



WALI KOTA CIMAHI
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA CIMAHI
NOMOR 39 TAHUN 2021
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA CIMAHI,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Cimahi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4116);
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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. 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.
2. 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.
3. Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Kota Cimahi yang selanjutnya disebut BLUD adalah BLUD di Pemerintah Daerah Kota.
4. Pemimpin BLUD yang selanjutnya disebut Pemimpin adalah Kepala BLUD.
5. Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan pengelolaan teknis Badan Layanan Umum Daerah, terdiri atas Pemimpin BLUD, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis yang ditetapkan oleh Wali Kota berdasarkan

ketentuan peraturan perundang-undangan.

6. Pegawai adalah pegawai BLUD, baik berstatus PNS maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan pegawai lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Remunerasi adalah Remunerasi yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai pada UPTD Puskesmas.
8. Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPTD Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.
9. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Pemerintahan Daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
10. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan BLUD yang menambah ekuitas dan aktiva lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.
11. Kapitasi adalah besaran pembayaran perbulan yang dibayar dimuka oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kepada Puskesmas berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan.
12. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

13. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kota Cimahi yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
14. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota.
15. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah lembaga perwakilan rakyat Daerah Kota yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
16. Wali Kota adalah Wali Kota Cimahi.
17. Daerah Kota adalah Daerah Kota Cimahi.

Pasal 2

Gaji dan tunjangan Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berstatus PNS diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

- (1) Remunerasi diberikan kepada:
 - a. pemimpin BLUD;
 - b. pejabat keuangan;
 - c. bendahara pengeluaran;
 - d. bendahara penerimaan;
 - e. pejabat teknis; dan
 - f. pelaksana.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II

GAJI

Pasal 4

Kepala BLUD non PNS mendapatkan gaji yang disetarakan

dengan PNS golongan ruang III/c yang bermasa kerja 5 (lima) tahun.

Pasal 5

Pejabat keuangan dan pejabat teknis BLUD non PNS mendapatkan gaji yang disetarakan dengan PNS golongan ruang III/b dengan masa kerja 5 (lima) tahun.

Pasal 6

Jika pejabat keuangan dan pejabat teknis BLUD non PNS memiliki masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih dari 5 (lima) tahun, maka pejabat keuangan dan pejabat teknis BLUD non PNS mendapatkan gaji yang disetarakan dengan PNS golongan ruang III/c dengan masa kerja 0 (nol) tahun.

Pasal 7

Bendahara non PNS mendapatkan gaji yang disetarakan dengan PNS golongan ruang III/b dengan masa kerja 5 (lima) tahun.

Pasal 8

Pejabat teknis non PNS mendapatkan gaji yang disetarakan dengan PNS golongan ruang III/b dengan masa kerja 5 (lima) tahun.

Pasal 9

Pelaksana non PNS mendapatkan gaji yang disesuaikan dengan kemampuan BLUD dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

INSENTIF

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 10

- (1) Pegawai BLUD berhak mendapatkan insentif.

- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan setiap awal bulan.
- (3) Pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada bulan berikutnya.

Pasal 11

- (1) Pemimpin BLUD menetapkan besaran insentif dengan keputusan Pemimpin BLUD.
- (2) Besaran insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan rumusan:

$$\frac{\text{Persentase kehadiran} \times \text{Total Indeks Skor Individual}}{\text{Total Jumlah seluruh skor}} \times \text{Total Jasa Pelayanan}$$

Bagian Kedua

Tata Cara Perhitungan

Paragraf 1

Umum

Pasal 12

Kriteria perhitungan Skor Individu mempertimbangkan variabel:

- a. pengalaman dan masa kerja;
- b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
- c. risiko kerja;
- d. tingkat kegawatdaruratan;
- e. jabatan yang disandang; dan
- f. hasil/capaian kinerja.

Paragraf 2

Pengalaman dan Masa Kerja

Pasal 13

Pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a, bagi PNS :

- a. masa kerja kurang dari 5 (lima) tahun, diberi nilai 2;

- b. masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun s.d 10 (sepuluh) tahun, diberi nilai 4 (empat); dan
- c. masa kerja lebih dari 10 (sepuluh) tahun, diberi nilai 6 (enam).

Paragraf 3

Keterampilan, Ilmu Pengetahuan, dan Perilaku

Pasal 14

Keterampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b terdiri dari :

- a. jenis tenaga; dan
- b. kehadiran dan ketepatan waktu tiba dan pulang kantor.

Pasal 15

- (1) Jenis tenaga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a, meliputi :
 - a. tenaga dokter dan dokter gigi, diberi nilai 150 (seratus lima puluh);
 - b. tenaga apoteker atau tenaga profesi keperawatan, dan S2 kesehatan, diberi nilai 100 (seratus);
 - c. tenaga kesehatan paling rendah D4/S1, diberi nilai 80 (delapan puluh);
 - d. tenaga kesehatan setara D3, diberi nilai 60 (enam puluh);
 - e. tenaga non kesehatan paling rendah D3 atau asisten tenaga kesehatan, diberi nilai 50 (lima puluh); dan
 - f. tenaga non kesehatan di bawah D3, diberi nilai 25 (dua puluh lima).
- (2) Jenis tenaga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a merupakan tenaga kesehatan dan non kesehatan yang sesuai dengan jabatan fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tenaga kesehatan paling rendah D4/S1 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c harus dilengkapi dengan persyaratan :
 - a. tercatat dalam sistem kepegawaian; atau

- b. tercantum dalam keputusan yang menyebutkan status kepegawaiannya.

Pasal 16

Kehadiran serta ketepatan waktu tiba dan pulang kantor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b, dinilai sebagai berikut :

- a. hadir setiap hari kerja, diberi nilai 1 (satu) poin per hari;
- b. terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi nilai 1 (satu) poin; dan
- c. ketidakhadiran karena sakit dan/atau penugasan kedinasan oleh pejabat yang berwenang paling banyak 3 (tiga) hari kerja, tetap diberikan nilai.

Paragraf 4

Risiko Kerja

Pasal 17

- (1) Risiko kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c, meliputi risiko :
 - a. rendah, diberi nilai 1 (satu);
 - b. sedang, diberi nilai 2 (dua); dan
 - c. tinggi, diberi nilai 3 (tiga).
- (2) Risiko kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

Paragraf 5

Tingkat Kegawatdaruratan

Pasal 18

- (1) Tingkat kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf d, meliputi tingkat emergensi :
 - a. ringan, diberi nilai 1 (satu);
 - b. sedang, diberi nilai 2 (dua); dan
 - c. tinggi, diberi nilai 3 (tiga).

- (2) Tingkat kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

Paragraf 6

Jabatan yang disandang

Pasal 19

Tanggung jawab/posisi jabatan yang disandang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf e, meliputi tanggung jawab/posisi jabatan selain pejabat pengelola.

Pasal 20

- (1) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 meliputi :
 - a. Pemimpin, diberi nilai 100 (seratus);
 - b. Kepala Subbagian Tata Usaha dan/atau Pejabat Keuangan, diberi nilai 70 (tujuh puluh);
 - c. Bendahara BLUD, diberi nilai 50 (lima puluh);
 - d. Bendahara Penerimaan, diberi nilai 30 (tiga puluh);
 - e. Bendahara Pengeluaran Pembantu, diberi nilai 30 (tiga puluh);
 - f. Koordinator Pejabat Teknis sebagai Ketua Tim Mutu, diberi nilai 15 (lima belas);
 - g. Pejabat Teknis lainnya, diberi nilai 5 (lima); dan
 - h. Pengelola Program, diberi nilai paling tinggi 10 (sepuluh) untuk setiap program.
- (2) Nilai Pengelola Program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h ditentukan berdasarkan tata cara penilaian Pengelola Program yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.
- (3) Tata cara penilaian Pengelola Program sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun berdasarkan rekomendasi dari Pemimpin BLUD.

Paragraf 7
Hasil/Capaian Kinerja

Pasal 21

- (1) Hasil/ capaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf f, meliputi:
 - a. kinerja 101% (seratus satu persen) sampai dengan 110% (seratus sepuluh persen) dari target, diberi nilai 5 (lima);
 - b. kinerja 100% (seratus persen) dari target, diberi nilai 4 (empat);
 - c. kinerja 80% (delapan puluh persen) sampai dengan 99% (sembilan puluh sembilan persen) dari target, diberi nilai 3 (tiga);
 - d. kinerja 60% (enam puluh persen) sampai dengan 79% (tujuh puluh sembilan persen) dari target, diberi nilai 2 (dua); dan
 - e. kinerja 0 (nol) sampai dengan 59% (lima puluh sembilan persen) dari target, diberi nilai 1 (satu).
- (2) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilihat dari tata cara penentuan kinerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penentuan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan keputusan kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.
- (4) Tata cara penentuan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun berdasarkan rekomendasi dari Pemimpin BLUD.

BAB IV
PEMBAYARAN

Bagian Kesatu
Gaji

Pasal 22

BLUD membayarkan gaji pegawai pada setiap awal bulan berikutnya.

Pasal 23

Pegawai BLUD yang berstatus PNS mendapatkan pembayaran gaji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian gaji bagi pegawai BLUD non PNS diatur dengan Keputusan Pemimpin BLUD.

Bagian Kedua
Insentif

Pasal 25

- (1) BLUD melakukan pembayaran insentif meliputi :
 - a. PNS diberikan nilai 100% (seratus persen) dari perhitungan formularium;
 - b. non PNS diberikan nilai 25% (dua puluh lima persen) dari perhitungan formularium; dan
 - c. Pelaksana tugas Pemimpin BLUD diberikan nilai administrasi 100% (seratus persen) dan kehadiran 50% (lima puluh persen).
- (2) Calon PNS diberikan nilai, yaitu pada tahun :
 - a. pertama, diberikan nilai 50% (lima puluh persen) dari perhitungan formularium;
 - b. kedua, diberikan nilai 75% (tujuh puluh lima persen) dari perhitungan formularium; dan

- c. ketiga, diberikan nilai 100% (seratus persen) dari perhitungan formularium.

Pasal 26

- (1) BLUD membayarkan insentif kepada pegawai.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari pendapatan BLUD.
- (3) Pendapatan BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari :
 - a. dana kapitasi;
 - b. dana non kapitasi; dan/atau
 - c. pendapatan lain-lain yang sah.
- (4) Dana kapitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, dapat dipergunakan untuk insentif paling banyak 60% (enam puluh persen) dari total dana kapitasi yang diperoleh BLUD.
- (5) Dana non kapitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, dapat dipergunakan untuk insentif paling banyak 60% (enam puluh persen) dari total dana non kapitasi yang diperoleh BLUD.
- (6) Pendapatan lain-lain yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, dapat dipergunakan untuk insentif paling banyak 20% (dua puluh persen) dari total pendapatan lain-lain yang sah.

Pasal 27

BLUD membayarkan insentif setiap awal bulan berikutnya.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 28

- (1) Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan beserta Pemimpin BLUD melakukan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan Remunerasi.
- (2) Hasil pengawasan dan evaluasi pelaksanaan Remunerasi

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Wali Kota setiap akhir tahun anggaran.

- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat tertulis sesuai dengan tata naskah dinas.

BAB VI PENDANAAN

Pasal 29

Pendanaan Remunerasi dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 30

- (1) Pada saat Peraturan Wali Kota ini berlaku, pembayaran gaji dan insentif Pegawai BLUD pada bulan Januari Tahun 2021 sampai dengan bulan sebelum Peraturan Wali Kota ini diundangkan, gaji dan/atau insentif dibayarkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Wali Kota ini.
- (2) Pembayaran gaji dan/atau insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara rapel.

BAB VIII KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 31

- (1) Ketentuan mengenai pemberian Remunerasi selain yang diatur dalam Peraturan Wali Kota ini, harus ditetapkan dengan Peraturan Wali Kota.
- (2) Remunerasi selain yang diatur dalam Peraturan Wali Kota ini sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu Remunerasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

BLUD memberikan Remunerasi sesuai dengan ketentuan Peraturan Wali Kota ini.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Pemimpin BLUD bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pemberian Remunerasi.


Pasal 34

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 Cimahi.

Ditetapkan di Cimahi
pada tanggal **7 Mei 2021**

Plt. WALI KOTA CIMAHI,



NGATIYANA

Diundangkan di Cimahi
pada tanggal **7 Mei 2021**

SEKRETARIS DAERAH KOTA CIMAHI,



DIKDIK SURATNO NUGRAHAWAN

BERITA DAERAH KOTA CIMAHI TAHUN 2021 NOMOR **621**

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN WALI KOTA CIMAHI
NOMOR 39 TAHUN 2021
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

I. UMUM

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan fungsi dan tugas suatu instansi, perusahaan dan terutama pada BLUD Pusat Kesehatan Masyarakat. Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap dan insentif.

Remunerasi berazaskan:

- a. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan;
- b. Kesetaraan yang memperhatikan keberadaan Puskesmas sekitar; dan
- c. Kepatutan yang melihat kemampuan pembiayaan BLUD Puskesmas.

Remunerasi mempunyai filosofi menghargai kinerja perorangan dalam satu tim kerja yang memerlukan kebersamaan, memberikan azas perlindungan bagi semua komponen baik unit pelayanan maupun unit penunjang dalam satu rantai nilai, menumbuhkan rasa saling percaya antar komponen dengan adanya keterbukaan/ transparansi dan dapat dipertanggungjawabkan / akuntabel, saling menghargai antar komponen, menegakkan keadilan dan kejujuran dan meningkatkan ketakwaan dan rasa pengabdian serta mengutamakan kepentingan pasien.

Pemberian Remunerasi merupakan delegasi dari ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN WALI KOTA CIMAHI
NOMOR 39 TAHUN 2021
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT

I. UMUM

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan fungsi dan tugas suatu instansi, perusahaan dan terutama pada BLUD Pusat Kesehatan Masyarakat. Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap dan insentif.

Remunerasi berazaskan:

- a. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban aset yang dikelola dan besaran pendapatan;
- b. Kesetaraan yang memperhatikan keberadaan Puskesmas sekitar; dan
- c. Kepatutan yang melihat kemampuan pembiayaan UPTD Puskesmas.

Remunerasi mempunyai filosofi menghargai kinerja perorangan dalam satu tim kerja yang memerlukan kebersamaan, memberikan azas perlindungan bagi semua komponen baik unit pelayanan maupun unit penunjang dalam satu rantai nilai, menumbuhkan rasa saling percaya antar komponen dengan adanya keterbukaan/ transparansi dan dapat dipertanggungjawabkan / akuntabel, saling menghargai antar komponen, menegakkan keadilan dan kejujuran dan meningkatkan ketakwaan dan rasa pengabdian serta mengutamakan kepentingan pasien.

Pemberian Remunerasi merupakan delegasi dari ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.