



**WALIKOTA PADANG
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**PERATURAN WALI KOTA PADANG
NOMOR 33 TAHUN 2023**

TENTANG

**REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH dr. RASIDIN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PADANG,

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 pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 20);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1980 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Padang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3164);
5. 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);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kota Padang.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang dipimpin pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah yang jadi kewenangan Daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Padang.
4. Remunerasi adalah sistem imbal jasa yang dikelola dengan sistem keuangan dan peraturan rumah sakit bagi seluruh pegawai rumah sakit yang disusun dan ditetapkan berdasarkan prinsip serta ketentuan dasar yang berlaku dengan tetap menyesuaikan kondisi dan kemampuan keuangan BLUD RSUD dr. Rasidin.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan Daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan Daerah pada umumnya.
6. Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin yang selanjutnya disebut BLUD RSUD dr. Rasidin adalah Unit Organisasi Bersifat Khusus yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktifitas.
7. Tarif adalah Sebagian atau seluruh biaya penyelenggaraan kegiatan di rumah sakit, yang dibebankan kepada pasien atau pihak ketiga sebagai imbalan atas jasa pelayanan yang diterima.
8. Pimpinan adalah pejabat yang melaksanakan fungsi sebagai penanggungjawab umum operasional dan keuangan BLUD yang melekat pada Pimpinan.
9. Pejabat Pengelola adalah unsur pimpinan pada BLUD RSUD dr. Rasidin.
10. Pegawai BLUD RSUD dr. Rasidin yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Profesional Lainnya.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada BLUD RSUD dr. Rasidin.
12. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada BLUD RSUD dr. Rasidin.

13. profesional lainnya adalah tenaga Profesional selain PNS dan PPPK BLUD RSUD yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan yang diikat berdasarkan perjanjian kerjasama.
14. Gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
15. Tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
16. Insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
17. Bonus atas prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji, Tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.

Pasal 2

Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai landasan dalam pemberian Remunerasi pada BLUD RSUD dr. Rasidin.

Pasal 3

Peraturan Wali Kota ini bertujuan:

- a. meningkatkan motivasi kerja;
- b. meningkatkan kesejahteraan karyawan; dan
- c. meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan BLUD RSUD dr. Rasidin.

Pasal 4

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan BLUD RSUD dr. Rasidin;
 - b. kesetaraan yang memperhatikan institusi pelayanan sejenis dan mempelajari besaran Remunerasi dengan rumah sakit sekitar yang berada dalam satu wilayah atau regional;
 - c. kepatutan yang melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan upah kepada karyawan; dan
 - d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemberian Remunerasi dapat memperhatikan indeks harga Daerah.

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan ini adalah :

- a. pelaksanaan Remunerasi;
- b. penganggaran dan pembayaran; dan
- c. monitoring, evaluasi dan pelaporan.

BAB II PELAKSANAAN REMUNERASI Bagian Kesatu Komponen Remunerasi

Pasal 6

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi :

- a. Gaji;
- b. Tunjangan Tetap;
- c. Insentif;
- d. Bonus atas Prestasi;

- e. pesangon; dan
- f. pensiun.

Bagian Kedua
Penerima Remunerasi
Pasal 7

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. Pejabat Pengelola; dan
 - b. Pegawai.
- (2) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Pemimpin;
 - b. pejabat keuangan; dan
 - c. pejabat teknis.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang terdiri atas:
 - a. PNS;
 - b. PPPK
 - c. Pegawai Non Aparatur Sipil Negara; dan
 - d. Profesional Lainnya.
- (4) Pegawai non aparatur sipil negara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c harus memenuhi kriteria sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang aparatur sipil negara.

Pasal 8

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (2) Remunerasi bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Remunerasi Pemimpin, kecuali yang ditentukan lain oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberian Remunerasi dikecualikan bagi:
 - a. pekerja pada BLUD RSUD dr. Rasidin yang dilaksanakan berdasarkan kontrak kerja dengan pihak ketiga (*outsourcing*); dan
 - b. pegawai yang dikontrak dengan sumber dana alokasi khusus non fisik bidang kesehatan.

Pasal 9

Pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, meliputi:

- a. bersifat tetap berupa Gaji;
- b. bersifat tambahan berupa tambahan berupa Tunjangan Tetap, Insentif dan Bonus atas Prestasi;
- c. pensiun bagi Pegawai yang berasal dari PNS; dan
- d. pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.

Pasal 10

Pemberian Remunerasi kepada Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b, meliputi:

- a. bersifat tetap berupa Gaji;
- b. bersifat tambahan berupa Insentif dan Bonus atas Prestasi;

- c. pensiun bagi Pegawai yang berasal dari PNS; dan
- d. pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.

Bagian Ketiga
Tata Cara Pemberian Remunerasi
Paragraf 1
Gaji

Pasal 11

Pemberian Remunerasi dalam bentuk Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS dan PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Tunjangan Tetap
Pasal 12

Pemberian Remunerasi dalam bentuk Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b bagi Pejabat Pengelola diberikan setiap bulan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Insentif
Pasal 13

Pemberian Remunerasi dalam bentuk Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai.

Pasal 14

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c yang berasal dari jasa atas layanan yang disediakan BLUD RSUD dr. Rasidin, ditetapkan sebagai berikut :
 - a. besaran Insentif capaian kinerja atas layanan pasien umum dan ikatan kerja sama sesuai dengan proporsi jasa pelayanan terhadap Tarif pelayanan sebagaimana tercantum pada Peraturan Wali kota tentang Tarif Pelayanan Rumah Sakit.
 - b. besaran Insentif capaian kinerja atas layanan pasien peserta program jaminan kesehatan nasional BPJS Kesehatan yang menggunakan metode Tarif paket INA CBGs ditetapkan 44% (empat puluh empat persen) dari nilai klaim setiap pasien.
 - c. besaran Insentif capaian kinerja atas layanan dari faktor pelayanan kefarmasian ditetapkan sebanyak 80% (delapan puluh persen) dari total nilai faktor pelayanan kefarmasian.
- (2) Perhitungan Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Paragraf 4
Bonus atas Prestasi
Pasal 15

- (1) Pemberian Remunerasi dalam bentuk Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d kepada Pejabat Pengelola BLUD RSUD dan Pegawai atas prestasi kerja BLUD RSUD.
- (2) Pemberian Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mempertimbangkan keberlanjutan layanan dan upaya peningkatan layanan.

- (3) Pemberian Bonus atas prestasi hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD RSUD memenuhi syarat sebagai berikut:
- hasil capaian pendapatan BLUD RSUD paling rendah 150% (seratus lima puluh perseratus) dari target yang ditetapkan pada APBD;
 - opini audit terhadap laporan keuangan BLUD RSUD dr. Rasidin tahun dasar perhitungan Bonus atas prestasi wajar tanpa pengecualian, berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh pemeriksa ekstern; dan
 - terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan Bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.

Pasal 16

- Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat diberikan setelah mendapatkan persetujuan dari Wali Kota.
- Dasar perhitungan usulan besaran persentase Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk surplus dari APBD.
- Bonus atas prestasi yang diterima oleh setiap Pejabat Pengelola BLUD RSUD dr. Rasidin dan Pegawai BLUD RSUD adalah sebesar 1 (satu) kali besaran insentif bulan terakhir tahun berkenaan.

Paragraf 5

Pesangon

Pasal 17

- Pemberian Remunerasi dalam bentuk pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e kepada PPPK dan Profesional Lainnya pada saat akhir masa jabatannya.
- Besaran pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Paragraf 6

Pensiun

Pasal 18

Pemberian Remunerasi dalam bentuk pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f kepada Pejabat Pengelola dan pegawai yang berasal dari PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Pemotongan Insentif Remunerasi

Pasal 19

- Pemotongan insentif diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai disebabkan karena:
 - ketidakhadiran atau keterlambatan tiba dan/atau kepulangan lebih cepat; dan
 - mendapat hukuman disiplin.
- Pemotongan insentif sebagaimana dimaksud pada (1) dilakukan terhadap insentif Jasa Pelayanan.

Pasal 20

Pemotongan insentif karena ketidakhadiran atau keterlambatan tiba dan/atau kepulangan lebih cepat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf a, sebagai berikut :

- a. tanpa keterangan dipotong sebesar 2,5% (dua koma lima persen) perhari;
- b. sakit lebih dari 3 (tiga) hari dipotong sebesar 1% (satu persen) perhari;
- c. cuti sebesar 1% (satu persen) per hari;
- d. akumulasi keterlambatan tiba dan kepulangan lebih cepat sampai 30 (tiga puluh) menit per bulan dipotong sebesar 0,25% (nol koma dua puluh lima persen);
- e. akumulasi keterlambatan tiba dan kepulangan lebih cepat sampai 60 (enam puluh) menit per bulan dipotong sebesar 0,5% (nol koma lima persen); dan
- f. akumulasi keterlambatan tiba dan kepulangan lebih cepat lebih dari 60 (enam puluh) menit per bulan dipotong sebesar 1% (satu persen);

Pasal 21

Pemotongan insentif bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada Pasal 20 ayat (1) huruf b, sebagai berikut:

- a. teguran lisan sebesar 15% (lima belas persen);
- b. teguran tertulis sebesar 30% (tiga puluh persen); dan
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis sebesar 50% (lima puluh persen).

Pasal 22

Insentif tidak diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang nyata-nyata tidak melaksanakan tugas, karena:

- a. mengambil masa persiapan pensiun;
- b. dalam proses penerimaan uang tunggu;
- c. dalam proses pemberhentian dengan tidak hormat;
- d. berstatus tersangka dan ditahan oleh pihak aparat penegak hukum;
- e. berstatus terpidana;
- f. mengambil cuti diluar tanggungan negara;
- g. mengambil cuti besar;
- h. diberhentikan sementara atau skorsing;
- i. melaksanakan tugas belajar;
- j. cuti sakit lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut kecuali sakit karena kecelakaan kerja;
- k. tidak masuk kantor lebih dari 2/3 (dua pertiga) dari jumlah hari kerja pada bulan berkenaan, kecuali untuk insentif Jasa Pelayanan berdasarkan capaian kinerja; dan
- l. cuti melahirkan.

BAB IV

PENGANGGARAN DAN PEMBAYARAN REMUNERASI

Pasal 23

- (1) Remunerasi dianggarkan pada APBD setiap tahun.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan berdasarkan kemampuan keuangan Daerah dan pendapatan BLUD RSUD yang berasal dari jasa layanan.

Pasal 24

- (1) Penganggaran Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, dilakukan dengan ketentuan :
 - a. Gaji, pensiun dan atau pesangon dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- b. Tunjangan tetap dibayarkan dari pendapatan BLUD RSUD yang bersumber dari APBD dan/atau selain APBD;
 - c. insentif dibayarkan dari pendapatan BLUD RSUD yang bersumber dari APBD dan/atau pendapatan BLUD RSUD yang berasal dari jasa layanan; dan
 - d. Bonus atas prestasi dibayarkan dari pendapatan BLUD RSUD yang bersumber dari dari APBD dan/atau selain APBD.
- (2) Pembayaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) poin c dapat dibayarkan pada bulan berikutnya setelah selesainya penghitungan pendapatan bulan berkenaan.

BAB IV MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 25

- (1) Wali Kota melakukan monitoring dan evaluasi dalam pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh suatu tim yang dibentuk oleh Wali Kota.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas unsur :
 - a. perangkat Daerah yang membidangi kegiatan BLUD RSUD dr. Rasidin;
 - b. perangkat Daerah yang membidangi pengelolaan keuangan Daerah;
 - c. perguruan tinggi; dan
 - d. lembaga profesi.
- (4) Hasil Monitoring dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Wali Kota melalui sekretaris Daerah untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut guna perbaikan metode Remunerasi.

Pasal 26

- (1) Direktur menyampaikan laporan pelaksanaan Remunerasi kepada Walikota melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang kesehatan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan setiap akhir semester dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 27

- (1) Remunerasi berupa insentif yang belum dibayarkan sebelum Peraturan Wali Kota ini ditetapkan dapat dibayarkan dengan mempedomani ketentuan Peraturan Wali Kota ini.
- (2) Pembayaran Remunerasi berupa insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

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 Padang.

Ditetapkan di Padang
pada tanggal 8 Desember 2023

WALI KOTA PADANG,



HENDRI SEPTA

Diundangkan di Padang
pada tanggal 8 Desember 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA PADANG,



ANDREE HARMADI ALGAMAR

BERITA DAERAH KOTA PADANG TAHUN 2023 NOMOR ..33

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA PADANG
NOMOR TAHUN 2023
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. RASIDIN

PERHITUNGAN INSENTIF YANG BERASAL DARI JASA ATAS LAYANAN
YANG DISEDIAKAN BLUD RSUD dr. RASIDIN

I. INSENTIF CAPAIAN KINERJA

Besaran pembayaran Insentif yang berasal dari jasa atas layanan yang disediakan yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai RSUD dihitung dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Insentif yang berasal dari jasa atas layanan yang disediakan} = \text{Capaian Kinerja Tidak Langsung} + \text{Capaian Kinerja Langsung}$$

A. CAPAIAN KINERJA TIDAK LANGSUNG

1. Insentif capaian kinerja tidak langsung diperuntukkan bagi jajaran manajemen dan seluruh pegawai rumah sakit termasuk unsur administrasi serta unsur penunjang pemberian pelayanan secara tidak langsung.
2. Insentif capaian kinerja tidak langsung terdiri dari:
 - a. Insentif capaian kinerja tidak langsung *Revenue Center* (CKTL RC)
 - (1) CKTL *Revenue Center* (CKTL RC) diperuntukkan bagi tenaga kesehatan yang mempunyai penghasilan (yang mempunyai tarif pelayanan) atau *Revenue Centre*
 - (2) CKTL *Revenue Center* (CKTL RC) dihitung berdasarkan Indikator sebagai berikut :
 - a) Indeks Pengalaman dan Masa Kerja;
 - b) Indeks Keterampilan dan Ilmu pengetahuan;
 - c) Indeks resiko kerja;
 - d) Indeks Kegawatdaruratan;
 - e) Indeks jabatan;
 - f) Indeks hasil/ capaian kinerja.
 - (3) Setiap tenaga kesehatan dihitung jumlah total Indeks Individu yang merupakan penjumlahan dari nilai indeks tiap komponen yang dikalikan dengan bobot indeks.
 - (4) Poin Indeks Rupiah (PIR)

$$\text{PIR} = \frac{\text{Total Insentif CKTL Revenue Center}}{\text{Total Indeks seluruh pegawai RC}}$$

- (5) Jumlah perolehan Insentif CKTL *Revenue Center*

$$\text{Insentif CKTL Revenue Center} = \text{total Indeks Individu} \times \text{Poin Indeks Rupiah (PIR)}.$$

- b. Insentif capaian kinerja tidak langsung *Non Revenue Center* (CKTL NRC)
- (1) CKTL *Non Revenue Center* (CKTL NRC) diperuntukkan bagi tenaga fungsional umum dan administrasi (staf administrasi perkantoran, keuangan, Tata Usaha, kepegawaian, rumah tangga dan perlengkapan) dan seluruh pegawai yang bekerja di unit pendukung atau *Supporting Center*.
 - (2) CKTL *Non Revenue Center* (CKTL NRC) dihitung berdasarkan Indikator sebagai berikut :
 - a. Indeks Pengalaman dan Masa Kerja;
 - b. Indeks Keterampilan dan ilmu pengetahuan;
 - c. Indeks resiko kerja;
 - d. Indeks Kegawatdaruratan;
 - e. Indeks jabatan;
 - f. Indeks hasil/ capaian kinerja.
 - (3) Setiap tenaga *Non Revenue Center* dihitung jumlah total Indeks Individu yang merupakan penjumlahan dari nilai indeks tiap komponen yang dikalikan dengan bobot indeks.

- (4) Poin Indeks Rupiah (PIR)

$$PIR = \frac{\text{Total Insentif CKTL Non Revenue Center}}{\text{Total Indeks seluruh pegawai RC}}$$

- (5) Jumlah perolehan Insentif CKTL *Non Revenue Center* (CKTL NRC)

$$\text{Insentif CKTL Revenue Center} = \frac{\text{total Indeks Individu}}{\text{Individu}} \times \text{Poin Indeks Rupiah (PIR)}$$

- c. Insentif Capaian Kinerja Tidak Langsung Struktural (CKTL ST)

- (1) CKTL Struktural diperuntukkan bagi Direktur, Kepala Bagian/ Bidang dan Kepala Subbagian/ Sub seksi termasuk unsur non manajemen lain yang ditetapkan oleh direktur berdasarkan job grade.
- (2) Distribusi CKTL Struktural, seperti pada tabel dibawah :

No	Jabatan	Capaian Kinerja Tidak Langsung Struktural (CKTL ST) 11,5 - 12 %
1	Manajemen	9,5 - 10 %
2	Pejabat lain sesuai kebutuhan Rumah Sakit	2 %

NILAI DAN RATING KOMPONEN INDEKS INDIVIDU UNTUK MENGHITUNG INSENTIF DARI CAPAIAN KINERJA TIDAK LANGSUNG

1. INDEKS PENGALAMAN DAN MASA KERJA

No	Keterangan	Nilai	Bobot
1	≤10 tahun	2	10
2	11 - 20 tahun	3	
3	≥ 21 tahun	4	

2. INDEKS KETERAMPILAN DAN ILMU PENGETAHUAN

No	Kelompok	Nilai	Bobot
1	SMP dan Setingkat SLTP	2	2
2	SMA dan Setingkat SLTA	3	
3	D1 dan D2	4	
4	D3	5	
5	S1 Non Profesi dan D4	6	
6	Dokter Umum, Dokter Gigi, Nurse, Apoteker, Nutrisionist dan Profesi Kesehatan Lain	7	
7	S2	8	
8	Dokter Spesialis (Sp1), Dokter Gigi Spesialis	9	
9	S3 dan Dokter Sub Spesialis (Sp2)	10	
10	Memiliki SIP	4	
11	Tidak Memiliki SIP	0	

3. INDEKS RESIKO KERJA

No	Kelompok	Nilai	Bobot
1	A. Grade I (Resiko Administrasi) :	2	3
	Staf Admin Umum Perkantoran, Staf Admin Keuangan		
2	B. Grade II (Resiko Fisik) :	2,5	
	IPSRS, Gizi, Farmasi, Driver Operasional, Petugas Oksigen, Rekam Medis, Kasir Keuangan, admin rawat jalan, K3RS, Tim IT		
3	C. Grade III (Resiko Infeksius) :	3	
	Rawat Inap, Farmasi Klinis, Gizi Klinis, Rawat Jalan, Hemodialisa, Laboratorium, CSSD, Laundry, Pemulasaraan Jenazah, IPAL dan Sanling, IPCN, Generator Oksigen, Petugas Brankar dan POS, admin rawat inap, admin ruang intensif, admin lab, PKRS, petugas RT, Driver Ambulance, Pemulasaraan Jenazah, Rehab Medis		
4	D. Grade IV (Resiko Infeksi dan Radiasi) :	3,5	
	Kamar Operasi (OK), Kamar Bersalin (VK), IGD, ICU, Rawat Inap Khusus (HCU, ICU, PICU, NICU, CVCU), Radiologi, admin Radiologi, fisikawan medis		

4. INDEKS KEGAWATDARURATAN

No	Kelompok	Nilai	Bobot
1	A. Grade I (Non Revenue - Non Shift) :	2	3
	Staf Adminitrasi Perkantoran Non Shift, Staf Keuangan Non Shift, IPSRS Non Shift, Petugas Rumah Tangga Non Shift		
2	B. Grade II (Non Revenue - Shift dan Revenue - Non Shift) :	2,5	
	Staf Administrasi Umum Perkantoran Shift, Staf Keuangan Shift, IPSRS Shift, Gizi non shif, Laundry, Farmasi non shif, Rawat Jalan, Fisioterapi, CSSD, Bank Darah RS non shif, Radiologi Non Shift, Laboratorium Non Shift, Rekam Medis Non Shif, Pemulasaraan Jenazah, Ambulance, Petugas Rumah		

No	Kelompok	Nilai	Bobot
	<i>Tangga Non Shift, IPSRS Shift, IPAL, Petugas Generator Oksigen dan Incinerator</i>		
3	C. Grade III (Revenue Reguler - Shift) : Rawat Inap, Radiologi Shift, Laboratorium, BDRS shif, Rekam Medis Shift, Farmasi Shift, Gizi Shift	3	
4	D. Grade IV (Revenue Khusus - Shift) : Kamar Operasi (OK), Kamar Bersalin (VK), IGD, PONEK, Rawat Inap Khusus (HCU, ICU, PICU, NICU), Ruang TB RO/Ruang PINERE	3,5	

5. INDEKS JABATAN

No	Kelompok	Nilai	Bobot
1	A. Grade I : Tenaga fungsional dan staf struktural yang tidak memegang jabatan	2	4
2	B. Grade II : Ka. Tim (Keperawatan), PJ Program (Prognas dan laporan), Pengelola Aplikasi Kepegawaian, Tim Pengolah Jaspel, PJ SIRUP, Pengelola ASPAK	2,5	
3	C. Grade III : PJ Depo dan Gudang Farmasi, PJ BDRS, PJ PA, PJ PK, CCM/Supervisor Keperawatan, Kepala Ruangan, Ketua Sub Komite, Sekretaris Komite, MPP (CM), Verifikator Internal, Pembantu Bendahara, Pembantu Pengurus Barang	3	
4	D. Grade IV : Kepala Instalasi, Ketua Komite, Kepala SMF, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengurus Barang , Pengurus Barang Khusus Farmasi, Pejabat Pengadaan, Tim IT	4	
5	E. Grade V Ketua Komite Medis, Ketua Tim SPI	4,5	

6. INDEKS HASIL/ CAPAIAN KINERJA

Indek kinerja dinilai sesuai dengan aturan yang berlaku

a. Indek disiplin diatur dengan ketentuan berikut :

No	Kelompok	Nilai	Bobot
1	Kehadiran Tepat Waktu : 0%	0	2
2	Kehadiran Tepat Waktu : < 29%	1	
3	Kehadiran Tepat Waktu : 30% - 49%	1,5	
4	Kehadiran Tepat Waktu : 50% - 69%	2	
5	Kehadiran Tepat Waktu : 70% - 89%	2,5	
6	Kehadiran Tepat Waktu : 90 % s.d 100 %	3	
7	Tenaga Fungsional yang sedang melaksanakan tugas	1	

b. Indeks Kinerja diatur dengan ketentuan berikut :

No	Kelompok	Nilai	Bobot
1	Sangat Baik	3	2
2	Baik	2	
3	Cukup	1	

7. INDEKS TAMBAHAN

UNIT SANITASI, CSSD, Laundry, IPSRS MEDIS, Gizi, Epidemiologi, Admintrator Kesehatan, Rehab medik diberi indek tambahan sebesar 40 poin.

Keterangan :

Penetapan kriteria berdasarkan pada :

Pengalaman dan Masa Kerja	: Dihitung berdasarkan lama masa kerja
Jabatan	: Surat Keputusan Pejabat yang berwenang dan SK Direktur
Keterampilan dan pengetahuan	: Ijazah yang telah disesuaikan dan linier
Tugas Shift	: Penugasan atasan langsung
Resiko kerja	: Berdasarkan Keadaan di Lapangan
Hasil/ Capaian Kinerja	: berdasarkan Absensi online dan SKP (E Kinerja)

B. CAPAIAN KINERJA LANGSUNG (CKL)

1. Insentif capaian kinerja langsung diperuntukkan bagi pemberi pelayanan langsung di Unit Penghasil atau *Revenue Centre* yaitu pelaksana dan kelompok pendamping (asisten).
2. Insentif capaian kinerja langsung terdiri dari Capaian Kinerja Langsung Pelaksana (CKLP) dan Capaian Kinerja Langsung Asisten (CPLA).
3. Ketentuan distribusi Insentif Capaian Kinerja Langsung (CKL) :
 - a. Insentif capaian kinerja langsung Pelaksana diberikan kepada pelaksana dengan besaran sesuai dengan yang tertera pada tabel Perhitungan Pembagian dan Komposisi Jasa Pelayanan Pasien UMUM, IKS dan BPJS Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Rasidin
 - b. Insentif capaian kinerja langsung kelompok pendamping (asisten) dibagi berdasarkan job grade dan capaian kinerja yang diatur dan ditetapkan oleh direktur.

PERHITUNGAN PEMBAGIAN DAN KOMPOSISI INSENTIF DARI CAPAIAN KINERJA JASA ATAS LAYANAN UNTUK PASIEN UMUM, IKS DAN BPJS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) dr. RASIDIN

No	Layanan	Insentif yang berasal dari jasa atas layanan yang disediakan Pada Tarif RS			
		Insentif Capaian Kinerja Langsung (CKL)	Insentif Capaian Kinerja Tidak Langsung (CKTL)		
			STR	CKTL-RC	CKTL-NRC
1	Rawat Jalan tanpa penunjang dan tanpa top up	70	12	10	8
2	Rawat Jalan dengan Pemeriksaan Radiologi	70,5	11,5	10	8
3	Rawat Jalan dengan pemeriksaan labor	70,5	11,5	10	8
4	Rawat Jalan dengan top Up	70,5	11,5	10	8
5	Rawat Jalan dengan top up CT Scan	70	12	10	8
6	IGD dengan pasien pulang	70,5	11,5	10	8
7	IGD dengan Pemeriksaan Labor	70,5	11,5	10	8
8	IGD dengan Pemeriksaan Radiologi	70,5	11,5	10	8
9	Rawat Inap	70	12	10	8
10	Rawat Inap dengan OK Non SC	80	12	5	3
11	Rawat Inap dengan OK SC	78,5	12	5,5	4

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung Rawat Jalan tanpa penunjang dan tanpa top up

Rawat Jalan tanpa penunjang dan tanpa top up	Jabatan	Resiko Kerja	Rawat Jalan tanpa penunjang dan tanpa top up = jabatan + resiko kerja
Dokter penanggung jawab utama	20	26	46
Dokter Umum/ pendamping	0,7	1,8	2,5
Perawat bidan	0,5	16,5	17
farmasi	0,5	1,5	2
rekam medis dan casemix	0,5	2	2,5
Total			70

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung Rawat Jalan dengan pemeriksaan radiologi

Rawat Jalan dengan pemeriksaan radiologi	Jabatan	Resiko Kerja	Rawat Jalan dengan pemeriksaan radiologi = jabatan + resiko kerja
Dokter penanggung jawab utama	20	20	40
Dokter Spesialis Radiologi	2	5	7
Dokter Umum/ pendamping	0,7	0,3	1
Perawat bidan	0,5	4,5	5
Radiografer	0,5	13,5	14
farmasi	0,5	1	1,5
rekam medis dan casemix	0,5	1,5	2
Total			70,5

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung Rawat Jalan dengan pemeriksaan labor

Rawat Jalan dengan pemeriksaan labor	Jabatan	Resiko Kerja	Rawat Jalan dengan pemeriksaan labor = jabatan + resiko kerja
Dokter penanggung jawab utama	20	20	40
Dokter Spesialis Patologi klinik	2	5	7
Dokter Umum/ pendamping	0,7	0,3	1
Perawat bidan	0,5	4,5	5
analisis labor	0,5	13,5	14
farmasi	0,5	1	1,5
rekam medis dan casemix	0,5	1,5	2
Total			70,5

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung Rawat Jalan dengan top up

Rawat Jalan dengan top up	Jabatan	Resiko Kerja	Rawat Jalan dengan top up = jabatan + resiko kerja
Dokter penanggung jawab Top Up	20	19	39
Dokter penanggung jawab Utama	2	15	17
Dokter Umum/ pendamping	0,7	0,3	1
Perawat bidan	0,5	4,5	5
Asisten ruangan	0,5	4,5	5
farmasi	0,5	1	1,5
rekam medis dan casemix	0,5	1,5	2
Total			70,5

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung Rawat Jalan dengan top up CT Scan

Rawat Jalan dengan top up CT Scan	Jabatan	Resiko Kerja	Rawat Jalan dengan top up CT Scan = jabatan + resiko kerja
Dokter Penanggung jawab Utama/ Spesialis Radiologi	10	10	20
Dokter penanggung jawab	2	6	8
Perawat bidan	0,5	4,5	5
Radiografer	0,5	32,5	33
farmasi	0,5	1,5	2
rekam medis dan casemix	0,5	1,5	2
Total			70

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung IGD dengan pasien pulang

IGD dengan pasien pulang	Jabatan	Resiko Kerja	IGD dengan pasien pulang = jabatan + resiko kerja
Dokter penanggung jawab utama	1	0,5	1,5
Dokter Umum	0,7	35,8	36,5
Perawat bidan	0,5	28,5	29
farmasi	0,5	1	1,5
rekam medis dan casemix	0,5	1,5	2
Total			70,5

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung IGD dengan pemeriksaan labor

IGD dengan pemeriksaan labor	Jabatan	Resiko Kerja	IGD dengan pemeriksaan labor = jabatan + resiko kerja
Dokter penanggung jawab utama	1	2	3
Dokter Spesialis Patologi klinik	1	1,5	2,5
Dokter Umum	0,7	28,8	29,5
Perawat bidan	0,5	22,5	23
analisis labor	0,5	8,5	9
farmasi	0,5	1	1,5
rekam medis dan casemix	0,5	1,5	2
Total			70,5

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung IGD dengan pemeriksaan radiologi

IGD dengan pemeriksaan radiologi	Jabatan	Resiko Kerja	IGD dengan pemeriksaan radiologi = jabatan + resiko kerja
Dokter penanggung jawab utama	1	2	3
Dokter Spesialis Radiologi	1	1,5	2,5
Dokter Umum	0,7	28,8	29,5
Perawat bidan	0,5	22,5	23
Radiografer	0,5	8,5	9
farmasi	0,5	1	1,5
rekam medis dan casemix	0,5	1,5	2
Total			70,5

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung Rawat Inap

Rawat Inap	Jabatan	Resiko Kerja	Rawat Inap = jabatan + resiko kerja
Dokter penanggung jawab utama	20	10	30
Dokter Spesialis Radiologi	0,3	0,2	0,5
Dokter Spesialis Patologi Klinik	0,7	0,3	1
Dokter Spesialis Patologi Anatomi	0,3	0,2	0,5
Dokter Umum	0,7	6,3	7
Perawat bidan	0,5	21,5	22
Analisis	0,5	1,5	2
Radiografer	0,5	1,5	2
farmasi	0,5	2,5	3
rekam medis dan casemix	0,5	1,5	2
Total			70

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung Rawat Inap dengan OK Non SC

Rawat Inap dengan OK Non SC	Jabatan	Resiko Kerja	Rawat Inap dengan OK Non SC = jabatan + resiko kerja
Dokter penanggung jawab utama	20	11	31
Dokter Anaestesi	5	7	12
Dokter Spesialis Radiologi	0,7	0,3	1
Dokter Spesialis Patologi Klinik	0,7	0,3	1
Dokter Spesialis Patologi Anatomi	0,3	0,2	0,5
Dokter Umum	0,7	3,3	4
Perawat bidan	0,5	22	22,5
Analisis	0,5	1,5	2
Radiografer	0,5	1,5	2
farmasi	0,5	1,5	2
rekam medis dan casemix	0,5	1,5	2
Total			80

Tabel Distribusi Insentif capaian kinerja langsung Rawat Inap dengan OK Non SC

Rawat Inap dengan OK Non SC	Jabatan	Resiko Kerja	Rawat Inap dengan OK Non SC = jabatan + resiko kerja
Dokter penanggung jawab utama	20	14,5	34,5
Dokter Anaestesi	7	5	12
Dokter Spesialis Patologi Klinik	0,7	0,3	1
Dokter Spesialis Anak	0,7	0,8	1,5
Dokter Umum	0,7	3,3	4
Perawat bidan	0,5	19,5	20
Analisis	0,5	1,5	2
farmasi	0,5	1	1,5
rekam medis dan casemix	0,5	1,5	2
Total			78,5

PERHITUNGAN PEMBAGIAN DAN KOMPOSISI INSENTIF ATAS PELAYANAN KEFARMASIAN PADA PASIEN UMUM, IKS DAN KLAIM OBAT PROLANIS

FAKTOR PELAYANAN KEFARMASIAN

- a. Faktor Pelayanan kefarmasian diambil dari profit margin obat 7 s/d 28 % dengan rincian sebagai berikut :

NO	HARGA DASAR SATUAN OBAT	FAKTOR PELAYANAN KEFARMASIAN
1	< Rp. 50.000	28%
2	Rp. 50.000 - Rp. 250.000	26%
3	Rp. 250.000 - Rp. 500.000	21%
4	Rp. 500.000 - Rp. 1.000.000	16%
5	Rp. 1.000.000 - Rp. 5.000.000	11 %
6	Rp. 5.000.000 - Rp. 10.000.000	9 %
7	≥ Rp. 10.000.000	7 %

- b. Distribusi Insentif Pelayanan Kefarmasian dibagi berdasarkan job grade dan capaian kinerja yang diatur dan ditetapkan oleh direktur.

No	Layanan	Insentif Pelayanan Kefarmasian = 80%				
		Insentif Capaian Kinerja Langsung (CKL)		Insentif Capaian Kinerja Langsung (CKL)		
		Pelaksana	Dokter	STR	CKTL-RC	CKTL-NRC
1	Faktor Kefarmasian	72	5	12	7	4

II. Medical Check Up (MCU)

- c. Merupakan pelayanan pemeriksaan kesehatan sebagaimana tercantum pada Peraturan Wali kota tentang Tarif rumah sakit dalam bentuk paket yang dibagi berdasarkan job grade dan capaian kinerja yang diatur dan ditetapkan oleh direktur.

No	Layanan	Insentif Capaian Kinerja = 44 % (100 %)			
		Insentif Capaian Kinerja Langsung (CKL)	Insentif Capaian Kinerja Tidak Langsung (CKTL)		
		Tim Pelaksana	STR	CKTL-RC	CKTL-NRC
1	Jasa Pelayanan Kerja sama	80	12	5	3

III. JASA KEGIATAN NON PELAYANAN

Kegiatan Non Pelayanan meliputi pelayanan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Penelitian, Sewa Lahan, dan pemanfaatan fasilitas Rumah Sakit seperti CSSD, Laundry, Gizi dan lain-lain. Distribusi Insentif ditetapkan lebih lanjut oleh direktur.

No	Layanan	Insentif Capaian Kinerja = 44 % (100 %)			
		Insentif Capaian Kinerja Langsung (CKL)	Insentif Capaian Kinerja Tidak Langsung (CKTL)		
		Tim Pelaksana	STR	CKTL-RC	CKTL-NRC
1	Kegiatan Non Layanan	55	30	9	6

SIMULASI PERGITUNGAN INSENTIF CAPAIAN KINERJA

Contoh :

Pendapatan RSUD dr. Rasidin dari Klaim BPJS pada Bulan A sebesar Rp. 1.829.411.100 dengan rincian sebagai berikut :

NO	LAYANAN	PENDAPATAN	INSENTIF
			44%
1	Rawat Jalan tanpa penunjang dan tanpa Top Up	507.630.800	223.357.552
2	Rawat Jalan dengan pemeriksaan Radiologi	19.589.600	8.619.424
3	Rawat Jalan dengan pemeriksaan labor	19.589.600	8.619.424
4	Rawat Jalan dengan Top Up	219.957.900	96.781.476
5	Rawat Jalan dengan top up CT Scan	-	-
6	IGD dengan pasien pulang	114.818.200	50.520.008
7	IGD dengan pemeriksaan labor	702.900	309.276
8	IGD dengan pemeriksaan radiologi	6.052.400	2.663.056
9	Rawat Inap	427.285.000	188.005.400
10	Rawat Inap dengan OK Non SC	391.738.200	172.364.808
11	Rawat Inap dengan OK SC	122.046.500	53.700.460
	Jumlah	1.829.411.100	804.940.884

Contoh simulasi

1. Dokter A

A. Insentif Capaian Kinerja Tidak Langsung (Insentif CKTL)

No	Komponen Index		Nilai	Bobot	Skor
1	Pengalaman dan masa kerja	13 tahun	3	10	30
2	Keterampilan dan Ilmu Pengetahuan	Dokter spesialis dan memiliki STR (9+4)	13*	2	26
3	Kegawatdaruratan	Grade IV (revenue khusus-shift)	3.5	3	10,5
4	Resiko Kerja	Grade IV (resiko infeksi dan radiasi)	3.5	3	10,5
5	Jabatan	Grade IV (ketua komite PPI)	4	4	16
6	Hasil/ Capaian Kinerja	Baik	2	2	4
Total					97

Catatan : 13 * = pendidikan : 9, STR : 4

Total indeks seluruh pegawai revenue center : 31.587

Total Insentif CKTL revenue center : Rp. 72.037.459

PIR = $\frac{\text{Total Insentif CKTL Revenue Center}}{\text{Total Indeks seluruh pegawai RC}}$

= Rp. $\frac{72.037.459}{31.587}$

= Rp. 2.280,6

Insentif Capaian Kinerja Tidak langsung Dokter A

= PIR x Index individu

= Rp. 2.280,6 x 97

= Rp. 221.218,6

B. Insentif Capaian Kinerja Langsung (Insentif CKL)

Diberikan kepada pelaksana dengan besaran sesuai dengan yang tertera pada tabel Perhitungan Pembagian dan Komposisi Insentif Capaian Kinerja Langsung, didapatkan nominal 6.343.891

Total Insentif Capaian Kinerja yang diterima dokter A

= Insentif CKTL + Insentif CKL

= Rp 221.218,6 + Rp 6.343.891

= Rp **6.565.109,6**

2. Dokter B

A. Insentif Capaian Kinerja Tidak Langsung (Insentif CKTL)

No	Komponen Index		Nilai	Bobot	Skor
1	Pengalaman dan masa kerja	15 tahun	3	10	30
2	Keterampilan dan Ilmu Pengetahuan	Dokter umum, memiliki STR	11*	2	22
3	Kegawatdaruratan	Grade IV (<i>revenue khusus-shift</i>)	3.5	3	10.5
4	Resiko Kerja	Grade IV (resiko infeksi dan radiasi)	3.5	3	10.5
5	Jabatan	Grade I	2	4	8
6	Hasil/ Capaian Kinerja	Baik	2	2	4
Total					85

Catatan : 11 * = pendidikan : 7, STR : 4

Total indeks seluruh pegawai revenue center : 31.587
Total Insentif CKTL revenue center : Rp. 72.037.459
PIR = $\frac{\text{Total Insentif CKTL Revenue Center}}{\text{Total Indeks seluruh pegawai RC}}$
= $\frac{\text{Rp. 72.037.459}}{31.587}$
= Rp. 2.280,6

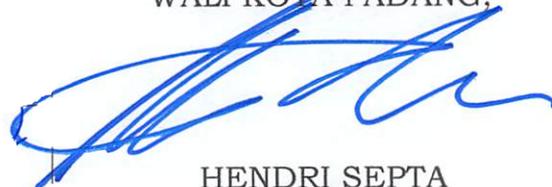
Insentif Capaian Kinerja Tidak langsung Dokter B
= PIR x Index individu
= Rp 2.280,6 x 85
= Rp 193,851

B. Insentif Capaian Kinerja Tidak Langsung (Insentif CKTL)

Diberikan kepada pelaksana dengan besaran sesuai dengan yang tertera pada tabel Perhitungan Pembagian dan Komposisi Insentif Capaian Kinerja Langsung, didapatkan nominal Rp 3.533.891

Total Insentif Capaian Kinerja yang diterima dokter B
= Insentif CKTL + Insentif CKL
= Rp 193,851 + Rp 3.533.891
= **Rp 3.727.742**

WALI KOTA PADANG,



HENDRI SEPTA