

PEMERINTAH KABUPATEN BATANG HARI
PROVINSI JAMBI



PERATURAN BUPATI BATANG HARI
NO 14 TAHUN 2024

TENTANG
REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
HAJI ABDOEL MADJID BATOE BATANG HARI



BUPATI BATANG HARI
PROVINSI JAMBI

PERATURAN BUPATI BATANG HARI
NOMOR 14 TAHUN 2024

TENTANG
REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
HAJI ABDOEL MADJID BATOE KABUPATEN BATANG HARI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BATANG HARI,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 23 ayat (1) dan Pasal 28 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;
- b. bahwa komponen remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2017 tentang Sistem Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Kabupaten Batang Hari sudah tidak sesuai dengan dinamika Peraturan Perundang-undangan yang berlaku saat ini sehingga perlu diperbaharui;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Kabupaten Batang Hari.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Sarolangun Bangko dan Daerah Tingkat II Tanjung Jabung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2755);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);

3. 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
6. 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 6322);
7. 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);
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 Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 35);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Batang Hari Nomor 6 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Batang Hari Tahun 2021 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HAJI ABDOEL MADJID BATOE KABUPATEN BATANG HARI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Batang Hari.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Batang Hari.
4. Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Kabupaten Batang Hari yang selanjutnya disingkat RSUD HAMBATA adalah Rumah Sakit Umum Daerah yang telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Batang Hari.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD, adalah sistem yang diterapkan unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan Keuangan Daerah pada umumnya.
6. Pejabat Pengelola BLUD yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah sumber daya manusia BLUD pada RSUD HAMBATA yang bertanggungjawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan yang terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang sebutannya disesuaikan dengan Nomenklatur RSUD HAMBATA.
7. Direktur RSUD HAMBATA yang selanjutnya disebut Direktur adalah pemimpin pada RSUD HAMBATA.
8. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ BLUD yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD pada RSUD HAMBATA yang terdiri dari ketua dewan pengawas, anggota dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas.
9. Pegawai BLUD yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai yang bekerja di RSUD HAMBATA dalam rangka

menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja serta dari profesional lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Perundang-undangan tentang Kepegawaian yang bertugas di RSUD HAMBIA.
11. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Perundang-undangan tentang Kepegawaian yang bertugas di RSUD HAMBIA.
12. Profesional Lainnya adalah profesional yang dapat diangkat oleh BLUD menjadi Pejabat Pengelola dan Pegawai sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
13. Remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, Dewan Pengawas dan Profesional Lainnya dalam bentuk uang yang diberikan dalam komponen meliputi gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, pensiun dan/atau honorarium.
14. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
15. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan BLUD yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.

Bagian Kedua Prinsip

Pasal 2

- (1) Pemberian Remunerasi dilaksanakan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme dengan mempertimbangkan prinsip:
 - a. proporsionalitas;
 - b. kesetaraan;
 - c. kepatutan;
 - d. kewajaran; dan
 - e. kinerja.
- (2) Proporsionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu dengan mempertimbangkan aset, pendapatan, sumber daya manusia dan/atau layanan BLUD.
- (3) Kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu dengan mempertimbangkan imbalan kerja pada penyedia layanan sejenis.
- (4) Kepatutan dan Kewajaran sebagaimana dimaksud pada

ayat (1) huruf c dan huruf d, yaitu dengan mempertimbangkan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan.

- (5) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, yaitu dengan mempertimbangkan kinerja layanan dan kinerja keuangan.

BAB II REMUNERASI

Bagian Kesatu Penerima Remunerasi

Pasal 3

- (1) Penerima Remunerasi terdiri dari:
 - a. pejabat pengelola;
 - b. pegawai;
 - c. dewan pengawas; dan
 - d. profesional lainnya.
- (2) Pejabat pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu direktur, pejabat keuangan dan pejabat teknis yang berstatus sebagai PNS, PPPK dan dapat juga diangkat dari profesional lainnya.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu PNS, PPPK dan dapat juga dari profesional lainnya yang tidak diangkat menjadi pejabat pengelola.
- (4) Dewan pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu ketua dewan pengawas, anggota dewan pengawas dan sekretaris dewan pengawas.
- (5) Profesional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu profesional yang dapat diangkat oleh RSUD HAMBANDA untuk menjadi pejabat pengelola atau pegawai sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kedua Pemberian Remunerasi

Pasal 4

- (1) Pemberian Remunerasi dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (2) Indikator penilaian dalam hal pengalaman dan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a,

merupakan pengalaman dan masa kerja di RSUD HAMBА.

- (3) Indikator penilaian dalam hal keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan sertifikat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tempat tugas di RSUD HAMBА.
- (4) Indikator penilaian dalam hal ilmu pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan tingkat pendidikan sesuai dengan peraturan kepegawaian.
- (5) Indikator penilaian dalam hal perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan penilaian perilaku berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai sesuai dengan peraturan kepegawaian.
- (6) Indikator penilaian dalam hal resiko kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, merupakan tingkat resiko berdasarkan tempat tugas di RSUD HAMBА.
- (7) Indikator penilaian dalam hal tingkat kegawatdaruratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, merupakan tingkat kegawatdaruratan pada tempat tugas di RSUD HAMBА.
- (8) Indikator penilaian dalam hal jabatan yang disandang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, merupakan tingkat jabatan yang disandang di RSUD HAMBА baik secara struktural atau secara fungsional.
- (9) Indikator penilaian dalam hal hasil/capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, merupakan hasil kinerja pejabat pengelola dan pegawai di RSUD HAMBА.

Pasal 5

Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), penetapan Remunerasi bagi Direktur mempertimbangkan faktor:

- a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
- b. pelayanan sejenis;
- c. kemampuan pendapatan; dan
- d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

Pasal 6

- (1) Remunerasi tidak diberikan bagi pekerja pada RSUD HAMBА yang dilaksanakan berdasarkan kontrak kerja dengan pihak ketiga atau penyedia jasa (outsourcing).

- (2) RSUD HAMBALAMBA dalam melakukan kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Remunerasi diberikan dalam komponen yang meliputi:
 - a. gaji;
 - b. tunjangan tetap;
 - c. insentif;
 - d. bonus atas prestasi;
 - e. pesangon; dan
 - f. pensiun.
- (2) Selain komponen Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdapat Remunerasi dalam bentuk honorarium.

Paragraf 1

Gaji

Pasal 8

- (1) Gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap diberikan setiap bulan.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai yang berstatus sebagai PNS atau PPPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur gaji PNS dan PPPK.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai yang berstatus sebagai profesional lainnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Bupati.

Paragraf 2

Tunjangan Tetap

Pasal 9

- (1) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b, merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
- (2) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setiap bulan.
- (3) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diberikan kepada pejabat pengelola.

Paragraf 3
Insentif

Pasal 10

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c, merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setiap bulan.
- (3) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai.

Paragraf 4
Bonus Atas Prestasi

Pasal 11

- (1) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf d, merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif atas prestasi kerja.
- (2) Bonus atas prestasi kerja diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran.
- (3) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai.
- (4) Pemberian bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dan dinilai oleh Tim Penilai yang dibentuk dengan Keputusan Bupati.
- (5) Tim Penilai sebagaimana dimaksud ayat (4) terdiri dari unsur perangkat daerah yang membidangi:
 - a. Kesehatan;
 - b. Keuangan;
 - c. Perencanaan pembangunan;
 - d. Kepegawaian; dan
 - e. Pengawasan.

Paragraf 5
Pesangon

Pasal 12

- (1) Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf e, merupakan imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai yang berstatus PPPK dan profesional lainnya.

Paragraf 6
Pensiun

Pasal 13

- (1) Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf f, merupakan imbalan kerja berupa uang.
- (2) Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pejabat pengelola dan pegawai yang berstatus PNS.
- (3) Pemberian pensiun sebagaimana dimaksud pada (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan terkait Aparatur Sipil Negara.

Paragraf 7
Honorarium

Pasal 14

- (1) Honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), merupakan imbalan kerja berupa uang, bersifat tetap dan diberikan setiap bulan.
- (2) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada Dewan Pengawas.
- (3) Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. honorarium ketua dewan pengawas paling banyak 40% (empat puluh persen) dari gaji dan tunjangan Direktur;
 - b. honorarium anggota dewan pengawas paling banyak 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji dan tunjangan Direktur; dan
 - c. honorarium sekretaris dewan pengawas paling banyak 15% (lima belas persen) dari gaji dan tunjangan Direktur.

Pasal 15

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara, besaran dan perhitungan pemberian Remunerasi RSUD HAMBANDA diatur dengan peraturan Direktur.

BAB III
PEMBIAYAAN

Pasal 16

- (1) Pembiayaan Remunerasi bersumber dari:
 - a. APBD; dan
 - b. BLUD.

- (2) APBD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, digunakan untuk:
 - a. membiayai komponen remunerasi berupa gaji dan pensiun untuk pejabat pengelola dan pegawai yang berstatus PNS;
 - b. membiayai komponen remunerasi berupa gaji untuk pejabat pengelola dan pegawai yang berstatus PPPK.
- (3) BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk pembiayaan remunerasi dengan ketentuan paling rendah 30% (tiga puluh persen) dan paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari total pendapatan RSUD HAMBIA dari pelayanan pasien peserta jaminan Kesehatan nasional, pasien umum dan pendapatan lainnya yang sah
- (4) Pembiayaan remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), digunakan untuk:
 - a. membiayai komponen Remunerasi berupa gaji untuk pejabat pengelola dan pegawai dari profesional lainnya;
 - b. membiayai komponen Remunerasi berupa tunjangan tetap, insentif dan bonus atas prestasi untuk pejabat pengelola dan pegawai yang berstatus PSN dan PPPK maupun dari profesional lainnya;
 - c. membiayai komponen Remunerasi berupa pesangon untuk pejabat pengelola dan pegawai yang berstatus PPPK atau dari profesional lainnya; dan
 - d. membiayai Remunerasi dalam bentuk honorarium untuk Dewan Pengawas.

BAB V SANKSI

Pasal 17

- (1) Setiap pejabat pengelola dan pegawai yang melakukan perbuatan:
 - a. tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) bulan, Remunerasi tidak dibayarkan sebesar 10% (sepuluh persen) dari 1 (bulan) Remunerasi;
 - b. tidak masuk kerja selama lebih dari 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) bulan, Remunerasi tidak dibayarkan sebesar 15% (lima belas persen) dari 1 (bulan) Remunerasi;
 - c. mengajukan izin selama 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan, Remunerasi tidak dibayarkan sebesar 5% (lima belas persen) dari 1 (bulan) Remunerasi;
 - d. mengajukan izin selama lebih dari 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan, Remunerasi tidak dibayarkan sebesar 15% (lima belas persen) dari 1 (satu) bulan Remunerasi;
 - e. mengajukan izin dan terbukti berbohong atas alasan

- izin yang diajukannya, Remunerasi tidak dibayar sebesar 50% (lima puluh persen);
- f. mengambil cuti besar atau cuti bersalin selama 3 (tiga) bulan, Remunerasi tidak diberikan selama 3 (tiga) bulan;
 - g. melaksanakan tugas belajar tidak diberikan Remunerasi;
 - h. tindak pidana baik dalam kategori tindak pidana ringan ataupun tindak pidana lainnya tidak dibayarkan remunerasi sebesar 50% (lima puluh persen) dari 1 (satu) bulan Remunerasi;
 - i. membocorkan rahasia jabatan, perusahaan atau RSUD HAMBА kepada pihak lain, Remunerasi tidak dibayarkan selama 1 (satu) bulan Remunerasi;
 - j. melanggar etika, norma, dan aturan internal di lingkungan RSUD HAMBА atau di luar lingkungan RSUD HAMBА baik pada saat jam kerja atau di luar jam kerja tidak dibayarkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari 1 (satu) bulan Remunerasi;
 - k. mogok kerja atau menghasut pejabat pengelola atau pegawai lain untuk mogok kerja tidak dibayarkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari 1 (satu) bulan Remunerasi;
- (2) Selain pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sanksi juga diberikan kepada pejabat pengelola, yaitu:
- a. terlambat memberikan laporan akuntabilitas, Remunerasi tidak dibayarkan sebesar 3% (tiga persen) dari 1 (satu) bulan Remunerasi;
 - b. memberikan laporan akuntabilitas dengan tidak benar atau tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi, tidak dibayarkan Remunerasi sebesar 5% (lima persen) dari 1 (satu) bulan Remunerasi;
- (3) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak menghalangi atau menghilangkan sanksi kepegawaian sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang Aparatur Sipil Negara.
- (4) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, harus dibuktikan dengan adanya surat secara tertulis dari Aparat Penegak Hukum.
- (5) Pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, tidak menghalangi atau menghilangkan sanksi pidana.
- (6) Pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) dilaksanakan oleh RSUD HAMBА dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme.

Pasal 18

- (1) Dewan Pengawas yang melakukan perbuatan dalam bentuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf f, huruf g, huruf h, huruf i, huruf j, dan huruf k, dikenakan sanksi yang sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf f, huruf g, huruf h, huruf l, huruf j, dan huruf k.

- (2) Ketentuan sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) berlaku juga kepada Dewan Pengawas.
- (3) Pemberian sanksi kepada Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan oleh RSUD HAMBА dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme.

Pasal 19

- (1) Sisa pagu tidak dibayarkannya Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dan Pasal 18 ditindaklanjuti oleh RSUD HAMBА sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku mengenai pengelolaan keuangan BLUD dan Pengelolaan Keuangan Daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dan Pasal 18 diatur dengan Peraturan Direktur.

BAB VI EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 20

- (1) Direktur RSUD HAMBА melakukan evaluasi terhadap pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD pada RSUD HAMBА setiap 6 (enam) bulan.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Dewan Pengawas untuk dilakukan evaluasi lebih lanjut.
- (3) Dewan Pengawas melaporkan pelaksanaan Remunerasi di BLUD RSUD HAMBА kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 21

Pada saat berlakunya Peraturan Bupati ini:

- a. pemberian Remunerasi yang akan dibayarkan atau yang belum dibayarkan Tahun Anggaran 2024 sebelum berlakunya Peraturan Bupati ini, disesuaikan pembayarannya dengan Peraturan Bupati ini dan Peraturan Direktur yang merupakan tindak lanjut dari Peraturan Bupati ini.
- b. pemberian Remunerasi yang sudah dibayarkan Tahun Anggaran 2024 sebelum berlakunya Peraturan Bupati ini, tidak disesuaikan dengan Peraturan Bupati ini.

- c. Tenaga Profesional lainnya yang telah diangkat sebelum berlakunya Peraturan Bupati ini, masih mendapatkan haknya sampai dengan waktu kontrak atau keputusan pengangkatannya habis atau tidak berlaku.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Pada saat Peraturan Bupati ini berlaku, Peraturan Bupati Batang Hari Nomor 42 Tahun 2017 tentang Sistem Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Kabupaten Batang Hari (Berita Daerah Kabupaten Batang Hari Tahun 2017 Nomor 42), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 23

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Batang Hari.

- c. Tenaga Profesional lainnya yang telah diangkat sebelum berlakunya Peraturan Bupati ini, masih mendapatkan haknya sampai dengan waktu kontrak atau keputusan pengangkatannya habis atau tidak berlaku.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Pada saat Peraturan Bupati ini berlaku, Peraturan Bupati Batang Hari Nomor 42 Tahun 2017 tentang Sistem Remunerasi Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Kabupaten Batang Hari (Berita Daerah Kabupaten Batang Hari Tahun 2017 Nomor 42), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 23

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Batang Hari.

Ditetapkan di : Muara Bulian
Pada Tanggal : 01-07-2024


BUPATI BATANG HARI,

MUHAMMAD FADHIL ARIEF

Diundangkan di : Muara Bulian
Pada Tanggal : 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BATANG HARI



MUHAMMAD AZAN

BERITA DAERAH KABUPATEN BATANG HARI
TAHUN 2024 NOMOR : 14