



WALIKOTA LANGSA

PERATURAN WALIKOTA LANGSA NOMOR 14 TAHUN 2022

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA LANGSA

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

WALIKOTA LANGSA,

Menimbang : a. bahwa untuk menindaklanjuti ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu mengatur Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Langsa;

b. bahwa dalam rangka tertib administrasi dan transparansi pemberian remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa, maka Peraturan Walikota Langsa Nomor 36 Tahun 2016 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa perlu diganti dan disesuaikan;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Langsa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4110);

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 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355) ;

4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);

5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);

6. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
7. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, 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 2014 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
10. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) Dan/Atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional Dan/Atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
11. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
12. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa (Lembaran Kota Langsa Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Kota Langsa Nomor 614) sebagaimana telah diubah dengan Qanun Kota Langsa Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa (Lembaran Kota Langsa Tahun 2021 Nomor 8, Tambahan Lembaran Kota Langsa Nomor 947);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN WALIKOTA TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA LANGSA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Langsa.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Langsa.
3. Walikota adalah Walikota Langsa.
4. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disebut RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa.
5. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa.
6. Dewan Pengawas Rumah Sakit yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah unit non Struktural pada rumah sakit yang melakukan pembinaan dan pengawasan rumah sakit secara internal yang bersifat non teknis perumahsakitian yang melibatkan unsur masyarakat yang diangkat dan ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
7. Pelayanan Kesehatan adalah pelayanan kesehatan perorangan dari paripurna di RSUD meliputi upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.
8. Jasa Pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh pelaksana pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi visite, rehabilitasi medik dan/atau pelayanan lainnya.
9. Tarif Layanan adalah imbalan atas barang dan/atau jasa yang diberikan oleh BLUD termasuk imbalan hasil yang wajar dari investasi dana, dapat bertujuan untuk menutup seluruh atau sebagian dari biaya per unit layanan.
10. Sistem pembagian jasa pelayanan adalah suatu metode/cara pemanfaatan dan pembagian komponen jasa pelayanan dari pendapatan retribusi dalam bentuk insentif yang diterima oleh pelaksana pelayanan dan petugas lainnya berdasarkan kriteria/indeks beban kerja, indeks risiko, dan/atau indeks lainnya yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota.
11. Ideksing adalah variabel yang ditetapkan untuk menghitung besaran jasa pelayanan.
12. Indeks dasar (*basic index*) adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan pengalaman kerja dan masa kerja dalam satuan tahunan atau ukuran lain yang dibersamakan.
13. Indeks kemampuan (*competency index*) adalah pemberian pada karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dan/atau pelatihan terakhir seagai representasi kemampuan, penguasaan, ilmu pengetahuan dan keterampilan.
14. Indeks Resiko Kerja (*Risk Index*) adalah pemberian indeks pada karyawan berdasarkan penilaian resiko kerja yang

- berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau resiko hukum dalam menjalankan tugasnya.
15. Dokter adalah dokter sub Spesialis, dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi spesialis, dan dokter gigi kecuali dokter tamu.
 16. Dokter Tamu adalah dokter dari Rumah Sakit lain yang atas dasar perjanjian kerjasama diberikan izin melaksanakan pelayanan medik spesialis sesuai kewenangannya (*clinical privilege*) di RSUD.
 17. Remunerasi adalah merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif dan tambahan penghasilan.
 18. Tunjangan adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji dananya bersumber dari Pemerintah Daerah dan/atau biaya operasional rumah sakit sesuai dengan Peraturan perundang-undangan.
 19. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang dananya bersumber dari biaya operasional rumah sakit yang diberikan atas pekerjaan tertentu dan diberikan setiap bulan.
 20. Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan secara tim kerja berupa kinerja pelayanan dari kinerja keuangan yang terukur.
 21. Karyawan adalah Pegawai Negeri Sipil maupun Non Pegawai Negeri Sipil (Pegawai Kontrak) yang tercatat secara resmi sebagai pegawai RSUD.
 22. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji/honorarium, yang dananya bersumber dari biaya operasional rumah sakit yang diberikan atas pekerjaan tertentu.

BAB II
ASAS, TUJUAN, KEWAJIBAN DAN HAK
Bagian Kesatu
Asas

Pasal 2

Sistem remunerasi berasaskan :

- a. asas kinerja, bahwa pegawai yang berkinerja lebih tinggi berhak mendapatkan remunerasi yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak atau kurang berkinerja;
- b. asas kebersamaan, bahwa pegawai pemberi pelayanan langsung wajib mendistribusikan secara proporsional kepada pegawai yang memberi pelayanan tak langsung;
- c. asas keadilan, bahwa setiap pegawai memiliki hak yang sama atas kinerja yang telah dihasilkan berdasarkan beban kerja, tanggungjawab, risiko kerja, prestasi kerja dan Profesionalisme (bahwa kemampuan olah pikir (*soft skill*) lebih dihargai daripada kemampuan fisik (*hard skill*));
- d. asas keterbukaan, bahwa pembagian jasa pelayanan dengan sistem remunerasi terbuka untuk semua pemangku kepentingan;
- e. asas kepatutan yang melihat kemampuan RSUD dalam memberikan imbalan kepada pegawai;

- f. asas kesetaraan yang memperhatikan industri pelayanan sejenis; dan
- g. asas kesepakatan, bahwa pembagian jasa pelayanan dengan remunerasi atas dasar proporsi antara pemberi layanan langsung dan pemberi pelayanan tidak langsung berdasarkan kesepakatan bersama antara pemangku kepentingan.

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 di RSUD;
- c. meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai di RSUD;
- d. meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dalam mewujudkan pelayanan yang profesional;
- e. terwujudnya akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan yang bersumber dari masyarakat;
- f. meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan di RSUD; dan
- g. berjalannya fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen BLUD di RSUD secara efektif, efisien, akuntabel, dan transparan.

Bagian Ketiga Kewajiban

Pasal 4

- (1) Manajemen BLUD RSUD berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk remunerasi pegawai BLUD RSUD yang dianggarkan melalui Rencana Bisnis Anggaran (RBA).
- (2) Pejabat struktural pada pusat pengeluaran (*cost centre*) berkewajiban menyusun rencana aksi strategis (*strategic action plan*) yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas.
- (3) Pejabat pada pusat pendapatan (*revenue center*) berkewajiban menyusun rencana bisnis (*business plan*) yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas.
- (4) Setiap tenaga fungsional yang memberikan pelayanan medis (dokter/dokter gigi) yang sudah menerima surat keputusan Direktur, termasuk dokter tamu berkewajiban memberikan pelayanan yang optimal sesuai standar pelayanan medis.

Bagian Keempat Hak

Pasal 5

Setiap pegawai BLUD RSUD berhak mendapatkan

remunerasi yang diatur dalam Keputusan Direktur.

BAB III PRINSIP REMUNERASI

Pasal 6

- (1) Remunerasi BLUD diberikan berdasarkan prinsip tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip :
 - a. proporsionalitas, artinya bahwa pemanfaatan dan pembagian remunerasi atas dasar proporsi antara pemberi pelayanan langsung dan pemberi pelayanan tidak langsung berdasarkan kesepakatan bersama antara pemangku kepentingan;
 - b. kesetaraan yang memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan dan/atau keberadaan RSUD;
 - c. kepatutan yang memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
 - d. kinerja yang memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan dan lainnya; dan
 - e. transparansi, bahwa pembagian remunerasi dengan sistem terbuka untuk semua pemangku kepentingan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

BAB IV KOMPONEN REMUNERASI

Pasal 7

- (1) Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen sebagai berikut :
 - a. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan;
 - b. honorarium yaitu imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan;
 - c. tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan;
 - d. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji;
 - e. 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 memenuhi syarat tertentu;
 - f. pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan/atau
 - g. pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
- (2) Komponen remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB V
SUMBER PEMBIAYAAN REMUNERASI
Bagian Kesatu
Pembiayaan Remunerasi

Pasal 8

Pembiayaan Remunerasi dapat bersumber dari :

- a. pendapatan langsung rumah sakit ;
- b. anggaran Pendapatan dan Belanja Kota; dan
- c. lain-lain pendapatan yang sah.

Bagian Kedua
Proporsi Jasa Sarana dan Jasa Pelayanan

Pasal 9

- (1) Penerimaan Fungsional BLUD RSUD diperoleh dari jasa sarana dan jasa pelayanan.
- (2) Proporsi pembagian komponen jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu jasa sarana minimal 50% (lima puluh persen) dan jasa pelayanan maksimal 50% (lima puluh persen).
- (3) Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempertimbangkan faktor-faktor yang berdasarkan :
 - a. ukuran nilai investasi;
 - b. biaya operasional dan pemeliharaan peralatan baik medis maupun non medis; dan
 - c. biaya pengembangan SDM.
- (4) Penetapan Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB VI
POLA REMUNERASI
Bagian Kesatu
Sumber Dana

Pasal 10

- (1) Sumber remunerasi Pejabat Pengelola dan Dewan Pengawas dapat berasal dari komponen jasa pelayanan dari penerimaan fungsional/jasa layanan.
- (2) Gaji pegawai BLUD RSUD bersumber dari Pemerintah Daerah dan/atau biaya operasional/jasa pelayanan rumah sakit.
- (3) Gaji pegawai BLUD RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bagi pegawai BLUD RSUD yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berasal dari Pemerintah Daerah sedangkan yang berstatus Non Pegawai Negeri Sipil berasal dari jasa sarana rumah sakit.
- (4) Insentif pegawai Non PNS BLUD RSUD bersumber dari jasa pelayanan dan/atau keuntungan pendapatan dari usaha-usaha lain.
- (5) Honorium bersumber dari biaya operasional/jasa pelayanan BLUD RSUD.

(6) Tunjangan .:f @

- (6) Tunjangan bersumber dari Pemerintah Daerah dan/atau biaya operasional/jasa sarana rumah sakit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Sistem Remunerasi

Pasal 11

Sistem Remunerasi pada BLUD RSUD terdiri dari :

- a. pola remunerasi pejabat pengelola;
- b. pola remunerasi dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas;
- c. pola remunerasi pejabat struktural;
- d. pola remunerasi pejabat fungsional; dan
- e. pola remunerasi pegawai pemberi pelayanan langsung dan pemberi pelayanan tidak langsung.

BAB VII PERUBAHAN POLA REMUNERASI

Pasal 12

- (1) Pembagian proporsi insentif antar profesi pemberi pelayanan langsung ditetapkan sesuai dengan dinamika perubahan kesepakatan antar profesi yang bersangkutan (pelayanan yang diberikan).
- (2) Pembagian proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Direktur sesuai usulan Tim Remunerasi dari hasil kesepakatan antar profesi.

BAB VIII KEBIJAKAN ANGGARAN

Pasal 13

- (1) Besaran proporsi pendapatan layanan RSUD yang sumber anggaran sistem pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) adalah 50% (lima puluh persen) dari pendapatan BLUD.
- (2) Setiap tahun, direktur mengajukan besaran proporsi pengalokasian anggaran mengacu pada ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam RBA RSUD sesuai mekanisme APBK.
- (3) Dalam pengajuan besaran alokasi anggaran remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), direktur wajib mempertimbangkan :
 - a. kinerja pelayanan;
 - b. kemampuan pembiayaan; dan
 - c. pengendalian mutu pelayanan dan pengendalian biaya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai remunerasi ditetapkan oleh Direktur.

BAB IX
TIM REMUNERASI RSUD

Pasal 14

- (1) Untuk mengatur remunerasi BLUD, Walikota dapat membentuk tim yang keanggotaannya dapat berasal dari unsur:
 - a. PD yang membidangi kegiatan BLUD;
 - b. PD yang membidangi pengelolaan keuangan daerah;
 - c. perguruan tinggi; dan
 - d. lembaga profesi.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 15

- (1) Dalam rangka pelaksanaan Remunerasi RSUD, Direktur membentuk Tim Remunerasi RSUD.
- (2) Tim Remunerasi RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas dan bertanggung jawab dalam :
 - a. menyusun pedoman penilaian indeksing;
 - b. mengelola dan memfasilitasi keluhan karyawan terhadap implementasi Remunerasi;
 - c. menghimpun, memverifikasi, dan mengelola (menghitung) total poin indeksing dari semua unit kerja yang sudah melakukan penilaian sendiri (*self assessment*) masing-masing karyawan yang bekerja di unit kerjanya berdasarkan pedoman penilaian indeksing yang sudah ditetapkan; dan
 - d. mengajukan usulan pembayaran kepada direktur untuk dibayarkan kepada masing-masing nama dalam daftar penerima remunerasi setiap bulannya.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

BAB X
INDIKATOR PENILAIAN

Pasal 16

- (1) Indikator penilaian remunerasi meliputi :
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. ketrampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (2) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penetapan remunerasi bagi pemimpin, mempertimbangkan faktor :
 - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
 - b. pelayanan sejenis;
 - c. kemampuan pendapatan; dan

- d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

BAB XI KRITERIA PENERIMA REMUNERASI

Pasal 17

- (1) Penerima remunerasi pemberi pelayanan langsung diberikan kepada setiap karyawan dan/atau pegawai yang bekerja di RSUD yang berhak mendapatkan pembagian jasa pelayanan sesuai kriteria yang ditetapkan.
- (2) Kriteria penerima remunerasi pemberi jasa pelayanan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. manajemen, tenaga medis, tenaga klinis dan tenaga non klinis, yang berhak secara individu atas jasa pelayanan profesi yang telah ditunaikan; dan
 - b. pegawai Non PNS atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada RSUD yang tugasnya memberikan pelayanan langsung kepada pasien.

BAB XII MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 18

- (1) Direktur secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi sistem remunerasi.
- (2) Direktur melakukan pengukuran indeks kepuasan karyawan (IKK) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagai indikator kinerja pelayanan kesehatan bermutu.
- (3) Setiap tahun Direktur wajib menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik (LAKIP) dan Laporan Kinerja Pelayanan dan Laporan Keuangan.
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Walikota melalui Dewan Pengawas.

BAB XIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

Pada saat Peraturan Walikota ini berlaku, Peraturan Walikota Langsa Nomor 36 Tahun 2016 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Langsa (Berita Daerah Kota Langsa Tahun 2016 Nomor 608) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 20

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Langsa
pada tanggal 28 April 2022 M
26 Ramadhan 1443 H

WALIKOTA LANGSA, *f.*



USMAN ABDULLAH

Diundangkan di Langsa
pada tanggal 28 April 2022 M
26 Ramadhan 1443 H

SEKRETARIS DAERAH KOTA LANGSA, *f.*



SAID MAHDUM MAJID

BERITA DAERAH KOTA LANGSA TAHUN 2022 NOMOR 986