



SALINAN

**WALI KOTA TOMOHON
PROVINSI SULAWESI UTARA**

**PERATURAN WALI KOTA TOMOHON
NOMOR 9 TAHUN 2024**

TENTANG

**REMUNERASI PADA
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
ANUGERAH TOMOHON**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TOMOHON,

- 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 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Anugerah Tomohon;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Minahasa Selatan dan Kota Tomohon di Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4273);
2. 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 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);
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);

MEMUTUSKAN ...

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tomohon.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Tomohon.
3. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah RSUD Anugerah Tomohon.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh RSUD dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. 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.
8. 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.
9. Pejabat Pengelola BLUD RSUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah Pegawai ASN dan/atau tenaga profesional lainnya yang bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan dalam pemberian layanan, yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis, yang sebutannya dapat disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku di BLUD RSUD.
10. Pemimpin ...

10. Pemimpin BLUD RSUD yang selanjutnya disebut Pemimpin adalah Pejabat Pengelola yang berfungsi sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan BLUD RSUD.
11. Dewan Pengawas BLUD RSUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD RSUD.
12. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD RSUD yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan yang bertugas mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas.
13. Pegawai BLUD RSUD yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai ASN dan/atau tenaga profesional lainnya yang mendukung kinerja BLUD RSUD.

BAB II PRINSIP

Pasal 2

- (1) Remunerasi diberikan dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD RSUD;
 - 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 beban kerja berdasarkan analisis beban kerja dan keberlangsungan pelayanan; dan
 - e. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Selain mempertimbangkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengaturan Remunerasi dapat memperhatikan indeks harga Daerah.
- (3) Pengaturan Remunerasi dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku;
 - c. risiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (4) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), penetapan Remunerasi bagi Pemimpin, mempertimbangkan faktor:
 - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
 - b. pelayanan sejenis;
 - c. kemampuan pendapatan; dan

d. kinerja ...

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

BAB III SASARAN DAN BENTUK

Pasal 3

- (1) Penerima Remunerasi meliputi:
 - a. Pejabat Pengelola;
 - b. Dewan Pengawas;
 - c. Sekretaris Dewan Pengawas; dan
 - d. Pegawai.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) 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. honorarium yaitu imbalan kerja berupa uang yang diberikan atas pelaksanaan tugas atau kegiatan tertentu;
 - d. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji;
 - e. bonus atas prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap, dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD RSUD memenuhi syarat tertentu;
 - f. pesangon yaitu imbalan kerja berupa uang santunan purnajabatan sesuai dengan kemampuan keuangan; dan/atau
 - g. pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
- (3) Pejabat Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a menerima Remunerasi meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi;
 - c. pensiun bagi PNS; dan
 - d. pesangon bagi PPPK dan tenaga profesional non-PNS.
- (4) Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c menerima Remunerasi berupa honorarium.
- (5) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d menerima Remunerasi meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa insentif dan bonus atas prestasi;
 - c. pensiun bagi PNS; dan
 - d. pesangon bagi PPPK dan tenaga profesional non-PNS.
- (6) Pemberian ...

- (6) Remunerasi bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a sampai dengan huruf c dan ayat (5) huruf a sampai dengan huruf c diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV SUMBER PEMBIAYAAN

Pasal 4

- (1) Anggaran Remunerasi bersumber dari pendapatan BLUD RSUD.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk pembayaran:
- a. gaji dan tunjangan tetap bagi:
 1. Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Pegawai ASN; dan
 2. Pejabat Pengelola yang berasal dari tenaga profesional non-PNS;
 - b. gaji bagi Pegawai yang berasal dari tenaga profesional non-PNS;
 - c. honorarium bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas;
 - d. insentif bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai;
 - e. bonus atas prestasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai; dan
 - f. pesangon bagi Pejabat Pengelola yang berasal dari tenaga profesional non-PNS.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Remunerasi bagi pejabat keuangan dan pejabat teknis ditetapkan paling banyak sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Remunerasi Pimpinan.

BAB V PEMBERIAN

Bagian Kesatu Gaji

Pasal 6

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a diberikan dengan memperhitungkan nilai jabatan yang dituangkan dalam *grading*/level jabatan.

(2) *Grading*/level ...

- (2) *Grading/level* jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (3) Gaji Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Gaji Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari tenaga profesional non-PNS ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.
- (5) Besaran Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling tinggi disetarakan dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Pegawai ASN yang setingkat dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, skala *grade*, golongan, dan/atau masa kerja.

Bagian Kedua Tunjangan Tetap

Pasal 7

- (1) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b berupa:
 - a. tunjangan transportasi; dan/atau
 - b. tunjangan perumahan.
- (2) Tunjangan transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dalam hal tidak mendapatkan fasilitas kendaraan dinas.
- (3) Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dalam hal tidak mendapatkan fasilitas rumah dinas/jabatan.
- (4) Besaran tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan berdasarkan mekanisme perhitungan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Ketiga Honorarium

Pasal 8

- (1) Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c diberikan dengan ketentuan:
 - a. ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin;
 - b. anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin; dan

c. Sekretaris ...

- c. Sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.

Bagian Keempat
Insentif

Pasal 9

BLUD RSUD memberikan insentif untuk mendorong/memotivasi peningkatan kinerja Pejabat Pengelola dan Pegawai dengan memperhatikan perolehan penerimaan pendapatan jasa layanan BLUD RSUD.

Pasal 10

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai dengan memperhitungkan capaian kinerja dan rentang (*range*) besaran insentif yang ditetapkan oleh Pemimpin.
- (2) Capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan indikator penilaian yang meliputi:
 - a. keterampilan, kompetensi, dan perilaku;
 - b. risiko kerja;
 - c. tingkat kegawatdaruratan;
 - d. jabatan yang disandang; dan
 - e. hasil/capaian kinerja.
- (3) Pemberian insentif ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin.

Bagian Kelima
Bonus atas Prestasi

Pasal 11

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf e diberikan dengan mempertimbangkan keberlanjutan layanan dan upaya peningkatan layanan.
- (2) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan apabila BLUD memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. telah menerapkan Remunerasi sesuai dengan ketentuan Remunerasi yang ditetapkan oleh Wali Kota;
 - b. hasil capaian kontrak kinerja Pemimpin tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi paling rendah sebesar 110% (seratus sepuluh persen) sesuai dengan hasil perhitungan yang ditetapkan oleh Dewan Pengawas;
 - c. hasil penilaian tata kelola pada BLUD RSUD tahun dasar pemberian bonus atas prestasi paling rendah dikategorikan baik sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Wali Kota;

d. opini ...

- d. opini audit terhadap laporan keuangan BLUD RSUD tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi wajar tanpa pengecualian berdasarkan hasil audit yang dikeluarkan oleh pemeriksa eksternal;
 - e. realisasi target penerimaan BLUD RSUD tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi tercapai dan realisasi penerimaan BLUD RSUD berdasarkan laporan realisasi anggaran yang disahkan oleh pemerintah Daerah tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi mengalami peningkatan selama 2 (dua) tahun berturut-turut;
 - f. persentase realisasi belanja yang bersumber dari BLUD RSUD paling rendah sebesar 80% (delapan puluh persen) pada tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi kecuali dalam hal terdapat penugasan khusus yang mengakibatkan perubahan proporsi belanja; dan
 - g. terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.
- (3) Surplus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g merupakan selisih lebih antara pendapatan BLUD RSUD dengan belanja BLUD RSUD.
 - (4) Yang tidak termasuk dalam perhitungan pendapatan BLUD RSUD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu:
 - a. hibah; dan
 - b. pendapatan yang bersumber dari optimalisasi kas.
 - (5) Besaran bonus atas prestasi yang diterima kepada masing-masing penerima paling tinggi sebesar persentase tertentu dari Remunerasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
 - (6) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan Remunerasi dari komponen gaji dan insentif kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai.
 - (7) Besaran bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan.

Bagian Keenam Pesangon

Pasal 12

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf f berupa santunan purnajabatan dengan pengikutsertaan dalam program asuransi atau tabungan pensiun yang beban premi atau iuran tahunannya ditanggung oleh BLUD RSUD.
- (2) Premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan paling tinggi sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari gaji dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pembayaran premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari pendapatan BLUD RSUD.

Bagian Ketujuh ...

Bagian Ketujuh Pensiun

Pasal 13

Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf g diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 14

- (1) Pemimpin secara periodik melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan/implementasi sistem Remunerasi.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengukuran indeks kepuasan sebagai indikator kepuasan terhadap pelaksanaan sistem Remunerasi dan indikator kinerja pelayanan yang bermutu.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai bahan penyesuaian pola Remunerasi.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan berlaku surut sejak tanggal 1 Januari 2024.

Agar ...

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

Ditetapkan di Tomohon
pada tanggal 4 Juli 2024

WALI KOTA TOMOHON,

ttd.

CAROLL JORAM AZARIAS SENDUK

Diundangkan di Tomohon
pada tanggal 4 Juli 2024

SEKRETARIS DAERAH KOTA TOMOHON,

ttd.

EDWIN RORING

BERITA DAERAH KOTA TOMOHON TAHUN 2024 NOMOR 9

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA TOMOHON,



B. R. MAMBU, S.H., M.H.
NIP. 19880626 201001 1 002

LAMPIRAN I
PERATURAN WALI KOTA TOMOHON
NOMOR 9 TAHUN 2024
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ANUGERAH TOMOHON

TABEL NILAI JABATAN

A. STRATEJIK LEADER

<i>Grade</i>	Poin Jabatan		<i>Range</i>	Masa Kerja														
<i>Corp</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>		0-2	3-4	5-6	7-8	9-10	0-2	3-4	5-6	7-8	9-10	0-2	3-4	5-6	7-8	9-10
				SL 1					SL 2					SL 3				
13	3,925	4,919	994											3,925	4,174	4,422	4,670	4,919
12	3,140	3,924	784						3,140	3,336	3,532	3,728	3,924					
11	2,539	3,139	600	2,539	2,689	2,839	2,989	3,139										

B. OPERASIONAL LEADER

Grade	Poin Jabatan		Range	Masa Kerja														
Corp	Max	Min		0-2	3-4	5-6	7-8	9-10	0-2	3-4	5-6	7-8	9-10	0-2	3-4	5-6	7-8	9-10
				OL 1					OL 2					OL 3				
10	2,029	2,538	509											2,029	2,156	2,283	2,411	2,538
9	1,725	2,028	303						1,725	1,800	1,876	1,952	2,028					
8	1,432	1,724	291	1,432	1,505	1,578	1,652	1,724										

C. MEDIK SENIOR

<i>Grade</i>	Poin Jabatan		<i>Range</i>	Masa Kerja													
<i>Corp</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>		0-2	3-4	5	6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20			
				MS 1			MS 2			MS 3							
15	6,157	7,727	1,570							4,920	5,538	6,156	6,157	6,550	6,942	7,335	7,727
14	4,920	6,156	1,236														
13	3,925	4,919	994	3,925	4,422	4,919											

D. MEDIK

Grade	Poin Jabatan		Range	Masa Kerja										
Corp	Max	Min		0-2	3-4	5	6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20
				M 1			M 2			M 3				
12	3,140	3,924	784							3,140	3,140	3,140	3,140	3,924
11	2,539	3,139	600							2,539	2,839	3,139		
10	2,029	2,538	509	2,029	2,283	2,538								

E. GRADE JABATAN STRATA 1 PK/PM

<i>Grade</i>	Poin Jabatan		<i>Range</i>	Masa Kerja													
<i>Corp</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>		0-2	3	4-5	6-7	8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	
											PK/PM IV			PK/PM V			
10	2,029	2,538	509											2,029	2,283	2,538	
9	1,725	2,028	303								PK/PM III			1,725	1,876	2,028	
8	1,432	1,724	291						PK/PM II			1,432	1,724				
7	1,149	1,431	282			PK/PM I		1,149	1,290	1,431							
6	1,092	1,148	56	1,092	1,148												

F. GRADE JABATAN DIPLOMA TIGA

<i>Grade</i>	Poin Jabatan		<i>Range</i>	Masa Kerja									
<i>Corp</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>		0-1	2-3	4	5	6-7	8-9	10	11	12-13	14
				PK/PM I			PK/PM II				PK/PM IV		
10	2,029	2,538	509										
9	1,725	2,028	303										
8	1,432	1,724	291				PK/PM II				1,432	1,578	1,724
7	1,149	1,431	282				1,149	1,243	1,337	1,431			
6	1,036	1,148	112	1,036	1,092	1,148							

<i>Grade</i>	<i>Poin Jabatan</i>		<i>Range</i>	<i>Masa Kerja</i>						
<i>Corp</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>		15	16-17	18-19	20-21	22	23	24-25
				PK/PM V					PK/PM III	
10	2,029	2,538	10						2,029	2,538
9	1,725	2,028	9	1,725	1,800	1,876	1,952	2,028		
8	1,432	1,724	8							
7	1,149	1,431	7							
6	1,036	1,148	6							

G. GRADE JABATAN SMK

<i>Grade</i>	<i>Poin jabatan</i>		<i>Range</i>	Masa Kerja																
<i>Corp</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>		0-2	3-4	5-6	6-7	8-9	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	25-26	27-28		
				PM I						PM II					PM III		PM IV			
10	2,029	2,538	509														1,725		2,028	
9	1,725	2,028	303																	
8	1,432	1,724	291																	
7	1,149	1,431	282							1,432		1,724								
6	961	1,148	187	961	998	1,036	1,073	1,111	1,148	1,149	1,220	1,290	1,361	1,431						

H. GRADE JABATAN STRATA 2

Grade	Poin Jabatan		Range	Masa Kerja									
Corp	Max	Min		0-0	0-0	0-0	0-0	0-0	0-2	3-4	5-6	7-8	9 >
				OS 1		OS 2			OS 3		OS 4		OS 5
7	1149	1,431	282										1149
6	961	1,148	187						OS 3		961	1148	
5	766	960	194						765.8	959.8			
4	632	765	133										
3	510	631	121										

I. GRADE JABATAN STRATA 1/DIPLOMA EMPAT

Grade	Poin Jabatan		Range	Masa Kerja											
Corp	Max	Min		0-2	3	4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	18-20	21 >
				OS 1		OS 2			OS 3		OS 4			OS 5	
7	1149	1431	282											OS 4	1149
6	961	1148	187						OS 3		961	1055	1148.3		
5	766	960	194						OS 2		766	959.8			
4	632	765	133			632		698	764.8						
3	510	631	121			613	631.1								

J. GRADE JABATAN DIPLOMA TIGA

Grade	Poin Jabatan		Range	Masa kerja												
Corp	Max	Min		0-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	25 >
				OS 1		OS 2			OS 3		OS 4				OS 5	
7	1149	1431	282												1149	1431.2
6	961	1148	187								961	1023	1086	1148.3		
5	766	960	194						766	959.8						
4	632	765	133			632	698	764.8								
3	510	631	121	613	631.1											

K. GRADE JABATAN DIPLOMA SATU/DUA

Grade	Poin Jabatan		Range	Masa Kerja											
Corp	Max	Min		0-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23>
				OS 1			OS 2			OS 3		OS 4			
7	1149	1431	282												
6	961	1148	187									961	1023	1086	1148.3
5	766	960	194							766	959.85				
4	632	765	133				632	698	764.8						
3	510	631	121	595	613	631.1									

L. GRADE JABATAN SMA/SMK

Grade	Poin Jabatan		Range	Masa kerja												
Corp	Max	Min		0-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	25>
				OS 1					OS 2		OS 3		OS 4			
7	1149	1431	282													
6	961	1148	187										961	1023	1086	1148.3
5	766	960	194								766	959.8				
4	632	765	133						632	764.8						
3	510	631	121	559	577	595	613	631								

M. GRADE JABATAN SMP

Grade	Poin Jabatan		Range	Masa Kerja													
Corp	Max	Min		0-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	25-26	27>
				OS 1						OS 2		OS 3		OS 4			
7	1149	1431	282														
6	961	1148	187											961		1023	1086
5	766	960	194									766		959.85			
4	632	765	133							632		764.82					
3	510	631	121	510.3	534	559	583	607	631.1								

N. GRADE JABATAN SLTA

Grade	Poin Jabatan		Range	Masa Kerja									
Corp	Max	Min		0	1-2	3-4	5	6	7-8	9-10	11	12-13	14-15
				GR 1							GR 4		
4	632	765	133					GR 2			GR 3		
3	510	631	121		510	571	631						
2	417	509	93		417	463	509						
1	345	416	71		303								

O. GRADE JABATAN SLTP

[illegible]

PERINGKAT JABATAN/ *CORPORATE GRADE* PROFESIONAL DAN FUNGSIONAL

CORP GRADE	BATAS GRADE MAKSIMAL	JND	BATAS GRADE MINIMAL													CORP GRADE		
20	23.688	20%	18.951													20		
19	18.950	20%	15.216													19		
18	15.215	20%	12.196													18		
17	12.195	20%	9.717	MEDIK										DIREKTUR/UTAMA		17		
16	9.716	20%	7.728	MS 4	Medik Spesialis 4									DIREKTUR		16		
15	7.727	21%	6.157	MS 3	Medik Spesialis 3											15		
14	6.156	20%	4.920	MS 2	Medik Spesialis 2									STRATEGIK LEADER		14		
13	4.919	20%	3.925	MS 1	Medik Spesialis 1									SL 3	Strategik Leader II	13		
12	3.924	19%	3.140	M 3	Medik 3									SL 2	Strategik Leader II	12		
11	3.139	20%	2.539	M 2	Medik 2	PERAWAT KLINIK		PENUNJANG MEDIK						OPERATIONAL LEADER		SL 1	Strategik Leader I	11
10	2.538	19%	2.029	M 1	Medik 1	PK 5	Mastery	PM 5	Analisis Konsep Tk 1					OL 3	Supervisi		10	
9	2.028	20%	1.725			PK 4	Expert	PM 4	Analisis Dasar					OL 2	Supervisi Operasional		9	
8	1.724	15%	1.432			PK 3	Competence	PM 3	Teknik Khusus Terampil				OPERATIONAL STAF		OL 1	Supervisi Tehnis		8
7	1.431	19%	1.149			PK 2	Intermediate	PM 2	Teknik Khusus				OS 5	Analisis Konseptional I				7
6	1.148	21%	961			PK 1	Beginner	PM 1	Fresh Graduate				OS 4	Analisis Konseptional II				6
5	960	20%	766							GENERAL RANK		OS 3	Analisis Dasar Trampil				5	
4	765	20%	632							GR 4	Teknis Umum	OS 2	Analisis Dasar				4	
3	631	20%	510							GR 3	Teknis Umum	OS 1	Teknis Trampil				3	
2	509	19%	417							GR 2	Teknis Umum						2	
1	416	20%	345							GR 1	Umum						1	
<div><div><div>KETERANGAN:</div><div>MS : MEDIK SPESIALIS</div><div>M : MEDIK</div><div>PK : PERAWAT KLINIK</div><div>PM : PENUNJANG MEDIK</div></div><div><div>SL : STRATEGIC LEADER</div><div>OL : OPERATIONAL LEADER</div><div>OS : OPERATIONAL STAF</div><div>GR : GENERAL RANK</div></div></div>																		

PERHITUNGAN INDIKATOR KINERJA

1. INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (IKI)

No.	Aspek yang dinilai	Nilai	Bobot Aspek	Nilai x Bobot	Bobot KBA (40%)
Perilaku Kerja (KBA)					
1	Kedisiplinan (1-5)	4	20%	0,16	6,4
2	Komitmen (1-5)	3	20%	0,12	4,8
3	Orientasi Pelayanan (1-5)	4	15%	0,12	4,8
4	Kepedulian (1-5)	5	10%	0,10	4
5	Kerjasama (1-5)	4	10%	0,08	3,2
6	Komunikasi (1-5)	3	10%	0,06	2,4
7	Kerapihan Kerja (1-5)	4	10%	0,08	3,2
8	Kerapihan Berpakaian (1-5)	5	5%	0,05	2
		32	100%	0,77	30,8

No.	Aspek yang dinilai	Nilai	Bobot Aspek	Nilai x Bobot	Bobot KRA (60%)
Prestasi Kerja (KRA)					
1	Target Pekerjaan (1-5)	4	40%	0,32	19,2
2	Mematuhi SOP dan SPM (1-5)	5	40%	0,40	24
3	Effisiensi (1-5)	5	10%	0,10	6
4	Aktif Dalam Kegiatan Unit/RS (1-5)	5	10%	0,10	6
		19	100%	0,92	55,2
Presentasi IKI					86,00

Tingkat Pencapaian Kinerja Individu	Pencapaian Kinerja	Indeks Kerja Individu
Sangat Baik	Kinerja > 151	3
Sangat Baik	Kinerja 14-150 %	2,9
Sangat Baik	Kinerja 131-140 %	2,6
Sangat Baik	Kinerja 115-130 %	2,3
Sangat Baik	Kinerja 100-114%	2
Baik	Kinerja 96-99%	1,9
Baik	Kinerja 94-95%	1,6
Baik	Kinerja 92-93%	1,3
Baik	Kinerja 90-91%	1
Sedang	Kinerja 80-89%	0,9
Sedang	Kinerja 70-79 %	0,8
Kurang	Kinerja 60-69 %	0,7
Kurang	Kinerja < 60 %	0,5

2. INDIKATOR KINERJA UNIT

Tingkat Pencapaian Kinerja Unit	Pencapaian Kinerja	Indeks Kerja Unit
Baik sekali	Kinerja 101-150%	1,1
Baik	Kinerja 100%	1
Sedang	Kinerja 70-99%	0,75
Kurang	Kinerja < 50 %	0,5

Berdasarkan variabel IKI-IKU maka dibuat variabel sebagai tabel:

	IKU				
IKI		1,1	1	0,75	0,5
	3	3,30	3,00	2,25	1,50
	2,9	3,19	2,90	2,18	1,45
	2,6	2,86	2,60	1,95	1,30
	2,3	2,53	2,30	1,73	1,15
	2	2,20	2,00	1,50	1,00
	1,9	2,09	1,90	1,43	0,95
	1,6	1,76	1,60	1,20	0,80
	1,3	1,43	1,30	0,98	0,65
	1	1,10	1,00	0,75	0,50
	0,9	0,99	0,90	0,68	0,45
	0,8	0,88	0,80	0,60	0,40
	0,7	0,77	0,70	0,53	0,35
	0,5	0,55	0,50	0,38	0,25

MEKANISME PERHITUNGAN BESARAN GAJI PEMIMPIN
YANG BERASAL DARI PROFESIONAL NON-PNS

Gaji Pemimpin BLUD RSUD yang berasal dari professional lainnya perbulan pada suatu tahun anggaran dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Gaji = Gaji Dasar (GD) x Faktor Penyesuaian Tingkat Kinerja Kesehatan (FTK)
GD = Indeks Dasar (ID) x Gaji PNS tertinggi di rumah sakit

Indeks Dasar merupakan nilai rata-rata tertimbang dari nilai indeks pendapatan (NP) dan nilai indeks Aktiva (NA) RS-BLU sesuai dengan bobot masing-masing yaitu 60% dan 40%.

ID = 60% NP + 40% NA

Nilai Indeks Pendapatan (NP) dihitung sebagai berikut:

NP = Utb + $\frac{(P-Ptb)}{(Pta-Ptb)}$ x (Uta-Utb)

- P = Total pendapatan dalam miliar rupiah pada tahun buku sebelumnya.
Ptb = Batas bawah pendapatan pada interval.
Pta = Batas atas pendapatan pada interval.
Utb = Batas bawah indeks pada interval pendapatan.
Uta = Batas atas indeks pada interval pendapatan.

Nilai Indeks Total Aktiva (NA) dihitung sebagai berikut:

NA = Utb + $\frac{(A-Atb)}{(Ata-At)}$ x (Uta-Utb)

- A = Total aktiva RS-BLU dalam miliar tahun buku sebelumnya.
Atb = Batas bawah total aktiva pada interval.
Ata = Batas atas total aktiva pada interval.
Utb = Batas bawah indeks pada interval total aktiva.
Uta = Batas atas indeks pada interval total aktiva.

Faktor penyesuain indeks pendapatan dan aktiva hasil nilai ID dibagi dengan 100.

TABEL KONVERSI INDEKS PENDAPATAN DAN TOTAL AKTIVA

Pendapatan (Rp Miliar)	Indeks Pendapatan (%)	Total Aktiva (Rp Miliar)	Indeks Total Aktiva (%)
2	40	2	40
4	50	4	50
7	60	7	60
11	70	11	70
16	80	16	80
22	90	22	90
29	100	29	100

Pendapatan (Rp Miliar)	Indeks Pendapatan (%)	Total Aktiva (Rp Miliar)	Indeks Total Aktiva (%)
37	110	37	110
46	120	46	120
56	130	56	130
67	140	67	140
79	150	79	150
92	160	92	160
106	170	106	170
121	180	121	180
150	200	150	200
175	220	175	220
200	240	200	240
225	260	225	260
250	280	250	280
275	300	275	300
300	320	300	320
325	340	325	340
350	360	350	360
375	380	375	380
400	400	400	400
425	420	425	420
450	440	450	440
475	460	475	460
500	480	500	480
525	500	525	500
550	520	550	520
575	540	575	540
600	560	600	560
625	580	625	580
650	600	650	600
675	620	675	620
700	640	700	640
725	660	725	660
750	680	750	680
775	700	775	700
800	720	800	720
825	740	825	740
850	760	850	760
875	780	875	780
900	800	900	800
925	820	925	820
950	840	950	840
975	860	975	860
1000	880	1000	880

Catatan: Total aktiva adalah total aset tetap bersih

TABEL KONVERSI TINGKAT KINERJA BLUD

No.	Tingkat Kinerja	FTK
1	AAA	120%
2	AA	110%
3	A	100%
4	BBB	95%
5	BB	90%
6	B	85%
7	Tidak Sehat	80%

WALI KOTA TOMOHON,

ttd.

CAROLL JORAM AZARIAS SENDUK

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA TOMOHON,



B. R. MAMBU, S.H., M.H.
NIP. 19880626 201001 1 002

LAMPIRAN II
PERATURAN WALI KOTA TOMOHON
NOMOR 9 TAHUN 2024
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN
UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH ANUGERAH TOMOHON

MEKANISME PERHITUNGAN BESARAN TUNJANGAN TETAP

Perhitungan Tunjangan Tetap:

- a. Tunjangan Tansportasi : 10 % dari Gaji
- b. Tunjangan Perumahan : 4 % dari Gaji
- c. Total Tunjangan tetap : $a + b$

WALI KOTA TOMOHON,

ttd.

CAROLL JORAM AZARIAS SENDUK

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

**KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA TOMOHON,**



B. R. MAMBU, S.H., M.H.
NIP. 19880626 201001 1 002

LAMPIRAN III
PERATURAN WALI KOTA TOMOHON
NOMOR 9 TAHUN 2024
TENTANG
REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN
UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH ANUGERAH TOMOHON

MEKANISAME PERHITUNGAN BESARAN BONUS ATAS PRESTASI

A. PENILAIAN

No.	Kriteria	Capaian	Bobot	Nilai												
1	Telah menerapkan remunerasi sesuai dengan ketentuan remunerasi yang ditetapkan oleh Wali Kota % Untuk lulus paling kurang telah menerapkan dengan nilai threshold 80%	10	= Capaian x Bobot												
2	Hasil capaian kontrak Kinerja Pemimpin BLUD tahun Dasar perhitungan bonus paling rendah 110% (seratus sepuluh persen) sesuai dengan hasil perhitungan yang ditetapkan oleh Dewan Pengawas % = realisasi capaian <table><tr><td>Realisasi</td><td>capaian</td></tr><tr><td>x = 100%</td><td>100%</td></tr><tr><td>110 < X ≤ 115%</td><td>110%</td></tr><tr><td>115 < X ≤ 120%</td><td>120%</td></tr><tr><td>120 < X ≤ 125%</td><td>130%</td></tr><tr><td>x > 125%</td><td>140%</td></tr></table>	Realisasi	capaian	x = 100%	100%	110 < X ≤ 115%	110%	115 < X ≤ 120%	120%	120 < X ≤ 125%	130%	x > 125%	140%	30	= Capaian x Bobot
Realisasi	capaian															
x = 100%	100%															
110 < X ≤ 115%	110%															
115 < X ≤ 120%	120%															
120 < X ≤ 125%	130%															
x > 125%	140%															
3	Hasil penilaian tata Kelola BLUD tahun dasar pemberian bonus paling rendah dikategorikan “BAIK” sesuai dengan Pedoman yang ditetapkan oleh Wali Kota % <table><tr><td>Realisasi</td><td>capaian</td></tr><tr><td>Baik</td><td>100%</td></tr><tr><td>Sangat Baik</td><td>120%</td></tr></table>	Realisasi	capaian	Baik	100%	Sangat Baik	120%	20	= Capaian x Bobot						
Realisasi	capaian															
Baik	100%															
Sangat Baik	120%															

No.	Kriteria	Capaian	Bobot	Nilai														
4	Realisasi target penerimaan BLUD tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi tercapai, dan realisasi penerimaan BLUD berdasarkan laporan realisasi anggaran yang disahkan oleh Pemerintah Daerah tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi mengalami peningkatan selama dua tahun berturut-turut;	<div>..... %</div> <table><tr><td>Realisasi</td><td>capaian</td></tr><tr><td>0% < x < 5%</td><td>100%</td></tr><tr><td>5% ≤ x < 10%</td><td>110%</td></tr><tr><td>10% ≤ x < 15%</td><td>115%</td></tr><tr><td>15% ≤ x < 20%</td><td>120%</td></tr><tr><td>20% ≤ x < 25%</td><td>125%</td></tr><tr><td>x ≥ 25%</td><td>130%</td></tr></table>	Realisasi	capaian	0% < x < 5%	100%	5% ≤ x < 10%	110%	10% ≤ x < 15%	115%	15% ≤ x < 20%	120%	20% ≤ x < 25%	125%	x ≥ 25%	130%	10	= Capaian x Bobot
Realisasi	capaian																	
0% < x < 5%	100%																	
5% ≤ x < 10%	110%																	
10% ≤ x < 15%	115%																	
15% ≤ x < 20%	120%																	
20% ≤ x < 25%	125%																	
x ≥ 25%	130%																	
5	Persentase realisasi belanja yang bersumber dad BLUD paling rendah 80% (delapan puluh persen) pada tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi kecuali dalam hal terdapat penugasan khusus yang mengakibatkan perubahan proporsi belanja;	<div>..... % = realisasi capaian</div> <table><tr><td>Realisasi</td><td>capaian</td></tr><tr><td>x = 80%</td><td>100%</td></tr><tr><td>80 < X ≤ 85%</td><td>110%</td></tr><tr><td>85 < X ≤ 90%</td><td>120%</td></tr><tr><td>90 < X ≤ 95%</td><td>130%</td></tr><tr><td>x > 95%</td><td>140%</td></tr></table>	Realisasi	capaian	x = 80%	100%	80 < X ≤ 85%	110%	85 < X ≤ 90%	120%	90 < X ≤ 95%	130%	x > 95%	140%	15	= Capaian x Bobot		
Realisasi	capaian																	
x = 80%	100%																	
80 < X ≤ 85%	110%																	
85 < X ≤ 90%	120%																	
90 < X ≤ 95%	130%																	
x > 95%	140%																	

No.	Kriteria	Capaian	Bobot	Nilai								
6	Terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran	<div>..... %<table><tr><th>Realisasi</th><th>capaian</th></tr><tr><td>Terdapat surplus untuk bagi bonus 1 x Remunerasi</td><td>100%</td></tr><tr><td>Terdapat surplus untuk bagi bonus 2 x Remunerasi</td><td>120%</td></tr><tr><td>Terdapat surplus untuk bagi bonus 3 x Remunerasi</td><td>140%</td></tr></table></div>	Realisasi	capaian	Terdapat surplus untuk bagi bonus 1 x Remunerasi	100%	Terdapat surplus untuk bagi bonus 2 x Remunerasi	120%	Terdapat surplus untuk bagi bonus 3 x Remunerasi	140%	15	= Capaian x Bobot
Realisasi	capaian											
Terdapat surplus untuk bagi bonus 1 x Remunerasi	100%											
Terdapat surplus untuk bagi bonus 2 x Remunerasi	120%											
Terdapat surplus untuk bagi bonus 3 x Remunerasi	140%											
Total Nilai			100	X								

B. MAKSIMAL BESARAN

No.	Total Nilai (X)	Besaran Bonus (Paling Tinggi)
1	$100 \leq X \leq 105$	1 x Remunerasi
2	$105 < X \leq 110$	1,5 x Remunerasi
3	$110 < X \leq 115$	2 x Remunerasi
4	$115 < X \leq 120$	2,5 x Remunerasi
5	$120 < X$	3 x Remunerasi

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA TOMOHON,



B. R. MAMBU, S.H., M.H.
NIP. 19880626 201001 1 002

WALI KOTA TOMOHON,

ttd.

CAROLL JORAM AZARIAS SENDUK