



WALIKOTA LANGSA

PERATURAN WALIKOTA LANGSA

NOMOR 36 TAHUN 2016

TENTANG

REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA LANGSA

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

WALIKOTA LANGSA,

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, diperlukan sumber daya manusia yang profesional, berkualitas dan berkomitmen, maka dipandang perlu memberikan penghargaan kepada pegawai berupa remunerasi yang layak dan adil yang besarnya disesuaikan dengan pendapatan operasional rumah sakit;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 50 ayat (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah dan Pasal 68 ayat (4) Peraturan Walikota Langsa Nomor 16 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa, perlu diatur Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b di atas perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Remunerasi 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);
Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 - 2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 - 3. 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);

4. Undang ...

4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
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 5072);
8. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256);
9. 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);
10. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4578);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 264, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5372);
13. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2016 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
15. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Pada Jaminan Kesehatan Nasional sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 99 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Pada Jaminan Kesehatan Nasional;

16. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 27 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis *Sistem Indonesian Case Base Groups* (INA-CBGs);
17. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional;
18. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 59 Tahun 2014 tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan Nasional;
19. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 36 Tahun 2015 tentang Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Pada Sistem Jaminan Kesehatan Nasional;
20. Peraturan Gubernur Aceh Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Rakyat Aceh;

MEMUTUSKAN :

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota Langsa ini, dimaksud dengan :

1. Kota adalah Kota Langsa.
2. Pemerintah Daerah yang selanjutnya disebut Pemerintah Kota adalah unsur penyelenggara pemerintahan Daerah Kota terdiri atas Walikota dan perangkat daerah kota.
3. Walikota adalah Walikota Langsa.
4. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa yang selanjutnya disebut RSUD adalah Rumah sakit milik Pemerintah Kota Langsa.
5. Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit yang selanjutnya disingkat BLUD RS adalah Unit pelaksana teknis Pemerintah Kota Langsa yang menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
6. Pejabat Pengelola adalah Direktur, dan Wakil-wakil Direktur pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa
7. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa.
8. Wakil Direktur adalah Wakil Direktur Umum dan Administrasi serta Wakil Direktur Pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa.
9. Pejabat Pengelola BLUD adalah pimpinan Badan Layanan Umum Daerah yang bertanggungjawab terhadap kinerja operasional dan keuangan Badan Layanan Umum Daerah yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis.
10. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah Organisasi BLUD yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.

11. Sekretaris ...

11. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang diangkat oleh Walikota Langsa untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas.
12. Pegawai adalah Pegawai yang bertugas di RSUD Kota Langsa yang terdiri dari PNS, Pegawai Non PNS, tenaga lepas harian dan tenaga kontrak.
13. Dokter adalah dokter sub spesialis, dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi spesialis, dan dokter gigi kecuali dokter tamu.
14. Dokter tamu adalah dokter yang bukan pegawai RSUD tetapi diperkenankan merawat atau melakukan tindakan medis di RSUD Kota Langsa.
15. Remunerasi adalah imbalan jasa yang dapat berupa gaji, honorarium, insentif dan tunjangan.
16. Sistem Remunerasi adalah sistem yang mengatur pengupahan pegawai yang diberlakukan di lingkungan RSUD Kota Langsa.
17. Insentif adalah tambahan pendapatan berbasis kinerja bagi seluruh pegawai yang dananya bersumber dari jasa pelayanan, farmasi dan atau dari sumber penerimaan sah lainnya.
18. Insentif langsung adalah insentif yang diberikan kepada penghasil jasa pelayanan baik tenaga medis, kelompok tenaga perawat/setara dan kelompok administrasi sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan.
19. Insentif tidak langsung adalah insentif yang diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan indeksing.
20. Pos insentif tidak langsung adalah pos penerimaan yang berasal dari setiap penghasil jasa yang berada pada *revenue center* RSUD Langsa komponen jasa pelayanan, keuntungan instalasi farmasi dan keuntungan usaha-usaha lain dari RSUD Kota Langsa.
21. Honorarium adalah upah yang dananya bersumber dari biaya operasional rumah sakit yang diberikan atas pekerjaan tertentu.
22. Tunjangan adalah upah yang dananya bersumber dari Pemerintah Kota dan/atau biaya operasional rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

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. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan di RSUD; dan
- g. berjalannya fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen PPK-BLUD di RSUD secara efektif, efisien, akuntabel dan transparan.

Bagian Ketiga Kewajiban

Pasal 4

- (1) Manajemen BLUD RS berkewajiban menyediakan alokasi dana untuk remunerasi pegawai BLUD RS yang dianggarkan melalui Rencana Bisnis Anggaran (RBA).
- (2) Pemangku jabatan struktural pada pusat pengeluaran (*cost centre*) berkewajiban menyusun rencana aksi strategis (*Strategic Action Plan*) yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas.
- (3) Pemangku jabatan pada pusat pendapatan (*revenue centre*) 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 RS BLUD, termasuk dokter tamu berkewajiban memberikan pelayanan yang optimal sesuai Standar Pelayanan Medis.

Bagian Keempat
Hak

Pasal 5

Setiap pegawai BLUD RS berhak mendapatkan remunerasi yang diatur dalam Keputusan Direktur.

BAB III
PRINSIP REMUNERASI
Bagian Kesatu
Prinsip Remunerasi

Pasal 6

- (1) Prinsip pertama, setiap penerimaan jasa pelayanan dari masing-masing pelayanan/tindakan medik, asuhan/tindakan keperawatan, pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan radiologis, pelayanan rehabilitasi medik, pelayanan konsultasi, pelayanan farmasi, dan/atau pelayanan lainnya wajib didistribusikan ke dalam pos remunerasi secara adil berdasarkan kriteria objektif yang ditetapkan.
- (2) Prinsip kedua, mutu dan Kinerja pelayanan merupakan hasil kerjasama tim yang masing-masing anggota tim secara langsung dan/atau tidak langsung memberikan kontribusi peran sesuai beban kerja, resiko kerja, tugas pokok, wewenang dan tanggung jawabnya.
- (3) Prinsip ketiga, remunerasi bagi pemberi pelayanan langsung secara proporsional lebih besar dibandingkan dengan remunerasi pemberi pelayanan tidak langsung.
- (4) Prinsip keempat, penghasil uang adalah individu atau kelompok (tim) yang karena kinerjanya menghasilkan jasa pelayanan (*fee for services*). Bagi pegawai yang tidak bekerja atau tidak berkinerja tidak mendapatkan jasa pelayanan (*no work/no performance-no pay principles*).

BAB IV
KELOMPOK PUSAT PENDAPATAN DAN PUSAT PEMBIAYAAN

Pasal 7

Kelompok pusat pendapatan atau *revenue centre*, terdiri dari :

- a. Instalasi Gawat Darurat;
- b. Instalasi Rawat Jalan;
- c. Instalasi Rawat Inap;
- d. Instalasi Rawat Intensif /Jantung Intensif;
- e. Instalasi Bedah Sentral;
- f. Instalasi Farmasi;
- g. Instalasi Radiologi;
- h. Instalasi Laboratorium Patologi Klinik;
- i. Instalasi Laboratorium Patologi Anatomi;
- j. Instalasi Gizi;
- k. Instalasi Rehabilitasi Medik;
- l. Instalasi Pemulasaran Jenazah/Kedokteran Forensik;
- m. Instalasi CSSD;

n. Unit ...

- n. Unit Medical Check Up (MCU); dan
- o. Instalasi dan Unit lain yang menghasilkan jasa.

Pasal 8

Kelompok pusat pembiayaan atau *cost centre* terdiri dari :

- a. Direksi;
- b. Ketua Komite-komite di RSUD;
- c. Kepala Satuan Pengawas Internal;
- d. Kepala Bagian atau Kepala Bidang;
- e. Kepala Sub Bidang atau Sub Bagian atau Kepala Seksi; dan
- f. Kepala Instalasi atau Kepala Ruang atau Unit.

BAB V SUMBER DANA REMUNERASI Bagian Kesatu Dana Remunerasi

Pasal 9

Dana 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 10

- (1) Penerimaan Fungsional BLUD RS diperoleh dari jasa sarana dan jasa pelayanan.
- (2) Proporsi pembagian komponen jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu jasa sarana minimal 56% (lima puluh enam persen) dan jasa pelayanan maksimal 44% (empat puluh empat 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 Pembiayaan

Pasal 11

- (1) Sumber remunerasi Pejabat Pengelola dan Dewan Pengawas dapat berasal dari komponen jasa pelayanan (biaya umum dan administrasi) dari penerimaan fungsional/jasa layanan.

- (2) Gaji pegawai BLUD RS bersumber dari Pemerintah Daerah dan/atau biaya operasional/jasa pelayanan rumah sakit.
- (3) Gaji pegawai BLUD RS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bagi pegawai BLUD RS yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berasal dari pemerintah kota sedangkan yang berstatus Non Pegawai Negeri Sipil berasal dari jasa sarana rumah sakit.
- (4) Insentif pegawai Non PNS BLUD RS bersumber dari jasa pelayanan dan/atau keuntungan usaha-usaha lain.
- (5) Honorarium bersumber dari biaya operasional/jasa pelayanan BLUD RS.
- (6) Tunjangan bersumber dari Pemerintah Kota dan/atau biaya operasional/jasa sarana rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Sistem Remunerasi

Pasal 12

Sistem Remunerasi di BLUD RS 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 (Komite, Instalasi); dan
- e. Pola Remunerasi Pegawai Pemberi Pelayanan Langsung Dan Pemberi Pelayanan Tidak Langsung.

Bagian Ketiga Pola Remunerasi Pejabat Pengelola

Pasal 13

- (1) Remunerasi Direktur dan Wakil Direktur dalam bentuk gaji, tunjangan, honor, insentif, jasa pelayanan, bonus atas prestasi, dan pesangon.
- (2) Penetapan remunerasi Pimpinan BLUD, mempertimbangkan faktor-faktor yang berdasarkan :
 - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola oleh rumah sakit, tingkat pelayanan dan produktivitas;
 - b. pertimbangan persamaannya dengan industri pelayanan sejenis, yaitu rumah sakit umum;
 - c. kemampuan pendapatan rumah sakit bersangkutan; dan
 - d. kinerja operasional rumah sakit yang ditetapkan oleh direktur dengan mempertimbangkan antara lain indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

Bagian Keempat Pola Remunerasi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas

Pasal 14

- (1) Dewan Pengawas BLUD RS terdiri dari :

a. Ketua ...

- a. Ketua; dan
- b. 4 (empat) orang anggota.
- (2) Dalam melaksanakan tugas Dewan Pengawas BLUD RS dapat dibantu 2 (dua) orang sekretaris Dewan Pengawas BLUD.
- (3) Dewan Pengawas BLUD dan Sekretaris Dewan Pengawas berhak mendapatkan remunerasi dalam bentuk honorarium.
- (4) Besarnya remunerasi ditetapkan setiap awal tahun oleh Direktur.

Bagian Kelima
Pola Remunerasi Pejabat Struktural

Pasal 15

- (1) Remunerasi Pejabat Struktural diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, honor, bonus dan/atau pesangon disesuaikan dengan pendapatan BLUD RS dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jenjang Eselon terdiri dari Eselon III dan Eselon IV.
- (3) Beban dan tanggung jawab diukur berdasarkan :
 - a. jumlah alokasi anggaran yang dikelola dalam DPA/RBA;
 - b. jumlah program atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam tahun anggaran; dan
 - c. luasan koordinasi yang akan dilakukan selama melaksanakan tugasnya.
- (4) Risiko jabatan diukur berdasarkan perspektif manajemen risiko, meliputi :
 - a. risiko pasien yang dikelola (*patient safety*);
 - b. risiko staf pelaksana pelayanan (*provider risk management*);
 - c. risiko Bangunan dan Peralatan (*Building & Equipment risk management*);
 - d. risiko Lingkungan (*Environment Risk Management*); dan
 - e. risiko keuangan dan hukum (*Financial & Laws Management*).
- (5) Besarnya remunerasi Pejabat Struktural ditetapkan Direktur setiap awal tahun.

Bagian Keenam
Pola Remunerasi Pejabat Fungsional

Pasal 16

- (1) Pejabat Fungsional meliputi :
 - a. kepala SPI (Satuan Pengawas Internal);
 - b. ketua komite-komite;
 - c. kepala instalasi sebagaimana dimaksud Pasal 7;
 - d. kepala ruangan; dan
 - e. pejabat fungsional lainnya.
- (2) Besarnya remunerasi pejabat fungsional ditetapkan setiap awal tahun oleh direktur dengan pertimbangan beban kerja, tanggung jawab, resiko dan pertimbangan objektif lainnya.

Bagian Ketujuh
Pola Remunerasi Pegawai
Paragraf 1
Pola Remunerasi Pemberi Jasa Langsung

Pasal 17

- (1) Remunerasi pemberi jasa langsung, diberikan kepada Pegawai yang memberikan pelayanan langsung dalam bentuk jasa pelayanan sesuai kriteria yang ditetapkan, meliputi :
 - a. tenaga medis dan tenaga keperawatan yang berhak secara individu atas jasa pelayanan profesi yang telah dilaksanakan;
 - b. tim Keperawatan atau tim kesehatan lain (analisis medis, radiographer, fisioterapi, farmasis, ahli gizi dan tenaga kesehatan lainnya) yang kinerjanya tidak bisa dinilai secara individu; dan
 - c. dokter spesialis tamu.
- (2) Perhitungan pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur dengan mempertimbangkan objektif lainnya.

Paragraf 2
Pola Remunerasi Pemberi Jasa Tidak Langsung

Pasal 18

- (1) Remunerasi pemberi jasa tidak langsung diberikan kepada pegawai yang memberikan pelayanan tidak langsung dalam bentuk jasa pelayanan yang meliputi :
 - a. tenaga administrasi;
 - b. instalasi Pemeliharaan Rumah Sakit (IPRS);
 - c. rekam medik;
 - d. satuan pengamanan (Satpam); dan
 - e. juru parkir, dan lain sebagainya.
- (2) Perhitungan pembagian jasa pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, resiko kerja dan pertimbangan objektif lainnya.

BAB VII
FASILITAS

Pasal 19

Direktur BLUD RS dapat diberikan fasilitas atau kompensasi untuk menunjang kelancaran tugasnya berupa rumah jabatan dan sarana transportasi.

Pasal 20

- (1) BLUD RS dapat menyediakan fasilitas berupa rumah jabatan bagi direktur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Apabila ...

- (2) Apabila BLUD RS tidak menyediakan fasilitas rumah jabatan pimpinan dapat diberikan kompensasi bulanan sebagai pengganti fasilitas rumah jabatan dengan besaran sesuai dengan standarisasi.
- (3) Direktur BLUD RS yang menempati rumah jabatan, apabila berhenti/diberhentikan dari jabatannya, maka yang bersangkutan wajib menyerahkan rumah jabatan tersebut paling lambat 3 (tiga) bulan sejak berhenti/diberhentikan kepada BLUD RS tanpa syarat dan kompensasi apapun.

Pasal 21

- (1) BLUD RS dapat menyediakan fasilitas berupa kendaraan jabatan bagi Direktur BLUD RS yang bersangkutan yang jenisnya ditetapkan dengan memperhatikan aspek kepatutan dan kemampuan keuangan rumah sakit.
- (2) Apabila BLUD RS tidak menyediakan fasilitas kendaraan jabatan, direktur dapat memberikan kompensasi bulanan untuk fasilitas kendaraan jabatan dengan besaran sesuai dengan standarisasi.
- (3) Direktur BLUD RS yang mendapatkan fasilitas kendaraan jabatan, apabila berhenti/diberhentikan dari jabatannya, maka yang bersangkutan wajib menyerahkan kendaraan jabatan tersebut paling lambat 3 (tiga) bulan sejak berhenti/diberhentikan kepada BLUD RS tanpa syarat dan kompensasi apapun.

BAB VIII PENYUSUNAN POLA REMUNERASI

Pasal 22

- (1) Pola remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15, Pasal 16, Pasal 17, dan Pasal 18 bersifat dinamis sejalan dengan perubahan kebijakan rumah sakit.
- (2) Penyesuaian komponen pola remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan pertimbangan:
 - a. perubahan besaran tarif retribusi pelayanan;
 - b. kesepakatan proporsi antara pemberi pelayanan langsung dan tak langsung; dan
 - c. perubahan proporsi antar profesi pemberi pelayanan langsung.
- (3) Perubahan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

BAB IX MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 23

- (1) Direktur secara periodik wajib melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan/implementasi sistem remunerasi.
- (2) Melakukan pengukuran Indeks Kepuasan Pegawai (IPK) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagai indikator

kepuasan ...

- kepuasan terhadap pelaksanaan Sistem Remunerasi dan Indikator Kinerja Pelayanan Kesehatan yang bermutu.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai bahan penyesuaian pola remunerasi.
 - (4) Setiap tahun direktur wajib menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik (LAKIP), laporan kinerja pelayanan dan laporan kinerja keuangan.
 - (5) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaporkan kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

BAB IX PENUTUP

Pasal 24

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal yang diundangkan.

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

Ditetapkan di Langsa
pada tanggal 24 Oktober 2016 M
23 Muharram 1438 H

al-y WALIKOTA LANGSA, *R.*

USMAN ABDULLAH

Diundangkan di Langsa
pada tanggal 24 Oktober 2016 M
23 Muharram 1438 H

f SEKRETARIS DAERAH KOTA LANGSA *AP*

SYAHRUL THAIB

BERITA DAERAH KOTA LANGSA TAHUN 2016 NOMOR 608