



## **WALI KOTA SERANG PROVINSI BANTEN**

PERATURAN WALI KOTA SERANG  
NOMOR 79 TAHUN 2022

TENTANG

REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA  
TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DAN LABORATORIUM  
KESEHATAN DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SERANG,

Menimbang: Bahwa dalam rangka 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 Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat dan Laboratorium Kesehatan Daerah;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4748);

2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063) 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);

3. 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);

4. Peraturan ....

4. 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);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
6. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1300);
9. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 364/MENKES/SK/III/2003 tentang Laboratorium Kesehatan;

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DAN LABORATORIUM KESEHATAN DAERAH.

#### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Serang.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota ....

3. Wali Kota adalah Wali Kota Serang.
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. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.
6. Laboratorium Kesehatan Daerah yang selanjutnya disebut Labkesda adalah sarana kesehatan yang melaksanakan pengukuran, penetapan dan pengujian terhadap bahan yang berasal dari manusia atau bahan bukan berasal dari manusia untuk penentuan jenis penyakit, penyebab penyakit, kondisi kesehatan atau faktor yang dapat berpengaruh pada kesehatan perorangan dan masyarakat.
7. Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas dan Labkesda yang selanjutnya disebut BLUD Puskesmas dan Labkesda adalah unit kerja pada dinas yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang/jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
8. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pegawai negeri sipil dan/atau tenaga profesional non-pegawai negeri sipil yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional dan keuangan BLUD, yang terdiri dari pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis, yang sebutannya dapat disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.
9. Pemimpin BLUD Puskesmas dan Labkesda yang selanjutnya disebut Pemimpin BLUD adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggungjawab umum operasional dan keuangan BLUD.
10. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/atau pensiun.
11. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan pegawai setiap bulan.
12. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap, yang diterima oleh dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas setiap bulan.
13. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, yang diterima oleh Pemimpin BLUD setiap bulan.

14. Insentif .....

14. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji/Honorarium, yang diterima oleh Pejabat Pengelola, pegawai BLUD dan dewan pengawas.
15. Bonus atau prestasi merupakan imbalan kerja bersifat tambahan pendapatan diluar Gaji, Tunjangan Tetap, Insentif dan Honorarium yang diterima oleh Pejabat Pengelola, pegawai BLUD, dewan pengawas, dan sekretaris dewan pengawas atas prestasi kerja BLUD yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat-syarat tertentu.
16. Pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
17. Pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
18. Pegawai BLUD Puskesmas dan Labkesda yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah aparatur sipil negara dan/atau tenaga profesional non-aparatur sipil negara yang mendukung kinerja BLUD sesuai dengan kebutuhan BLUD Puskesmas dan Labkesda.
19. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan peraturan daerah.
20. Rencana Bisnis dan Anggaran yang selanjutnya disingkat RBA adalah dokumen rencana anggaran tahunan BLUD, yang disusun dan disajikan sebagai bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran SKPD.
21. Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang selanjutnya disingkat DPA adalah dokumen yang memuat pendapatan, belanja dan pembiayaan yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan anggaran.
22. Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut UPTD Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat pada Dinas Kesehatan.
23. Unit Pelaksana Teknis Daerah Laboratorium Kesehatan Daerah yang selanjutnya disebut UPTD Labkesda adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah Laboratorium Kesehatan Daerah pada Dinas Kesehatan.

## Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini yaitu :
  - a. untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan Pegawai BLUD Puskesmas dan Labkesda; dan
  - b. mewujudkan akuntabilitas, obyektivitas, dan kelayakan penghasilan pegawai.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini yaitu untuk memberikan dasar hukum atau pedoman pemberian Remunerasi pada BLUD Puskesmas dan Labkesda.



### Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini terdiri atas:

- a. prinsip Remunerasi;
- b. penerima Remunerasi;
- c. komponen Remunerasi;
- d. tim pengelola Remunerasi; dan
- e. monitoring dan evaluasi.

## BAB II

### PRINSIP REMUNERASI

#### Pasal 4

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
  - a. proporsionalitas yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD Puskesmas dan Labkesda;
  - b. kesetaraan yaitu memperhatikan Remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
  - c. kepatutan yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
  - d. kewajaran yaitu memperhatikan penerapan prinsip kesetaraan dengan memperhatikan hak secara adil; dan
  - e. kinerja yang memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian Remunerasi dapat memperhatikan indeks harga daerah/wilayah.

## BAB III

### PENERIMA REMUNERASI

#### Pasal 5

- (1) Remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai BLUD dan dewan pengawas sesuai tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada sekretaris dewan pengawas.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas dan Labkesda.
- (4) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu :
  - a. Pemimpin BLUD, terdiri atas:
    1. Kepala UPTD Puskesmas; dan
    2. Kepala UPTD Labkesda.
  - b. pejabat .....

- b. pejabat keuangan, terdiri atas :
    - 1. kepala subbagian tata usaha UPTD Puskesmas;
    - 2. kepala subbagian tata usaha UPTD Labkesda;
    - 3. bendahara penerimaan; dan
    - 4. bendahara pengeluaran.
  - c. pejabat teknis terdiri atas :
    - 1. penanggung jawab teknis operasional dan pelayanan di UPTD Puskesmas; atau
    - 2. penanggung jawab teknis operasional dan pelayanan di UPTD Labkesda.
- (5) Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
- a. aparatur sipil negara; dan
  - b. Non-aparatur sipil negara.

#### Pasal 6

- (1) Penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) terdiri atas :
- a. penerimaan BLUD Puskesmas terdiri atas :
    - 1. penerimaan dana kapitasi jaminan kesehatan nasional;
    - 2. penerimaan jasa layanan umum/non-jaminan kesehatan nasional dan penerimaan yang sah lainnya yaitu :
      - a) bunga;
      - b) hasil kerja sama; dan
      - c) sewa barang milik daerah.
  - b. penerimaan BLUD Labkesda terdiri atas :
    - 1. penerimaan jasa layanan umum/non-jaminan kesehatan nasional;
    - 2. penerimaan yang sah lainnya yaitu dari:
      - a) bunga;
      - b) hasil kerja sama; dan
      - c) sewa barang milik daerah.
- (2) Penerimaan BLUD Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dipergunakan untuk :
- a. dari dana kapitasi jaminan kesehatan nasional sebesar 60% (enam puluh perseratus) untuk jasa layanan dan 40% (empat puluh perseratus) untuk belanja operasional lainnya; dan
  - b. dari jasa layanan umum/non-jaminan kesehatan nasional sebesar 40% (empat puluh perseratus) untuk jasa layanan dan 60% (enam puluh perseratus) untuk belanja operasional lainnya.

(3) Penerimaan ....

- (3) Penerimaan BLUD Labkesda dari jasa layanan umum/non-jaminan kesehatan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sebesar 60% (enam puluh perseratus) untuk jasa layanan dan 40% (empat puluh perseratus) untuk belanja operasional lainnya.

BABIV  
KOMPONEN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dengan komponen sebagai berikut:

- a. Gaji;
- b. Honorarium;
- c. Tunjangan Tetap;
- d. Insentif;
- e. Bonus atas prestasi;
- f. Pesangon, dan/atau
- g. Pensiun.

Bagian Kedua

Gaji

Pasal 8

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a diberikan dengan memperhitungkan nilai jabatan yang dituangkan dalam *grading/level* jabatan.
- (2) Nilai jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari proses analisis dan evaluasi jabatan dengan menggunakan metode yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD.

Pasal 9

- (1) Gaji untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berasal dari Gaji aparatur sipil negara.
- (2) Gaji yang berasal dari Gaji aparatur sipil negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Gaji dan tunjangan sebagai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Gaji .....

- (3) Gaji untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari tenaga profesional non-aparatur sipil negara bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda.
- (4) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD yang besarnya paling tinggi disetarakan dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari aparatur sipil negara yang setingkat dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, skala grade, golongan, dan/atau masa kerja.
- (5) Gaji untuk pegawai non-aparatur sipil negara bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda yang ditetapkan oleh Pemimpin BLUD sesuai kemampuan keuangan BLUD Puskesmas dan Labkesda.

### Bagian Ketiga

#### Honorarium

##### Pasal 10

- (1) Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Honorarium ketua dewan pengawas ditetapkan paling tinggi 40% (empat puluh perseratus) dari Gaji Pemimpin BLUD;
  - b. Honorarium anggota dewan pengawas ditetapkan paling tinggi 36% (tiga puluh enam perseratus) dari Gaji Pemimpin BLUD; dan
  - c. Honorarium sekretaris dewan pengawas ditetapkan paling tinggi 15% (lima belas perseratus) dari Gaji Pemimpin BLUD.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda.

### Bagian Keempat

#### Tunjangan Tetap

##### Pasal 11

- (1) BLUD Puskesmas dan Labkesda dapat memberikan Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c berupa :
  - a. tunjangan transportasi; dan/atau
  - b. tunjangan perumahan.
- (2) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda.
- (3) Tunjangan transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pemimpin BLUD dalam hal tidak mendapatkan fasilitas kendaraan dinas.

(4) Tunjangan ....

- (4) Tunjangan transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan paling banyak Rp250.000,00 setiap bulan.
- (5) Tunjangan transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak diberikan apabila Pemimpin BLUD sudah memperoleh fasilitas kendaraan dinas/kendaraan jabatan dan alokasi biaya bahan bakar minyak dari BLUD Puskesmas dan Labkesda.
- (6) Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada Pemimpin BLUD dalam hal tidak mendapatkan fasilitas rumah dinas/rumah jabatan yang layak.
- (7) Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diberikan paling banyak Rp500.000,00 perbulan.

#### Bagian Kelima

#### Insentif

#### Pasal 12

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d diberikan kepada:
  - a. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD, dengan memperhatikan capaian kinerja dan rentang/range besaran Insentif; dan
  - b. dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas dengan memperhitungkan capaian kinerja Pemimpin BLUD.
- (2) Capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. capaian kinerja Pemimpin BLUD yang ditetapkan berdasarkan target kinerja dan indikator kinerja; dan
  - b. capaian kinerja pejabat keuangan, pejabat teknis dan Pegawai BLUD yang ditetapkan berdasarkan target kinerja dan indikator kinerja.
- (3) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda.

#### Pasal 13

- (1) Dalam hal capaian kinerja Pejabat Pengelola/Pegawai BLUD melebihi target yang ditetapkan dalam kontrak kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pemimpin BLUD dapat memberikan Insentif atas kelebihan capaian kinerja.
- (2) Khusus untuk Pemimpin BLUD, pemberian kelebihan Insentif kinerja atas kelebihan capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapatkan persetujuan Kepala Dinas Kesehatan.



- (3) Pedoman penyusunan kontrak kinerja dan penetapan persetujuan capaian kinerja Pemimpin BLUD diatur dengan peraturan Kepala Dinas Kesehatan.

#### Pasal 14

- (1) Insentif diberikan dalam bentuk jasa layanan yang berdasarkan skor indeks individu.
- (2) Kriteria perhitungan skor indeks individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel :
  - a. kehadiran;
  - b. pendidikan dan kompetensi;
  - c. jabatan;
  - d. penanggung jawab program/koordinator;
  - e. masa kerja.
- (3) Total skor indeks individu merupakan akumulasi nilai yang dapat dicapai dengan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

#### Pasal 15

- (1) Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf a, merupakan penilaian atas kehadiran yang dihitung dari jumlah akumulasi kehadiran dalam satu bulan serta ketepatan waktu datang dan pulang.
- (2) Pendidikan dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf b adalah pendidikan yang linear dengan pekerjaan sesuai dengan surat keputusan terakhir dari pejabat yang berwenang.
- (3) Pendidikan terakhir pegawai akan disesuaikan berdasarkan surat keputusan dari pejabat yang berwenang.
- (4) Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf c, merupakan jabatan formal yang menjadi tanggung jawab utama Pegawai BLUD sesuai nomenklatur yang ada dalam BLUD Puskesmas dan Labkesda.
- (5) Penanggung jawab Program/koordinator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf d, merupakan gambaran mengenai berapa banyak Program/koordinator yang dilaksanakan oleh masing-masing Pegawai BLUD.
- (6) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf e dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. dihitung sesuai dengan lamanya waktu kerja pegawai sejak diangkat sebagai calon aparatur sipil negara, mulai dari bulan dan tahun bekerja;

b. masa ....

- b. masa kerja bagi calon aparatur sipil negara yang pernah menjadi pegawai tidak tetap juga dihitung berdasarkan bulan dan tahun, mulai diangkat sampai dengan berakhirnya masa pegawai tidak tetap; dan
- c. masa kerja non-aparatur sipil negara dihitung dari tahun yang tertera dalam surat keputusan pengangkatan pegawai yang pertama.

#### Pasal 16

Kriteria perhitungan skor individu dalam pembagian Insentif atas jasa pelayanan kesehatan tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Pasal 17

Kriteria perhitungan skor individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) menggunakan formula perhitungan:

$$\frac{\text{Jumlah nilai skor variable (a)} \\ \text{(kehadiran + pendidikan dan kompetensi + jabatan +} \\ \text{penanggungjawab program/koordinator + masa kerja)}}{\text{total skor seluruh pegawai (b)}} \times \text{Nilai Insentif}$$

Keterangan perhitungan :

- a. jumlah nilai skor variabel (penjumlahan seluruh unsur variabel yang diperoleh);
- b. total skor seluruh pegawai; dan
- c. nilai Insentif.

#### Pasal 18

- (1) Pemimpin BLUD dapat memberikan Insentif tambahan berupa penghargaan kepada :
  - a. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melakukan publikasi jurnal ilmiah internasional; dan/atau
  - b. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang terlibat dalam kerja sama penelitian, pendidikan, dan/atau pengabdian kepada masyarakat, yang dananya bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda yang dihasilkan dari kontrak kerja sama tersebut.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
  - a. piagam penghargaan; dan/atau
  - b. uang,sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas dan Labkesda
- (3) Pemberian .....

- (3) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda.
- (4) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda yang dihasilkan dari kontrak kerja sama.
- (5) Pemberian Insentif tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas dan Labkesda dan terpenuhinya capaian kinerja Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD bersangkutan.

#### Pasal 19

- (1) Besaran Insentif bagi dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b diberikan berdasarkan kinerja dewan pengawas
- (2) Besaran Insentif dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Insentif ketua dewan pengawas ditetapkan paling tinggi 40% (empat puluh perseratus) dari Insentif yang diterima oleh Pemimpin BLUD;
  - b. Insentif sekretaris dewan pengawas ditetapkan paling tinggi 15% (lima belas perseratus) dari Insentif yang diterima oleh Pemimpin BLUD; dan
  - c. Insentif anggota dewan pengawas ditetapkan paling tinggi 36% (tiga puluh enam perseratus) dari Insentif yang diterima oleh Pemimpin BLUD.

#### Bagian Keenam

#### Bonus atas Prestasi

#### Pasal 20

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e merupakan imbalan kerja bersifat tambahan penghasilan diluar Gaji, Tunjangan Tetap, Insentif, dan Honorarium yang diterima oleh Pejabat Pengelola, Pegawai BLUD, dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas, atas prestasi kerja BLUD yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.
- (2) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu :
  - a. indikator kinerja tercapai;
  - b. indikator standar pelayanan minimal tercapai;

c. opini....

- c. opini audit terhadap laporan keuangan tahun dasar perhitungan Bonus atas prestasi wajar tanpa pengecualian, berdasarkan laporan hasil audit yang dikeluarkan oleh pemeriksa eksternal; dan
  - d. terdapat surplus di luar pendapatan dan belanja APBD pada tahun dasar perhitungan Bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.
- (3) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda.
  - (4) Besaran Bonus ditetapkan oleh Kepala Dinas Kesehatan.

#### Bagian Ketujuh

##### Pesangon

##### Pasal 21

- (1) Pada saat akhir masa jabatannya, Pejabat Pengelola non-aparatur sipil negara dan dewan pengawas dapat diberikan Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf f, berupa uang santunan purna jabatan.
- (2) Besaran uang santunan ditetapkan oleh Kepala Dinas Kesehatan.

#### Bagian Kedelapan

##### Pensiun

##### Pasal 22

Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf g diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kesembilan

##### Ketentuan Lain-lain

##### Pasal 23

- (1) BLUD Puskesmas dan Labkesda dapat memberikan Remunerasi bulan ketiga belas kepada Pejabat Pengelola, Pegawai BLUD dan dewan pengawas yang ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.
- (2) Remunerasi bulan ketiga belas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan paling tinggi 1 (satu) kali Gaji yang telah dibayarkan pada bulan sebelum pembayaran Remunerasi ketiga belas dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD Puskesmas dan Labkesda.
- (3) Remunerasi ketiga belas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda.

(4) Dalam.....

- (4) Dalam hal Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD merupakan aparatur sipil negara maka Remunerasi ketiga belas tidak diberikan apabila aparatur sipil negara telah menerima gaji ketiga belas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Remunerasi ketiga belas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan Kepala Dinas Kesehatan.

#### Pasal 24

- (1) BLUD Puskesmas dan Labkesda dapat memberikan tunjangan hari raya kepada Pejabat Pengelola, Pegawai BLUD dan dewan pengawas.
- (2) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda.
- (3) Dalam hal Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD merupakan ASN maka tunjangan hari raya tidak diberikan apabila ASN telah menerima /tunjangan hari raya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan Kepala Dinas Kesehatan.

#### Pasal 25

- (1) BLUD Puskesmas dan Labkesda dapat memberikan uang lembur kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- (2) Uang lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada :
  - a. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
  - b. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari tenaga profesional non-aparatur sipil negara berdasarkan keputusan Pemimpin BLUD.yang pemberiannya mengacu pada standar satuan harga.
- (3) Uang lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari penerimaan BLUD Puskesmas dan Labkesda.

#### Pasal 26

BLUD Puskesmas dan Labkesda mengikutsertakan Pejabat Pengelola, Pegawai BLUD dan dewan pengawas sebagai peserta pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan program jaminan sosial yang diikuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Pasal 27

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian remunerasi kepada Pejabat Pengelola, Pegawai BLUD dan dewan pengawas diatur dengan peraturan Kepala Dinas Kesehatan.

BABV

PENGUSULAN DAN PENETAPAN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Pengusulan Remunerasi

Pasal 28

- (1) Pemimpin BLUD mengajukan usulan Remunerasi kepada Kepala Dinas Kesehatan.
- (2) Usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa usulan Remunerasi baru dan/atau usulan perubahan Remunerasi.
- (3) Usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan dalam bentuk dokumen pengusulan yang disusun dan ditandatangani oleh Pemimpin BLUD.
- (4) Dokumen pengusulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun menggunakan sistematika sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Kedua

Penetapan Remunerasi

Pasal 29

- (1) Kepala Dinas Kesehatan melakukan penilaian terhadap usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1).
- (2) Berdasarkan hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas Kesehatan memberikan persetujuan atau penolakan terhadap usulan Remunerasi.
- (3) Persetujuan terhadap usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diusulkan untuk ditetapkan oleh Wali Kota.
- (4) Penolakan terhadap usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan melalui surat penolakan dari Kepala Dinas Kesehatan.

## BAB VI

### PENGELOLAAN REMUNERASI

#### Bagian kesatu

#### Tim Pengelola Remunerasi

#### Pasal 30

- (1) Untuk mengatur Remunerasi BLUD Puskesmas dan Labkesda, Pemimpin BLUD membentuk tim pengelola Remunerasi yang keanggotaannya terdiri dari:
  - a. pejabat keuangan;
  - b. pejabat teknis; dan
  - c. satuan pengawas internal.
- (2) Tugas tim pengelola Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah merencanakan, dan menghitung besaran Remunerasi dalam bentuk daftar penerimaan Remunerasi.
- (3) Pembentukan tim pengelola Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Pemimpin BLUD.

#### Bagian Kedua

#### Penatausahaan

#### Pasal 31

- (1) Setiap pembagian Remunerasi wajib disertai alat bukti dalam bentuk daftar penerimaan Remunerasi.
- (2) Setiap penerima Remunerasi wajib dipotong pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pejabat keuangan melaksanakan penatausahaan keuangan remunerasi dengan baik, tertib dan benar sesuai pedoman pengelolaan keuangan daerah dan sistem akuntansi keuangan BLUD Puskesmas dan Labkesda.
- (4) Dalam melaksanakan penatausahaan keuangan, pejabat keuangan dibantu oleh bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran dan pembantu bendahara pengeluaran.

## BAB VII

### MONITORING DAN EVALUASI

#### Pasal 32

- (1) Kepala Dinas Kesehatan melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan Remunerasi BLUD Puskesmas dan Labkesda.

(2) Dalam .....

- (2) Dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi Kepala Dinas Kesehatan dapat membentuk tim.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk meninjau kembali penetapan Remunerasi Pejabat Pengelola, Pegawai BLUD dan dewan pengawas.
- (4) Kepala Dinas Kesehatan melaporkan pelaksanaan Remunerasi BLUD Puskesmas dan Labkesda kepada Wali Kota melalui sekretaris daerah setiap enam bulan satu kali.

BAB VIII

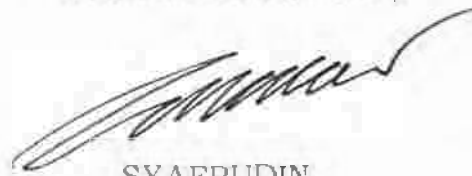
PENUTUP

Pasal 33

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Serang

Ditetapkan di Serang  
pada tanggal 29 Desember 2022  
WALI KOTA SERANG,



SYAFRUDIN

Diundangkan di Serang  
pada tanggal 29 Desember 2022  
SEKRETARIS DAERAH KOTA SERANG,



NANANG SAEFUDIN

BERITA DAERAH KOTA SERANG TAHUN 2022 NOMOR 275

LAMPIRAN I  
 PERATURAN WALI KOTA SERANG  
 NOMOR 79 TAHUN 2022  
 TENTANG REMUNERASI PADA  
 BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
 UNIT PELAKSANA TEKNIS  
 DAERAH PUSAT KESEHATAN  
 MASYARAKAT DAN  
 LABORATORIUM KESEHATAN  
 DAERAH.

KRITERIA PENILAIAN SKOR DALAM PEMBAGIAN INSENTIF

Tabel 1 : Dasar Perhitungan Skor Persentase Kehadiran

| No. | Dasar Perhitungan   | Skor                    |
|-----|---|-------------------------|
| 1   | Hadir setiap hari kerja, diberi nilai 1 (satu) poin per hari  | 1/hari                  |
| 2.  | Terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam, dikurangi 1 (satu) poin                            | -1<br>(akumulasi 7 jam) |
| 3.  | Ketidakhadiran karena sakit dan/atau penugasan kedinasan oleh pejabat yang berwenang paling banyak 3 (tiga) hari kerja tetap diberikan nilai. | 1/hari                  |

Tabel 2 : Dasar Perhitungan Skor Variabel Pendidikan dan Kompetensi

| No | Keterangan  | Skor |
|----|---|------|
| 1  | Dokter Umum / Dokter Gigi   | 150  |
| 2  | Profesi terdiri dari : Apoteker/Ners/Bidan  | 100  |
| 3  | Tenaga Kesehatan dengan pendidikan paling sedikit S1 /D4 kesehatan                    | 80   |
| 4  | Tenaga Kesehatan dengan pendidikan D3 kesehatan                                       | 60   |
| 5  | Tenaga non kesehatan dengan pendidikan paling rendah D3 atau Asisten Tenaga Kesehatan | 50   |
| 6  | Tenaga non-Kesehatan dengan pendidikan di bawah D3                                    | 40   |

Tabel 3 : Dasar Perhitungan Skor Jabatan

| No | Dasar Perhitungan Tingkat Jabatan   | Skor |
|----|-------------------------------------|------|
| 1  | Pemimpin BLUD                       | 100  |
| 2  | Pejabat Keuangan                    | 80   |
| 3  | Pejabat Teknis                      | 75   |
| 4  | Bendahara Pengeluaran               | 70   |
| 5  | Bendahara Penerimaan                | 60   |
| 6  | Pembantu Bendahara Pengeluaran      | 50   |
| 7  | Ketua SPI/Ketua Tim Mutu            | 30   |
| 8  | Sekretaris dan Anggota SPI/Tim Mutu | 10   |

Tabel 4 : Dasar Perhitungan Skor Penanggung Jawab Program/Koordinator

| No | Dasar Perhitungan                     | Skor |
|----|---------------------------------------|------|
| 1  | Penanggung Jawab 1 Program            | 10   |
| 2  | Penanggung Jawab 2 Program            | 15   |
| 3  | Penanggung Jawab 3 Program            | 20   |
| 4  | Penanggung Jawab lebih dari 3 Program | 25   |

Tabel 5 : Dasar Perhitungan Skor Masa Kerja

| No | Keterangan                      | Skor |
|----|---------------------------------|------|
| 1  | Kurang dari 5 Tahun             | 2    |
| 2  | 5 Tahun sampai dengan 10 Tahun  | 5    |
| 3  | 11 Tahun sampai dengan 15 Tahun | 10   |
| 4  | 16 Tahun sampai dengan 20 Tahun | 15   |
| 5  | 21 Tahun sampai dengan 25 Tahun | 20   |
| 6  | Lebih dari 25 Tahun             | 25   |

WALI KOTA SERANG



SYAFRUDIN



LAMPIRAN II  
PERATURAN WALI KOTA SERANG  
NOMOR 79 TAHUN 2022  
TENTANG REMUNERASI PADA BADAN  
LAYANAN UMUM DAERAH UNIT  
PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT  
KESEHATAN MASYARAKAT DAN  
LABORATORIUM KESEHATAN DAERAH.

SISTEMATIKA DOKUMEN USULAN REMUNERASI BLUD

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menggambarkan kondisi umum dan latar belakang pengusulan Remunerasi atau perubahan Remunerasi yang telah ditetapkan, misal peningkatan kinerja layanan dan/atau keuangan, kenaikan pengupahan, perubahan kebijakan Pemerintah Daerah atau hal-hal yang berpengaruh terhadap besaran remunerasi saat ini.

B. Maksud dan Tujuan

Menyajikan maksud, tujuan, alasan dan urgensi pengusulan Remunerasi atau perubahan Remunerasi yang telah ditetapkan.

C. Dasar Hukum

Dasar hukum yang menjadi landasan penyusunan usulan Remunerasi dan kelembagaan BLUD Puskesmas dan Labkesda.

II. DATA UMUM BLUD PUSKESMAS DAN LABKESDA

A. Visi, Misi, Tujuan dan Budaya Kerja Organisasi

Visi, misi, tujuan dan budaya kerja organisasi berdasarkan pada rencana strategis bisnis BLUD Puskesmas dan Labkesda.

B. Tugas dan Fungsi Organisasi

Tugas dan fungsi BLUD Puskesmas dan Labkesda berdasarkan peraturan tentang pembentukan BLUD Puskesmas dan Labkesda. Tugas dan fungsi BLUD Puskesmas dan Labkesda dijabarkan secara ringkas termasuk ruang lingkup tanggung jawab dan risiko.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan organ-organ baik struktural maupun nonstruktural dalam organisasi.

D. Data Kepegawaian

Data kepegawaian BLUD Puskesmas dan Labkesda pada saat usulan Remunerasi, terdiri dari aparatur sipil Negara, tenaga profesional non-aparatur sipil negara dan Pegawai BLUD yang dijabarkan menurut kelompok sebagai berikut:

1. kelompok jabatan struktural/fungsional sesuai karakteristik BLUD Puskesmas dan Labkesda;
2. kelompok pendidikan; dan
3. kelompok lainnya.

Selain itu, pada bagian ini perlu disampaikan rencana pengembangan pegawai 3 (tiga) tahun kedepan sesuai dengan kebutuhan. Rencana pengembangan pegawai dimaksud diperlukan untuk pemetaan beban Remunerasi pada BLUD Puskesmas dan Labkesda.

#### E. Data Keuangan

1. Data keuangan meliputi data pendapatan dan belanja yang bersumber dari APBN, APBD dan BLUD Puskesmas dan Labkesda. Data keuangan yang bersumber dari APBN dan APBD menyajikan informasi pagu dalam DPA dan realisasi per akun belanja (belanja pegawai, belanja barang, dan belanja modal) sedangkan data keuangan yang bersumber dari BLUD Puskesmas dan Labkesda menyajikan informasi target pendapatan, realisasi pendapatan dan realisasi belanja serta saldo akhir tahun.
2. Data keuangan disajikan dalam 3 (tiga) tahun sebelum tahun pengusulan, data keuangan tahun berjalan, dan proyeksi 2 (dua) tahun sejak tahun pengusulan. Proyeksi keuangan memuat pendapatan dan belanja.
3. Data keuangan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik.

#### F. Kinerja Layanan/Operasional

1. Kinerja layanan/operasional sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, paling kurang mempertimbangkan indikator layanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat
2. Kinerja layanan/operasional disajikan dalam 3 (tiga) tahun sebelum tahun pengusulan Remunerasi
3. Data layanan/operasional disajikan dalam bentuk tabel dan/atau grafik

### III. SISTEM REMUNERASI

#### A. Remunerasi yang berjalan

1. BLUD Puskesmas dan Labkesda menjelaskan mengenai sumber-sumber pendapatan yang diterima (*take home pay*) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
2. BLUD Puskesmas dan Labkesda yang telah memiliki penetapan Remunerasi harus dapat menjelaskan implementasinya.

#### B. Remunerasi diusulkan

Remunerasi diusulkan oleh BLUD Puskesmas dan Labkesda menyajikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Komponen Remunerasi seperti Gaji, Honorarium, Tunjangan Tetap, Insentif, Bonus atas prestasi, Pesangon, dan/atau Pensiun.
2. Metodologi dan penahapan penyusunan sistem Remunerasi, antara lain menyajikan parameter dan proses analisa jabatan, evaluasi jabatan, serta pembentukan struktur dan skala grading.
3. Corporate grade/struktur grading jabatan, yang menyajikan uraian jabatan struktural dan/atau fungsional. Corporate grade/struktur grading jabatan diperoleh berdasarkan hasil proses analisa dan tabulasi evaluasi jabatan dengan menggunakan metodologi tertentu :

Contoh penyajian corporate grade :

| Grading | Nilai Jabatan/Job value | Struktural | Fungsional |
|---------|-------------------------|------------|------------|
|         |                         |            |            |
|         |                         |            |            |

Jika uraian jabatan disajikan dalam bentuk kelompok jabatan, maka harus disertai penjelasan/definisi operasional kelompok jabatan serta nama-nama jabatannya.

4. Perhitungan besaran Remunerasi, dilakukan dengan memperhatikan antara lain tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme, kinerja, serta kemampuan keuangan. Perhitungan besaran Remunerasi dilakukan untuk semua komponen/struktur Remunerasi yang diusulkan seperti Gaji, Honorarium, Tunjangan Tetap, Insentif, Bonus atas Prestasi, Pesangon, dan/atau Pensiun

Contoh penyajian perhitungan besaran remunerasi :

| Jabatan/Grading | Gaji/Honorarium | Insentif | Jumlah |
|-----------------|-----------------|----------|--------|
|                 |                 |          |        |
|                 |                 |          |        |

5. Perhitungan kebutuhan Remunerasi, dilakukan untuk mengetahui kebutuhan Remunerasi dalam satu tahun, termasuk memperhitungkan kebutuhan Remunerasi ketiga belas, dengan menggunakan asumsi, misalnya :

- a. Asumsi kinerja pegawai 100% (seratus perseratus);
- b. Jumlah pegawai pada saat usulan;
- c. Satu pegawai dalam satu jabatan.

Contoh perhitungan kebutuhan remunerasi :

| Jabatan | Jumlah pegawai | Gaji/Honorarium | Insentif 100% | Kebutuhan 1 (satu) bulan | Remunerasi kel13 (...%) | Kebutuhan 1(satu) tahun |
|---------|----------------|-----------------|---------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
|         |                |                 |               |                          |                         |                         |
|         |                |                 |               |                          |                         |                         |

C. Mekanisme Pembayaran

Menyajikan tata cara pembayaran Remunerasi kepada Pejabat Pengelola, Pegawai BLUD dan dewan pengawas pada BLUD Puskesmas dan Labkesda.

IV. ANALISA REMUNERASI

Bagian ini menyajikan analisa Remunerasi dan lebih ditekankan analisa secara mendalam terhadap Remunerasi Pemimpin BLUD dengan melihat 4 (empat) aspek, yaitu :

- A. Proporsionalitas, menyajikan data keuangan (aset dan pendapatan) dan sumber daya manusia yang dikelola BLUD Puskesmas dan Labkesda, serta jenis layanan BLUD Puskesmas dan Labkesda;
- B. Kesetaraan dengan memperhatikan industri penyedia layanan sejenis dengan skala dan kompleksitas yang mendekati sama;
- C. Kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari analisa dan evaluasi jabatan, dengan memperhatikan kemampuan pendapatan BLUD yang bersangkutan;
- D. Kewajaran yaitu memperhatikan penerapan prinsip kesetaraan dengan memperhatikan hak secara adil; dan
- E. Kinerja yaitu menyajikan hasil penilaian kinerja yang ditetapkan.
- F. Kesimpulan
- G. Saran

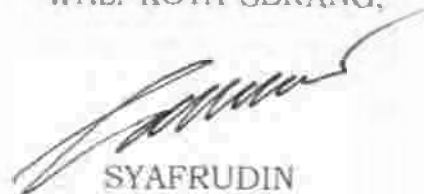
V. LAMPIRAN

Data pendukung usulan Remunerasi

Pemimpin BLUD

(.....)

WALI KOTA SERANG,



SYAFRUDIN