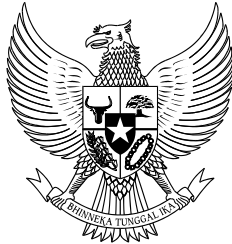


BERITA DAERAH KOTA SUKABUMI



TAHUN 2022 NOMOR 130

PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

TANGGAL : 22 DESEMBER 2022

NOMOR : 130 TAHUN 2022

TENTANG : REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH PADA UNIT ORGANISASI
BERSIFAT KHUSUS RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH R. SYAMSUDIN, S.H.

Sekretariat Daerah Kota Sukabumi

Bagian Hukum

2022



SALINAN

WALI KOTA SUKABUMI PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

NOMOR 130 TAHUN 2022

TENTANG

**REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA
UNIT ORGANISASI BERSIFAT KHUSUS RUMAHSAKIT
UMUM DAERAH R. SYAMSUDIN, S.H.**

WALI KOTA SUKABUMI,

- 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 Sukabumi tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, S.H.;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
2. Undang-Undang

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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);
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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5071) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

6. Undang-Undang

6. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5027) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
7. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5165);
10. Peraturan

10. 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);
11. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 62);
12. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 63);

- Memperhatikan :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018, Nomor 1213);
 2. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 116 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, S.H. Kota Sukabumi pada Dinas Kesehatan;
 3. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 98 Tahun 2022 tentang Pengadaan, Persyaratan, Pengangkatan, Penempatan, Batas Usia, Masa Kerja, Hak, Kewajiban, dan Pemberhentian Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Tenaga Profesional lainnya pada Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, S.H. Kota Sukabumi;

MEMUTUSKAN

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA UNIT ORGANISASI BERSIFAT KHUSUS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH R. SYAMSUDIN, S.H.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota yang selanjutnya disebut Daerah adalah Kota Sukabumi.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Sukabumi.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, SH. yang selanjutnya disebut UOBK RSUD R. Syamsudin, SH. adalah unit organisasi bersifat khusus Rumah Sakit Umum Daerah Syamsudin, S.H. Kota Sukabumi pada Dinas Kesehatan.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas atau badan Daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.

6. Pejabat

6. Pejabat Pengelola BLUD adalah pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pemberian layanan umum terutama pada aspek manfaat yang dihasilkan yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada pola pengelolaan keuangan BLUD RSUD R. Syamsudin, S.H. Kota Sukabumi.
7. Pemimpin BLUD adalah Direktur UOBK RSUD Syamsudin, S.H.
8. 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 nonteknis perumahnya sakitan yang melibatkan unsur masyarakat yang diangkat dan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
9. Pegawai BLUD yang selanjutnya disebut Pegawai adalah aparatur sipil negara dan/atau tenaga profesional non aparatur sipil negara yang mendukung kinerja BLUD sesuai dengan kebutuhan BLUD.
10. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
11. Pendapatan BLUD adalah pendapatan yang bersumber dari jasa layanan, hasil kerja sama, dan lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
12. Remunerasi adalah imbalan kerja kepada Pejabat Pengelola, pegawai dan Dewan Pengawas dengan komponen berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus, atau insentif dan pensiun/pesangon, sesuai dengan kinerja yang diberikan dalam bentuk uang/tunai.

13. Gaji

13. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan yang diberikan kepada pegawai ASN maupun Non Pegawai ASN.
14. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
15. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, dalam bentuk pemberian jasa pelayanan.
16. Bonus Atas Prestasi adalah penghargaan atau apresiasi atas pencapaian prestasi kerja dalam rangka meningkatkan motivasi dan etos kerja.
17. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang.
18. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
19. Pelayanan Kesehatan yang selanjutnya disebut Pelayanan adalah Pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna di UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H. meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, dan *edic litative*.
20. 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.
21. Sistem Pembagian Jasa Pelayanan adalah metode atau cara pemanfaatan dan pembagian komponen Jasa Pelayanan dari pendapatan retribusi dalam bentuk insentif yang diterima oleh pelaksana pelayanan dan petugas lainnya berdasarkan kriteria atau indeks beban kerja, indeks risiko, dan/atau indeks lainnya.

22. Indeksing

22. Indeksing adalah variabel yang ditetapkan untuk menghitung besaran Jasa Pelayanan.
23. Indeks Dasar atau *Basic Index* adalah pemberian indeks pada Pegawai berdasarkan pengalaman kerja dan masa kerja dalam satuan tahunan atau ukuran lain yang dipersamakan.
24. Indeks Kemampuan atau *Competency Index* adalah pemberian indeks pada Pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan/atau pelatihan terakhir sebagai representasi kemampuan, penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan.
25. Indeks Risiko Kerja atau *Risk Index* adalah pemberian indeks pada Pegawai berdasarkan penilaian risiko kerja yang berdampak pada kesehatan, keselamatan dan/atau risiko hukum dalam menjalankan tugasnya.
26. Indeks Kegawatan atau *Emergency Index* adalah pemberian indeks pada Pegawai berdasarkan tugas kesehariannya yang membutuhkan tingkat kecepatan, ketepatan, dan penyegeraan pelayanan dalam rangka penyelamatan jiwa atau *life saving* atau kegawatdaruratan lainnya.
27. Indeks Jabatan atau *Position Index* adalah pemberian indeks pada Pegawai berdasarkan jenjang jabatan yang disandanginya dalam organisasi RSUD.
28. Indeks Kinerja atau *Performance Index* adalah pemberian indeks pada Pegawai berdasarkan kinerja yang dihasilkan melalui penilaian Kinerja atau *performance appraisal* yang telah ditetapkan dalam sasaran kinerja pegawai atau penilaian lain yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan kinerja pegawai.

29. Clinical

29. *Clinical Pathways* adalah sebuah pedoman yang digunakan untuk melakukan tindakan klinis berbasis bukti pada fasilitas layanan Kesehatan, algoritma perawatan pasien berdasarkan diagnosis dan dihubungkan dengan hari perawatan serta proses bisnis yang terjadi.
30. *Relative Value Unit* adalah metode pembobotan *relative* untuk menentukan koefisien sistem Remunerasi dengan cara membuat proporsi Remunerasi berdasarkan alokasi *fee for service*.

BAB II PRINSIP DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. kinerja, artinya bahwa kinerja keuangan merupakan hasil dari kinerja pelayanan, dimana Pegawai yang berkinerja lebih tinggi berhak mendapatkan Remunerasi yang lebih tinggi dibanding Pegawai yang tidak atau kurang berkinerja, sehingga Pegawai yang tidak bekerja atau tidak berkinerja tidak mendapatkan Remunerasi;
 - b. profesionalisme, artinya bahwa kemampuan olah pikir (*soft skill*) dari Pegawai yang memberikan pelayanan lebih dihargai dari pada kemampuan fisik (*hard skill*) dan menggambarkan tingkat kompetensi setiap Pegawai;
 - c. distributif, artinya setiap penerimaan Remunerasi wajib didistribusikan secara adil berdasarkan kriteria objektif yang ditetapkan;
 - d. kepatutan, artinya memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan; dan
 - e. proporsionalitas

- e. proporsionalitas, artinya bahwa pemanfaatan dan pembagian Remunerasi atas dasar proporsi antara pemberi pelayanan langsung dan pemberi pelayanan tidak langsung.
- (2) Selain prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemberian Remunerasi disesuaikan dengan kemampuan keuangan Daerah.
- (3) Tujuan pemanfaatan dan pembagian Remunerasi, untuk:
- a. imbal jasa dan meningkatkan mutu Pelayanan pada UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H.;
 - b. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dan dan membangun citra pelayanan publik Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
 - c. meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai pada UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H.;
 - d. meningkatkan motivasi dan disiplin dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai tanggung jawab profesi dan tugas pokok;
 - e. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan pada UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H.; dan
 - f. berjalannya fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan pada UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H. secara berhasil guna.

BAB III REMUNERASI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 3

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD diberikan Remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.

(2) Pejabat

- (2) Pejabat Pengelola BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Pemimpin BLUD;
 - b. pejabat keuangan; dan
 - c. pejabat teknis.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari APBD dan Pendapatan BLUD dengan memperhatikan kemampuan keuangan.
- (4) Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi:
 - a. Gaji;
 - b. Tunjangan Tetap;
 - c. Insentif;
 - d. Bonus Atas Prestasi; dan
 - e. Pensiun/Pesangon.
- (5) Pejabat Pengelola BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerima Remunerasi meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa Gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa Tunjangan Tetap, Insentif, dan Bonus Atas Prestasi; dan
 - c. Pesangon bagi Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan tenaga profesional lainnya atau Pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (6) Pegawai menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa Gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa Insentif dan Bonus Atas Prestasi; dan
 - c. Pesangon bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan tenaga profesional lainnya atau Pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (7) Pemberian Gaji, Tunjangan, dan Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bagi pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Gaji

Pasal 4

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf a, bersumber dari:
 - a. APBD; dan
 - b. Pendapatan BLUD.
- (2) Gaji yang bersumber dari APBD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diperuntukan bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai yang berasal dari kalangan ASN dan dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Gaji yang bersumber dari Pendapatan BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diperuntukan bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai yang berasal dari tenaga profesional non ASN termasuk gaji ketiga belas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan keputusan Pemimpin BLUD, yang besarnya paling tinggi disetarakan dengan Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai yang berasal dari ASN yang setingkat, dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, skala grade, golongan, dan/atau masa kerja.

Bagian Ketiga
Tunjangan Tetap

Pasal 5

- (1) Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf b, bagi Pemimpin BLUD berupa:
 - a. tunjangan transportasi;
 - b. tunjangan perumahan; dan
 - c. tunjangan lainnya.

(2) Tunjangan

- (2) Tunjangan transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan tambahan pendapatan dalam hal tidak mendapatkan fasilitas kendaraan dinas atau kendaraan jabatan yang diberikan berupa sewa kendaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan tambahan pendapatan dalam hal tidak mendapatkan fasilitas rumah dinas atau rumah jabatan yang diberikan berupa sewa perumahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Tunjangan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ditetapkan berdasarkan keputusan Pimpinan BLUD.

Pasal 6

Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD selain Pimpinan BLUD berupa tunjangan lainnya yang ditetapkan berdasarkan keputusan Pimpinan BLUD.

Pasal 7

Tunjangan Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) bersumber dari Pendapatan BLUD.

Bagian Keempat Insentif

Pasal 8

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf c berupa:
 - a. Jasa Pelayanan;
 - b. tunjangan hari raya; dan
 - c. uang lembur;

(2) Jasa

- (2) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan atas jasa yang diberikan dalam rangka pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, dan/atau pelayanan lainnya, yang terdiri dari:
- a. Jasa Pelayanan langsung yang diberikan kepada Pegawai yang melakukan pelayanan langsung meliputi: dokter, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan lainnya dan tenaga administrasi; dan
 - b. Jasa Pelayanan tidak langsung yang diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD, Pegawai yang tidak melakukan pelayanan langsung, pembinaan pengawasan, serta pembinaan manajemen eksternal.
- (3) Pembagian Jasa Pelayanan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berdasarkan indikator:
- a. jumlah Pelayanan;
 - b. tarif Pelayanan;
 - c. jumlah penerimaan layanan;
 - d. biaya atau tagihan pasien.
- (4) Pembagian jasa tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
- a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku;
 - c. tingkat risiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan; dan
 - f. hasil atau capaian kinerja.
- (5) Pemberian Jasa Pelayanan mempertimbangkan efisiensi berdasarkan pengendalian biaya meliputi penerapan *Clinical Pathways*, penggunaan obat formularium nasional serta pengendalian lainnya.

(6) Dalam

- (6) Dalam hal *Clinical Pathways* belum dilaksanakan, besaran pembagian Jasa Pelayanan ditetapkan oleh keputusan Pemimpin BLUD.
- (7) Metode pembagian Jasa Pelayanan langsung dapat menggunakan perbandingan *Relative Value Unit*, proporsionalitas dan/atau bentuk lainnya yang sesuai dengan kondisi rumah sakit menuju proses bisnis yang sehat.

Pasal 9

- (1) Besaran Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dan paling banyak 50% (lima puluh persen) dari Pendapatan BLUD berbasis kas.
- (2) Jasa Pelayanan bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Jasa Pelayanan Pemimpin BLUD.
- (3) Pemimpin BLUD menetapkan besaran alokasi Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mempertimbangkan:
 - a. volume layanan;
 - b. diversifikasi layanan;
 - c. jumlah Pegawai;
 - d. likuiditas keuangan; dan
 - e. praktik bisnis yang sehat.
- (4) Alokasi Jasa Pelayanan tahun sebelumnya yang belum terbayarkan, dapat diakumulasikan dan/atau dibagikan pada tahun anggaran berikutnya.
- (5) Dalam hal terjadi *force major* berupa bencana alam atau non alam berlaku ketentuan khusus.

(6) Pola

- (6) Pola pembagian Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih lanjut diatur oleh keputusan Pemimpin BLUD.
- (7) Jasa Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan BLUD.

Pasal 10

Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) dalam penetapan Jasa Pelayanan bagi Pemimpin BLUD juga 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.

Bagian Kelima Honorarium

Pasal 11

- (1) Jasa Pelayanan dalam bentuk honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas dan sekretaris Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (2) Honorarium Dewan Pengawas ditetapkan sebagai berikut:
 - a. honorarium ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari Gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD;
 - b. honorarium anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari Gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD; dan
 - c. honorarium sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari Gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD.
- (3) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersumber dari Pendapatan BLUD.

Bagian

Bagian Keenam
Bonus Atas Prestasi

Pasal 12

- (1) Bonus Atas Prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf d merupakan imbalan atas prestasi kerja.
- (2) Bonus Atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Pendapatan BLUD.
- (3) Ketentuan mengenai Bonus Atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Pemimpin BLUD.

Bagian Ketujuh
Pensiun

Pasal 13

Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf e diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai yang berasal dari pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Pesangon

Pasal 14

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf e diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD, Pegawai, dan Dewan Pengawas yang berasal dari tenaga professional lainnya pada saat berakhirnya masa jabatan dan/atau masa tugas.
- (2) Pemimpin BLUD dan Dewan Pengawas yang berasal dari tenaga professional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan Pesangon berupa santunan purna jabatan.

(3) Pegawai

- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan Pesangon dengan pengikutsertaan dalam program asuransi atau tabungan Pensiun yang beban premi atau iurannya dibayarkan oleh UOBK RSUD R. Syamsudin, SH.
- (4) Premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan paling tinggi 10% (sepuluh persen) dari gaji.
- (5) Pembayaran pesangon bersumber dari Pendapatan BLUD.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pesangon ditetapkan dengan keputusan Pemimpin BLUD.

BAB IV TIM REMUNERASI

Pasal 15

- (1) Dalam rangka pelaksanaan Remunerasi dapat dibentuk tim yang ditetapkan dengan keputusan Wali Kota.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) keanggotaannya dapat berasal dari unsur:
 - a. Perangkat Daerah yang membidangi kegiatan BLUD;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi pengelolaan keuangan daerah;
 - c. Perguruan tinggi; dan
 - d. Lembaga profesi.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 16

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar

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

Ditetapkan di Sukabumi
pada tanggal 22 Desember 2022

WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

ACHMAD FAHMI

Diundangkan di Sukabumi
pada tanggal 22 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

DIDA SEMBADA

BERITA DAERAH KOTA SUKABUMI TAHUN 2022 NOMOR 131

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KOTA SUKABUMI,



LULU YULIASARI
NIP. 19710703 199703 2 002