



WALI KOTA TARAKAN
PROVINSI KALIMANTAN UTARA

PERATURAN WALI KOTA TARAKAN
NOMOR 31 TAHUN 2021

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM KOTA TARAKAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TARAKAN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, diperlukan sumber daya manusia yang profesional, berkualitas dan berkomitmen, sehingga dipandang perlu memberikan penghargaan kepada pegawai berupa remunerasi yang layak dan adil yang besarnya disesuaikan dengan pendapatan operasional Rumah Sakit;
 - b. bahwa ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Nomor 48 Tahun 2019 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Kota Tarakan sudah tidak sesuai dengan perkembangan kondisi saat ini sehingga perlu diganti;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Kota Tarakan;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Kotamadya Tarakan(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3711);
3. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tarakan.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Tarakan.
4. 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.
5. Rumah Sakit Umum Kota Tarakan yang selanjutnya disingkat RSUKT adalah Rumah Sakit Umum Kota Tarakan.
6. Direktur adalah Direktur BLUD RSUKT yang bertindak selaku pimpinan BLUD RSUKT.
7. Dewan Pengawas BLUD RSUKT yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD RSUKT.
8. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD RSUKT yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang yang diangkat oleh Wali Kota untuk mendukung kelancaran tugas dewan pengawas.
9. Pegawai BLUD RSUKT adalah Pegawai BLUD RSUKT yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil BLUD RSUKT.
10. Pegawai Negeri Sipil BLUD RSUKT yang selanjutnya disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada BLUD RSUKT terdiri atas medis dan non medis.
11. Calon Pegawai Negeri Sipil BLUD RSUKT yang selanjutnya disebut CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada BLUD RSUKT terdiri atas medis dan non medis.
12. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil BLUD RSUKT yang selanjutnya disebut Pegawai Non PNS BLUD RSUKT adalah Pegawai yang bekerja pada BLUD RSUKT.

13. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi.
14. Gaji adalah imbalan kerja yang diberikan setiap bulan kepada pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tarakan.
15. Tunjangan Tetap adalah tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada PNS yang besarannya diatur dengan Peraturan Wali Kota.
16. Honorarium adalah imbalan kerja yang diberikan setiap bulan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.
17. Insentif adalah imbalan kerja yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji yang dapat berupa jasa pelayanan atau tambahan penghasilan pegawai sehingga kinerja pegawai lebih produktif.
18. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pemberi pelayanan yang terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga lainnya atas jasa dalam rangka pelayanan medis dan non medis.
19. Pemberi Pelayanan Langsung adalah pegawai rumah sakit yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien yaitu tenaga medis, tenaga keperawatan, dan tenaga kesehatan lainnya.
20. Pemberi Pelayanan Tidak Langsung adalah pegawai rumah sakit yang memberikan pelayanan tidak langsung kepada pasien yaitu tenaga administrasi, rekam medis, IPSRS (Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit), kesehatan lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja, SIMRS (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit), *laundry*, CSSD (*Central Sterile Supply Departement*), Satpam, dan tenaga non medis lainnya.

BAB II PRINSIP DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Prinsip

Pasal 2

- (1) Pemberian remunerasi mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas yaitu diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan rumah sakit;
 - b. kesetaraan yaitu memperhatikan industri pelayanan sejenis;
 - c. kepatutan yaitu melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan remunerasi kepada pegawai; dan
 - d. kewajaran dan kinerja yaitu karyawan yang berkinerja lebih tinggi berhak mendapatkan remunerasi yang lebih tinggi dibanding karyawan yang kurang atau tidak berkinerja.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pengaturan remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Tujuan penerapan remunerasi dalam rangka untuk;

- a. meningkatkan mutu pelayanan untuk membangun citra pelayanan publik;
- b. meningkatkan kinerja keuangan dan kinerja pelayanan BLUD RSUKT;
- c. meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai BLUD RSUKT;
- d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan yang profesional;
- e. terwujudnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan yang bersumber dari masyarakat;
- f. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan BLUD RSUKT; dan
- g. berjalannya fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen Pejabat Pengelola Keuangan BLUD RSUKT secara efektif, akuntabel, dan transparan.

BAB III

BENTUK DAN PELAKSANAAN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Bentuk Remunerasi

Pasal 4

Remunerasi dapat diberikan dalam bentuk :

- a. Gaji / honorarium;
- b. Tunjangan tetap; dan/atau
- c. Insentif.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Remunerasi

Pasal 5

- (1) Setiap penerimaan jasa pelayanan dari masing-masing pelayanan/tindakan medik, asuhan/tindakan keperawatan, pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan radiologi, pelayanan farmasi, dan/atau pelayanan lainnya wajib didistribusikan ke dalam pos remunerasi secara adil berdasarkan kriteria objektif yang diterapkan.

- (2) Mutu dan pelayanan merupakan hasil kerja sama tim yang masing-masing anggota tim secara langsung dan/atau tidak langsung memberikan kontribusi peran sesuai beban kerja, risiko kerja, tugas pokok, wewenang dan tanggungjawabnya.
- (3) Remunerasi bagi pemberi pelayanan langsung secara proporsional lebih besar dibandingkan dengan remunerasi pemberi pelayanan tidak langsung.
- (4) Penghasil uang adalah individu atau kelompok/tim yang karena kinerjanya menghasilkan jasa pelayanan (*fee for services*). Bagi pegawai yang tidak bekerja atau tidak berkinerja tidak mendapatkan jasa pelayanan (*no work/no performance - no pay*).

BAB IV PENGANGGARAN REMUNERASI

Pasal 6

- (1) Penganggaran remunerasi BLUD RSUKT bersumber dari:
 - a. Pendapatan BLUD RSUKT;
 - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD); dan
 - c. lain-lain pendapatan yang sah.
- (2) Remunerasi yang bersumber dari pendapatan BLUD RSUKT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a digunakan untuk:
 - a. Gaji bagi pegawai non PNS BLUD RSUKT;
 - b. Insentif dalam bentuk jasa pelayanan bagi pegawai BLUD RSUKT; dan
 - c. Honorarium Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.
- (3) Remunerasi yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk:
 - a. Gaji dan tunjangan tetap yang melekat pada gaji PNS dan CPNS; dan
 - b. Tunjangan kinerja bagi PNS dan CPNS.
- (4) Remunerasi yang dianggarkan dalam Rencana Bisnis Anggaran BLUD RSUKT dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kerja.

BAB V
REMUNERASI

Bagian Kesatu
Penerima Remunerasi

Pasal 7

- (1) Penerima Remunerasi pada BLUD RSUKT terdiri dari:
 - a. Direktur;
 - b. Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas; dan
 - c. Pegawai BLUD RSUKT.
- (2) Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b terdiri dari:
 - a. Ketua; dan
 - b. Anggota sebanyak 2 (dua) orang.

Bagian Kedua
Pembagian pendapatan

Pasal 8

- (1) Pengaturan pembagian pendapatan yang diperoleh rumah sakit dari jasa pelayanan, hasil kerjasama dengan pihak lain dan pendapatan BLUD RSUKT yang sah, didistribusikan sebagai berikut:
 - a. minimal 55 % (lima puluh lima persen) sebagai jasa sarana; dan
 - b. maksimal 45% (empat puluh lima persen) sebagai jasa pelayanan.
- (2) Alokasi jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Wali Kota.
- (3) Pembagian jasa pelayanan yang didistribusikan untuk pegawai BLUD RSUKT selanjutnya diatur dengan Peraturan Direktur.

Pasal 9

- (1) Remunerasi Direktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, dan jasa pelayanan.
- (2) Besaran remunerasi Direktur dalam bentuk jasa pelayanan diberikan berdasarkan bobot perhitungan distribusi jasa pelayanan rumah sakit.
- (3) Penetapan remunerasi Direktur mempertimbangkan faktor-faktor :
 - a. posisi terdiri dari pendidikan, lama kerja dan jabatan; dan
 - b. *performance* terdiri dari kinerja dan kehadiran.
- (4) Perhitungan remunerasi Direktur merupakan acuan dasar penentuan besaran remunerasi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.

Pasal 10

- (1) Dewan pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas BLUD RSUKT berhak mendapatkan Remunerasi dalam bentuk honorarium.
- (2) Honorarium Dewan Pengawas BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan pola sebagai berikut:
 - a. Ketua Dewan Pengawas maksimal 40 % (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan Direktur;
 - b. Anggota Dewan Pengawas maksimal 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan Direktur; dan
 - c. Sekretaris Dewan Pengawas maksimal 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan Direktur.
- (3) Besaran honorarium Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 11

- (1) Remunerasi pegawai diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan tetap dan jasa pelayanan bagi pegawai BLUD RSUKT yang berstatus PNS.
- (2) Remunerasi pegawai diberikan dalam bentuk gaji dan jasa pelayanan bagi pegawai BLUD RSUKT yang berstatus non PNS.
- (3) Besaran remunerasi pegawai dalam bentuk jasa pelayanan diberikan berdasarkan bobot perhitungan distribusi jasa pelayanan rumah sakit.
- (4) Penetapan remunerasi pegawai mempertimbangkan faktor-faktor:
 - a. posisi; dan
 - b. kinerja.
- (5) Perhitungan pembagian jasa pelayanan diatur lebih lanjut dengan peraturan Direktur.

BAB VI MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 12

- (1) Direktur secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi sistem remunerasi.
- (2) Setiap tahun Direktur wajib menyusun laporan akuntabilitas pelayanan publik (LAKIP), laporan kinerja pelayanan dan laporan kinerja keuangan.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Wali Kota.

BAB VII
TIM REMUNERASI

Pasal 13

- (1) Dalam rangka pemberian dan penetapan remunerasi kepada pejabat pengelola BLUD RSUKT dan pegawai BLUD RSUKT Wali Kota dapat membentuk tim remunerasi.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) keanggotaanya dapat berasal dari unsur:
 - a. SKPD yang membidangi kegiatan BLUD;
 - b. SKPD yang membidangi pengelolaan keuangan daerah;
 - c. Perguruan tinggi; dan
 - d. Lembaga profesi.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

Dengan ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini, Peraturan Wali Kota Tarakan Nomor 48 Tahun 2019 tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Kota Tarakan (Berita Daerah Kota Tarakan Tahun 2019 Nomor 276) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Wali Kota Tarakan Nomor 20 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Nomor 48 Tahun 2019 tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Kota Tarakan (Berita Daerah Kota Tarakan Tahun 2021 Nomor 430), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 15

- (1) Pembayaran remunerasi Direktur dan Pegawai BLUD RSUKT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a dan huruf c dibayarkan dihitung mulai bulan Agustus 2021.
- (2) Pembayaran Honorarium Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) dibayarkan sejak tanggal pelantikan.

Pasal 16

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan
Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tarakan.

Ditetapkan di Tarakan
pada tanggal 20 September 2021

WALI KOTA TARAKAN,



KHAIRUL

Diundangkan di Tarakan
pada tanggal 20 September 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA TARAKAN,



A. HAMID

BERITA DAERAH KOTA TARAKAN TAHUN 2021 NOMOR 441