



BUPATI BENGKAYANG
PROVINSI KALIMANTAN BARAT
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR 31 TAHUN 2025

TENTANG

PEMBERIAN INSENTIF ATAS PELAYANAN KESEHATAN PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
Drs. JACOBUS LUNA, M.Si KABUPATEN BENGKAYANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BENGKAYANG,

- Menimbang : a. untuk meningkatkan kualitas pelayanan, motivasi kerja, kesejahteraan pegawai dan kinerja rumah sakit sehingga perlu diberikan insentif atas pelayanan kesehatan yang berasal dari pendapatan pelayanan Badan Layanan Umum Daerah RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 191 huruf b Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, mengamanatkan rumah sakit berhak menerima imbalan jasa pelayanan serta menentukan remunerasi, insentif, dan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. bahwa Peraturan Bupati Nomor 108 Tahun 2022 tentang Pembagian Jasa Pelayanan Atas Pelayanan Kesehatan, Jasa Jaga Tenaga Kesehatan dan Non Kesehatan dan Tunjangan Bahaya Radiasi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang sudah tidak sesuai dengan perkembangan sehingga perlu dicabut dan diganti;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Insentif Atas Pelayanan Kesehatan Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkayang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3823);

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 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 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);

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);

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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 202/PMK.05/2022 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1300);
 9. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkayang (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 11) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkayang (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2023 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 6);
 10. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2020 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 7);

11. Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntansi BLUD pada RSUD Kabupaten Bengkayang (Berita Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2016 Nomor 11);
12. Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 31 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2023 Nomor 31);
13. Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2024 tentang Tarif Layanan Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang (Berita Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2024 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBERIAN INSENTIF ATAS PELAYANAN KESEHATAN PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Drs. JACOBUS LUNA, M.Si KABUPATEN BENGKAYANG.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bengkayang.
2. Pemerintah Daerah adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang terdiri atas kepala daerah dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Bupati adalah Bupati Bengkayang.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah organisasi yang menangani urusan pemerintahan di bidang kesehatan.
5. Kepala Dinas adalah kepala Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkayang.
6. Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang yang selanjutnya disebut BLUD RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna,

M.Si Kabupaten Bengkayang yang menerapkan pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.

7. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang.
8. Pemimpin BLUD RSUD adalah Direktur Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang.
9. Pegawai adalah Pegawai RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara dan tenaga profesional lainnya
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. Pegawai yang selanjutnya disebut Tenaga Profesional adalah Pegawai pada RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si yang ahli menjalankan tugasnya dalam suatu profesi tertentu, memiliki pengetahuan, kecakapan dan/atau ketrampilan yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan profesi di bidang kesehatan atau di luar bidang kesehatan yang dipekerjakan secara kontrak atau tetap dan status kepegawaiannya bukan sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara.
13. Tunjangan Tetap adalah upah yang dananya bersumber dari pemerintah daerah dan/atau biaya operasional rumah sakit sesuai dengan peraturan yang berlaku.
14. Tarif rumah sakit yang selanjutnya disebut tarif adalah imbalan yang diterima oleh rumah sakit atas jasa dari kegiatan pelayanan maupun kegiatan non pelayanan yang diberikan kepada pengguna jasa.
15. Pendapatan BLUD RSUD adalah bersumber dari jasa pelayanan, hibah, hasil kerjasama dengan pihak lain, anggaran pendapatan dan belanja daerah dan lain-lain pendapatan yang sah;
16. Tim perumus adalah tim yang dibentuk oleh Direktur RSUD untuk menyusun usulan perhitungan insentif atas jasa pelayanan BLUD RSUD.
17. Metode prospektif (*prospective payment system*) adalah sistem pembayaran pada pelayanan kesehatan yang ditetapkan

sebelum/setelah pelayanan medik atau lamanya perawatan di rumah sakit;

18. Insentif atas pelayanan adalah insentif berbasis kinerja yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji bagi seluruh pegawai rumah sakit yang dananya bersumber dari pendapatan pelayanan dan non pelayanan rumah sakit dan dibayarkan setiap bulan;
19. Indikator penilaian adalah indeks untuk menentukan besaran nilai individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya;
20. Sistem indeks adalah ketentuan untuk menentukan besaran skor yang dimiliki masing-masing pegawai BLUD RSUD;
21. Jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat kesehatan dan pemeliharaan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.
22. *Indonesian Case Base Groups* yang selanjutnya disebut *INA-CBG's* adalah sebuah sistem untuk menentukan tarif standar yang digunakan oleh Rumah Sakit sebagai referensi biaya klaim ke pemerintah selaku pihak BPJS atas biaya pasien BPJS.
23. Belanja insentif Pelayanan adalah semua pengeluaran yang digunakan untuk membayar belanja insentif pelayanan yang diberikan oleh BLUD RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si kepada seluruh pegawai BLUD RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si;
24. Belanja Operasional adalah semua pengeluaran yang digunakan untuk membayar belanja jasa operasional, meliputi belanja barang/jasa dan belanja modal.
25. Insentif Langsung, yang selanjutnya disingkat IL adalah jumlah insentif langsung dari jasa pelayanan yang diperuntukkan bagi seluruh pegawai rumah sakit yang bekerja di pusat pendapatan (*revenue center*), petugas klaim/*casemix* dan Manajer Pelayanan Pasien/*case manager*, sesuai dengan proporsi yang ditentukan;
26. Insentif Tidak Langsung, yang selanjutnya disingkat ITL adalah jumlah insentif tidak langsung dari jasa pelayanan yang diperuntukkan bagi seluruh pegawai rumah sakit dengan mekanisme pembagian berdasarkan indeks.
27. Surat Peringatan Pertama (SP1) adalah peringatan tertulis yang diberikan kepada pegawai sebagai teguran pertama atas pelanggaran disiplin yang bersifat ringan atau pelanggaran pertama kali. Bentuk

pelanggaran berupa ketidakhadiran tanpa keterangan tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari dalam 1 (satu) bulan, pelanggaran terhadap ketentuan kerja/disiplin sebanyak 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan, keterlambatan pengisian laporan medis sebanyak 3 (tiga) laporan medis dalam 1 (satu) bulan, dan/atau alasan administrasi lainnya sebanyak 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan.

28. Surat Peringatan Kedua (SP2) adalah peringatan tertulis yang diberikan kepada pegawai setelah menerima SP 1 dan masih melakukan pelanggaran yang sama dan/atau pelanggaran lainnya, pelanggaran ini disebut sebagai pelanggaran sedang.
29. Surat Peringatan Ketiga (SP3) adalah peringatan tertulis ketiga atau terakhir yang diberikan kepada pegawai setelah menerima SP 1 dan SP 2, dan masih melakukan pelanggaran yang sama dan/atau pelanggaran lainnya, pelanggaran ini disebut sebagai pelanggaran berat.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini ditetapkan dengan maksud:
 - a. memberikan landasan hukum dalam pemberian insentif atas pelayanan kesehatan kepada seluruh pegawai BLUD RSUD;
 - b. menjamin transparansi, kepatutan dan kewajaran dalam pemberian insentif atas pelayanan.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan:
 - a. meningkatkan motivasi agar memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja;
 - b. meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat;
 - c. membangun tim kerja yang solid; dan
 - d. memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas, dan penerapan praktek bisnis yang sehat.

BAB III ASAS DAN PRINSIP

Pasal 3

- (1) Asas pemberian insentif atas pelayanan kesehatan BLUD RSUD, yaitu:

- a. proporsionalitas, diukur berdasarkan besarnya beban kerja, tingkat pelayanan-produktivitas dan besaran pendapatan rumah sakit;
 - b. kepatutan, diukur dari besarnya nilai jasa pelayanan yang dihasilkan analisis dan evaluasi jabatan;
 - c. kewajaran, dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD RSUD Kabupaten Bengkayang; dan
 - d. kinerja, yaitu dengan mengacu pada kinerja layanan dan kinerja keuangan, mutu pelayanan dan manfaat bagi masyarakat.
- (2) Insentif atas pelayanan kesehatan BLUD RSUD Kabupaten Bengkayang diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
- a. kelayakan, memenuhi kewajaran tingkat kehidupan pegawai dalam memenuhi tingkat kebutuhan fisik maupun sosial di lingkungan tempat pegawai ditugaskan bekerja;
 - b. keadilan penghargaan pekerjaan, disesuaikan dengan posisi dan jabatan yang berkaitan langsung dengan beban kerja serta bertanggungjawab atas posisi atau jabatan yang diemban;
 - c. keadilan penghargaan kinerja, disesuaikan dengan nilai kinerja pada pekerjaannya yaitu nilai kinerja atas nilai pekerjaannya dalam bentuk pencapaian target kinerja (tingkat produktivitas).
- (3) Berdasarkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pemberian insentif atas pelayanan kesehatan harus seimbang, pantas, sesuai keadaan, berdasar tugas dan fungsi, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB IV HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 4

- (1) Setiap pegawai rumah sakit berhak mendapat insentif atas pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
- (2) Setiap pegawai yang bekerja pada unit pelayanan pusat pendapatan (*revenue center*) harus bekerja secara optimal dan professional sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan produktif.
- (3) Setiap pegawai yang bekerja pada unit penunjang (*supporting*) pusat pendapatan harus bekerja secara optimal dan professional dalam mendukung pelayanan pada pusat pendapatan berupa ketersediaan

sarana, prasarana, fasilitas, SDM, prosedur pelayanan dan kebutuhan lain yang diperlukan.

BAB V TIM PERUMUS PEMBERIAN INSENTIF ATAS PELAYANAN KESEHATAN

Pasal 5

- (1) Direktur membentuk tim perumus pemberian insentif atas pelayanan kesehatan rumah sakit yang diangkat dan ditetapkan melalui Keputusan Direktur.
- (2) Tim perumus pemberian insentif atas pelayanan kesehatan rumah sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
 - a. komite medis 4 (empat) orang;
 - b. komite keperawatan dan kebidanan 3 (tiga) orang;
 - c. komite lainnya 1(satu) orang;
 - d. pegawai administrasi dan keuangan 3 (tiga) orang; dan
 - e. Struktural 7 (tujuh) orang.
- (3) Tim perumus mempunyai tugas pokok merumuskan pemberian insentif atas pelayanan kesehatan BLUD RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si serta mengevaluasi dan melaporkan hasilnya kepada direktur.
- (4) Hasil dari tim perumus pemberian insentif atas pelayanan kesehatan rumah sakit adalah dalam bentuk berita acara rekomendasi sistem pemberian insentif atas pelayanan kesehatan yang harus ditanda tangani oleh ketua, wakil ketua, sekretaris dan seluruh anggota tim.
- (5) Berita acara rekomendasi sistem pemberian insentif atas pelayanan kesehatan yang sudah ditandatangani diserahkan kepada direktur.
- (6) Pemberian insentif atas pelayanan kesehatan rumah sakit ditetapkan oleh direktur berdasarkan rekomendasi tim perumus dengan pertimbangan tertentu serta memperhatikan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit.
- (7) Keputusan pemberian insentif atas pelayanan kesehatan oleh direktur bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat oleh tim perumus pemberian insentif atas pelayanan kesehatan rumah sakit.
- (8) Direktur menyampaikan keputusan pemberian insentif atas pelayanan kesehatan rumah sakit kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan menjadi Peraturan Bupati.

BAB VI RUANG LINGKUP

Pasal 6

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini adalah:

- a. penerima insentif atas pelayanan kesehatan;
- b. sumber dana;
- c. metode dan komponen;
- d. proporsi insentif atas pelayanan kesehatan;

BAB VII PENERIMA INSENTIF ATAS PELAYANAN KESEHATAN

Pasal 7

(1) Penerima insentif atas pelayanan kesehatan BLUD RSUD adalah:

- a. Pegawai BLUD RSUD dan pegawai lain yang ditugaskan di BLUD RSUD;
- b. Pegawai manajerial, dokter, perawat dan penunjang lainnya yang tidak masuk kerja selama 1 (satu) bulan penuh karena diklat (diklat fungsional/diklat lainnya) dengan perhitungan insentif jasa pelayanan untuk indeks bobot kerja (resiko dan *emergency* kerja) menjadi nol;
- c. Pegawai manajerial, dokter, perawat dan penunjang lainnya yang menerima SP1 dibuktikan dengan Berita Acara dari atasan langsungnya dikenakan pemotongan insentif atas total jasa pelayanannya sebesar 20% (dua puluh persen) selama 1 bulan sejak SP1 dikeluarkan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- d. Pegawai manajerial, dokter, perawat dan penunjang lainnya yang menerima SP2 dibuktikan dengan Berita Acara dari atasan langsungnya dikenakan pemotongan insentif atas total jasa pelayanannya sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 bulan sejak SP2 dikeluarkan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- e. Pegawai manajerial, dokter, perawat dan penunjang lainnya yang menerima SP3 dibuktikan dengan Berita Acara dari atasan langsungnya dikenakan pemotongan insentif atas total jasa pelayanannya sebesar 70% (tujuh puluh persen) selama 3 bulan sejak

- SP3 dikeluarkan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini; dan
- f. Dokter spesialis mitra yang melakukan pelayanan langsung kepada pasien.
- (2) Insentif atas pelayanan kesehatan BLUD RSUD tidak diberikan kepada:
- Pegawai BLUD RSUD yang ditugaskan pada badan/instansi lain di luar lingkungan RSUD;
 - Pegawai yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan;
 - Pegawai yang menjalankan cuti dalam 1 (satu) bulan penuh;
 - Pegawai tugas belajar yang dibebastugaskan dari jabatannya terhitung sejak Surat Keputusan Tugas Belajar ditetapkan; dan
 - Pegawai mitra yang tidak melakukan pelayanan langsung kepada pasien.

BAB VIII SUMBER DANA

Pasal 8

- Insentif atas pelayanan Kesehatan pegawai BLUD RSUD bersumber dari pendapatan pelayanan dan non pelayanan dan atau pendapatan lain-lain BLUD RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang.
- insentif atas pelayanan diberikan setiap bulan, rutin secara periodik dan besarnya bersifat dinamik sesuai dengan perolehan pendapatan pelayanan rumah sakit.

BAB IX METODE DAN KOMPONEN

Pasal 9

- Metode yang digunakan dalam pemberian insentif atas pelayanan kesehatan kepada pejabat BLUD RSUD dan pegawai BLUD RSUD adalah metode prospektif (*prospective payment system*) dengan penghitungan proporsional.
- Pemberian insentif terdiri atas pelayanan kesehatan yang diatur dalam Peraturan Bupati ini terdiri atas komponen pemberian insentif atas pekerjaan/jabatan dan pemberian insentif atas kinerja.
 - komponen pemberian insentif atas pekerjaan/jabatan (*pay for position*) sebagaimana dimaksud ayat (2) terdiri atas masa kerja.

- b. komponen pemberian insentif atas kinerja sebagaimana dimaksud ayat (2) terdiri atas insentif atas pelayanan yang diberikan berkaitan kinerja pegawai secara periodik sesuai ketentuan waktu yang ditetapkan rumah sakit dengan tujuan pemacu motivasi kinerja pegawai (*pay for performance*). Besaran insentif bersifat dinamis bergantung kepada pendapatan rumah sakit.
- (3) Alokasi dana setiap komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang tidak digunakan menjadi Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SILPA) BLUD RSUD.

BAB X PROPORSI INSENTIF ATAS PELAYANAN KESEHATAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 10

- (1) Insentif atas pelayanan pasien umum dan ikatan Perjanjian Kerja Sama (PKS) sesuai dengan pendapatan pelayanan terhadap tarif pelayanan.
- (2) Proporsi insentif yang bersumber dari tarif paket Jaminan Kesehatan Nasional menggunakan tarif paket *INA CBG's*. Perhitungan proporsi insentif pelayanan umum dikonversikan kedalam insentif Jaminan Kesehatan Nasional.
- (3) Proporsi insentif yang bersumber dari pasien umum dan pasien dengan jaminan selain Jaminan Kesehatan Nasional/Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dihitung dengan kisaran besaran 30%-50% dari total pendapatan rumah sakit.
- (4) Perhitungan pembagian insentif atas pelayanan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua IL dan ITL

Pasal 11

- (1) Insentif atas pelayanan terbagi menjadi IL dan ITL.
- (2) IL

- a. IL diperuntukkan bagi pemberi pelayanan langsung di unit penghasil atau *Revenue Center*, yaitu pelaksana dan kelompok pendamping (asisten);
- b. IL terdiri dari IL Pelaksana dan IL Asisten;
- c. IL pelaksana, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, adalah seorang dokter, psikolog, psikiater;
- d. IL Asisten, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, terdiri dari IL Asisten Bersama, IL Asisten Ruang, dan IL Asisten Perawat Manajerial, adalah tenaga kesehatan dan non kesehatan yang bekerja pada masing-masing unit pelayanan *revenue center*.
 1. IL Asisten Bersama, adalah insentif yang diberikan kepada seluruh tenaga kesehatan dan non kesehatan yang bekerja pada unit penghasil pendapatan atau *revenue center*, kecuali perawat manajerial (kepala ruangan unit pelayanan, petugas klaim/*casemix* dan Manajer Pelayanan Pasien/*case manager*).
 2. IL Asisten Ruangan diberikan kepada tenaga kesehatan dan non kesehatan yang bekerja di masing-masing unit pelayanan.
 3. IL Asisten Perawat Manajerial diberikan kepada seluruh kepala ruangan unit pelayanan, petugas klaim/*casemix* dan Manajer Pelayanan Pasien/*case manager*.

(3) ITL

- a. ITL diperuntukkan bagi seluruh pegawai rumah sakit yang terdiri dari jajaran manajemen, tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan.
- b. ITL terdiri dari:
 1. ITL Struktural; dan
 2. ITL Bersama.
- c. ITL Struktural diberikan kepada manajerial, tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan yang bekerja di pusat biaya/*cost center*
- d. ITL Bersama diberikan kepada seluruh pegawai rumah sakit baik yang bekerja di pusat pendapatan/*revenue center*, maupun di pusat biaya/*cost center*.
- e. Ketentuan distribusi jasa tidak langsung berdasarkan rekomendasi tim perumus insentif atas layanan kesehatan rumah sakit dengan mempertimbangkan keberlangsungan pelayanan di rumah sakit dan kemampuan keuangan.

Pasal 12

- (1) Pelayanan Farmasi terdiri dari pelayanan farmasi klinis dan non klinis.
- (2) Pelayanan Farmasi Klinis, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelayanan konsultasi farmasi dalam bentuk konseling informasi obat dan konseling efek samping obat yang diberikan oleh apoteker kepada klien.
- (3) Pelayanan Farmasi Non Klinis, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelayanan penyediaan dan pemberian produk obat serta BHP berdasarkan instruksi dokter dalam resep dan BHP.
- (4) Insentif Pelayanan Farmasi Klinis mengikuti ketentuan pembagian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11.
- (5) Ketentuan distribusi IL berdasarkan rekomendasi tim perumus insentif atas layanan kesehatan rumah sakit dengan mempertimbangkan keberlangsungan pelayanan di rumah sakit dan kemampuan keuangan.

Bagian Keempat

IL

Pasal 13

- (1) IL terdiri dari-IL Pelaksana dan IL Asisten.
- (2) IL Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c, dihitung berdasarkan nama petugas yang melakukan tindakan.
- (3) IL Asisten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d, pembagiannya berdasarkan:
 - a. untuk IL Asisten Bersama, pembagian Insentif atas jasa pelayanannya berdasarkan Indeks Kinerja Unit dan Indeks Pendapatan Unit, sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
 - b. untuk IL Asisten Ruangan, pembagian Insentif atas jasa pelayanan berdasarkan pendapatan unitnya menggunakan Indeks Kinerja Individu sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini, kecuali insentif pelayanan ambulans pembagian insentifnya berdasarkan nama petugas yang merujuk; dan
 - c. untuk IL Asisten Perawat Manajerial, pembagian Insentif atas jasa pelayanan kepala ruangan unit pelayanan berdasarkan Indeks Pendapatan Unit/IPU, untuk petugas klaim/*casemix* berdasarkan

ketepatan tanggal pengajuan klaim sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini, dan untuk Manajer Pelayanan Pasien/*case manager* berdasarkan persentase pengelolaan pengaduan sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini .

Bagian Kelima ITL

Pasal 14

- (1) ITL yang terdiri dari ITL Struktural dan ITL Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) huruf b, dihitung dengan menggunakan sistem indeks, yang terdiri dari:
 - a. indeks dasar;
 - b. indeks kegawatdaruratan/*emergency*;
 - c. indeks posisi; dan
 - d. indeks profesionalisme.
- (2) Total nilai tiap individu merupakan penjumlahan dari nilai indeks tiap komponen yang dikalikan dengan bobot indeks.
- (3) Jumlah perolehan ITL Bersama merupakan perkalian antara total nilai tiap individu dibagi total nilai seluruh pegawai rumah sakit dikali total rupiah ITL Bersama yang akan dibagi.

Bagian Keenam Pengeindeksan

Pasal 15

- (1) Pengeindeksan merupakan cara atau perangkat untuk menentukan besaran skor individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya, yang terdiri atas:
 - a. indeks dasar, yaitu penghargaan sebagai insentif dasar bagi seluruh pegawai yang standarnya diambil dari masa kerja, tingkat pendidikan dan golongan pegawai;
 - b. indeks kegawatdaruratan/*emergency*, yaitu penilaian terhadap resiko tingkat kegawatdaruratan yang diterima pegawai akibat pekerjaannya;

- c. indeks posisi, yaitu nilai posisi terhadap beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan;
 - d. indeks profesionalisme, yaitu penilaian terhadap tugas jabatan manajerial rumah sakit; dan
 - e. indeks kinerja, yaitu nilai hasil/capaian kerja (kinerja) dari pegawai yang bersangkutan.
- (2) Total skor individu merupakan penjumlahan dari skor dasar, skor kegawatdaruratan/*emergency*, skor posisi, skor profesionalisme dan dan skor kinerja.

BAB XI PENILAIAN KINERJA

Pasal 16

- (1) Penilaian pegawai yang memegang jabatan atau memangku jabatan pada pusat pendapatan atau *revenue center* maupun pada pusat biaya atau *cost center* didasarkan pada pengamatan dan evaluasi kepala seksi bidang terkait, dan disampaikan secara tertulis kepada tim perumus insentif atas layanan kesehatan rumah sakit.
- (2) Penilaian pegawai yang tidak memangku jabatan tertentu atau tenaga teknis fungsional, dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan didasarkan pada pengamatan dan evaluasi, dan disampaikan secara tertulis kepada tim perumus insentif atas layanan kesehatan rumah sakit.

BAB XIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Nomor 108 Tahun 2022 tentang Pembagian Jasa Pelayanan Atas Pelayanan Kesehatan, Jasa Jaga Tenaga Kesehatan dan Non Kesehatan dan Tunjangan Bahaya Radiasi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang (Berita Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2022 Nomor 108), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bengkayang
Pada tanggal 8 Juli 2025

BUPATI BENGKAYANG

ttd

SEBASTIANUS DARWIS

Diundangkan di Bengkayang

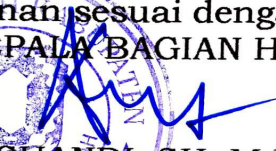
Pada tanggal 8 Juli 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG

ttd

YUSTIANUS

BERITA DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG TAHUN 2025 NOMOR : 31

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

SUANDI, SH., M.H
Pembina Tk I / IV-b
NIP. 19741011 200604 1 013



LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR 31 TAHUN 2025
TANGGAL 8 JULI 2025
TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN
INSENTIF ATAS PELAYANAN KESEHATAN
PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Drs.
JACOBUS LUNA, M.Si KABUPATEN
BENGKAYANG

FORMULASI INSENTIF ATAS PELAYANAN KESEHATAN PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
Drs. JACOBUS LUNA, M.Si KABUPATEN BENGKAYANG

A. Perhitungan Pembagian dan Komposisi Insentif atas Pelayanan Pasien
Umum, Peserta BPJS dan IKS Pada BLUD RSUD Drs. Jacobus Luna,
M.Si Kabupaten Bengkayang.

Perhitungan Insetif atas Pelayanan Kesehatan pada BLUD RSUD Drs.
Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang sebagai mana yang diatur dalam
Peraturan Bupati ini ditetapkan sebesar 47% (Empat Puluh Tujuh Per Seratus)
dari total pembayaran klaim oleh BPJS Kesehatan dan IKS kepada rumah sakit
atau dari total *billing* pasien untuk pelayanan pasien umum.

No.	Jenis Pelayanan	Porsi Insentif atas Pelayanan Pada Tarif RS = 100%			
		ILP	ILA	ITL S	ITL B
1	KONSUL	45%	15%	15%	25%
2	TMNO	30%	30%	20%	20%
3	MEDIKO LEGAL	15%	35%	25%	25%
4	ELEKTROMEDIK	30%	20%	5%	45%
5	HEMODIALISA	30%	30%	10%	30%
6	OKSIGEN	5%	15%	5%	75%
7	AKOMODASI KAMAR	5%	15%	5%	75%
8	ASKEP	10%	40%	30%	20%
9	RADIOLOGI	21%	41%	10%	28%
10	LAB PK	12%	73%	3%	12%
11	LAB PA	12%	73%	3%	12%
12	FISIOTERAPI	10%	75%	5%	10%
13	GIZI KLINIS	5%	70%	5%	20%
14	FARMASI KLINIS	5%	70%	5%	20%
15	UTDRS	5%	70%	5%	20%
16	PSIKOLOGI	45%	15%	15%	25%

17	AMBULANS	5%	70%	5%	20%				
18	KAMAR JENAZAH	5%	70%	5%	20%				
19	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN		60%		40%				
20	HONORARIUM		60%		40%				
21	SEWA				100%				
22	PELAYANAN CSSD				100%				
23	TMO NU	ILP (DOKTER OPERATOR)	ILP (DOKTER ANESTESI)	ILA (PERAWAT ANESTESI)	ILA (PERAWAT OK)	ITL S	ITL B		
		35%	14%	10%	30%	5%	6%		
24	TMO NU (DILAKUKAN 2 OPERATOR/OPERASI BERSAMA)	ILP (DOKTER OPERATOR UTAMA)	ILP (DOKTER ANESTESI)	ILP (DOKTER OPERATOR PENDAMPING)	ILA (PERAWAT ANESTESI)	ILA (PERAWAT OK)	ILA (PERAWAT OPERATOR PENDAMPING)	ITL S	ITL B
		28%	14%	8%	10%	29%	1%	5%	5%

Porsi Insentif Langsung Asisten (ILA) = 100%		
ILA B	ILA R	ILA PM
30%	61%	9%

B. Dasar Perhitungan Pembagian ITL S dan ITL B

I. Indeks Dasar.

Komponen Indek Dasar adalah sebagai berikut:

No.	Komponen	Kriteria	Nilai	Bobot	Instrumen penilaian
1	Masa Kerja	0 - 5 tahun	2	2	SK pengangkatan/SK kenaikan pangkat terakhir/slip gaji
		6 - 10 tahun	4		
		> 10 tahun	6		
2	Tingkat Pendidikan	SD	1	2	Ijazah yang sudah penyesuaian
		SMP	2		
		SMU / SMA	3		
		D1 / D2	4		
		D3	5		
		D4 / S1	6		
		PROFESI	7		
		S2	8	2	
		SP1	9		

		S3 / SP2	10		
3	Pangkat/Golongan	4	15	2	SK pengangkatan/SK kenaikan pangkat terakhir/slip gaji
		3	5		
		0 - 2	0		

II. Indeks Kegawatdaruratan/ *Emergency*.

Komponen Indek Kegawatdaruratan/ *Emergency* adalah sebagai berikut:

No	Emergensi	Nilai	Bobot	Instrumen Penilaian
1	Grade I (Non Revenue - Non Shift) : Staf Adm Perkantoran Non Shif, Staf Keuangan Non Shift, Petugas Kebersihan non shift, Petugas kebun non shift, IPSRS Non Shift, Laundry Non Shif, Portir Non Shift, IPAL	2	3	SK penempatan/ Surat Tugas/Jadwal Dinas
2	Grade II (Non Revenue - Shift): Staf Adm Perkantoran Shift, Staf Keuangan Shift, Petugas Kebersihan Shift, IPSRS Shift, CSSD shift, Rekam Medis shift, <i>Case Manager</i> , Security shift, Portir Shift, Generator Oksigen dan Incenerator, Laundry shift.	2,5		
3	Grade III (Revenue - Non Shift) : izi non shift, Farmasi non shift, Rawat Jalan, rawat inap non shift, Radiologi Non Shift, Pemulasaran Jenazah, fisioterapi, UTDRS non shift.	2,75		
4	Grade IV (Revenue Regular - Shift) : Rawat Inap Reguler shift, ruang nifas shift, Perinatologi shift, Radiologi shift, Laboratorium shift, farmasi shift, gizi shift, Ambulans shift, UTDRS shift.	4		
5	Grade V (Revenue Khusus - Shift) : Kamar Operasi (OK), Kamar Bersalin (VK) dan Penek, IGD, Rawat Inap Khusus (HCU, ICU, ICCU, PICU, NICU)	4,5		
6	Pegawai yang menjalani Diklat/Bimtek selama 1 bulan penuh atau lebih	0		

III. Indeks Posisi.

Komponen Indeks Posisi adalah sebagai berikut:

No	Posisi	Nilai	Bobot	Instrumen Penilaian
1	Grade I: Tenaga fungsional dan staf struktural yang tidak memegang jabatan	2	3	SK Penunjukan/Surat Tugas
2	Grade II: Penanggung jawab	2,5		
3	Grade III: pengawas keperawatan, kepala ruangan, bendahara penerima, pengelola dan wakil kepala instalasi, kepala instalasi, kepala unit, kepala KSM	3		
4	Grade IV: bendahara pengeluaran, pengurus barang pengguna, pengurus barang pengguna khusus farmasi, pengurus barang pembantu, manajer pelayanan pasien/ <i>case manager</i> .	8		
5	Grade V: petugas klem/ <i>case mix</i> , tim perumus insentif atas pelayanan, manajerial.	12		

IV. Indeks Profesionalisme.

Komponen Indeks Profesionalisme adalah sebagai berikut:

No.	Profesionalisme	Nilai	Bobot
1	Direktur	14	63
2	Kepala Bagian	4,75	
3	Kepela Bidang	4	
4	Kepala Sub Bagian/Kepala Seksi	2,75	

RUMUS
PERHITUNGAN
PEMBAGIAN ITL S
PER INDIVIDU

=

TOTAL NILAI INDIVIDU

TOTAL NILAI SELURUH PETUGAS PUSAT BIAYA

X RUPIAH ITL S

RUMUS
PERHITUNGAN
PEMBAGIAN ITL B
PER INDIVIDU

=

TOTAL NILAI INDIVIDU

TOTAL NILAI SELURUH PETUGAS PUSAT BIAYA

X RUPIAH ITL B

C. Dasar Perhitungan Pembagian ILA B.

I. Indeks Kinerja Unit (IKU).

Komponen Indeks Kinerja Unit (IKU) adalah sebagai berikut:

No	Komponen IKU	Kriteria	Nilai	Keterangan
1	Kredensialing (1-4)	pk 0	1	Dinilai oleh Kepala Seksi Bidang terkait
		pk 1	2	
		pk 2	3	
		pk 3	4	
2	Unit (1-3)	Rawat jalan, ambulans, farmasi, fisioterapi, gizi, UTDRS	1	
		Rawat inap non infeksius, radiologi	1,75	
		Rawat inap infeksius, kamar jenazah, laboratorium	2	
		OK, IGD/ponek/vk, ICU/PICU/NICU, Hemodialisa	3	
3	Posisi (1-3)	Pelaksana	1	
		Kepala tim	2	
		CI (<i>Clinical Instructor</i>)	3	
4	Keahlian dan Kelangkaan Profesi	Ahli dan profesi langka	2	

II. Indeks Pendapatan Unit (IPU).

Penentuan Indeks Pendapatan Unit (IPU) adalah sebagai berikut:

No	Persen Pendapatan Ruangan	Nilai
1	> 200% dari rata-rata pendapatan ruangan	2,25
2	>100% - 200% dari rata-rata pendapatan ruangan	1,25
3	> 80 % - 100% dari rata-rata pendapatan ruangan	1
4	50 - 80 % dari rata-rata pendapatan ruangan	0,75
5	< 50 % dari rata-rata pendapatan ruangan	0,5

RUMUS RERATA
PENDAPATAN
RUANG

= $\frac{n}{nm}$

n = Total Pendapatan Seluruh Ruangan
nm = Jumlah Ruangan Penghasil Pendapatan

RUMUS PERSEN
PENDAPATAN
RUANGAN

=

JUMLAH RUPIAH PENDAPATAN RUANGAN

RERATA PENDAPATAN RUANG

X 100%

RUMUS
PERHITUNGAN
PEMBAGIAN ILA B
PER INDIVIDU

=

TOTAL NILAI INDIVIDU

TOTAL NILAI SELURUH PETUGAS

X RUPIAH ITL B

D. Dasar Perhitungan Pembagian ILA R.

Pembagian ILA R adalah berdasarkan Indek Kinerja Individu (IKI) dengan komponen sebagai berikut:

No	Komponen IKI	Kriteria	Nilai	Keterangan
1	Performance (1-3)	Kurang	1	Staf dinilai oleh Kepala Ruangan, sedangkan Kepala Ruangan, dinilai oleh Kepala Seksi bidang terkait
		Sedang	2	
		Baik	3	
2	Disiplin (1-4)	Buruk	1	
		Sedang	2	
		Baik	3	
		Baik sekali	4	
3	Komplain (1-2)	Maksimal komplain	1	
		Minimal komplain	1,5	
		Tidak ada komplain	2	

RUMUS
PERHITUNGAN
PEMBAGIAN ILA R
PER INDIVIDU

=

TOTAL NILAI INDIVIDU

TOTAL NILAI SELURUH PETUGAS RUANGAN

X RUPIAH ILA R

E. Dasar Perhitungan Pembagian ILA PM

Kriteria penilaian Perawat Manajerial adalah sebagai berikut:

No	Perawat Manajerial	Kriteria Penilaian	Nilai	Keterangan
1	Kepala Ruangan	> 200% dari rata-rata pendapatan ruangan	2,25	IPU
		>100% - 200% dari rata-rata pendapatan ruangan	1,25	

		> 80 % - 100% dari rata-rata pendapatan ruangan	1	
		50 - 80 % dari rata-rata pendapatan ruangan	0,75	
		< 50 % dari rata-rata pendapatan ruangan	0,5	
2	Manager Pelayanan Pasien/ <i>Case Manager</i>	% Pengelolaan Pengaduan 100%	2,25	Dinilai oleh Kepala Subbagian Kepegawaian
		% Pengelolaan Pengaduan > 100%	1	
		% Pengelolaan Pengaduan 0%	0,5	
3	Petugas Klaim / <i>Case Mix</i>	Tanggal pengajuan klaim = 1-10	2,25	Dinilai oleh Kepala Subbagian Keuangan
		Tanggal pengajuan klaim = 11-15	1	
		Tanggal pengajuan klaim = diatas tanggal 15	0,5	

RUMUS
PERHITUNGAN
PEMBAGIAN ILA
PM

=

TOTAL NILAI INDIVIDU

TOTAL NILAI SELURUH PERAWAT MANAGER

X RUPIAH ILA PM

F. Konversi

Terkait pembayaran pelayanan menggunakan sistem paket maka perhitungan pembagian jasa pelayanan melalui proses konversi.

Rumus konversi = Tarif biaya pelayanan pada billing pasien X persen konversi

RUMUS PERSEN
KONVERSI

=

NOMINAL PAKET

TOTAL BIAYA PELAYANAN PADA BILLING PASIEN

X 100%

BUPATI BENGKAYANG

ttd

SEBASTIANUS DARWIS

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR 31 TAHUN 2025
TANGGAL 8 JULI 2025
TENTANG PEMBERIAN INSENTIF ATAS
PELAYANAN KESEHATAN PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH Drs. JACOBUS LUNA, M.Si
KABUPATEN BENGKAYANG

BERITA ACARA
PEMOTONGAN INSENTIF JASA PELAYANAN RUMAH SAKIT
Nomor :

Pada hari ini Tanggal..... Bulan Tahun, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama

Jabatan

NIP

Pangkat/Gol

:

Direktur RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si Kab. Bengkayang

:

:

:
2. Nama

Jabatan

NIP

Pangkat/Gol

:

Kepala Sub Bagian Keuangan Dan Aset

RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si Kab. Bengkayang

:

:

:
3. Nama

Jabatan

NIP

Pangkat/Gol

:

(Atasan Langsung yang Bersangkutan)

:

:

:
4. Nama

Jabatan

NIP

Pangkat/Gol

:

(Nama Tenaga Kesehatan/Staf yang Bersangkutan)

:

:

:

Dengan ini menyatakan bahwa telah dilakukan pemotongan insentif kepada tenaga kesehatan atas nama tersebut di atas dengan rincian sebagai berikut:

Nama

Jabatan

Periode Insentif

Jumlah persen (%) potongan

:

:

:

:

Alasan Pemotongan :

Ketidakhadiran Tanpa keterangan

Pelanggaran Terhadap Ketentuan Kerja/Disiplin

Keterlambatan Pengisian Laporan Medis

Alasan Administrasi Lainnya

:

:

:

:

..... Hari

..... Kali

.....

.....

Dengan ini semua pihak yang bersangkutan telah menyepakati dan memahami pemotongan insentif tersebut dan tidak akan menuntut di kemudian hari selama dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian berita acara ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bengkayang,

Atasan Lansung Yang Bersangkutan

Tenaga Kesehatan/Staf
Yang Bersangkutan

.....
NIP.

.....
NIP.

Kepala Sub Bagian Keuangan Dan Aset

Mengetahui,
Direktur RSUD Drs. Jacobus Luna, M.Si
Kabupaten Bengkayang

.....
NIP.

.....
NIP.

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR 31 TAHUN 2025
TANGGAL 8 JULI 2025
TENTANG PEMBERIAN INSENTIF ATAS
PELAYANAN KESEHATAN PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH Drs. JACOBUS LUNA, M.Si
KABUPATEN BENGKAYANG

BERITA ACARA
PENILAIAN INDEKS KINERJA UNIT (IKU) PEGAWAI RUMAH SAKIT
Nomor :

Pada hari ini Tanggal..... Bulan Tahun, yang bertanda tangan di bawah ini telah dilakukan penilaian Indek Kinerja Unit (IKU) terhadap pegawai ruang untuk periode bulan tahun.....

Hasil penilaian Indeks Kinerja Unit (IKU) pegawai tercantum dalam lampiran berita acara ini.

Demikian berita acara ini dibuat sebagai dasar penghitungan remunerasi insentif jasa layanan rumah sakit.

Bengkayang,

Mengetahui
Atasan Langsung Penilai

Atasan Langsung Yang Menilai

.....
NIP.

.....
NIP.

Lampiran BA Nomor :

Rangkuman Hasil Penilaian Indeks Kinerja Unit (IKU)

Ruang :

Periode:

NO	NAMA PEGAWAI YANG DINILAI	INDEKS KINERJA UNIT (IKU)			
		KREDENSIALING (1-4)	UNIT (1-3)	POSISI (1-3)	KEAHLIAN DAN KELANGKAAN PROFESI (2)

LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR TAHUN 2025
TANGGAL 2025
TENTANG PEMBERIAN INSENTIF ATAS
PELAYANAN KESEHATAN PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH Drs. JACOBUS LUNA, M.Si
KABUPATEN BENGKAYANG

BERITA ACARA
PENILAIAN INDEKS KINERJA INDIVIDU (IKI) PEGAWAI RUMAH SAKIT
Nomor :

Pada hari ini Tanggal..... Bulan Tahun, yang bertanda tangan di bawah ini telah dilakukan penilaian Indeks Kinerja Individu (IKI) terhadap pegawai ruang untuk periode bulan tahun.....

Hasil penilaian Indeks Kinerja Individu (IKI) pegawai tercantum dalam lampiran berita acara ini.

Demikian berita acara ini dibuat sebagai dasar penghitungan remunerasi insentif jasa layanan rumah sakit.

Bengkayang,

Mengetahui
Atasan Langsung Penilai

Atasan Langsung Yang Menilai

NIP.

NIP.

Lampiran BA Nomor :

Rangkuman Hasil Penilaian Indeks Kinerja Individu (IKI)

Ruang :

Periode:

NO	NAMA PEGAWAI YANG DINILAI	INDEKS KINERJA INDIVIDU (IKI)		
		PERFORMANCE (1-3)	DISIPLIN (1-4)	KOMPLAIN (1-2)

LAMPIRAN V
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR 31 TAHUN 2025
TANGGAL 8 JULI 2025
TENTANG PEMBERIAN INSENTIF ATAS
PELAYANAN KESEHATAN PADA BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH Drs. JACOBUS LUNA, M.Si
KABUPATEN BENGKAYANG

BERITA ACARA
PENILAIAN INDEKS KINERJA PETUGAS CASE MIX/PENGKLAIM RUMAH SAKIT
Nomor :

Pada hari ini Tanggal..... Bulan Tahun, yang bertanda tangan di bawah ini telah dilakukan penilaian Kinerja terhadap Petugas Case Mix/Pengklaim untuk periode bulan tahun....., dengan indikator penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut:

INDIKATOR PENILAIAN	SKOR
TANGGAL PENGAJUAN KLAIM = 1 - 10	2,25
TANGGAL PENGAJUAN KLAIM = 11 - 15	1
TANGGAL PENGAJUAN KLAIM = DIATAS TANGGAL 15	0,5

Hasil penilaian Kinerja terhadap Petugas Case Mix/Pengklaim tercantum dalam lampiran berita acara ini.

Demikian berita acara ini dibuat sebagai dasar penghitungan remunerasi insentif jasa layanan rumah sakit.

Bengkayang,

Mengetahui
Atasan Langsung Penilai

Atasan Langsung Yang Menilai

.....
NIP.

.....
NIP.

Lampiran BA Nomor :

Rangkuman Hasil Penilaian Kinerja Petugas *Case Mix*/Pengklaim

Periode:

No.	Nama Petugas Yang Dinilai	Skor	Keterangan

LAMPIRAN VI
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR 31 TAHUN 2025
TANGGAL 8 JULI 2025
TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN
INSENTIF ATAS PELAYANAN KESEHATAN
PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Drs.
JACOBUS LUNA, M.Si KABUPATEN
BENGKAYANG

BERITA ACARA
PENILAIAN INDEKS KINERJA PETUGAS CASE MANAGER RUMAH SAKIT
Nomor :

Pada hari ini Tanggal..... Bulan Tahun, yang bertanda tangan di bawah ini telah dilakukan penilaian Kinerja terhadap Petugas *Case Manager* untuk periode bulan tahun....., dengan indikator penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut:

INDIKATOR PENILAIAN	SKOR
% (Persen) Pengelolaan Pengaduan 100%	2,25
% (Persen) Pengelolaan Pengaduan > 100%	1
% (Persen) Pengelolaan Pengaduan 0%	0,5

Hasil penilaian Kinerja terhadap Petugas *Case Manager* tercantum dalam lampiran berita acara ini.

Demikian berita acara ini dibuat sebagai dasar penghitungan remunerasi insentif jasa layanan rumah sakit.

Bengkayang,

Mengetahui
Atasan Langsung Penilai

Atasan Langsung Yang Menilai

.....
NIP.

.....
NIP.

Lampiran BA Nomor :

Rangkuman Hasil Penilaian Kinerja *Case Manager*

Periode:

No.	Nama Petugas Yang Dinilai	Skor	Keterangan

BUPATI BENGKAYANG

ttd

SEBASTIANUS DARWIS