



SALINAN

WALI KOTA SALATIGA
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALI KOTA SALATIGA
NOMOR 47 TAHUN 2024

TENTANG
SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA SALATIGA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SALATIGA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dengan didukung sumber daya manusia yang bekerja secara berkomitmen, berkompeten, dan profesional, perlu adanya sistem imbalan kerja kepada pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah;
- b. bahwa sistem imbalan kerja pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah berupa pemberian remunerasi yang diberikan berdasarkan prinsip proporsional, kesetaraan, kepatutan, kinerja dan kewajiban;
- c. bahwa sesuai ketentuan Pasal 24 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu adanya landasan hukum dalam pemberian remunerasi di lingkungan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Sistem Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat;
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 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);
 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 69 Tahun 1992 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Salatiga dan Kabupaten Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3500);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 135);
 7. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 85 Tahun 2015 tentang Pola Tarif Nasional Rumah Sakit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 9);
 8. Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah (Berita Daerah Kota Salatiga Tahun 2016 Nomor 23);
 9. Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 29 Tahun 2024 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah (Berita Daerah Kota Salatiga Tahun 2024 Nomor 29);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Salatiga.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Salatiga.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Salatiga.
5. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Salatiga.
6. Badan Layanan Umum Daerah RSUD yang selanjutnya disingkat dengan BLUD RSUD adalah sistem yang diterapkan oleh RSUD dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.

7. Sistem Remunerasi adalah sistem imbal jasa yang dikelola dengan sistem keuangan dan peraturan rumah sakit bagi Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD RSUD yang disusun dan ditetapkan berdasarkan prinsip serta ketentuan dasar yang berlaku dengan tetap menyesuaikan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit.
8. Direktur adalah Direktur RSUD yang bertindak selaku pemimpin BLUD RSUD.
9. Wakil Direktur adalah Wakil Direktur RSUD yang bertindak selaku pejabat keuangan dan pejabat teknis.
10. Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD RSUD.
11. Pegawai RSUD yang selanjutnya disebut pegawai adalah Aparatur Sipil Negara (Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan/atau Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang mendukung kinerja BLUD RSUD antara lain pegawai BLUD, Tenaga Harian Lepas (THL), Pegawai Tenaga Mitra, dan Tenaga Honorer Daerah.
12. Pendapatan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut Pendapatan BPJS adalah pendapatan yang berasal dari penerimaan biaya perawatan kesehatan pasien yang dijamin oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
13. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap yang diterima oleh Pegawai setiap bulan.
14. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, yang diterima oleh pegawai setiap bulan.
15. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan penghasilan, yang diterima oleh pegawai atas jabatan diluar tugas pokok dan fungsinya, sebagai penggerak organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja.
16. Bonus atas prestasi adalah imbalan kerja bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, Tunjangan Tetap, Insentif, dan Honorarium, yang diterima oleh pegawai yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat-syarat tertentu.

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini sebagai landasan hukum dalam penyelenggaraan sistem remunerasi pada BLUD RSUD.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah terselenggaranya sistem remunerasi pada BLUD RSUD sebagai bentuk penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

BAB II SISTEM REMUNERASI

Pasal 3

- (1) BLUD RSUD menyelenggarakan sistem remunerasi berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan memperhatikan prinsip:
 - a. proporsionalitas, yaitu pemberian remunerasi dilaksanakan dengan memperhatikan realisasi pendapatan, tingkat dan jenis jabatan, dan/atau layanan BLUD RSUD;
 - b. kesetaraan, yaitu pemberian remunerasi dilaksanakan dengan memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis;

- c. kepatutan, yaitu pemberian remunerasi dilaksanakan memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
 - d. kinerja, yaitu pemberian remunerasi dilaksanakan memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan; dan
 - e. kewajaran, yaitu memperhatikan nilai kelayakan dan keadilan sesuai standar yang berlaku.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengaturan remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah.
 - (3) Sistem remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan cara:
 - a. penyediaan alokasi dana dari sumber-sumber pendapatan yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. penetapan besaran pendapatan yang akan dibagikan sebagai remunerasi oleh Direktur;
 - c. penetapan besaran pemberian remunerasi oleh Direktur; dan
 - d. pemberian remunerasi kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai.
 - (4) Untuk mengatur remunerasi BLUD, Wali Kota dapat membentuk tim yang keanggotaannya dapat berasal dari unsur:
 - a. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang BLUD;
 - b. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pengelolaan keuangan daerah;
 - c. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang kesehatan; dan
 - d. perguruan tinggi.
 - (5) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
 - (6) Penyelenggaraan sistem remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD RSUD.

BAB III PEMBERIAN REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD RSUD diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan imbalan kerja yang 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 RSUD 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.
- (3) Pejabat Pengelola menerima remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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.
- (4) Pegawai menerima remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - 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.
- (5) Pemberian gaji, tunjangan dan pension sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) bagi pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Pemberian remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 bersumber dari pendapatan BLUD RSUD yang terdiri dari:

- a. jasa layanan;
- b. hibah;
- c. hasil kerja sama dengan pihak lain;
- d. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan
- e. lain-lain pendapatan BLUD yang sah.

Pasal 6

- (1) Jumlah besaran pemberian remunerasi paling banyak sebesar 47% (Empat puluh tujuh persen) dari pendapatan BPJS.
- (2) Pengaturan besaran prosentase pembagian remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih rinci melalui keputusan Wali Kota.

Pasal 7

- (1) Bonus atas prestasi dapat diberikan dalam bentuk remunerasi ketiga belas sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD.
- (2) Kriteria dan tata cara pemberian Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 8

- (1) Pendapatan BPJS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) tertuang dalam Berita Acara Hasil Verifikasi antara BPJS dengan RSUD.
- (2) Pendapatan dari klaim asuransi selain dari BPJS, dibagikan setelah pendapatan tersebut masuk ke kas BLUD.

Pasal 9

- (1) Pemberian remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf d tidak diberikan kepada Pegawai yang:
 - a. melaksanakan tugas belajar;
 - b. diberhentikan sementara atau dinonaktifkan;
 - c. nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Rumah Sakit;
 - d. diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
 - e. diperbantukan/dipekerjakan secara penuh pada instansi Pemerintah diluar Pemerintah Daerah; dan
 - f. diberikan cuti di luar tanggungan negara atau bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.
- (2) Pegawai yang melakukan cuti melahirkan diberikan remunerasi dari Komponen Statis.

Pasal 10

- (1) Pegawai yang mendapatkan tugas sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) diberikan Remunerasi dengan ketentuan:
 - a. Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) dari Pejabat yang lebih rendah, tidak diberikan tambahan remunerasi;
 - b. Pejabat setingkat yang merangkap Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) Jabatan lain, menerima tambahan Remunerasi sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran Remunerasi dalam jabatan sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) yang dirangkapnya;
 - c. Pejabat satu tingkat dibawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara, yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) menerima tambahan Remunerasi sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran Remunerasi dalam jabatan sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) yang dirangkapnya;
 - d. Pejabat yang sedang menjalankan tugas dalam jangka waktu tertentu, sehingga ditunjuk Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) sebagai pengemban jabatannya, diberikan Tunjangan Tetap sebanyak 80% dari Tunjangan Tetap Jabatannya: dan;
 - e. Tambahan Remunerasi bagi Pegawai yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) dibayarkan terhitung selama Pegawai menjabat sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh).
- (2) Dalam hal Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjabat kurang dari 1 (bulan), diberikan tambahan Remunerasi berdasarkan perbandingan jumlah hari menjabat dengan jumlah hari dalam bulan berjalan.

BAB IV TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 11

- (1) Tata cara pembayaran remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dan ditetapkan oleh Direktur.
- (2) Pembayaran remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan dengan cara pemindahbukuan melalui transfer bank ke rekening penerima.

Pasal 12

- (1) Dalam pembayaran tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b, BLUD RSUD menerapkan sistem sanksi (*punishment*) dalam rangka menjamin profesionalitas kinerja.
- (2) Sistem sanksi (*punishment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pengurangan, penundaan, penghentian atau bentuk lainnya.
- (3) Ketentuan mengenai kriteria, persyaratan, dan tata cara penerapan sistem sanksi (*punishment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Direktur.

BAB V EVALUASI SISTEM REMUNERASI

Pasal 13

- (1) Penyelenggaraan sistem remunerasi dilakukan evaluasi paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mempertimbangkan aspek kelayakan, kepatutan, dan kemampuan keuangan BLUD RSUD.

Pasal 14

- (1) Dalam pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Direktur membentuk tim evaluasi yang beranggotakan unsur Pejabat Pengelola, administrator, pengawas, dan pelaksana.
- (2) Hasil evaluasi oleh tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan sebagai pertimbangan bagi Direktur untuk:
 - a. melakukan pembinaan internal dalam rangka meningkatkan kinerja BLUD RSUD; dan/atau
 - b. perbaikan sistem remunerasi BLUD RSUD.
- (3) Dari hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Direktur dapat mengusulkan perubahan sistem remunerasi kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dengan diketahui oleh Dewan Pengawas.
- (4) Usulan perubahan sistem remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dijadikan pertimbangan oleh Wali Kota untuk menetapkan kebijakan mengenai sistem remunerasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 15

Pemberian remunerasi yang telah dilaksanakan sebelum berlakunya Peraturan Wali Kota ini tetap berlaku sepanjang telah dianggarkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran BLUD RSUD.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 16

Pada saat Peraturan Wali Kota ini berlaku:

- a. Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 40 Tahun 2019 tentang Sistem Remunerasi jasa pelayanan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah (Berita Daerah Kota Salatiga Tahun 2019 Nomor 40);
- b. Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 40 Tahun 2019 tentang Sistem Remunerasi jasa pelayanan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah (Berita Daerah Kota Salatiga Tahun 2021 Nomor 2); dan
- c. Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Nomor 40 Tahun 2019 tentang Sistem Remunerasi jasa pelayanan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah (Berita Daerah Kota Salatiga Tahun 2022 Nomor 6), dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.

Pasal 17

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 Salatiga.

Ditetapkan di Kota Salatiga
pada tanggal 18 November 2024

Pj. WALI KOTA SALATIGA,

ttd.

YASIP KHASANI

Diundangkan di Kota Salatiga
pada tanggal 18 November 2024

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SALATIGA,

ttd.

WURI PUJIASTUTI

BERITA DAERAH KOTA SALATIGA TAHUN 2024 NOMOR 47

Salinan Produk Hukum Daerah
Sesuai Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SALATIGA,



ANDRIANI, S.H.

Pembina Tk.I

NIP. 19700430 199703 2 003