



SALINAN

WALI KOTA SALATIGA
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALI KOTA SALATIGA
NOMOR 20 TAHUN 2025

TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA SALATIGA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SALATIGA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dengan didukung sumber daya manusia yang bekerja secara berkomitmen, berkompeten, dan profesional, perlu adanya imbalan kerja berupa remunerasi;
- b. bahwa untuk mendukung pemberian remunerasi berdasarkan prinsip proporsional, kesetaraan, kepatutan, kinerja dan kewajaran, Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 47 Tahun 2024 tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah perlu ditinjau kembali;
- c. bahwa untuk memberikan landasan hukum dalam pemberian remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah, perlu diatur dalam Peraturan Wali Kota;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat;
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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA SALATIGA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Salatiga.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Salatiga.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Salatiga.
5. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Salatiga.
6. Badan Layanan Umum Daerah RSUD yang selanjutnya disingkat dengan BLUD RSUD adalah sistem yang diterapkan oleh RSUD dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
7. Direktur adalah Direktur RSUD yang bertindak selaku pemimpin BLUD RSUD.
8. Wakil Direktur adalah Wakil Direktur RSUD yang bertindak selaku pejabat keuangan dan pejabat teknis.
9. Pejabat Pengelola adalah penanggung jawab atas pelaksanaan pemberian layanan umum terutama pada aspek manfaat yang dihasilkan yaitu Direktur BLUD RSUD dan Wakil Direktur BLUD RSUD.
10. Pegawai BLUD RSUD yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan tenaga profesional lainnya yang mendukung kinerja BLUD RSUD.
11. 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 yang ditugaskan di BLUD RSUD Kota Salatiga.
12. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
13. Tenaga profesional lainnya adalah tenaga yang diangkat oleh Direktur, yang terdiri dari pegawai tetap BLUD RSUD, pegawai Non ASN untuk waktu tertentu, mitra dokter dan mitra psikolog.

Pasal 2

- (1) Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai landasan hukum dalam penyelenggaraan remunerasi pada BLUD RSUD.
- (2) Peraturan Wali Kota ini bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya remunerasi pada BLUD RSUD sebagai bentuk penghargaan dan sanksi dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

BAB II REMUNERASI

Pasal 3

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD RSUD diberikan remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi:
 - a. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan;
 - b. tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan;
 - c. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji;
 - d. 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 RSUD memenuhi syarat tertentu;
 - e. pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan/atau
 - f. pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
- (3) Pejabat Pengelola menerima remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pesangon bagi PPPK dan profesional lainnya atau pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (4) Pegawai menerima remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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 profesional lainnya atau pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (5) Pemberian gaji, tunjangan dan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) bagi ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pemberian gaji bagi Pegawai non ASN pada BLUD RSUD diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur.

Pasal 4

- (1) Remunerasi diberikan dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas;
 - b. kesetaraan;
 - c. kepatutan;
 - d. kewajaran; dan
 - e. kinerja.
- (2) Proporsionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan pemberian remunerasi dengan memperhatikan realisasi pendapatan, tingkat dan jenis jabatan, dan/atau layanan BLUD RSUD.
- (3) Kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pemberian remunerasi dengan memperhatikan remunerasi pada penyedia layanan sejenis.
- (4) Kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan pemberian remunerasi memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan.

- (5) Kewajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan pemberian remunerasi dengan memperhatikan nilai kelayakan dan keadilan sesuai standar yang berlaku.
- (6) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan pemberian remunerasi dengan memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (7) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian remunerasi dapat memperhatikan indeks harga Daerah.

Pasal 5

- (1) Wali Kota dapat membentuk tim Remunerasi dalam rangka mengatur Remunerasi BLUD yang keanggotaannya berasal dari unsur:
 - a. Perangkat Daerah yang membidangi kegiatan BLUD;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi pengelolaan keuangan Daerah;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi kesehatan;
 - d. perguruan tinggi; dan
 - e. lembaga profesi.
- (2) Tim Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 6

Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dihitung berdasarkan indikator penilaian, 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.

Pasal 7

Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal

6, penetapan remunerasi bagi Direktur, 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.

Pasal 8

Pemberian remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) bersumber dari pendapatan BLUD RSUD yang terdiri atas:

- a. jasa layanan;
- b. hibah;
- c. hasil kerja sama dengan pihak lain;
- d. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan
- e. lain-lain pendapatan BLUD RSUD yang sah.

Pasal 9

- (1) Pendapatan BLUD yang bersumber dari jasa layanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a berupa imbalan yang diperoleh dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat.
- (2) Pendapatan BLUD yang bersumber dari hibah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dapat berupa hibah terikat dan hibah tidak terikat yang diperoleh dari masyarakat atau badan lain.

- (3) Pendapatan BLUD yang bersumber dari hibah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), digunakan sesuai dengan tujuan pemberian hibah, sesuai dengan peruntukannya yang selaras dengan tujuan BLUD sebagaimana tercantum dalam naskah perjanjian hibah.
- (4) Hasil kerjasama dengan pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c dapat berupa hasil yang diperoleh dari kerjasama BLUD.
- (5) Pendapatan BLUD yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d berupa pendapatan yang berasal dari dokumen pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja Daerah.
- (6) Lain-lain pendapatan BLUD yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e, meliputi:
 - a. jasa giro;
 - b. pendapatan bunga;
 - c. keuntungan selisih nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing;
 - d. komisi, potongan ataupun bentuk lain sebagai akibat dari penjualan dan/atau pengadaan barang dan/atau jasa oleh BLUD;
 - e. investasi; dan
 - f. pengembangan usaha.

Pasal 10

- (1) Jumlah besaran pemberian remunerasi dalam bentuk insentif sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 ayat (2) huruf c paling banyak sebesar 47% (empat puluh tujuh persen) berasal dari pendapatan jasa layanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a.
- (2) Pendapatan jasa layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari layanan kesehatan dan layanan non kesehatan.
- (3) Besaran persentase pembagian remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 11

Remunerasi dalam bentuk insentif bagi Wakil Direktur ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari remunerasi Direktur.

Pasal 12

- (1) Bonus dapat diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD.
- (2) Kriteria dan tata cara pemberian bonus sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Pasal 13

Pemberian remunerasi berupa insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c tidak diberikan kepada pegawai yang:

- a. diberhentikan sementara atau dinonaktifkan;
- b. tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada RSUD;
- c. diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- d. diperbantukan/dipekerjakan secara penuh pada instansi pemerintah diluar Pemerintah Daerah; dan
- e. diberikan cuti di luar tanggungan negara atau bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.

Pasal 14

- (1) Pegawai yang mendapatkan tugas sebagai pelaksana tugas (Plt) atau pelaksana harian (Plh) diberikan Remunerasi dalam bentuk insentif dengan ketentuan:

- a. pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai pelaksana tugas (Plt) atau pelaksana harian (Plh) dari Pejabat yang lebih rendah, tidak diberikan tambahan remunerasi dalam bentuk insentif;
 - b. pejabat setingkat yang merangkap pelaksana tugas (Plt) atau pelaksana harian (Plh) jabatan lain, menerima tambahan Remunerasi dalam bentuk insentif sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran Remunerasi dalam bentuk insentif dalam jabatan sebagai pelaksana tugas (Plt) atau pelaksana harian (Plh) yang dirangkapnya;
 - c. pejabat satu tingkat dibawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara, yang merangkap sebagai pelaksana tugas (Plt) atau pelaksana harian (Plh) menerima tambahan Remunerasi dalam bentuk insentif sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran Remunerasi dalam bentuk insentif dalam jabatan sebagai pelaksana tugas (Plt) atau pelaksana harian (Plh) yang dirangkapnya;
 - d. pejabat yang sedang menjalankan tugas dalam jangka waktu tertentu, sehingga ditunjuk pelaksana tugas (Plt) atau pelaksana harian (Plh) sebagai pengemban jabatannya, diberikan Remunerasi dalam bentuk insentif sebanyak 80% dari Remunerasi berupa insentif Jabatannya; dan
 - e. tambahan Remunerasi berupa insentif bagi Pegawai yang merangkap sebagai pelaksana tugas (Plt) atau pelaksana harian (Plh) dibayarkan terhitung selama Pegawai menjabat sebagai pelaksana tugas (Plt) atau pelaksana harian (Plh).
- (2) Dalam hal pelaksana tugas (Plt) atau pelaksana harian (Plh) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjabat kurang dari 1 (bulan), diberikan tambahan Remunerasi dalam bentuk insentif berdasarkan perbandingan jumlah hari menjabat dengan jumlah hari dalam bulan berjalan.

BAB III TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 15

- (1) Tata cara pembayaran remunerasi dalam bentuk insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c ditetapkan oleh Direktur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pembayaran remunerasi berupa insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan dengan cara pemindahbukuan melalui transfer bank rekening BLUD RSUD ke rekening penerima.

BAB IV EVALUASI REMUNERASI

Pasal 16

- (1) Evaluasi terhadap pemberian remunerasi dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mempertimbangkan aspek kelayakan, kepatutan, dan kemampuan keuangan BLUD RSUD.

Pasal 17

- (1) Dalam pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Direktur membentuk tim evaluasi.
- (2) Susunan keanggotaan dan tugas tim evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Direktur.
- (3) Hasil evaluasi oleh tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan sebagai pertimbangan bagi Direktur untuk:

- a. melakukan pembinaan internal dalam rangka meningkatkan kinerja BLUD RSUD; dan/atau
- b. perbaikan remunerasi BLUD RSUD.

**BAB V
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 18

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Tahun 47 Tahun 2024 tentang Sistem Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Salatiga (Berita Daerah Kota Salatiga Tahun 2024 Nomor 47), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 19

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 Salatiga

Ditetapkan di Kota Salatiga
pada tanggal 28 Juli 2025

WALI KOTA SALATIGA,

ttd

ROBBY HERNAWAN

Diundangkan di Kota Salatiga
pada tanggal 28 Juli 2025

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SALATIGA,

ttd

WURI PUJIASTUTI

BERITA DAERAH KOTA SALATIGA TAHUN 2025 NOMOR 20

Salinan Produk Hukum Daerah
Sesuai Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SALATIGA,



ANDRIANI, S.H.
Pembina Tk.I

NIP. 19700430 199703 2 003