



WALIKOTA GORONTALO
PERATURAN WALIKOTA GORONTALO
NOMOR 4 TAHUN 2014
TENTANG
SISTEM REMUNERASI
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF. DR. H. ALOEI SABOE KOTA GORONTALO

WALIKOTA GORONTALO,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memberikan motivasi kerja dan memacu kreatifitas serta produktivitas kerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo sebagai Badan Layanan Umum Daerah, perlu adanya imbalan kerja/remunerasi yang proporsional berdasarkan penilaian prestasi kerja;
- b. bahwa imbalan kerja/remunerasi yang proporsional berdasarkan penilaian prestasi kerja, perlu diatur dengan Sistem Remunerasi berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota Gorontalo tentang Sistem Remunerasi Badan Layanan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821);
3. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);

4. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2000 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4503, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
11. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;

13. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2009 tentang Retribusi Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan di Kota Gorontalo (Lembaran Daerah Kota Gorontalo Tahun 2009 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Gorontalo Nomor 113 Seri C);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA GORONTALO TENTANG SISTEM REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF. DR. H. ALOEI SABOE KOTA GORONTALO

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Gorontalo.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Walikota adalah Walikota Gorontalo.
4. Peraturan Walikota adalah Peraturan Walikota Gorontalo.
5. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
6. Pemilik adalah Pemerintah Kota Gorontalo dalam hal ini adalah Walikota Gorontalo.
7. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisien dan produktifitas.
8. Pejabat pengelola BLUD adalah Pimpinan BLUD/Direksi yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas pimpinan, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.
9. Direksi adalah Direktur dan Wakil Direktur di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
10. Direktur adalah seseorang yang diangkat oleh pemilik untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

11. Wakil Direktur Pelayanan adalah seseorang yang diangkat oleh pemilik untuk menduduki jabatan sebagai Wakil Direktur RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
12. Wakil Direktur Umum dan Keuangan adalah seseorang yang diangkat oleh pemilik untuk menduduki jabatan sebagai Wakil Direktur RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
13. Staf Direksi adalah seluruh Pejabat Struktural yang berada di bawah Wakil Direktur di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
14. Pejabat Struktural adalah seseorang yang diangkat oleh pemilik untuk menduduki jabatan struktural sesuai tingkat eselon, termasuk pejabat pelaksana harian dalam jabatan struktural yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota Gorontalo untuk mengisi kekosongan jabatan yang disebabkan belum ditunjuknya pejabat definitif.
15. Pegawai BLUD adalah kelompok pegawai yang terdiri dari Kelompok Pegawai Fungsional dan Kelompok Pegawai Administrasi baik yang berstatus PNS, CPNS atau tenaga honorer.
16. Kelompok Pegawai Fungsional adalah kelompok tenaga Kesehatan sesuai ketentuan yang berlaku pada Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996 tentang Tenaga kesehatan.
17. Kelompok Jabatan tertentu adalah kelompok jabatan dalam struktur organisasi RSUD yang terdiri dari Komite Medik, Komite Keperawatan, Komite Mutu dan Satuan Pengawas Intern (SPI).
18. Kelompok Pegawai Administrasi adalah kelompok pegawai yang terdiri dari tenaga non kesehatan baik yang ada di *revenue centre* dan *cost centre*.
19. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan pengawas adalah organ BLUD yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
20. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD, yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang diangkat untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas.
21. Pembina BLUD adalah kelompok yang mempunyai kewenangan mewakili pemilik dalam menentukan arah kebijakan dan pengawasan terhadap manajemen BLUD, terdiri dari Walikota Gorontalo, Wakil Walikota Gorontalo, Sekretaris Kota Gorontalo, Kepala Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Gorontalo.
22. Jaminan Kesehatan Nasional yang selanjutnya disingkat JKN adalah merupakan bagian dari Sistem Jaminan Nasional (SJSN) yang diselenggarakan dengan menggunakan mekanisme asuransi Kesehatan sosial yang bersifat wajib (mandatory) berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN.
23. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

24. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, jasa pelayanan, insentif, insentif khusus, merit (bonus) atas prestasi, pesangon, dan atau pensiun.
25. Pos remunerasi adalah pos penerimaan dari distribusi jasa pelayanan dan jasa sarana sebagai sumber dana remunerasi pada sistem remunerasi.
26. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD.
27. Tunjangan adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima oleh pejabat pengelola BLUD dan pegawai BLUD yang diberikan berdasarkan pertimbangan lokasi kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, kelangkaan profesi dan unsur pertimbangan rasional lainnya.
28. Honorarium adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Tim Pembina dan Dewan Pengawas BLUD yang dananya bersumber dari biaya operasional Rumah Sakit.
29. Jasa pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pemberi layanan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti yang tercantum dalam komponen tarif, terdiri atas jasa medis, jasa keperawatan dan jasa administrasi.
30. Insentif adalah tambahan pendapatan yang diberikan kepada pejabat pengelola RSUD dan Pegawai RSUD melalui proses indexing.
31. Insentif khusus adalah tambahan pendapatan yang diberikan langsung kepada individu akibat pelayanan khusus, tanpa melalui proses *indexing*, seperti uang jaga malam, uang lembur, dll.

BAB II

AZAS

Pasal 2

Sistem remunerasi berdasarkan pada azas:

- a. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan;
- b. Kesetaraan yang memperhatikan industri pelayanan sejenis;
- c. Kepatutan yang melihat kemampuan Rumah Sakit dalam memberikan upah kepada pegawai.

BAB III

HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 3

- (1) Setiap pegawai RSUD berhak mendapatkan remunerasi.
- (2) Setiap pegawai RSUD berhak mendapatkan remunerasi berlandaskan proporsionalitas, kesetaraan, dan kepatuhan yang besarnya ditentukan dalam sistem remunerasi.

Pasal 4

- (1) Direksi RSUD berkewajiban mengalokasikan dana remunerasi pegawai yang dianggarkan melalui Rencana Bisnis Anggaran (RBA) RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
- (2) Setiap pejabat dan pegawai RSUD berkewajiban menyusun target strategis yang dituangkan dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian dalam sistem akuntabilitas.
- (3) Setiap Pegawai RSUD berkewajiban memberikan Pelayanan optimal sesuai Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Operasional Prosedur (SOP).

BAB IV

REMUNERASI

Pasal 5

- (1) Dana remunerasi bersumber dari penerimaan RSUD.
- (2) Pejabat pengelola, dewan pengawas, dewan pembina, dan pegawai RSUD dapat diberikan remunerasi berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa honorarium, jasa pelayanan, insentif dan insentif khusus.
- (4) Pemberian remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan kemampuan keuangan RSUD.

Pasal 6

- (1) Remunerasi bagi Dewan Pembina RSUD diberikan dalam bentuk honorarium.
- (2) Honorarium Dewan Pembina RSUD ditetapkan oleh Keputusan Walikota Gorontalo.

Pasal 7

- (1) Remunerasi bagi Dewan Pengawas RSUD diberikan dalam bentuk honorarium.
- (2) Honorarium Ketua Dewan Pengawas RSUD paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari insentif kinerja Direktur.
- (3) Honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari insentif kinerja Direktur.
- (4) Honorarium Sekretaris Dewan Pengawas bukan anggota paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari insentif kinerja Direktur.

Pasal 8

- (1) Remunerasi bagi pejabat pengelola, pejabat struktural dan kelompok jabatan tertentu diberikan dalam bentuk insentif.

- (2) Dana Remunerasi sebagaimana yang dimaksud pada (ayat 1) paling banyak 6 % (enam persen) dari penerimaan layanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).

Pasal 9

- (1) Remunerasi bagi pegawai fungsional dan non fungsional diberikan dalam bentuk jasa pelayanan.
- (2) Besaran jasa pelayanan paling banyak sebesar 44% (empat puluh persen) dari tarif rumah sakit.
- (3) Jasa pelayanan terdiri dari jasa medis, jasa keperawatan/tenaga setara seperti bidan, asisten apoteker, radiografer, analis, fisioterapis, nutrisisionis dan jasa administrasi
- (4) Jasa medis adalah pendapatan langsung oleh individu dokter tanpa proses indexing, sesuai yang tercantum dalam komponen tarif.
- (5) Jasa Keperawatan adalah pendapatan kelompok keperawatan/setara tanpa proses indexing, sesuai yang tercantum dalam komponen tarif.
- (6) Jasa Administrasi adalah pendapatan kelompok administrasi melalui proses *indexing*, sesuai yang tercantum dalam komponen tarif.
- (7) Proporsi pembagian jasa pelayanan pegawai fungsional dan non fungsional rumah sakit diatur lebih lanjut melalui Keputusan Direktur RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

Pasal 10

- (1) Remunerasi dibayarkan setiap bulan.
- (2) Remunerasi masa penilaian kinerja bulan Desember dibayarkan pada bulan Januari tahun berikutnya.
- (3) Remunerasi dibayarkan terhitung mulai bulan Januari 2014.

BAB VI

PROPORSI INSENTIF BAGI PEJABAT PENGELOLA DAN KELOMPOK JABATAN TERTENTU

Pasal 11

- (1) Insentif bagi Pejabat Pengelola dan kelompok jabatan tertentu adalah sebagai berikut:
 - a. Insentif Direktur adalah sebesar Gaji Dasar ditambah dengan besaran nilai bobot aset dan nilai bobot income ($\text{Insentif} = \text{GD} + \text{Nba} + \text{Nbi}$).
 - b. Insentif Wakil Direktur paling banyak masing-masing sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari insentif Direktur.
 - c. Insentif Kepala Bidang paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari insentif Wakil Direktur.

- d. Insentif Kepala Sub Bidang paling banyak 90% (sembilan puluh persen) dari insentif Kepala Bidang.
- e. Insentif bagi Kelompok Jabatan tertentu paling banyak 90% (sembilan puluh persen) dari insentif Kepala Sub Bidang.

BAB VII INSENTIF KHUSUS

Pasal 12

- (1) Pegawai fungsional dan non fungsional yang melaksanakan tugas khusus, seperti jaga malam, diberikan insentif khusus.
- (2) Dana insentif khusus bersumber dari jasa sarana RSUD.
- (3) Jenis dan besaran insentif khusus sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dalam Keputusan Direktur RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

BAB VIII PROSES INDEXING

Pasal 13

- (1) Besaran insentif dihitung setiap bulan berdasarkan besar kecilnya hasil penerimaan dari pelayanan RSUD dan hasil perhitungan penilaian kinerja menggunakan teknik *Indexing*.
- (2) Penilaian kinerja dihitung oleh atasan langsung yang bersangkutan, kemudian diserahkan kepada Tim Penilai untuk ditetapkan menjadi total skor RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
- (3) Skor individu bisa berubah pada setiap bulan tergantung kepada perubahan *Basic Index*, *Competency Index*, posisi jabatan, tempat kerja, dan kinerja individu.
- (4) Distribusi pembagian insentif diatur lebih lanjut melalui Keputusan Direktur RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

Pasal 14

- (1) *Indexing* adalah teknik untuk menentukan besaran skor individu pegawai sesuai dengan beban kerja dan kinerja pegawai.
- (2) *Indexing* berdasarkan indikator pelayanan yang meliputi :
 - a. pengalaman dan masa kerja (*basic index*);
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku (*competency index*);
 - c. resiko kerja (*risk index*).
 - d. tingkat kegawatdaruratan (*emergency index*);
 - e. jabatan yang di sandang (*position index*);
 - f. hasil/capaian kinerja (*performance index*).

- (3) Tata cara penentuan *indexing* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur RSUD.

BAB IX

PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 15

- (1) Pengawasan dan pengendalian terhadap pemberian insentif dilakukan oleh tim yang terdiri dari :
- a. Wakil Direktur
 - b. Pejabat Struktural;
 - c. Pejabat Fungsional; dan
 - d. Staf Pelaksana.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas melakukan evaluasi terhadap proses *indexing* dan proses penilaian kinerja yang dilakukan setiap bulan sebelum dan sesudah pemberian insentif.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Direktur RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.
- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.

BAB X

SANKSI

Pasal 16

- (1) Sanksi berlaku bagi seluruh pegawai RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempengaruhi besaran insentif yang diterima oleh pegawai RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.
- (3) Penerapan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 tentang Insentif Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Aloe Saboe Kota Gorontalo dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 18

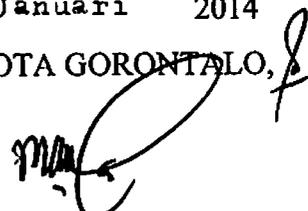
Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gorontalo

pada tanggal 2 Januari 2014

W. Pj. WALIKOTA GORONTALO,

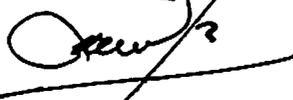

WENI LIPUTO

Diundangkan di Gorontalo

pada tanggal

2014

SEKRETARIS DAERAH KOTA GORONTALO,


DR. Hi. DARWIS SALIM, M.Sc, M.Pd
PEMBINA UTAMA MADYA
19570324 197703 1 003

BERITA DAERAH KOTA GORONTALO
TAHUN 2014 NOMOR

Tembusan:

1. Yth. Menteri Dalam Negeri di Jakarta.
2. Yth. Menteri Kesehatan di Jakarta.
4. Yth. Gubernur Provinsi Gorontalo di Gorontalo.
5. Yth. Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo.
6. Yth. Kepala Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Gorontalo.
7. Yth. Inspektur Kota Gorontalo.
8. Arsip.-