



WALI KOTA BALIKPAPAN
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN WALI KOTA BALIKPAPAN
NOMOR 15 TAHUN 2023
TENTANG

REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN PENGAWAS, SEKRETARIS
DEWAN PENGAWAS DAN PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
BERIMAN BALIKPAPAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BALIKPAPAN,

- Menimbang :
- a. bahwa sebagai upaya untuk mendorong dan meningkatkan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, perlu memberikan remunerasi kepada pejabat pengelola, dewan pengawas, sekretaris dewan pengawas dan pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Beriman Balikpapan;
 - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah dan Pasal 27 ayat (1) Peraturan Wali Kota Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Beriman Balikpapan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Remunerasi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas dan Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Beriman Balikpapan;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 No. 9), Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang No. 27 Tahun 1959, tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953, tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2756);
3. 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 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);
4. 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);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);

6. Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Beriman Balikpapan (Berita Daerah Kota Balikpapan Tahun 2022 Nomor 19);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN PENGAWAS, SEKRETARIS DEWAN PENGAWAS DAN PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BERIMAN BALIKPAPAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Balikpapan.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Balikpapan.
3. Rumah Sakit Umum Daerah Beriman Balikpapan yang selanjutnya disebut RSUD Beriman adalah Rumah Sakit Umum Daerah Beriman Balikpapan.
4. Pejabat Pengelola adalah pimpinan RSUD Beriman yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional RSUD Beriman yang terdiri atas Direktur, Kepala Bagian Umum, dan Pejabat Teknis.
5. Direktur adalah pemimpin RSUD Beriman.
6. Kepala Bagian Umum adalah pejabat keuangan RSUD Beriman.
7. Pejabat Teknis adalah penanggung jawab kegiatan teknis operasional dan pelayanan RSUD Beriman yang terdiri atas kepala bidang pelayanan, kepala bidang penunjang dan kepala bidang pengendalian dan pengembangan.
8. Dewan Pengawas adalah organ RSUD Beriman yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan badan layanan umum daerah RSUD Beriman.
9. Sekretaris Dewan Pengawas adalah sekretaris Dewan Pengawas RSUD Beriman.
10. Pegawai adalah seluruh pegawai yang bekerja di RSUD Beriman.
11. 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.

12. Remunerasi adalah imbalan kerja yang berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun yang ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran dan kinerja yang diberikan sesuai tingkat tanggung jawab dan profesionalitas yang dihasilkan.
13. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
14. Honorarium adalah Remunerasi yang diberikan kepada Dewan Pengawas sebagai imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
15. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar Gaji yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai setiap bulan.
16. Insentif Jasa Pelayanan adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai.
17. Kinerja adalah pencapaian hasil pengelolaan baik dari aspek keuangan maupun nonkeuangan.

Pasal 2

Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:

- a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD RSUD Beriman;
- b. kesetaraan, yaitu memperhatikan pada pelaksanaan penyedia layanan sejenis;
- c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan serta status dan tingkatan jabatan; dan
- d. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

BAB II

SASARAN DAN BENTUK REMUNERASI

Pasal 3

- (1) Penerima Remunerasi meliputi:
 - a. Pejabat Pengelola;
 - b. Dewan Pengawas;
 - c. Sekretaris Dewan Pengawas; dan
 - d. Pegawai.

- (2) Remunerasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf d, merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif dan bonus atas prestasi;
 - c. pesangon bagi Pejabat Pengelola yang berasal dari professional lainnya; dan/atau
 - d. pensiun bagi pegawai negeri sipil.
- (3) Remunerasi bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c berupa Honorarium.

BAB III SUMBER DANA REMUNERASI

Pasal 4

- (1) Dana Remunerasi dapat bersumber dari:
 - a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
 - b. pendapatan BLUD RSUD Beriman.
- (2) Remunerasi yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a digunakan untuk membayar:
 - a. Gaji dan Tunjangan Tetap bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus aparatur sipil negara;
 - b. Gaji bagi Pegawai berstatus aparatur sipil negara; dan
 - c. pensiun bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil.
- (3) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Remunerasi yang bersumber dari pendapatan BLUD RSUD Beriman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk membayar:
 - a. Gaji dan Tunjangan Tetap bagi Pejabat Pengelola yang berasal dari profesional lainnya;
 - b. Gaji bagi Pegawai non aparatur sipil negara;
 - c. Honorarium bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas;
 - d. Insentif Jasa Pelayanan bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai;
 - e. bonus atas prestasi bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai; dan
 - f. pesangon bagi Pejabat Pengelola yang berasal dari profesional lainnya.

BAB IV
PEMBAGIAN REMUNERASI

Bagian Kesatu
Gaji

Pasal 5

- (1) Gaji Direktur yang berasal dari profesional lainnya ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor:
 - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas BLUD RSUD Beriman; dan
 - b. kemampuan pendapatan BLUD RSUD Beriman.
- (2) Besaran Gaji Direktur yang berasal dari profesional lainnya ditetapkan berdasarkan mekanisme perhitungan Gaji sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (3) Gaji Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus aparatur sipil negara diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Tunjangan Tetap

Pasal 6

- (1) Pemberian dan besaran Tunjangan Tetap bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berstatus aparatur sipil negara diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Besaran Tunjangan Tetap untuk Pejabat Pengelola yang berasal dari profesional lainnya ditetapkan berdasarkan mekanisme perhitungan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (3) Ketentuan mengenai besaran Tunjangan Tetap untuk Pejabat Pengelola yang berasal dari profesional lainnya ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Bagian Ketiga
Honorarium

Pasal 7

Besaran Honorarium diberikan dengan ketentuan:

- a. Ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 10% (sepuluh persen) dari Gaji dan Tunjangan Tetap Direktur;
- b. Anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 8% (delapan persen) dari Gaji dan Tunjangan Tetap Direktur;
- c. Sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 4% (empat persen) dari Gaji dan Tunjangan Tetap Direktur.

Bagian Keempat
Insentif Jasa pelayanan

Pasal 8

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

Pasal 9

- (1) Insentif Jasa Pelayanan yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari pendapatan BLUD RSUD Beriman yang berasal dari akumulasi jasa layanan.
- (2) Sistem pembagian jasa pelayanan bagi Pegawai BLUD RSUD Beriman disusun 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) Teknis pembagian Insentif Jasa Pelayanan ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Bagian Kelima
Bonus atas Prestasi

Pasal 10

- (1) Bonus atas prestasi merupakan imbalan kerja bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, Tunjangan Tetap dan insentif yang diterima oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai atas prestasi kerja BLUD yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi persyaratan tertentu.

- (2) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari anggaran BLUD RSUD Beriman.
- (3) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan mempertimbangkan keberlanjutan layanan dan upaya peningkatan layanan.
- (4) Persyaratan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. telah menerapkan Remunerasi sesuai dengan ketentuan Remunerasi yang ditetapkan oleh Wali Kota;
 - b. hasil capaian kontrak kinerja Pemimpin BLUD RSUD Beriman tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi paling rendah 110% (seratus sepuluh persen) sesuai dengan hasil perhitungan yang ditetapkan oleh Kepala Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah;
 - c. hasil penilaian tata kelola pada BLUD RSUD Beriman tahun dasar pemberian bonus atas prestasi paling rendah dikategorikan “baik” sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Wali Kota;
 - d. opini audit terhadap laporan keuangan BLUD RSUD Beriman tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi wajar tanpa pengecualian, berdasarkan hasil audit yang dikeluarkan oleh pemeriksa eksternal;
 - e. realisasi target penerimaan BLUD RSUD Beriman tahun dasar perhitungan bonus atas prestasi tercapai, dan realisasi penerimaan BLUD RSUD Beriman 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 Beriman paling rendah 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 yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.
- (5) Surplus sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf g merupakan selisih lebih antara pendapatan BLUD RSUD Beriman dengan belanja BLUD RSUD Beriman.
- (6) Tidak termasuk dalam perhitungan pendapatan BLUD RSUD Beriman sebagaimana dimaksud pada ayat (5) yaitu:
 - a. hibah; dan
 - b. pendapatan yang bersumber dari optimalisasi kas.

- (7) Besaran bonus atas prestasi ditetapkan berdasarkan mekanisme perhitungan sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (8) Ketentuan mengenai besaran bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Bagian Keenam Pesangon

Pasal 11

- (1) Pada akhir masa jabatannya, Pejabat Pengelola yang berasal dari profesional lainnya dapat diberikan pesangon berupa santunan purna jabatan dengan pengikutsertaan dalam program asuransi atau tabungan pensiun yang beban premi atau iuran tahunannya ditanggung oleh BLUD RSUD Beriman.
- (2) Premi atau iuran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan paling tinggi 25% (dua puluh lima persen) dari Gaji dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pembayaran premi atau iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari anggaran BLUD RSUD Beriman.

Bagian Ketujuh Pensiun

Pasal 12

Pensiun diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 13

- (1) Direktur secara periodik melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan/ implementasi sistem Remunerasi.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengukuran indeks kepuasan Pegawai 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 VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

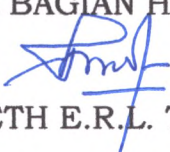
Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal 1 Maret 2023.

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

Ditetapkan di Balikpapan
pada tanggal 1 September 2023
WALI KOTA BALIKPAPAN,
Ttd.
RAHMAD MAS'UD

Diundangkan di Balikpapan
pada tanggal 1 September 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA BALIKPAPAN,
Ttd.
MUHAIMIN

BERITA DAERAH KOTA BALIKPAPAN TAHUN 2023 NOMOR 15

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ELYZABETH E.R.L. TORUAN

LAMPIRAN I
PERATURAN WALI KOTA BALIKPAPAN
NOMOR 15 TAHUN 2023
TENTANG
REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN
PENGAWAS, SEKRETARIS DEWAN PENGAWAS
DAN PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
BERIMAN BALIKPAPAN

MEKANISME PERHITUNGAN BESARAN GAJI DIREKTUR YANG BERASAL DARI
PROFESIONAL LAINNYA

Gaji Direktur BLUD RSUD Beriman 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:

$$NP = U_{tb} + \frac{(P - P_{tb})}{(P_{ta} - P_{tb})} \times (U_{ta} - U_{tb})$$

P = Total pendapatan dalam miliar rupiah pada tahun buku sebelumnya.

P_{tb} = Batas bawah pendapatan pada interval.

P_{ta} = Batas atas pendapatan pada interval.

U_{tb} = Batas bawah indeks pada interval pendapatan.

U_{ta} = Batas atas indeks pada interval pendapatan.

Nilai Indeks Total Aktiva (NA) dihitung sebagai berikut:

$$NA = U_{tb} + \frac{(A - A_{tb})}{(A_{ta} - A_{tb})} \times (U_{ta} - U_{tb})$$

A = Total aktiva RS-BLU dalam miliar tahun buku sebelumnya.

A_{tb} = Batas bawah total aktiva pada interval.

A_{ta} = Batas atas total aktiva pada interval.

U_{tb} = batas bawah indeks pada interval total aktiva.

U_{ta} = 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 (RpMiliar)	Indeks Pendapatan (%)	Total Aktiva (RpMiliar)	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
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 BALIKPAPAN,

Ttd.

RAHMAD MAS'UD

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

ELYZABETH E.R.L. TORUAN

LAMPIRAN II
PERATURAN WALI KOTA BALIKPAPAN
NOMOR 15 TAHUN 2023
TENTANG
REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN
PENGAWAS, SEKRETARIS DEWAN PENGAWAS
DAN PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
BERIMAN BALIKPAPAN

MEKANISME PERHITUNGAN BESARAN TUNJANGAN TETAP
DIREKTUR YANG BERASAL DARI PROFESIONAL LAINNYA

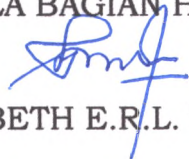
Perhitungan Tunjangan Tetap Direktur yang Berasal dari Profesional Lainnya:

- a. Tunjangan istri : 10 % dari Gaji
- b. Tunjangan Anak : 4 % dari Gaji per jumlah anak
- c. Total Tunjangan tetap = a + b

WALI KOTA BALIKPAPAN,
Ttd.
RAHMAD MAS'UD

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



ELYZABETH E.R.L. TORUAN

LAMPIRAN III
 PERATURAN WALI KOTA BALIKPAPAN
 NOMOR 15 TAHUN 2023
 TENTANG
 REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA, DEWAN
 PENGAWAS, SEKRETARIS DEWAN PENGAWAS
 DAN PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
 BERIMAN BALIKPAPAN

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 <i>threshold</i> 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 Kepala Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah	...% = realisasi capaian <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Realisasi</th> <th>capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>x = 110%</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> </tbody> </table>	Realisasi	capaian	x = 110%	100 %	110 < x ≤ 115%	110 %	115 < x ≤ 120%	120 %	120 < x ≤ 125%	130 %	X > 125%	140 %	30	= capaian x bobot		
Realisasi	capaian																	
x = 110%	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 border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Realisasi</th> <th>Capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Baik</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>120 %</td> </tr> </tbody> </table>	Realisasi	Capaian	Baik	100 %	Sangat Baik	120 %	20	= capaian x bobot								
Realisasi	Capaian																	
Baik	100 %																	
Sangat Baik	120 %																	
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	... % <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Realisasi</th> <th>capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </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%																	

	selama dua tahun berturut-turut;															
5.	Persentase realisasi belanja yang bersumber dari 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;	<p>...%</p> <p>= realisasi capaian</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Realisasi</th> <th>capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </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 %															
6.	Terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran	<p>....%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Realisasi</th> <th>Capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Terdapat surplus untuk bagi bonus 1 x Remunerasi</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>Terdapat surplus untuk bagi bonus 2x remunerasi</td> <td>120 %</td> </tr> <tr> <td>Terdapat surplus untuk bagi bonus 3x remunerasi</td> <td>140 %</td> </tr> </tbody> </table>	Realisasi	Capaian	Terdapat surplus untuk bagi bonus 1 x Remunerasi	100 %	Terdapat surplus untuk bagi bonus 2x remunerasi	120 %	Terdapat surplus untuk bagi bonus 3x remunerasi	140 %	15	= capaian x bobot				
Realisasi	Capaian															
Terdapat surplus untuk bagi bonus 1 x Remunerasi	100 %															
Terdapat surplus untuk bagi bonus 2x remunerasi	120 %															
Terdapat surplus untuk bagi bonus 3x remunerasi	140 %															
	TOTAL NILAI		100	X												

B. MAKSIMAL BESARAN

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

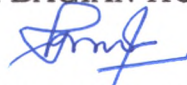
WALI KOTA BALIKPAPAN,

Ttd.

RAHMAD MAS'UD

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



ELYZABETH E.R.L. TORUAN