# BERITA DAERAH
# KOTA SUKABUMI

TAHUN 2026 NOMOR 4

## PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

TANGGAL : 27 JANUARI 2026

NOMOR : 4 TAHUN 2026

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

**Sekretariat Daerah Kota Sukabumi**
Bagian Hukum
2026

SALINAN

**WALI KOTA SUKABUMI**

**PROVINSI JAWA BARAT**

PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

NOMOR 4 TAHUN 2026

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SUKABUMI,

Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah dan untuk menindaklanjuti hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Jawa Barat Tahun Anggaran 2023, telah ditetapkan Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 28 Tahun 2024 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, S.H.;

b. bahwa Peraturan Wali Kota sebagaimana dimaksud dalam huruf a dalam pelaksanaannya perlu penyesuaian dengan perkembangan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perubahan kebijakan antara lain mengenai metode penghitungan remunerasi, penghapusan

jdih.sukabumikota.go.id

jasa pelayanan menjadi insentif, dan dasar pemberian bonus atas prestasi yang juga harus memperhitungkan surplus anggaran tahun sebelumnya, sehingga Peraturan Wali Kota sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu diganti;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, S.H.;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

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. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);

4. Undang-Undang Nomor 98 Tahun 2024 tentang Kota Sukabumi di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 284, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7035);

jdih.sukabumikota.go.id

5. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);

6. 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);

7. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 874);

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

10. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 63);

jdih.sukabumikota.go.id

11. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 58 Tahun 2023 tentang Pembentukan Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, S.H. pada Dinas Kesehatan (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2023 Nomor 58);

MEMUTUSKAN:

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

## BAB I
## KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kota Sukabumi.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Sukabumi.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, S.H. yang selanjutnya disebut UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H. adalah unit organisasi bersifat khusus Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, S.H. pada Dinas Kesehatan.

jdih.sukabumikota.go.id

6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan Daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan Daerah pada umumnya.

7. Pejabat Pengelola BLUD adalah pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis yang bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan, fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam memberikan pelayanan.

8. Pemimpin BLUD adalah Direktur UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H.

9. Pejabat Keuangan BLUD adalah pejabat pengelola yang mempunyai fungsi sebagai penanggung jawab keuangan, berasal dari pegawai negeri sipil, diangkat dan diberhentikan oleh Wali Kota.

10. Pejabat Teknis BLUD adalah pejabat yang mempunyai fungsi melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penanggung jawab teknis di bidang yang berkaitan dengan peningkatan mutu, standarisasi, administrasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan peningkatan sumber daya lainnya.

11. Pegawai BLUD adalah pegawai aparatur sipil negara, non aparatur sipil negara, dan/atau tenaga profesional lainnya yang mendukung kinerja BLUD sesuai dengan kebutuhan BLUD.

jdih.sukabumikota.go.id

12. Tenaga Medis adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan profesi kedokteran atau kedokteran gigi yang memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

13. Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

14. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.

15. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

16. Pendapatan BLUD adalah pendapatan yang bersumber dari jasa layanan, hasil kerja sama, dan lain-lain pendapatan BLUD yang sah.

17. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan sesuai dengan kinerja dalam komponen berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pensiun, dan/atau pesangon.

18. Pelayanan Kesehatan adalah pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna di UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H. meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif.

19. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

jdih.sukabumikota.go.id

20. 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.

21. 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.

22. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

23. Metode Proporsionalitas adalah metode pembayaran insentif untuk tenaga medis dan perawat serta tenaga kesehatan non keperawatan dengan menggunakan persentase tertentu dari penerimaan atau pembayaran layanan.

24. *Key Performance Indikator* yang selanjutnya disingkat KPI adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

## BAB II
## TUJUAN

### Pasal 2

Pemberian Remunerasi BLUD pada UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H. bertujuan untuk:

a. imbal jasa dan meningkatkan mutu Pelayanan Kesehatan pada UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H.;

jdih.sukabumikota.go.id

b. meningkatkan mutu Pelayanan Kesehatan dan membangun citra pelayanan publik Pemerintah Daerah kepada masyarakat;
c. meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai pada UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H.;
d. meningkatkan motivasi dan disiplin dalam mewujudkan Pelayanan Kesehatan yang bermutu dan memuaskan sesuai tanggung jawab profesi dan tugas pokok;
e. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap mutu dan akses Pelayanan Kesehatan pada UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H.; dan
f. berjalannya fungsi pembinaan dan pengendalian manajemen pengelolaan pada UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H. secara berhasil guna.

## BAB III
## PENGUSULAN REMUNERASI

### Pasal 3

(1) Pemimpin BLUD menyampaikan usulan Remunerasi kepada Wali Kota.

(2) Dalam mengatur Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Wali Kota dapat membentuk tim remunerasi.

(3) Tim remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) keanggotaannya dapat berasal dari unsur:
   a. Perangkat Daerah yang membidangi kegiatan BLUD;
   b. Perangkat Daerah yang membidangi pengelolaan keuangan Daerah;
   c. perguruan tinggi; dan
   d. lembaga profesi.

(4) Tim remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

jdih.sukabumikota.go.id

Pasal 4

Dalam hal tim remunerasi belum terbentuk, usulan Remunerasi dapat diajukan dengan pertimbangan Dewan Pengawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
SISTEM REMUNERASI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 5

(1) Remunerasi disusun berdasarkan klasterisasi rumah sakit.

(2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari APBD dan/atau Pendapatan BLUD dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD.

(3) Klasterisasi rumah sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 6

(1) Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD pada UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H. diberikan Remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.

(2) Pejabat Pengelola BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
a. Pemimpin BLUD;
b. Pejabat Keuangan BLUD; dan
c. Pejabat Teknis BLUD.

jdih.sukabumikota.go.id

(3) Pejabat Pengelola BLUD dari unsur pejabat teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diisi oleh pejabat pengawas, pejabat administrator, dan/atau pejabat fungsional hasil penyetaraan.

(4) Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
a. tenaga administrasi;
b. Tenaga Medis; dan
c. Tenaga Kesehatan.

Pasal 7

Remunerasi diberikan dalam komponen yang meliputi:
a. gaji;
b. tunjangan tetap;
c. insentif;
d. bonus atas prestasi; dan
e. pensiun atau pesangon.

Bagian Kedua
Gaji

Pasal 8

(1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, bersumber dari:
a. APBD; atau
b. Pendapatan BLUD.

(2) Gaji yang bersumber dari APBD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diperuntukan bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang berasal dari ASN dan dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

jdih.sukabumikota.go.id

(3) Gaji yang bersumber dari Pendapatan BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diperuntukan bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang berasal dari pegawai non ASN dan tenaga profesional lainnya, termasuk gaji ketiga belas dan tunjangan hari raya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan besaran paling tinggi disetarakan dengan Pejabat Pengelola BLUD atau Pegawai BLUD yang berstatus asal dari ASN yang setingkat dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, skala grade, golongan, dan/atau masa kerja.

(5) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.

Pasal 9

Bagi Pegawai BLUD yang berasal dari pegawai non ASN atau tenaga professional lainnya dan bagi PPPK paruh waktu di lingkungan UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H. diberikan gaji dengan besaran sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Ketiga
Tunjangan Tetap

Pasal 10

(1) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b bersumber dari Pendapatan BLUD.

(2) Tunjangan tetap diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD.

(3) Tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan.

jdih.sukabumikota.go.id

Bagian Keempat
Insentif

Pasal 11

(1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c bersumber dari Pendapatan BLUD.

(2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
   a. insentif fungsional; dan
   b. insentif kinerja.

(3) Insentif fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diberikan dalam jumlah tetap setiap bulan kepada Pegawai BLUD yang terdiri atas:
   a. ketua komite;
   b. ketua sub komite;
   c. ketua kelompok staf medis;
   d. pelaksana ASN;
   e. petugas yang berisiko terkena bahaya radiasi; dan
   f. dokter jaga.

(4) Insentif kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diberikan kepada:
   a. Pemimpin BLUD;
   b. Pejabat Keuangan BLUD;
   c. Pejabat Teknis BLUD;
   d. tenaga administrasi;
   e. Tenaga Medis; dan
   f. Tenaga Kesehatan.

(5) Insentif kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 12

Besaran alokasi insentif kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) ditetapkan paling tinggi sebesar 44% (empat puluh empat persen) dari realisasi Pendapatan BLUD dengan rincian sebagai berikut:

jdih.sukabumikota.go.id

a. insentif Pemimpin BLUD paling tinggi sebesar 0,28% (nol koma dua puluh delapan persen);
b. insentif Pejabat Keuangan BLUD, Pejabat Teknis BLUD, dan tenaga administrasi paling tinggi sebesar 8,52% (delapan koma lima puluh dua persen);
c. insentif Tenaga Medis paling tinggi sebesar 18,20% (delapan belas koma dua puluh persen); dan
d. insentif Tenaga Kesehatan paling tinggi sebesar 17% (tujuh belas persen).

Pasal 13

(1) Penghitungan insentif kinerja Pemimpin BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) huruf a dilakukan berdasarkan indikator penilaian yang meliputi:
   a. kepatuhan terhadap standar;
   b. pengendalian infeksi di rumah sakit;
   c. capaian indikator medik;
   d. akreditasi;
   e. kepuasan pelanggan;
   f. ketepatan waktu pelayanan; dan
   g. keuangan.

(2) Penghitungan insentif kinerja Pejabat Keuangan BLUD, Pejabat Teknis BLUD, dan tenaga administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) huruf b, huruf c, dan huruf d dilakukan berdasarkan indikator penilaian yang 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.

(3) Penghitungan insentif Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) huruf e dan huruf f dengan mempertimbangkan:

jdih.sukabumikota.go.id

a. volume layanan;
b. jenis layanan;
c. tarif layanan;
d. penerimaan layanan; dan
e. biaya layanan.

(4) Metode penghitungan insentif Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan Metode Proporsionalitas.

(5) Metode Proporsionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diperoleh dari perkalian persentase tertentu dari layanan terhadap nilai pembayaran per kasus diagnosis.

(6) Dalam hal jumlah insentif Tenaga Medis dan/atau Tenaga Kesehatan berdasarkan perhitungan Metode Proposionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (5) melebihi alokasi insentif kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c dan huruf d maka akan dilakukan penyesuaian secara proporsional.

(7) Terhadap dokter sub spesialis, dokter spesialis, dokter umum, dan perawat mahir berlaku pendapatan minimal (*minimum requirement*) sebagai bagian dari kompetensi keahlian, yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 14

(1) Ketentuan mengenai bobot dan indeks insentif kinerja untuk tenaga administrasi, proporsi untuk Tenaga Medis, dan persentase tindakan untuk Tenaga Kesehatan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

(2) Ketentuan mengenai pemberian insentif kinerja untuk Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan diberikan dengan mempertimbangkan harga pokok pelayanan dan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

jdih.sukabumikota.go.id

Pasal 15

Insentif dilakukan pengurangan dalam hal:

a. sedang menjalankan pembinaan atau hukuman disiplin berdasarkan keputusan tentang hukuman disiplin;
b. tidak masuk kerja karena mengambil cuti (cuti melahirkan, cuti sakit, cuti besar, cuti ibadah haji, atau cuti lainnya) paling sedikit 1 (satu) bulan yaitu sebesar 50 % (lima puluh persen);
c. melakukan perkelahian yaitu sebesar 50% (lima puluh persen) selama masa pembinaan;
d. mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih dari 1 (satu) bulan yaitu sebesar 50% (lima puluh persen) selama masa pendidikan dan pelatihan; dan/atau
e. sedang melaksanakan tugas belajar dan tidak masuk selama 3 (tiga) hari dalam 1 (satu) minggu yaitu sebesar 80% (delapan puluh persen).

Pasal 16

Insentif tidak diberikan dalam hal:

a. melaksanakan tugas belajar dan tidak masuk kerja selama 1 (satu) bulan;
b. diberhentikan sementara;
c. berstatus terpidana;
d. cuti diluar tanggungan negara;
e. mengambil masa persiapan pensiun;
f. diperbantukan/dipekerjakan/dititipkan di lingkungan Pemerintah Daerah, apabila telah diberikan oleh instansi bersangkutan; dan
g. tidak masuk tanpa keterangan selama 1 (satu) bulan

Bagian Kelima
Bonus Atas Prestasi

Pasal 17

(1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d bersumber dari Pendapatan BLUD.

jdih.sukabumikota.go.id

(2) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD.

(3) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap, dan insentif yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran.

(4) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan dalam hal Pendapatan BLUD telah melampaui target dan terdapat surplus anggaran pada tahun anggaran sebelumnya dengan ketentuan sebagai berikut:

a. realisasi Pendapatan BLUD mencapai 100% (seratus persen) s.d. 125% (seratus dua puluh lima persen), diberikan bonus atas prestasi paling tinggi sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari surplus anggaran tahun sebelumnya;
b. realisasi Pendapatan BLUD mencapai 126% (seratus dua puluh enam persen) s.d. 150% (seratus lima puluh persen), diberikan bonus atas prestasi paling tinggi sebesar 50% (lima puluh persen) dari surplus anggaran tahun sebelumnya;
c. realisasi Pendapatan BLUD mencapai 151% (seratus lima puluh satu persen) s.d. 175% (seratus tujuh puluh lima persen), diberikan bonus atas prestasi paling tinggi sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari surplus anggaran tahun sebelumnya; dan
d. realisasi Pendapatan BLUD mencapai lebih dari 176% (seratus tujuh puluh enam persen), diberikan bonus atas prestasi paling tinggi sebesar 100% (seratus persen) dari surplus anggaran tahun sebelumnya.

jdih.sukabumikota.go.id

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Bagian Keenam
Pensiun

Pasal 18

(1) Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang berasal dari PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Bagi Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang berasal dari PPPK diberikan jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan jaminan hari tua sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dalam bentuk imbalan kerja berupa uang.

Bagian Ketujuh
Pesangon

Pasal 19

(1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e bersumber dari Pendapatan BLUD.

(2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pejabat Pengelola BLUD dan Pegawai BLUD yang berasal dari non ASN dan tenaga profesional lainnya.

(3) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga diberikan kepada PPPK paruh waktu.

jdih.sukabumikota.go.id

(4) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) berupa mengikutsertakan dalam program atau tabungan pensiun yang setorannya dibayarkan oleh UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H.

(5) Setoran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan paling tinggi sebesar 1% (satu persen) dari gaji dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H.

Bagian Kedelapan
Honorarium

Pasal 20

(1) Honorarium bersumber dari Pendapatan BLUD.

(2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Dewan Pengawas dan sekretaris Dewan Pengawas.

(3) Honorarium berupa uang yang bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.

(4) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sebagai berikut:
   a. honorarium ketua Dewan Pengawas paling tinggi sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD;
   b. honorarium anggota Dewan Pengawas paling tinggi sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD; dan
   c. honorarium Sekretaris Dewan Pengawas paling tinggi sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD.

jdih.sukabumikota.go.id

(5) Gaji dan tunjangan Pemimpin BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan seluruh komponen gaji dan tunjangan yang diterima oleh direktur baik yang bersumber dari APBD maupun Pendapatan BLUD.

(6) Selain honorarium, bagi ketua Dewan Pengawas dapat diberikan insentif kinerja paling tinggi sebesar 30% (tiga puluh persen) dari insentif kinerja Pemimpin BLUD dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD.

BAB V
BESARAN REMUNERASI

Pasal 21

Rincian mengenai besaran Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 20, tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 28 Tahun 2024 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, S.H. (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2024 Nomor 28), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 23

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

jdih.sukabumikota.go.id

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

Ditetapkan di Sukabumi
pada tanggal 27 Januari 2026

WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

AYEP ZAKI

Diundangkan di Sukabumi
pada tanggal 27 Januari 2026

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

ANDANG TJAHJANDI

BERITA DAERAH KOTA SUKABUMI TAHUN 2026 NOMOR 4

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KOTA SUKABUMI,

YUDI PEBRIANSYAH
NIP. 19830207 200604 1 010

jdih.sukabumikota.go.id

LAMPIRAN I : PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI
NOMOR : 4 TAHUN 2026
TENTANG : REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA UNIT ORGANISASI BERSIFAT KHUSUS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH R. SYAMSUDIN, S.H.

KLASTERISASI RUMAH SAKIT

Pemberian Remunerasi disusun berdasarkan klasterisasi rumah sakit, dengan perhitungan penentuan klasterisasi rumah sakit sebagai berikut:

a. jumlah Pendapatan BLUD, jumlah aset, jumlah sumber daya manusia, dan kelas rumah sakit dengan proporsi sebesar 70%;
b. analisis rasio Pendapatan BLUD dengan sumber daya manusia dengan proporsi sebesar 30%; dan
c. penetapan porsi Pendapatan BLUD untuk alokasi Remunerasi didasarkan pada posisi klaster.

Tata cara penetapan klasterisasi rumah sakit:

a. Menetapkan bobot setiap variabel

Bobot setiap variabel ditetapkan dengan mengacu kepada Tabel 1 Variabel Bobot Klasterisasi.

Tabel 1
Variabel Bobot Klasterisasi

| No. | Variabel | Bobot |
|---|---|---|
| 1. | Besaran Pendapatan BLUD | 42,00 % |
| 2. | Besaran Aset | 10,50 % |
| 3. | Jumlah Pegawai | 10,50 % |
| 4. | Kelas Rumah Sakit | 7,00 % |
| 5. | Rasio Pendapatan BLUD terhadap Jumlah Pegawai | 30,00 % |
| Jumlah | | 100,00 % |

1. Besaran Pendapatan BLUD
   Digunakan sebagai ukuran Pendapatan BLUD yang merepresentasikan tingkat kinerja keuangan atas penyelenggaraan kegiatan BLUD untuk mendukung kemampuan membayar Remunerasi. Besaran Pendapatan BLUD merupakan jumlah realisasi anggaran pendapatan BLUD pada tahun anggaran sebelumnya.

2. Besaran Aset
   Digunakan sebagai ukuran sumber daya ekonomi yang merepresentasikan tingkat pertanggungjawaban atas pendayagunaan sumber daya ekonomi dalam rangka menyelenggarakan kegiatan BLUD. Besaran aset merupakan besaran nilai aset berdasarkan laporan keuangan *audited* tahun anggaran sebelumnya.

3. Jumlah Pegawai
   Digunakan sebagai ukuran proses bisnis yang merepresentasikan tingkat rentang kendali, kompleksitas, dan kapasitas proses bisnis BLUD. Jumlah pegawai merupakan jumlah pegawai BLUD pada akhir tahun anggaran sebelumnya.

4. Kelas Rumah Sakit
   Digunakan sebagai ukuran organisasi dan tata kerja yang merepresentasikan tingkat kompleksitas dan tanggung jawab pengelolaan BLUD. Kelas rumah sakit merupakan klasifikasi rumah sakit yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan.

5. Rasio Pendapatan BLUD terhadap Jumlah Pegawai
   Digunakan sebagai ukuran produktivitas dan efisiensi pegawai yang merepresentasikan tingkat kemampuan keuangan dan kelayakan pemberian Remunerasi BLUD. Rasio Pendapatan BLUD terhadap jumlah pegawai merupakan pembagian besaran Pendapatan BLUD sebagaimana dimaksud pada angka 1 dengan jumlah pegawai sebagaimana dimaksud pada angka 3.

b. Menetapkan skor setiap variabel

Skor setiap variabel ditetapkan sebagai berikut:

1. Besaran Pendapatan BLUD
   Besaran Pendapatan BLUD mengacu pada Tabel 2. Besaran Pendapatan BLUD

Tabel 2
Besaran Pendapatan BLUD

| Besaran Pendapatan BLUD (Rp Miliar) | Skor |
|---|---|
| 2.050 < Pendapatan BLUD | 10 |
| 1.550 < Pendapatan BLUD < 2.050 | 9 |
| 1.050 < Pendapatan BLUD < 1.550 | 8 |
| 800 < Pendapatan BLUD < 1.050 | 7 |
| 550 < Pendapatan BLUD < 800 | 6 |
| 350 < Pendapatan BLUD < 550 | 5 |
| 200 < Pendapatan BLUD < 350 | 4 |
| 100 < Pendapatan BLUD < 200 | 3 |
| 50 < Pendapatan BLUD < 100 | 2 |
| Pendapatan BLUD < 50 | 1 |

2. Besaran Aset
   Besaran Aset mengacu pada Tabel 3. Besaran Aset.

Tabel 3
Besaran Aset

| Besaran Aset (Rp Miliar) | Skor |
|---|---|
| 6.000 < Aset | 10 |
| 4.000 < Aset < 6.000 | 9 |
| 2.500 < Aset < 4.000 | 8 |
| 1.500 < Aset < 2.500 | 7 |
| 1.000 < Aset < 1.500 | 6 |
| 700 < Aset < 1.000 | 5 |
| 450 < Aset < 700 | 4 |
| 300 < Aset < 450 | 3 |
| 200 < Aset < 300 | 2 |
| Aset < 200 | 1 |

3. Jumlah Pegawai
   Jumlah pegawai mengacu pada Tabel 4. Jumlah Pegawai.

Tabel 4
Jumlah Pegawai

| Jumlah Pegawai | Skor |
|---|---|
| 3.500 < Pegawai | 10 |
| 2.800 < Pegawai < 3.500 | 9 |
| 2.200 < Pegawai < 2.800 | 8 |
| 1.650 < Pegawai < 2.200 | 7 |
| 1.250 < Pegawai < 1.650 | 6 |
| 950 < Pegawai < 1.250 | 5 |
| 750 < Pegawai < 950 | 4 |
| 600 < Pegawai < 750 | 3 |
| 500 < Pegawai < 600 | 2 |
| Pegawai < 500 | 1 |

4. Kelas Rumah Sakit
   Tipe rumah sakit mengacu pada Tabel 5. Kelas Rumah Sakit.

Tabel 5
Kelas Rumah Sakit

| Kelas Rumah Sakit | Skor |
|---|---|
| A | 10 |
| B | 7 |
| C | 5 |
| D | 3 |

5. Rasio Pendapatan BLUD terhadap Jumlah Pegawai
   Rasio Pendapatan BLUD terhadap Jumlah Pegawai mengacu pada Tabel 6. Rasio Pendapatan BLUD.

Tabel 6
Rasio Pendapatan BLUD

| Rasio (Rupiah Juta) | Skor |
|---|---|
| 500 < Rasio | 10 |
| 450 < Rasio < 500 | 9 |
| 400 < Rasio < 450 | 8 |
| 350 < Rasio < 400 | 7 |
| 300 < Rasio < 350 | 6 |
| 250 < Rasio < 300 | 5 |
| 200 < Rasio < 250 | 4 |
| 150 < Rasio < 200 | 3 |
| 100 < Rasio < 150 | 2 |
| Rasio < 100 | 1 |

c. Menghitung Total Nilai
   Berdasarkan bobot sebagaimana dimaksud pada huruf a dan skor sebagaimana dimaksud pada huruf b, dilakukan perhitungan Total Nilai dengan menjumlahkan nilai setiap variabel dari perhitungan bobot dikalikan dengan skor.

d. Menetapkan klasterisasi
Berdasarkan total nilai yang diperoleh dari perhitungan sebagaimana dimaksud pada huruf c, disusun penetapan klasterisasi berdasarkan Tabel 7. Nilai Klasterisasi.

Tabel 7
Nilai Klasterisasi

| Total Nilai | Klaster/Subklaster |
|---|---|
| 9 < Total Nilai | I-A |
| 8 < Total Nilai < 9 | I-B |
| 7 < Total Nilai < 8 | II-A |
| 5 < Total Nilai < 7 | II-B |
| 4 < Total Nilai < 5 | III-A |
| 3 < Total Nilai < 4 | III-B |
| 2 < Total Nilai < 3 | III-C |
| Total Nilai < 2 | III-D |

WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

AYEP ZAKI

LAMPIRAN II : PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI
NOMOR : 4 TAHUN 2026
TENTANG : REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA UNIT ORGANISASI BERSIFAT KHUSUS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH R. SYAMSUDIN, S.H.

BESARAN GAJI PEGAWAI BLUD NON ASN/TENAGA PROFESIONAL
DAN PPPK PARUH WAKTU DI LINGKUNGAN UOBK RSUD R. SYAMSUDIN, S.H.

| No. | Uraian | Gaji Pokok (Rp) | Iuran DPLK (Rp) | Jumlah (Rp) |
|---|---|---|---|---|
| **A.** | **Pegawai Tetap dan PPPK Paruh Waktu** | | | |
| 1 | Dokter Spesialis | | | |
| | Masa Kerja s.d. 5 Thn | 2.050.000,00 | 50.000,00 | 2.100.000,00 |
| | Masa Kerja > 5 s.d. 10 Thn | 2.100.000,00 | 50.000,00 | 2.150.000,00 |
| | Masa Kerja > 10 s.d. 15 Thn | 2.150.000,00 | 50.000,00 | 2.200.000,00 |
| | Masa Kerja > 15 s.d. 20 Thn | 2.200.000,00 | 50.000,00 | 2.250.000,00 |
| | Masa Kerja > 20 Thn | 2.250.000,00 | 50.000,00 | 2.300.000,00 |
| | | | | |
| 2 | Dokter Umum | | | |
| | Masa Kerja s.d. 5 Thn | 1.650.000,00 | 50.000,00 | 1.700.000,00 |
| | Masa Kerja > 5 s.d. 10 Thn | 1.700.000,00 | 50.000,00 | 1.750.000,00 |
| | Masa Kerja > 10 s.d. 15 Thn | 1.750.000,00 | 50.000,00 | 1.800.000,00 |
| | Masa Kerja > 15 s.d. 20 Thn | 1.800.000,00 | 50.000,00 | 1.850.000,00 |
| | Masa Kerja > 20 Thn | 1.850.000,00 | 50.000,00 | 1.900.000,00 |
| | | | | |
| 3 | Tenaga Kesehatan dan Tenaga Administrasi | | | |
| | a. Pasca Sarjana (S2) dan Doktoral (S3) | | | |
| | Masa Kerja s.d. 5 Thn | 1.650.000,00 | 50.000,00 | 1.700.000,00 |
| | Masa Kerja > 5 s.d. 10 Thn | 1.700.000,00 | 50.000,00 | 1.750.000,00 |
| | Masa Kerja > 10 s.d. 15 Thn | 1.750.000,00 | 50.000,00 | 1.800.000,00 |
| | Masa Kerja > 15 s.d. 20 Thn | 1.800.000,00 | 50.000,00 | 1.850.000,00 |
| | Masa Kerja > 20 Thn | 1.850.000,00 | 50.000,00 | 1.900.000,00 |
| | | | | |
| | b. Sarjana (S1) dan Diploma IV (D4) | | | |
| | Masa Kerja s.d. 5 Thn | 1.250.000,00 | 50.000,00 | 1.300.000,00 |
| | Masa Kerja > 5 s.d. 10 Thn | 1.300.000,00 | 50.000,00 | 1.350.000,00 |
| | Masa Kerja > 10 s.d. 15 Thn | 1.350.000,00 | 50.000,00 | 1.400.000,00 |
| | Masa Kerja > 15 s.d. 20 Thn | 1.400.000,00 | 50.000,00 | 1.450.000,00 |
| | Masa Kerja > 20 Thn | 1.450.000,00 | 50.000,00 | 1.500.000,00 |
| | | | | |
| | c. Diploma III (D3) dan/atau dibawah | | | |
| | Masa Kerja s.d. 5 Thn | 1.150.000,00 | 50.000,00 | 1.200.000,00 |
| | Masa Kerja > 5 s.d. 10 Thn | 1.200.000,00 | 50.000,00 | 1.250.000,00 |
| | Masa Kerja > 10 s.d. 15 Thn | 1.250.000,00 | 50.000,00 | 1.300.000,00 |
| | Masa Kerja > 15 s.d. 20 Thn | 1.300.000,00 | 50.000,00 | 1.350.000,00 |
| | Masa Kerja > 20 Thn | 1.350.000,00 | 50.000,00 | 1.400.000,00 |
| | | | | |
| **B.** | **Pegawai Kontrak** | | | |
| 1 | Dokter Spesialis | | | |
| | Masa Kerja s.d. 5 Thn | 1.950.000,00 | 50.000,00 | 2.000.000,00 |
| | Masa Kerja > 5 s.d. 10 Thn | 2.000.000,00 | 50.000,00 | 2.050.000,00 |
| | Masa Kerja > 10 s.d. 15 Thn | 2.050.000,00 | 50.000,00 | 2.100.000,00 |
| | Masa Kerja > 15 s.d. 20 Thn | 2.100.000,00 | 50.000,00 | 2.150.000,00 |
| | Masa Kerja > 20 Thn | 2.150.000,00 | 50.000,00 | 2.200.000,00 |
| | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2 | Dokter Umum | | | |
| | Masa Kerja s.d. 5 Thn | 1.550.000,00 | 50.000,00 | 1.600.000,00 |
| | Masa Kerja > 5 s.d. 10 Thn | 1.600.000,00 | 50.000,00 | 1.650.000,00 |
| | Masa Kerja > 10 s.d. 15 Thn | 1.650.000,00 | 50.000,00 | 1.800.000,00 |
| | Masa Kerja > 15 s.d. 20 Thn | 1.700.000,00 | 50.000,00 | 1.750.000,00 |
| | Masa Kerja > 20 Thn | 1.750.000,00 | 50.000,00 | 1.800.000,00 |
| | | | | |
| 3 | Tenaga Kesehatan dan Tenaga Administrasi | | | |
| | a. Pasca Sarjana (S2) dan Doktoral (S3) | | | |
| | Masa Kerja s.d. 5 Thn | 1.550.000,00 | 50.000,00 | 1.600.000,00 |
| | Masa Kerja > 5 s.d. 10 Thn | 1.600.000,00 | 50.000,00 | 1.650.000,00 |
| | Masa Kerja > 10 s.d. 15 Thn | 1.650.000,00 | 50.000,00 | 1.700.000,00 |
| | Masa Kerja > 15 s.d. 20 Thn | 1.700.000,00 | 50.000,00 | 1.750.000,00 |
| | Masa Kerja > 20 Thn | 1.750.000,00 | 50.000,00 | 1.800.000,00 |
| | | | | |
| | b. Sarjana (S1) dan/atau dibawah | | | |
| | Masa Kerja s.d. 5 Thn | 1.150.000,00 | 50.000,00 | 1.200.000,00 |
| | Masa Kerja > 5 s.d. 10 Thn | 1.200.000,00 | 50.000,00 | 1.250.000,00 |
| | Masa Kerja > 10 s.d. 15 Thn | 1.250.000,00 | 50.000,00 | 1.300.000,00 |
| | Masa Kerja > 15 s.d. 20 Thn | 1.300.000,00 | 50.000,00 | 1.350.000,00 |
| | Masa Kerja > 20 Thn | 1.350.000,00 | 50.000,00 | 1.400.000,00 |
| | | | | |
| | c. Diploma III (D3) dan/atau dibawah | | | |
| | Masa Kerja s.d. 5 Thn | 1.050.000,00 | 50.000,00 | 1.100.000,00 |
| | Masa Kerja > 5 s.d. 10 Thn | 1.100.000,00 | 50.000,00 | 1.150.000,00 |
| | Masa Kerja > 10 s.d. 15 Thn | 1.150.000,00 | 50.000,00 | 1.200.000,00 |
| | Masa Kerja > 15 s.d. 20 Thn | 1.200.000,00 | 50.000,00 | 1.250.000,00 |
| | Masa Kerja > 20 Thn | 1.250.000,00 | 50.000,00 | 1.300.000,00 |
| | | | | |

Keterangan:

1. Pegawai BLUD Non ASN dan PPPK Paruh Waktu diikutsertakan program kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dengan besaran premi sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Iuran DPLK merupakan tabungan dana pensiun yang dikelola oleh Bank BJB.
3. Pegawai Non ASN atau Tenaga Profesional yang baru diangkat diberikan gaji pokok sebesar 80% (delapan puluh persen) untuk 1 (satu) tahun pertama, kecuali untuk pegawai dengan kriteria khusus.

WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd

AYEP ZAKI

LAMPIRAN III : PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI
NOMOR : 4 TAHUN 2026
TENTANG : REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA UNIT ORGANISASI BERSIFAT KHUSUS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH R. SYAMSUDIN, S.H.

INSENTIF KINERJA

Tujuan komponen pembayaran insentif kinerja adalah untuk memberikan penghargaan terhadap pencapaian kinerja individu yang dikaitkan dengan kinerja unit kerja dan sesuai dengan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit. Dalam pemberian insentif terdiri dari 4 (empat) kelompok yakni: insentif kinerja Pemimpin BLUD, insentif kinerja Pejabat Keuangan BLUD, Pejabat Teknis BLUD, dan tenaga administrasi, insentif kinerja Tenaga Medis, dan insentif kinerja Tenaga Kesehatan.

A. Insentif Kinerja Pemimpin BLUD (Direktur RSUD R. Syamsudin, S.H.)

Insentif kinerja Pemimpin BLUD dihitung dari Pendapatan BLUD dikali alokasi insentif kinerja dikali skor KPI. Penilaian KPI Direktur RSUD R. Syamsudin, S.H. dilakukan oleh Dewan Pengawas menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

| KATEGORI | NO. | JUDUL INDIKATOR | BOBOT | NILAI | SKOR |
|---|---|---|---|---|---|
| **PELAYANAN MEDIS** | | | | | |
| Kepatuhan Terhadap Standar | 1 | Kepatuhan Terhadap Clinical Pathway | 0.050 | | |
| | 2 | Kepatuhan Penggunaan Formularium Nasional (FORNAS) | 0.050 | | |
| | 3 | Prosentase Kejadian Pasien Jatuh | 0.050 | | |
| | 4 | Penerapan Keselamatan Operasi | 0.050 | | |
| Pengendalian lnfeksi di RS | 5 | Ventilator Associated Pneumonia (VAP) | 0.075 | | |
| | 6 | Cuci Tangan (Hand Hygiene) | 0.075 | | |
| | 7 | Persentase Capaian Indikator Penyakit Asma | 0.050 | | |
| Capaian Indikator Medik | 8 | Penanganan PPOK | 0.050 | | |
| | 9 | Kematian Pasien di IGD | 0.050 | | |
| Akreditasi | 10 | Ketepatan ldentifikasi Pasien | 0.080 | | |
| Kepuasan Pelanggan | 11 | Kecepatan Respon Terhadap Komplain (KRK) | 0.080 | | |
| Ketepatan Waktu Pelayanan | 12 | Waktu Tunggu Penanganan Kegawatdaruratan Respirasi | 0.020 | | |
| | 13 | Waktu Tunggu Rawat Jalan (WTRJ) | 0.050 | | |
| | 14 | Waktu Tunggu Operasi Efektif (WTE) | 0.050 | | |
| | 15 | Waktu Tunggu Pelayanan Radiologi (WTPR) | 0.050 | | |
| | 16 | Waktu Tunggu Pelayanan Laboratorium (WTPL) | 0.050 | | |
| | 17 | Pengembalian Rekam Medik Lengkap dlm waktu 24 jam (PRM) | 0.020 | | |
| **PELAYANAN KEUANGAN** | | | | | |
| Keuangan | 18 | Rasio Pendapatan terhadap Biaya Operasional (PB) | 0.100 | | |

Keterangan:
Nilai : 1 – 100
Skor : Bobot x Nilai

B. Insentif kinerja Pejabat Keuangan BLUD, Pejabat Teknis BLUD, dan tenaga administrasi

Insentif Pejabat Keuangan BLUD, Pejabat Teknis BLUD, dan tenaga administrasi terdiri atas:

1. Pejabat Keuangan BLUD yaitu wakil direktur umum dan keuangan;
2. Pejabat Teknis BLUD, yaitu:
   a. wakil direktur pelayanan dan penunjang medik;
   b. wakil direktur pendidikan dan pengembangan mutu;
   c. kepala bagian/kepala bidang;
   d. kasubbag/kasi/jabatan fungsional hasil penyetaraan;
3. tenaga administrasi, yaitu:
   a. jabatan fungsional; dan
   b. pelaksana.

Pemberian insentif kinerja Pejabat Keuangan BLUD, Pejabat Teknis BLUD, dan tenaga administrasi berdasarkan penghitungan alokasi insentif dikali jumlah skor individu dibagi total skor indeksing. Indeksing penilaian tenaga administrasi terdiri dari pengalaman dan masa kerja, keterampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku, risiko kerja, tingkat kegawatdaruratan, jabatan yang disandang, dan hasil/capaian kinerja.

1. Pengalaman dan Masa Kerja
   a. Pengalaman dan masa kerja didasarkan rentang lama kerja sebagaimana tercantum dalam SK pengangkatan atau kontrak kerja dan/atau daftar nominatif pegawai.
   b. Untuk pegawai pindahan dihitung mulai TMT bekerja di UOBK RSUD R. Syamsudin, S.H.

2. Keterampilan, Ilmu Pengetahuan, dan Perilaku
   Keterampilan, ilmu pengetahuan, dan perilaku dinilai berdasarkan jenjang pendidikan formal dan sertifikasi keahlian.

3. Risiko Kerja
   Risiko kerja dinilai berdasarkan dampak risiko bersifat fisik, psikologis, terpapar kimia, infeksi dan radiasi dengan tingkat rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi, dan luar biasa tinggi.

4. Tingkat Kegawatdaruratan
   Tingkat kegawatdarutan dinilai berdasarkan kesiapan dalam melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu, tingkatan kegawatdaruratan sangat tergantung kepada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan, dengan tingkatan rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

5. Jabatan yang Disandang
   Jabatan yang disandang untuk menilai beban jabatan dan tanggung jawab yang disandang karyawan bersangkutan, kelompok jabatan dan nilai jabatan sesuai ketentuan berlaku.

6. Hasil/Capaian Kinerja

   a. Hasil/capaian kinerja adalah nilai untuk mengukur hasil/pencapaian kerja dari semua karyawan.
   b. Hasil capaian kinerja dengan menggunakan variabel berikut:

1) kehadiran dengan bobot 40% (empat puluh persen); dan
2) kualitas pelaksanaan kegiatan dengan bobot 60% (enam puluh persen).

c. Penilaian hasil/capaian kerja dilakukan setiap bulan oleh atasan langsung.
d. Pengukuran performance kelompok dokter dilakukan langsung oleh Wakil Direktur Pelayanan Medik dan Keperawatan.
e. Pengukuran performance perawat menggunakan *Key Perpormance Individual Indicator* (KPII) yang divalidasi oleh atasan langsung perawat bersangkutan dan diverifikasi oleh komite keperawatan untuk akuntabilitas capaian KPII.

C. Insentif Kinerja Tenaga Medis

a. Pembayaran insentif kinerja Tenaga Medis diberikan berdasarkan hasil kinerja yang dicapai tanpa dibatasi target kinerja.
b. Besar insentif yang diperoleh dari hasil pelayanan JKN menggunakan proporsi jasa layanan dari verif total JKN.
c. Besar insentif yang diperoleh dari hasil pelayanan Non JKN menggunakan proporsi jasa layanan dari tarif pelayanan.

D. Insentif Tenaga Kesehatan

a. Perhitungan insentif untuk Tenaga Kesehatan dilakukan dengan prinsip pendekatan tim kerja dengan memperhatikan pendapatan unit kerja, kuantitas layanan, kompleksitas layanan di unit kerja dan kompetensi dasar yang harus dimiliki dengan tetap memperhitungkan *job grade* masing-masing tenaga dalam unit tersebut.
b. Untuk menentukan pendapatan setiap individu perawat dan/atau tenaga penunjang yaitu dengan membagi pendapatan unit berdasarkan tanggung jawab dan beban kerja dari individu tersebut dengan tetap mempertimbangkan *job grade* tenaga kesehatan.

WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

AYEP ZAKI

LAMPIRAN IV : PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI
NOMOR : 4 TAHUN 2026
TENTANG : REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PADA UNIT ORGANISASI BERSIFAT KHUSUS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH R. SYAMSUDIN, S.H.

**BESARAN REMUNERASI**

| PENERIMA | GAJI | TUNJANGAN TETAP | INSENTIF FUNGSIONAL | INSENTIF KINERJA *) | | | BONUS ATAS PRESTASI | PENSIUN/ PESANGON |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | KLASTER IIIA | KLASTER IIB | KLASTER IIA | | |
| A. Pejabat Pengelola BLUD | | | | | | | | |
| 1. Pemimpin BLUD Direktur | | 15.000.000,00 | - | 79.486.000,00 | 90.984.000,00 | 102.482.000,00 | Berdasarkan realisasi pendapatan dan surplus anggaran tahun lalu *** | Sesuai Ketentuan PUU |
| 2. Pejabat Keuangan BLUD Wakil Direktur Umum dan Keuangan | | 13.000.000,00 | - | 55.518.000,00 | 71.611.000,00 | 80.703.000,00 | | |
| 3. Pejabat Teknis BLUD | | | | | | | | |
| a. Wakil Direktur Pelayanan dan Penunjang Medik | | 10.000.000,00 | - | 50.518.000,00 | 67.611.000,00 | 76.703.000,00 | | |
| b. Wakil Direktur Pendidikan dan Pengembangan Mutu | | 10.000.000,00 | - | 50.518.000,00 | 67.611.000,00 | 76.703.000,00 | | |
| c. Kepala Bagian/Kepala Bidang | | 7.000.000,00 | - | 38.088.000,00 | 47.137.000,00 | 53.186.000,00 | | |
| d. Kasubbag/Kasi/Jabatan Fungsional Hasil Penyetaraan | | 4.000.000,00 | - | 20.516.000,00 | 26.168.000,00 | 29.644.000,00 | | |
| B. Pegawai BLUD | | | | | | | | |
| 1. Ketua Komite | Sesuai Ketentuan PUU | - | 3.000.000,00 | 11.808.000,00 | 16.052.000,00 | 18.296.000,00 | Berdasarkan realisasi pendapatan dan surplus anggaran tahun lalu *** | Sesuai Ketentuan PUU |
| 2. Ketua Sub Komite/Ketua KSM | | - | 1.250.000,00 | | | | | |
| 3. Kepala Instalasi/Bendahara | | - | - | | | | | |
| 4. Koordinator /Case Manajer | | - | - | 8.285.000,00 | 9.759.000,00 | 11.232.000,00 | | |
| 5. Pelaksana ASN | | - | 800.000,00 | 3.560.000,00 | 4.414.000,00 | 5.267.000,00 | | |
| 6. Petugas yang berisiko terkena bahaya radiasi: | | - | 800.000,00 | | | | | |
| a. Radiographer | | - | 650.000,00 | | | | | |
| b. Perawat radiologi | | - | 300.000,00 | | | | | |
| c. Adm. Radiologi | | | | | | | | |
| 7. Dokter Jaga: | | | | | | | | |
| a. Shift Pagi | | - | 400.000,00 | | | | | |
| b. Shift Siang | | - | 400.000,00 | | | | | |
| c. Shift Malam | | - | 450.000,00 | | | | | |

| PENERIMA | GAJI | TUNJANGAN TETAP | INSENTIF FUNGSIONAL | INSENTIF KINERJA *) | | | BONUS ATAS PRESTASI | PENSIUN/ PESANGON |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | KLASTER IIIA | KLASTER IIB | KLASTER IIA | | |
| 8. Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan (JL) | | - | - | Berdasarkan hasil penghitungan Metode Proporsionalitas dan ketentuan *minimum requirement.* | | | | |
| C. Honorarium Dewan Pengawas | | | | | | | | |
| - Ketua | - | 7.000.000,00 | - | | | | | |
| - Anggota | - | 4.500.000,00 | | | | | | |
| - Sekretaris | - | 1.500.000,00 | | | | | | |
| D. Insentif Dewan Pengawas | | | | | | | | |
| - Ketua | - | 18.000.000,00 | - | | | | | |

Keterangan: *)

a. Besaran Remunerasi merupakan batas satuan tertinggi;
b. Insentif kinerja Direktur dan insentif kinerja tenaga administrasi, disesuaikan dengan hasil penghitungan indeksing;
c. Insentif Tenaga Medis dan insentif Tenaga Kesehatan berdasarkan hasil penghitungan Metode Proporsionalitas dan ketentuan *minimum requirement;*
d. Insentif fungsional bagi pelaksana diberikan kepada pegawai ASN (PNS dan PPPK);
e. Pejabat pelaksana tugas (Plt.) diberikan insentif kinerja sebesar 75% selama 1 (satu) tahun pertama;
f. Untuk PNS adalah masa kerja pegawai mulai sejak awal masuk RSUD R. Syamsudin, S.H. dengan perhitungan sebagai berikut:
   1. tahap pertama PNS pindahan dari luar RSUD R. Syamsudin, SH. mendapatkan insentif sebesar 80% selama 1 (satu) tahun bekerja; dan
   2. tahap kedua setelah 1 (satu) tahun mendapatkan insentif sebesar 100%.
g. Untuk Pegawai BLUD dan PPPK dibagi menjadi 3 (tiga) tahap, yaitu:
   1. tahap pertama disebut dengan fase magang (orientasi), pada fase ini karyawan tidak mendapatkan insentif;
   2. tahap kedua fase percobaan: mendapatkan insentif sebesar 50 %;
   3. tahap ketiga mendapatkan insentif sebesar 100 %; dan
   4. bagi tenaga khusus, insentif diberikan 100% setelah masa orientasi.
h. PUU : Peraturan Perundang-undangan.

WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

AYEP ZAKI