6	Ketua Akreditasi	7
7	Kepala Seksi, Ka Subbag TU, PPTK	8
8	Kepala Bagian, Kepala Bidang, Satuan Pengawas Internal, Pejabat Pembuat Komitmen	9
9	Direktur	10

c. Setelah dilakukan penilaian, maka dilakukan *rating*/bobot yaitu:

- a. Indikator Dasar : Bobot 1
- b. Indikator Kompetensi : Bobot 3
- c. Indikator Risiko : Bobot 3
- d. Indikator Kegawatdaruratan : Bobot 3
- e. Indikator Jabatan : Bobot 3

d. Skor adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari nilai terhadap *rating* atau bobot.

- Format Indikator Penilaian

No.	Objek	Nilai	Rating	Score
1.	Indikator Dasar		1	
2.	Nilai Kompetensi		3	
	a. SD	1		
	b. SMP	2		
	c. SMA	3		
	d. D1	4		
	e. D3	5		
	f. D3 Kesehatan	6		
	g. S1/D4	7		
	h. S1/D4 Kesehatan	8		
	i. Dokter/Dokter Gigi/APoteker/ Ners	9		
	j. S2	10		
	k. Dokter Spesialis/ Dokter Gigi Spesialis	11		
	l. S3/ Dokter Sub Spesialis	12		
3.	Indikator Risiko		3	
	a. <i>Grade</i> I	1		
	b. <i>Grade</i> II	2		
	c. <i>Grade</i> III	4		
	d. <i>Grade</i> IV	6		
4.	Indikator Kegawatdaruratan		3	
	a. <i>Grade</i> I	1		
	b. <i>Grade</i> II	2		
	c. <i>Grade</i> III	4		
	d. <i>Grade</i> IV	6		
5.	Indikator Jabatan		3	
	Tidak memiliki jabatan	2		
	Kepala Kelompok Staf Medis (KSM), Sekretaris Pejabat Pengelola Teknis Kegiatan (PPTK), Pengelola keuangan, Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa, Sekretaris Kelompok Kerja Akreditasi	3		
	Ketua Kelompok Kerja Akreditasi, Sekretaris Komite, Pengelola Distribusi Jasa Layanan	4		
	Kepala Instalasi, Kepala Unit	5		

Ketua Komite, Ketua HTA, Sekretaris Akreditasi	6		
Ketua Akreditasi	7		
Kepala Seksi, Ka Subbag TU, PPTK	8		
Kepala Bagian, Kepala Bidang, SPI, PPK	9		
Direktur	10		
TOTAL SKOR INDIVIDU			

Keterangan: skor individu bisa berubah setiap bulan tergantung kepada perubahan masa kerja, pendidikan, posisi/jabatan, lokasi bekerja, dan perubahan risiko kerja.

FORMULA INSENTIF

Perhitungan Jasa kontribusi pada RSKGM, dihitung berdasarkan ketentuan berikut ini:

- (1) Formula Besaran Jasa Kontribusi yang akan didistribusikan, sebagai berikut:

$$\text{Besaran Jasa Pelayanan yang Akan Didistribusikan} = \text{Total PAD} \times \text{Besaran Proporsi Jasa Pelayanan yang Ditetapkan (30-50\%)}$$

Total PAD Rumah Sakit adalah total pendapatan RSKGM sesuai pendapatan yang masuk kedalam rekening sampai dengan tanggal 20 di bulan tersebut yang terdiri dari total pendapatan dari pasien BPJS Kesehatan dan pasien Non BPJS Kesehatan, hasil kerja sama, Bunga Bank, dan pendapatan lain-lain yang sah.

- (2) Formula Insentif Jasa Kontribusi BPJS Kesehatan

$$\text{Insentif jasa kontribusi BPJS Kesehatan} = \frac{\text{Pendapatan Bpjs Kesehatan (INA-CBG dan Non INA-CBG)} \times \text{proporsi profesi}}{\text{profesi}}$$

- (3) Formulasi Insentif Jasa Kontribusi Non BPJS Kesehatan

$$\text{Insentif jasa kontribusi non-BPJS Kesehatan} = \text{Total pendapatan dari tarif RS} \times \text{proporsi profesi}$$

- (4) Total Insentif Jasa Kontribusi

$$\text{Total Insentif Jasa Kontribusi} = \text{Insentif jasa kontribusi BPJS Kesehatan} + \text{Insentif Jasa Kontribusi non BPJS Kesehatan}$$

- (5) Formulasi Insentif Jasa Kontribusi BPJS Kesehatan berdasarkan Kompleks Perawatan

Total Jasa Pelayanan =

$$\frac{\text{ratio kontribusi pelayanan}}{\text{ratio total kontribusi pelayanan poli terkait}} \times (\% \text{ proporsi insetif } \times \text{ total pendapatan kelompok poli})$$

Ratio Kontribusi Pelayanan =

$$\frac{\text{ratio tarif pelayanan (dari tarif RS)}}{\text{ratio total tarif pelayanan poli terkait (dari tarif RS)}} \times \text{total pendapatan kelompok poli}$$

- a. Pelayanan dengan perawatan kompleks yang dimaksud adalah sebagai berikut:
- (1) kelompok Poli Eksodonti, Poli Bedah Mulut, dan Poli Spesialis Bedah Mulut;
 - (2) kelompok Poli Prostodonti dan Poli Spesialis Prostodonti.
- b. Proporsi jasa kontribusi pada kelompok poli tersebut dilakukan perhitungan menggunakan variabel dengan pertimbangan tertentu sebagaimana tercantum sebagai berikut:

Pelayanan Kompleks	Variabel
<u>Kelompok Spesialis Prostodonti, Prostodonsi</u>	
- Poli Spesialis Prostodonsi	1,1
- Poli Prostodonsi	1
<u>Kelompok Eksodonti, Bedah Mulut, Spesialis Bedah Mulut</u>	
- Poli Eksodonti	1,1
- Poli Bedah Mulut	0,7
- Poli Spesialis Bedah Mulut	0,8

WALI KOTA BANDUNG,

TTD.

YANA MULYANA

Salinan sesuai dengan aslinya
 KEPALA BAGIAN HUKUM
 PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG,



SANTOSA LUKMAN ARIEF, S.H.

Penata Tingkat I

NIR 09760604 200604 1 002