

## MATRIKS PERBANDINGAN

### PERATURAN WALI KOTA SEMARANG NOMOR 17 TAHUN 2022 TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT DAERAH K.R.M.T. WONGSONEGORO KOTA SEMARANG SEBAGAIMANA TELAH DIUBAH TERAKHIR DENGAN PERATURAN WALI KOTA SEMARANG NOMOR 54 TAHUN 2023 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA SEMARANG NOMOR 17 TAHUN 2023 TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT DAERAH K.R.M.T. WONGSONEGORO KOTA SEMARANG

Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 17 Tahun 2022 Tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang	Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 54 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA	DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA SEMARANG,	WALIKOTA SEMARANG,
Menimbang:	Menimbang:
<p>a. bahwa dalam upaya meningkatkan pelayanan dan kinerja Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang yang menerapkan Badan Layanan Umum Daerah, maka perlu peningkatan kesejahteraan Pegawai Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang yang proporsional berdasarkan prestasi kerja;</p> <p>b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 24 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah diatur dengan Peraturan Kepala Daerah;</p> <p>c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang;</p>	<p>a. bahwa dalam rangka meningkatkan tertib administrasi dalam pemberian remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang, maka Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum daerah Rumah Sakit Daerah K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang perlu ditinjau kembali;</p> <p>b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang;</p>
Mengingat:	Mengingat:

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat Dan Daerah Istimewa Jogjakarta;</li> <li>2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah 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);</li> <li>3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);</li> <li>4. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072) sebagaimana telah diubah 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);</li> <li>5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);</li> <li>2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);</li> <li>3. 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 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);</li> <li>4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);</li> <li>5. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976);</li> <li>6. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kecamatan di wilayah Kabupaten-Kabupaten</li> </ol>
--	---

<p>dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);</p> <p>6. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976);</p> <p>7. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kecamatan di wilayah Kabupaten-Kabupaten Daerah Tingkat II Purbalingga, Cilacap, Wonogiri, Jepara dan Kendal serta Penataan Kecamatan di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang dalam Wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 89);</p> <p>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 Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);</p> <p>9. 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);</p> <p>10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);</p>	<p>Daerah Tingkat II Purbalingga, Cilacap, Wonogiri, Jepara dan Kendal serta Penataan Kecamatan di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang dalam Wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 89);</p> <p>7. 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 Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);</p> <p>8. 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);</p> <p>9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);</p> <p>10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);</p> <p>11. Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan dan Akuntansi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang Sebagai Badan Layanan Umum (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2007 Nomor 9 seri E, Tambahan Berita Daerah Kota Semarang Nomor 1) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 56 Tahun 2018 tentang</p>
---	---

<p>11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);</p> <p>12. Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan dan Akuntansi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang Sebagai Badan Layanan Umum (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2007 Nomor 9 seri E, Tambahan Berita Daerah Kota Semarang Nomor 1) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 56 Tahun 2018 tentang Perubahan Keuda atas Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan dan Akuntansi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang Sebagai Badan Layanan Umum (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2018 Nomor 56);</p>	<p>Perubahan Keuda atas Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan dan Akuntansi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang Sebagai Badan Layanan Umum (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2018 Nomor 56);</p> <p>12. Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2023 Nomor 17);</p>
<p style="text-align: center;">MEMUTUSKAN :</p> <p>Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT DAERAH K.R.M.T. WONGSONEGORO KOTA SEMARANG.</p>	<p style="text-align: center;">MEMUTUSKAN :</p> <p>Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA SEMARANG NOMOR 17 TAHUN 2023 TENTANG REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT DAERAH K.R.M.T. WONGSONEGORO KOTA SEMARANG.</p>
<p style="text-align: center;">BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1</p> <p>Dalam peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daerah adalah Kota Semarang.</li> <li>2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Pasal I</p> <p>Ketentuan ayat (4) Pasal 13 dalam Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2023 Nomor 17) diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:</p>

<p>pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Wali Kota adalah Wali Kota Semarang.</li> <li>4. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang.</li> <li>5. Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang yang selanjutnya disebut RSWN adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Kota Semarang yang dikelola dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.</li> <li>6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.</li> <li>7. Pola Pengelolaan Keuangan BLUD, yang selanjutnya disingkat PPK-BLUD adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.</li> <li>8. Dokter mitra adalah dokter yang melakukan pemeriksaan pasien dan/atau merawat pasien di RSWN tetapi bukan karyawan tetap di RSWN.</li> <li>9. Pejabat Pengelola BLUD RSWN adalah Direksi yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional RSWN yang terdiri atas Direktur, Wakil Direktur Umum dan Keuangan, dan Wakil Direktur Pelayanan.</li> </ol>	
---	--

10. Staf Direksi adalah seluruh pejabat struktural dan sub koordinator yang berada di bawah Wakil Direktur.
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.
12. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Semarang.
13. 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.
14. Tenaga Pekerja Harian Lepas yang selanjutnya disingkat TPHL adalah tenaga yang ada dan dipekerjakan/ditugaskan oleh Wali Kota dengan keputusan Wali Kota pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Semarang untuk jangka waktu tertentu dengan sistem kontrak didasarkan perjanjian kerja.
15. Pegawai Non-PNS BLUD RSWN yang selanjutnya disebut Pegawai Non-PNS adalah setiap Pegawai bukan PNS yang diangkat oleh Pimpinan RSWN dengan hasil evaluasi kinerja Pegawai magang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan atau diserahkan tugas lainnya, dan digaji berdasarkan Peraturan Direktur RSWN untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan BLUD.
16. Pegawai BLUD RSWN adalah pegawai tetap yang berasal dari PNS, CPNS, PPPK, TPHL, dan Pegawai Non-PNS.
17. Dewan Pengawas BLUD RSWN yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah representasi Wali Kota sebagai pemilik

<p>RSWN yang bertugas melakukan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja RSWN.</p> <p>18. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD RSWN yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah orang perseorangan pegawai RSWN yang diangkat untuk mendukung kelancaran tugas Dewan Pengawas.</p> <p>19. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus, pesangon, dan/atau pensiun yang ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan dan kepatutan.</p> <p>20. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Semarang.</p> <p>21. Rencana Bisnis dan Anggaran RSWN yang selanjutnya disebut RBA adalah dokumen perencanaan bisnis dan penganggaran tahunan yang berisi program, kegiatan, target kinerja dan anggaran RSWN.</p> <p>22. Dokumen Pelaksanaan Anggaran RSWN yang selanjutnya disingkat DPA-RSWN adalah dokumen yang memuat pendapatan dan biaya, proyeksi arus kas, jumlah dan kualitas barang dan/atau jasa yang akan dihasilkan dan digunakan sebagai dasar pelaksanaan anggaran oleh RSWN.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 2</p> <p>(1) Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi RSWN dalam pemberian Remunerasi.</p> <p>(2) Peraturan Wali Kota ini bertujuan untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. memberikan kepastian hukum dalam pemberian remunerasi kepada Pegawai RSWN dalam meningkatkan kinerja pelayanan; dan</li> <li>b. memberikan imbalan secara proporsional, setara, patut, wajar dan berbasis kinerja.</li> </ol>	

<p style="text-align: center;">Pasal 3</p> <p>Remunerasi menerapkan asas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. proporsional yang diukur berdasar besaran pendapatan jasa layanan BLUD RSWN pada periode yang bersangkutan;</li> <li>b. kesetaraan yang memperhatikan pelayanan sejenis;</li> <li>c. kepatutan yang disesuaikan dengan kemampuan dalam memberikan imbalan kerja kepada pegawai dan kebutuhan pengembangan BLUD RSWN;</li> <li>d. kewajaran yaitu menurut keadaan yang ada sehingga tidak ada penyimpangan; dan</li> <li>e. kinerja yaitu prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan baik secara individu, tim ataupun organisasi, yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;">Pasal 4</p> <p>Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. penerima remunerasi;</li> <li>b. pemberian remunerasi;</li> <li>c. penghentian remunerasi;</li> <li>d. penyetaraan tambahan penghasilan pegawai; dan</li> <li>e. sumber pembiayaan remunerasi.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>BAB II</b> <b>PENERIMA REMUNERASI</b></p> <p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>Remunerasi pada BLUD RSWN diberikan kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pegawai BLUD RSWN, terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. PNS;</li> <li>2. CPNS;</li> <li>3. PPPK;</li> <li>4. TPHL; dan</li> <li>5. Pegawai BLUD Non PNS.</li> </ol> </li> <li>b. dokter mitra; dan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketentuan ayat (1) Pasal 5 diubah, sehingga Pasal 5 berbunyi sebagai berikut: <p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Dalam rangka pencapaian target prevalensi stunting sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) ditetapkan target yang harus dicapai sebesar 4% (empat persen) pada tahun 2024.</li> <li>(2) Target prevalensi stunting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijabarkan dalam sasaran, indikator sasaran, target dan tahun pencapaian, penanggung jawab, dan Organisasi Perangkat Daerah serta pihak pendukung.</li> </ol> </li> </ol>

c. Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.	
<p style="text-align: center;">BAB III PEMBERIAN REMUNERASI Bagian Kesatu Umum Pasal 6</p> <p>Remunerasi pada RSWN diberikan berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. gaji;</li> <li>b. tunjangan tetap;</li> <li>c. insentif;</li> <li>d. bonus atas prestasi;</li> <li>e. pesangon; dan</li> <li>f. honorarium.</li> </ol>	<p>2. Ketentuan ayat (1) dan ayat (4) Pasal 6 diubah, diantara ayat (2) dan ayat (3) disisipkan 1 (satu) ayat yakni ayat (2a) dan Pasal 6 ditambahkan 1 (satu) ayat yakni ayat (5), sehingga Pasal 6 berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 6</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Target prevalensi stunting sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dicapai melalui pelaksanaan 5 (lima) pilar dan 6 (enam) perilaku kunci dalam Strategi Percepatan Penurunan Stunting.</li> <li>(2) Pilar dalam Strategi Percepatan Penurunan Stunting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. peningkatan komitmen dan visi kepemimpinan Walikota;</li> <li>b. peningkatan komunikasi perubahan perilaku dan pemberdayaan masyarakat;</li> <li>c. peningkatan konvergensi intervensi spesifik dan intervensi sensitif di Organisasi Perangkat Daerah dan Kelurahan;</li> <li>d. peningkatan ketahanan pangan dan gizi pada tingkat individu, keluarga, dan masyarakat; dan</li> <li>e. penguatan dan pengembangan sistem, data, informasi, riset, dan inovasi.</li> </ol> </li> <li>(2a) Perilaku kunci dalam Strategi Percepatan Penurunan Stunting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. ibu hamil mengkonsumsi Tablet Tambah Darah (TTD) selama masa kehamilan;</li> <li>b. ibu hamil mengikuti Kelas Ibu minimal 4 (empat) kali untuk edukasi gizi dan konseling;</li> <li>c. ibu dan pengasuh menerapkan praktik Pemberian Makan Bayi dan Anak (PMBA) sesuai anjuran;</li> <li>d. ibu atau pengasuh membawa anak ke posyandu untuk memantau tumbuh kembangnya;</li> </ol> </li> </ol>

	<p>e. ibu, anak dan anggota keluarga lainnya menerapkan Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS) dengan air mengalir; dan</p> <p>f. ibu, anak dan anggota keluarga lainnya menggunakan jamban sehat.</p> <p>(3) Peningkatan komunikasi perubahan perilaku dan pemberdayaan masyarakat dikembangkan berdasarkan dokumen strategi komunikasi melibatkan sektor kesehatan dan non kesehatan untuk mencapai perubahan perilaku yang sehat untuk Percepatan Penurunan Stunting kelompok sasaran.</p> <p>(4) Pelaksanaan Strategi Percepatan Penurunan Stunting dapat dilakukan peninjauan kembali berdasarkan hasil Evaluasi pencapaian target antara pada tahun 2024 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1).</p> <p>(5) Dokumen strategi komunikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 7</p> <p>(1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diberikan dengan besaran sesuai tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalitas.</p> <p>(2) Besaran remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 40% (empat puluh persen) dan paling banyak 60% (enam puluh persen) dari pendapatan RSWN.</p> <p>(3) Pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan RSWN dan berdasarkan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(4) Dalam rangka membantu pelaksanaan sistem pemberian Remunerasi secara adil, jujur, proporsional dan obyektif Direktur dapat membentuk tim jasa pelayanan.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Gaji</p>	

<p style="text-align: center;">Pasal 8</p> <p>Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 9</p> <p>(1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pegawai BLUD RSWN; dan</li> <li>b. Pejabat Pengelola BLUD RSWN.</li> </ol> <p>(2) Gaji Pegawai BLUD RSWN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yang berasal dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. PNS, CPNS, PPPK dan TPHL bersumber dari APBD; dan</li> <li>b. non PNS bersumber dari pendapatan RSWN.</li> </ol> <p>(3) Gaji Pejabat Pengelola BLUD RSWN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berasal dari PNS bersumber dari APBD dan pendapatan RSWN.</p> <p>(4) Gaji Pejabat Pengelola BLUD RSWN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Direktur;</li> <li>b. Wakil Direktur Umum dan Keuangan; dan</li> <li>c. Wakil Direktur Pelayanan</li> </ol> <p>(5) Gaji Pejabat Pengelola BLUD RSWN sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan hasil perhitungan Gaji Dasar dikalikan Faktor Penyesuaian Tingkat Kesehatan Kinerja RSWN.</p> <p>(6) Pedoman perhitungan gaji Pejabat Pengelola BLUD RSWN sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.</p> <p>(7) Gaji Wakil Direktur Umum dan Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dan Wakil Direktur Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari gaji Direktur.</p>	

(8) Tata cara pemberian dan besaran gaji non PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diatur dalam Peraturan Direktur.	
<p style="text-align: center;">Bagian Ketiga Tunjangan Tetap Pasal 10</p> <p>Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 11</p> <p>(1) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 diberikan kepada pegawai BLUD RSWN yang berasal dari pendapatan RSWN.</p> <p>(2) Tata cara pemberian dan besaran tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Direktur.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Keempat Insentif Pasal 12</p> <p>Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c merupakan imbalan berupa uang yang langsung diberikan kepada pegawai karena kinerjanya, berdasarkan prestasi kerja.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>(1) Insentif diberikan kepada seluruh pegawai BLUD RSWN dan dokter mitra berdasarkan pelayanan yang diberikan.</p> <p>(2) Pegawai BLUD RSWN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan kelompok sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pejabat Pengelola BLUD RSWN dan Staf Direksi;</li> <li>b. tenaga medis; dan</li> <li>c. tenaga non medis.</li> </ol> <p>(3) Pembagian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan proporsi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. dengan tindakan operasi:</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>(1) Insentif diberikan kepada seluruh pegawai BLUD RSWN dan dokter mitra berdasarkan pelayanan yang diberikan.</p> <p>(2) Pegawai BLUD RSWN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan kelompok sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pejabat Pengelola BLUD RSWN dan Staf Direksi;</li> <li>b. tenaga medis; dan</li> <li>c. tenaga non medis.</li> </ol> <p>(3) Pembagian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan proporsi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. dengan tindakan operasi:</li> </ol>

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pejabat Pengelola BLUD RSWN dan Staf Direksi, diberikan paling sedikit 5% (lima persen) dan paling banyak 10% (sepuluh persen) dari proporsi insentif yang diterima;</li> <li>2. tenaga medis, diberikan paling sedikit 50% (lima puluh persen) dan paling banyak 60% (enam puluh persen) dari proporsi insentif yang diterima; dan</li> <li>3. tenaga non medis diberikan paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dan paling banyak 40% (empat puluh persen) dari proporsi insentif yang diterima;</li> </ol> <p>b. tanpa tindakan operasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pejabat Pengelola BLUD RSWN dan Staf Direksi diberikan paling banyak 10% (sepuluh persen) dari proporsi insentif yang diterima;</li> <li>2. tenaga medis diberikan paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dan paling banyak 60% (enam puluh persen) dari proporsi insentif yang diterima; dan</li> <li>3. tenaga non medis diberikan paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dan paling banyak 60% (enam puluh persen) dari proporsi insentif yang diterima.</li> </ol> <p>(4) Besaran insentif jasa pelayanan kesehatan paling banyak 40% (empat puluh persen) dari total nilai jasa pelayanan setiap bulan dengan tetap mempertimbangkan kemampuan keuangan RSWN.</p> <p>(5) Insentif jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk dokter mendapat jasa yang terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. jasa tidak langsung berdasarkan indeks penilaian; dan</li> <li>b. jasa langsung.</li> </ol> <p>(6) Insentif jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk paramedis dan non medis mendapat jasa yang terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. jasa tidak langsung berdasarkan indeks penilaian; dan/atau</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pejabat Pengelola BLUD RSWN dan Staf Direksi, diberikan sebesar 10% (sepuluh persen) dari proporsi insentif yang diterima;</li> <li>2. tenaga medis, diberikan paling sedikit 50% (lima puluh persen) dan paling banyak 60% (enam puluh persen) dari proporsi insentif yang diterima; dan</li> <li>3. tenaga non medis diberikan paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dan paling banyak 40% (empat puluh persen) dari proporsi insentif yang diterima;</li> </ol> <p>b. tanpa tindakan operasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pejabat Pengelola BLUD RSWN dan Staf Direksi diberikan paling banyak 10% (sepuluh persen) dari proporsi insentif yang diterima;</li> <li>2. tenaga medis diberikan paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dan paling banyak 60% (enam puluh persen) dari proporsi insentif yang diterima; dan</li> <li>3. tenaga non medis diberikan paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dan paling banyak 60% (enam puluh persen) dari proporsi insentif yang diterima.</li> </ol> <p>(4) Besaran insentif jasa pelayanan kesehatan paling banyak 40% (empat puluh persen) dari total nilai pendapatan setiap bulan dengan tetap mempertimbangkan kemampuan keuangan RSWN.</p> <p>(5) Insentif jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) untuk dokter mendapat jasa yang terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. jasa tidak langsung berdasarkan indeks penilaian; dan</li> <li>b. jasa langsung</li> </ol> <p>(6) Insentif jasa pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) untuk paramedis dan non medis mendapat jasa yang terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. jasa tidak langsung berdasarkan indeks penilaian; dan/atau</li> </ol>
---	--

<p>b. jasa langsung ruangan.</p> <p>(7) Insentif jasa pelayanan kesehatan tidak langsung berdasarkan indeks penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>masa kerja;</li> <li>kompetensi pegawai;</li> <li>tingkat resiko;</li> <li>tingkat kegawatdaruratan;</li> <li>perilaku kerja;</li> <li>tugas tambahan; dan</li> <li>prestasi kinerja atau inovasi dan/atau kreatifitas.</li> </ol> <p>(8) Besaran insentif Jasa Pelayanan Pendidikan diberikan sesuai dengan perjanjian RSWN dengan institusi pendidikan.</p>	<p>b. jasa langsung ruangan.</p> <p>(7) Insentif jasa pelayanan kesehatan tidak langsung berdasarkan indeks penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>masa kerja;</li> <li>kompetensi pegawai;</li> <li>tingkat resiko;</li> <li>tingkat kegawatdaruratan;</li> <li>perilaku kerja;</li> <li>tugas tambahan; dan</li> <li>prestasi kinerja atau inovasi dan/atau kreatifitas.</li> </ol> <p>(8) Besaran insentif Jasa Pelayanan Pendidikan diberikan sesuai dengan perjanjian RSWN dengan institusi pendidikan.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 14</p> <p>Tata cara pemberian dan besaran insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 diatur dalam Peraturan Direktur.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Kelima Bonus atas Prestasi Pasal 15</p> <p>Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d merupakan imbalan 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 memenuhi syarat tertentu.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 16</p> <p>(1) Bonus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat diberikan kepada pegawai BLUD RSWN.</p> <p>(2) Tata cara pemberian dan besaran bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Direktur.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Keenam Pesangon</p>	

<p style="text-align: center;">Pasal 17</p> <p>Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e merupakan imbalan berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD RSWN.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 18</p> <p>(1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dapat diberikan kepada pegawai BLUD RSWN.</p> <p>(2) Tata cara pemberian dan besaran pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Direktur.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Ketujuh Honorarium Pasal 19</p> <p>Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f merupakan imbalan berupa uang yang diberikan dalam rangka pelaksanaan kegiatan BLUD RSWN untuk menghasilkan jasa.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 20</p> <p>(1) Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 diberikan kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Dewan Pengawas; dan</li> <li>b. Sekretaris Dewan Pengawas.</li> </ol> <p>(2) Selain honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. penanggung jawab pengelola keuangan;</li> <li>b. pejabat/panitia pengadaan;</li> <li>c. Panitia penerima/pemeriksa barang dan jasa;</li> <li>d. tim pelaksana kegiatan; dan</li> <li>e. Kepala Instalasi/Kepala Ruang/ ketua komite/sekretaris komite/ kepala subkomite/Tim/Panitia lain.</li> </ol> <p>(3) Honorarium Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diberikan dengan ketentuan:</p>	

<p>a. honorarium untuk Ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji Direktur; dan</p> <p>b. honorarium untuk Anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji Direktur.</p> <p>(4) Honorarium Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji Direktur.</p> <p>(5) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.</p> <p>(6) Tata cara pemberian dan besaran honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Direktur.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>BAB IV</b> <b>PENGHENTIAN REMUNERASI</b> Pasal 21</p> <p>Pemberian Remunerasi dihentikan apabila:</p> <p>a. meninggal dunia;</p> <p>b. bebas tugas;</p> <p>c. cuti di luar tanggungan negara atau cuti besar;</p> <p>d. diberhentikan sementara; dan</p> <p>e. melakukan tindak pidana yang telah mendapat kekuatan hukum tetap.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>BAB V</b> <b>PENYETARAAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI</b> Pasal 22</p> <p>Selisih antara besaran Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterima oleh PNS, CPNS, dan PPPK BLUD RSWN dengan PNS, CPNS, dan PPPK Pemerintah Kota Semarang diluar BLUD RSWN menjadi beban anggaran BLUD RSWN.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>BAB VI</b> <b>SUMBER PEMBIAYAAN REMUNERASI</b></p>	

<p style="text-align: center;">Pasal 23</p> <p>(1) Sumber Pembiayaan Remunerasi berasal dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. APBD;</li> <li>b. pendapatan BLUD RSWN; dan</li> <li>c. pendapatan lain-lain yang sah dan tidak mengikat.</li> </ol> <p>(2) Direktur menganggarkan pembiayaan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam RBA sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. kinerja pelayanan;</li> <li>b. kemampuan keuangan;</li> <li>c. pengendalian mutu pelayanan; dan</li> <li>d. pengendalian biaya.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;">BAB VII KETENTUAN PENUTUP</p> <p style="text-align: center;">Pasal 24</p> <p>Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Sistem Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2013 Nomor 1), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 25</p> <p>Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan</p>	<p style="text-align: center;">Pasal II</p> <p>Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.</p>
<p>Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Semarang..</p>	<p>Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Semarang.</p>
<p style="text-align: center;">Ditetapkan di Semarang. pada tanggal 23 Februari 2023 WALIKOTA SEMARANG, ttd HEVEARITA GUNARYANTI RAHAYU</p>	<p style="text-align: center;">Ditetapkan di Semarang. pada tanggal 12 September 2023 WALIKOTA SEMARANG, ttd HEVEARITA GUNARYANTI RAHAYU</p>
<p style="text-align: center;">Diundangkan di Semarang.</p>	<p style="text-align: center;">Diundangkan di Semarang.</p>

pada tanggal 23 Februari 2023	pada tanggal 12 September 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA SEMARANG, ttd ISWAR AMINUDDIN	SEKRETARIS DAERAH KOTA SEMARANG, ttd ISWAR AMINUDDIN
BERITA DAERAH KOTA SEMARANG TAHUN 2023 NOMOR 17	BERITA DAERAH KOTA SEMARANG TAHUN 2023 NOMOR 54