



SALINAN

**BUPATI SRAGEN**  
**PROVINSI JAWA TENGAH**  
PERATURAN BUPATI SRAGEN  
NOMOR 51 TAHUN 2023

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUKOWATI TANGEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SRAGEN,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang sistem remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Sukowati Tangen Kabupaten Sragen;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
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 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 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. 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);
5. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 85 Tahun 2015 tentang Pola Tarif Nasional Rumah Sakit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 9);
  6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1701);
  7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
  8. Keputusan Menteri Indonesia Nomor 625 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit;
  9. Peraturan Bupati Sragen Nomor 44 Tahun 2022 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Sukowati Tangen (Berita Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2022 Nomor 44);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUKOWATI TANGEN.

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Adalah Kabupaten Sragen.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Sragen.
4. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktifitas.

5. Rumah Sakit Umum Daerah Sukowati Tangen yang selanjutnya disebut RSUD Sukowati Tangen adalah rumah sakit milik Pemerintah Daerah yang dikelola dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Pemerintah Daerah yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
7. Direktur RSUD Sukowati Tangen yang selanjutnya disebut Direktur adalah pemimpin BLUD RSUD Sukowati Tangen Kabupaten Sragen.
8. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan asuransi kesehatan.
9. Pejabat Pengelola BLUD adalah pimpinan BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri atas Pemimpin, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis yang sebutannya disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada Organisasi dan Tata Kerja RSUD Sukowati Tangen.
10. Pegawai BLUD RSUD Sukowati Tangen yang selanjutnya disebut Pegawai RSUD Sukowati Tangen adalah Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Pegawai Non ASN di lingkungan RSUD Sukowati Tangen.
11. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. Pegawai Non PNS RSUD Sukowati Tangen yang selanjutnya disebut Pegawai Non PNS adalah seseorang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh Direktur RSUD Sukowati Tangen, ditempatkan pada RSUD Sukowati Tangen, disertai tugas tertentu, dan berstatus Pegawai Non PNS.
13. Dokter RSUD Sukowati Tangen adalah dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi dan dokter gigi spesialis yang merupakan pegawai RSUD Sukowati Tangen.
14. Dewan Pengawas BLUD yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan RSUD Sukowati Tangen.
15. Tarif Pelayanan Kesehatan yang selanjutnya disebut Tarif adalah nilai rupiah yang ditetapkan untuk biaya penyelenggaraan kegiatan pelayanan di rumah sakit yang dibebankan kepada pasien.
16. Gaji adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh pejabat pengelola BLUD dan pegawai RSUD Sukowati Tangen.

17. Honorarium adalah imbalan finansial bersih yang diterima setiap bulan oleh Dewan Pengawas.
18. Tunjangan Tetap adalah pembayaran kepada pegawai yang dilakukan secara teratur yang tidak dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi kerja tertentu.
19. Bonus Atas Prestasi adalah tambahan pendapatan berbasis kinerja bagi seluruh Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang berprestasi, yang dananya bersumber dari sisa hasil usaha dan/ atau biaya operasional RSUD Sukowati Tangen.
20. Insentif adalah tambahan pendapatan yang berbasis kinerja bagi seluruh karyawan yang dananya bersumber dari jasa pelayanan, farmasi dan/ atau sumber-sumber penerimaan yang sah lainnya.
21. Jasa pelayanan adalah imbalan yang diterima oleh semua komponen yang terlibat dalam pelaksanaan pelayanan atas jasa yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medis dan/ atau pelayanan lainnya.
22. Insentif Statis adalah Insentif dari jasa tidak langsung yang diberikan kepada pegawai RSUD Sukowati Tangen dengan mempertimbangkan kehadiran pegawai RSUD Sukowati Tangen.
23. Insentif Dinamis adalah Insentif tidak tetap berupa hasil atau capaian kinerja (Performance index) untuk masing-masing pegawai RSUD Sukowati Tangen.
24. Insentif Peran Tertentu adalah Insentif yang memuat *fee for services*, peran konsultasi untuk Dokter Konsultan, peran perencanaan, peran pengelolaan keuangan dan pengelolaan barang, dan peran pengadaan barang dan jasa.
25. kelompok administrasi adalah seluruh Pegawai administrasi dan fungsional yang meliputi petugas administrasi, Linen, *Central Sterile Supply Departement*, Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit, Pengemudi, Kamar Mayat, Petugas Kebersihan di lingkungan RSUD Sukowati Tangen.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman dan kepastian hukum terhadap pemberian remunerasi kepada pejabat pengelola, dewan pengawas, sekretaris dewan pengawas, dan pegawai di lingkungan RSUD Sukowati Tangen.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah:
  - a. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
  - b. meningkatkan kesejahteraan Pegawai RSUD Sukowati Tangen;

- c. meningkatkan disiplin, kinerja, dan integritas Pegawai RSUD Sukowati Tengen; dan
- d. meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan Daerah.

### Pasal 3

- (1) Pelayanan Kesehatan yang diberikan RSUD Sukowati Tengen meliputi pelayanan medik dan penunjang medik, pelayanan keperawatan dan kebidanan, pelayanan kefarmasian dan pelayanan penunjang.
- (2) Pelaksana pelayanan Kesehatan di RSUD Sukowati Tengen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan Remunerasi.

## BAB III HAK PEGAWAI

### Pasal 4

- (1) RSUD Sukowati Tengen berhak mendapatkan kinerja Pegawai RSUD Sukowati Tengen yang optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh Direktur RSUD Sukowati Tengen berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap Pegawai RSUD Sukowati Tengen dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan.

### Pasal 5

- (1) RSUD Sukowati Tengen menyediakan alokasi dana untuk Remunerasi pegawai yang dianggarkan melalui Rencana Bisnis dan Anggaran BLUD RSUD Sukowati Tengen.
- (2) Setiap Pegawai RSUD Sukowati Tengen memberikan standar kinerja dalam rangka memenuhi Standar Pelayanan Minimal RSUD Sukowati Tengen.

## BAB IV KELOMPOK PENERIMA REMUNERASI

### Pasal 6

Kelompok penerima Remunerasi dapat digolongkan:

- a. Pejabat Pengelola BLUD RSUD Sukowati Tengen yang terdiri atas:
  1. Direktur sebagai Pimpinan BLUD;
  2. Kepala subbagian Tata Usaha sebagai Pejabat keuangan BLUD;
  3. Kepala seksi pelayanan dan kepala seksi diklat, informasi dan mutu sebagai pejabat teknis BLUD.
  4. Dalam pelaksanaan tugas, Pejabat Fungsional dan Pejabat Pelaksana mengutamakan pencapaian target kinerja pada Unit Organisasi Pejabat Fungsional dan Pejabat berkedudukan.

- b. Pelaksana administrasi di Subbagian Tata Usaha, Seksi Pelayanan, serta Seksi Diklat, Informasi dan Mutu.
- c. Tenaga medis yang meliputi:
  - 1. Dokter umum;
  - 2. Dokter spesialis;
  - 3. Dokter gigi; dan
  - 4. Dokter konsultan.
- d. Tenaga kefarmasian yang meliputi:
  - 1. Apoteker; dan
  - 2. Asisten apoteker.
- e. Tenaga keperawatan dan tenaga kebidanan;
- f. Tenaga psikolog;
- g. Tenaga pelaksana rehabilitasi medis;
  - 1. Fisioterapis;
  - 2. Okupasi terapis;
  - 3. Terapis wicara.
- h. Tenaga analis kesehatan;
- i. Tenaga penata anestesi;
- j. Radiografer;
- k. Tenaga gizi yang meliputi:
  - 1. Nutrisionis; dan
  - 2. Pramusaji.
- l. Tenaga perekam medis;
- m. Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang memegang jabatan pada lembaga non struktural yang dibentuk oleh Direktur; dan
- n. Dewan Pengawas.

BAB V  
REMUNERASI  
Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 7

Remunerasi dapat berupa:

- a. gaji;
- b. tunjangan tetap;
- c. honorarium;
- d. bonus atas prestasi;
- e. insentif; dan
- f. tunjangan hari raya.

Pasal 8

Remunerasi ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran dan jumlah aset yang dikelola BLUD serta tingkat pelayanan;
- b. kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis;

- c. kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan BLUD yang bersangkutan; dan
- d. kinerja operasional BLUD yang mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

#### Pasal 9

Sistem Remunerasi meliputi 3 (tiga) komponen utama, yaitu:

- a. pembayaran untuk Jabatan;
- b. pembayaran untuk Kinerja; dan
- c. pembayaran untuk Perorangan/Individu.

#### Bagian Kedua Pembayaran untuk Jabatan

#### Pasal 10

- (1) Pembayaran untuk Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a berupa:
  - a. Gaji Pegawai RSUD Sukowati Tangen;
  - b. Tunjangan Tetap Pegawai RSUD Sukowati Tangen; dan
  - c. Honorarium Dewan Pengawas.
- (2) Gaji Pegawai RSUD Sukowati Tangen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bagi yang berstatus ASN diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Gaji Pegawai RSUD Sukowati Tangen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bagi yang berstatus non ASN diberikan berdasarkan keputusan Direktur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Tunjangan tetap pegawai RSUD Sukowati Tangen bagi yang berstatus ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Honorarium dewan pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Ketua dewan pengawas paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari gaji Direktur;
  - b. Anggota dewan pengawas paling tinggi 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji Direktur; dan
  - c. Sekretaris dewan pengawas paling tinggi 15% (lima belas persen) dari gaji Direktur.

#### Bagian Ketiga Pembayaran untuk Kinerja Paragraf 1 Umum

#### Pasal 11

- (1) Pembayaran untuk Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b berupa:

- a. Insentif; dan
  - b. Bonus atas prestasi.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada pegawai RSUD Sukowati Tangen berupa:
- a. Insentif statis;
  - b. Insentif dinamis; dan/atau
  - c. Insentif peran tertentu.
- (3) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan kepada pegawai RSUD Sukowati Tangen berdasarkan prestasi kinerja yang mekanisme dan besarnya ditetapkan dengan peraturan Direktur.

## Paragraf 2 Besaran Pemberian Insentif

### Pasal 12

Besaran pemberian insentif statis dan insentif dinamis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a dan huruf b dihitung berdasarkan indikator penilaian:

- a. pengalaman dan masa kerja;
- b. kualifikasi jabatan;
- c. risiko kerja;
- d. tingkat kegawatdaruratan;
- e. jabatan yang disandang; dan
- f. kompetensi.

## BAB VI KOMPONEN DAN PROPORSI INSENTIF Bagian Kesatu Komponen Insentif dalam Tarif RS

### Pasal 13

- (1) Besarnya insentif medis dan non medis paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari pendapatan bulan tersebut.
- (2) Pendapatan yang dibayarkan pihak ketiga maka dihitung berdasarkan estimasi pendapatan dari pasien peserta jaminan.
- (3) Proporsi insentif yang bersumber dari tarif paket Jaminan Kesehatan Nasional dan asuransi lain yang menggunakan tarif paket Indonesia *Case Base Group's*, sesuai dengan perhitungan proporsi insentif pelayanan umum yang dikonversikan ke dalam insentif Jaminan Kesehatan Nasional.
- (4) Konversi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan menggunakan software pembagian jasa pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional yang disusun berdasarkan ketetapan dalam sistem pembagian Insentif ini.
- (5) Komponen jasa yang tercantum dalam tarif RSUD Sukowati Tangen terdiri atas:



- a. jasa sarana dan prasarana; dan
  - b. jasa pelayanan.
- (6) Jasa sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a yaitu pengganti biaya fasilitas, biaya operasional dan biaya tetap RSUD Sukowati Tangen, berdasarkan harga satuan (unit cost).
- (7) Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b terdiri atas:
- a. jasa medis;
  - b. jasa keperawatan/tenaga setara seperti bidan, asisten apoteker, radiografer, analis, fisioterapis, nutrisisionis; dan
  - c. jasa tenaga administrasi.
- (8) Jasa pelayanan yang tercantum di dalam komponen tarif bukan insentif.
- (9) Jasa medis, jasa keperawatan/setara, dan jasa administratif yang tercantum dalam tarif Rumah Sakit, disebut sebagai Insentif setelah diatur distribusinya dalam sistem remunerasi.

## Bagian Kedua

### Proporsi besaran insentif dalam tarif Rumah Sakit

#### Pasal 14

- (1) Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di instalasi rawat jalan sebagai berikut:
- a. proporsi jasa medis pada rawat jalan adalah 70% (tujuh puluh persen) dari tarif Rumah Sakit;
  - b. proporsi jasa pelayanan keperawatan/setara 20% (dua puluh persen);
  - c. proporsi jasa pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen);
  - d. proporsi tindakan medis pada rawat jalan, jasa medis 70% (tujuh puluh persen), jasa keperawatan/setara 20% (dua puluh persen), jasa pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen);
  - e. tindakan keperawatan 70% (tujuh puluh persen) jasa keperawatan, 20% (dua puluh persen) Jasa Medis, dan 100% (sepuluh persen) jasa administrasi; dan
  - f. pelayanan psikologi, 70% (tujuh puluh persen) adalah Jasa pelayanan psikolog, 20% (dua puluh persen) jasa medis dan pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen).
- (2) Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di instalasi rawat inap sebagai berikut:
- a. proporsi jasa medis pada visite di ruang perawatan adalah 70% (tujuh puluh persen) dari tarif rumah sakit, 20% (dua puluh persen) adalah jasa pelayanan keperawatan/ setara dan Jasa pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen);

- b. dalam hal dokter spesialis berhalangan, pasien di visite oleh dokter umum, dengan besaran tarif dokter umum, proporsi 70% (tujuh puluh persen) dokter umum dan 20% (dua puluh persen) jasa pelayanan keperawatan/ setara dan jasa pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen);
  - c. tindakan medis, maka jasa medis 70% (tujuh puluh persen), jasa keperawatan/setara 20% (dua puluh persen) dan 10% (sepuluh persen) jasa pelayanan administrasi; dan
  - d. tindakan keperawatan, 70% (tujuh puluh persen) jasa keperawatan/setara, 20% (dua puluh persen) jasa medis dan 10% (sepuluh persen) jasa pelayanan administrasi.
- (3) Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di Instalasi Gawat Darurat sebagai berikut:
- a. proporsi jasa dokter untuk pemeriksaan atau tindakan adalah 70% (tujuh puluh persen) dari jasa pelayanan yang tercantum dalam tarif, 20% (dua puluh persen) adalah jasa pelayanan keperawatan/ setara dan 10% (sepuluh persen) jasa pelayanan administrasi; dan
  - b. tindakan keperawatan, maka proporsi jasa tindakan tersebut 70% (tujuh puluh persen) jasa keperawatan/setara 20% (dua puluh persen) jasa medik dan 10% (sepuluh persen) jasa pelayanan administrasi.
- (4) Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di instalasi penunjang sebagai berikut:
- a. instalasi radiologi untuk proporsi jasa medis 65% (enam puluh lima persen) dari jasa pelayanan dan proporsi radiografer 25% (dua puluh lima persen) dan pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen);
  - b. instalasi laboratorium patologi klinik untuk proporsi jasa medis 60% (enam puluh persen) dari jasa pelayanan dan proporsi analis 30% (tiga puluh persen) dan jasa pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen);
  - c. instalasi rehabilitasi medik untuk proporsi jasa medis 55% (lima puluh lima persen), proporsi fisioterapis 35% (tiga puluh lima persen) dan Jasa pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen);
  - d. instalasi gizi 70% (tujuh puluh persen) adalah Jasa pelayanan petugas gizi 20% (dua puluh persen) jasa medis dan pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen);
  - e. instalasi farmasi untuk proporsi jasa apoteker dan asisten apoteker sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan administrasi sebesar 10% (sepuluh persen) dari pelayanan farmasi; dan

- f. pelayanan ambulans/mobil jenazah ditetapkan jasa pelayanan ambulans adalah proporsi jasa pelayanan perawat 20% (dua puluh persen), jasa sopir 70% (tujuh puluh persen) dan pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen).
- (5) Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di Instalasi Bedah Sentral sebagai berikut:
    - a. proporsi jasa medis operator, jasa dokter anestesi, perawat bedah dan perawat anestesi sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari tarif rumah sakit, dan 10% (sepuluh persen) jasa untuk administrasi; dan
    - b. proporsi tindakan medis operatif wanita, medis operatif pria dan intrauterine device (medis non operatif) untuk jasa medis dokter sebesar 70% (tujuh puluh persen), perawat 20% (dua puluh persen), dan administrasi 10% (sepuluh persen).
  - (6) Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi pelayanan endoscopy sebagai berikut:
    - a. proporsi jasa medis dokter sebesar 60% (enam puluh persen);
    - b. perawat endoscopy 20% (dua puluh persen);
    - c. perawat anestesi 10% (sepuluh persen); dan
    - d. administrasi 10% (sepuluh persen).
  - (7) Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi pelayanan hemodialisa sebagai berikut:
    - a. proporsi jasa medis dokter penanggungjawab sebesar 20% (dua puluh persen);
    - b. dokter spesialis penyakit dalam 10% (sepuluh persen);
    - c. perawat 60% (enam puluh persen); dan
    - d. administrasi 10% (sepuluh persen).
  - (8) Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi pelayanan diklat sebagai berikut:
    - a. proporsi jasa pelayanan 50% (lima puluh persen) untuk Rumah Sakit;
    - b. 50% (lima puluh persen) tim;
    - c. 40% (empat puluh persen) *Clinical Instructure*; dan
    - d. 10% (sepuluh persen) tim diklat.
  - (9) Proporsi insentif di kamar jenazah yaitu jasa pelayanan 100% (seratus persen) untuk petugas kamar jenazah.

BAB VII  
DISTRIBUSI INSENTIF  
Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 15

- (1) Setiap penghasil jasa pelayanan diwajibkan memberikan kontribusi yang diatur dalam sistem pembagian insentif.

- (2) Distribusi insentif terdiri dari insentif langsung (Insentif Dinamis) dan insentif tidak langsung (Insentif Statis).
- (3) Insentif langsung (Insentif Dinamis) diberikan kepada penghasil Jasa pelayanan baik tenaga medis, kelompok tenaga keperawatan setara dan kelompok administrasi sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan dalam sistem pembagian Jasa pelayanan ini.
- (4) Insentif tidak langsung (Insentif Statis) diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan pengindeksan, yang sumber dananya berasal dari Pos Jasa tidak langsung.

## Bagian Kedua

### Distribusi Insentif Langsung

#### Paragraf 1

Direksi,Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional Non Penghasil

#### Pasal 16

- (1) Insentif langsung (Insentif Dinamis) Direktur, pejabat struktural lain dan pejabat fungsional non penghasil paling tinggi 8% (delapan persen) dari Jasa Medis dan Para medis.
- (2) Perhitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menggunakan pengindeksan.

#### Paragraf 2

Dokter, Perawat dan Tenaga Adminstrasi

#### Pasal 17

Setiap penghasil insentif, berhak mendapatkan insentif langsung paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari jasa pelayanan yang dihasilkannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. tenaga medis berhak mendapat insentif langsung paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari proporsi jasa pelayanan dokter dan menjadi penghasilan dokter yang bersangkutan;
- b. kelompok keperawatan/ setara berhak mendapat insentif langsung kelompok paling tinggi sebesar 50% (lima puluh persen ) dari proporsi jasa pelayanan keperawatan/ setara, dengan distribusi berdasarkan pengindeksan kelompok perawat setara yang bersangkutan yang telah ditetapkan dalam sistem pembagian Jasa pelayanan;
- c. kelompok administrasi berhak mendapat insentif langsung paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari jasa pelayanan administrasi, dengan sistem distribusi pengindeksan;
- d. distribusi sebagaimana dimaksud diatas dengan menggunakan pengindeksan; dan
- e. untuk tenaga kerja harian lepas diberikan kompensasi secara berkala.

Bagian Ketiga  
Distribusi Insentif Tidak Langsung

Pasal 18

- (1) Pos Jasa Tidak Langsung (Insentif Statis) dibagikan ke seluruh karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. pos pembagian jasa tidak langsung merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa Rumah Sakit (tenaga medis, paramedis dan administrasi);
  - b. besaran pos jasa tidak langsung sama dengan total jasa yang dibagikan dikurangi jasa langsung;
  - c. distribusi berdasarkan skoring yang ditentukan dengan perhitungan pengindeksan yang ditetapkan dalam sistem pembagian jasa pelayanan;
  - d. seluruh pegawai dapat menerima jasa tidak langsung sesuai dengan besaran total nilai individu pegawai yang bersangkutan dengan rumus  $\text{jasa} = (\text{nilai individu} : \text{total nilai RS}) \times \text{total dana pos jasa tidak langsung}$ ;
  - e. jasa tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja pegawai;
  - f. jika pegawai mencapai kinerja 100% (seratus persen) sesuai dengan target/standard maka pegawai yang bersangkutan mendapat jasa 100% (seratus persen) sesuai dengan nilai total index perorangan; dan
  - g. jika pegawai hanya memiliki kinerja 80% (delapan puluh persen) maka jasa pegawai yang bersangkutan adalah 80% (delapan puluh persen) dikali jumlah nilai pengindeksan performance pegawai yang bersangkutan ditambah dengan index basic, index kompetensi, index resiko, index emergensi dan index posisi.
- (2) Pos jasa tidak langsung (Insentif Statis) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa RSUD Sukowati Tangen.
- (3) Besaran pos jasa tidak langsung (Insentif Statis) sama dengan total jasa yang dibagikan dikurangi jasa langsung.
- (4) Distribusi berdasarkan nilai yang ditentukan dengan perhitungan pengindeksan yang ditetapkan dalam sistem pembagian jasa pelayanan.
- (5) Seluruh pegawai RSUD Sukowati Tangen dapat menerima jasa tidak langsung (Insentif Statis) sesuai dengan besaran total nilai individu pegawai yang bersangkutan dengan rumus  $\text{jasa} = (\text{nilai individu} : \text{total nilai RSUD Sukowati Tangen}) \times \text{total dana pos jasa tidak langsung}$ .
- (6) Jasa tidak langsung (Insentif Statis) dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja pegawai.

## BAB VIII KRITERIA PENILAIAN KINERJA

### Pasal 19

- (1) Penetapan besaran total insentif dihitung sebagai berikut:
  - a. insentif statis dan insentif dinamis dibayarkan pada bulan berikutnya, setelah pelayanan dalam bulan berjalan selesai;
  - b. nilai individu dihitung oleh atasan yang bersangkutan dan perhitungan total nilai individu yang menjadi nilai RSUD Sukowati Tangen ditetapkan oleh Direktur;
  - c. yang berwenang membayarkan jasa adalah Direktur;
  - d. nilai individu bisa berubah setiap bulan bergantung kepada perubahan basic index, perubahan pendidikan, perubahan posisi/jabatan dan kinerja;
  - e. pembayaran jasa pelayanan umum diberikan pada bulan berikutnya (N+ 1); dan
  - f. pembayaran jasa pelayanan berpenjamin diberikan setelah klaim dari penjamin dibayarkan atau saat anggaran sudah tersedia.
- (2) Pengindeksan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf d yang digunakan untuk menentukan besaran nilai individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Kriteria Penilaian Pegawai dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem akuntabilitas kinerja.
- (4) Jika pegawai RSUD Sukowati Tangen mencapai kinerja 100% (seratus persen) sesuai dengan target/standar maka Pegawai yang bersangkutan mendapat jasa 100% (seratus persen) sesuai dengan nilai total index perorangan.
- (5) Jika pegawai hanya memiliki kinerja 80% (delapan puluh persen) maka jasa pegawai yang bersangkutan adalah 80% (delapan puluh persen) dikali jumlah nilai pengindeksan performance pegawai yang bersangkutan ditambah dengan index basic, index kompetensi, index resiko, index emergensi dan index posisi.

### Pasal 20

- (1) Pejabat pada pusat pendapatan dan pejabat pada pusat biaya menyusun rencana aksi strategis yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas sebagai alat pengukuran kinerja pejabat.
- (2) Penilaian kinerja para pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan indikator kinerja, target dan/atau standar yang telah tercantum dalam rencana aksi strategi, dan diukur dengan sistem akuntabilitas sebagai alat ukur kinerja pejabat.

- (3) Penilaian karyawan yang tidak memangku jabatan tertentu atau tenaga teknis fungsional penilaian dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam sistem akuntabilitas kinerja.
- (4) Insentif peran tertentu paling besar 4% (empat persen) dari total pendapatan dari kelompok peserta jaminan dan apabila dalam pembagian jasa untuk peran tertentu tersebut persentasinya melebihi 4% (empat persen) maka akan diberikan secara proporsional berdasarkan tindakan medis yang dilakukan.
- (5) Insentif peran tertentu yang diberikan kepada dokter spesialis diberikan selama semester I dan diberikan melalui insentif dinamis dari pendapatan kelompok peserta jaminan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai insentif peran tertentu diatur dalam keputusan Direktur.
- (7) Pemberian insentif peran tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## BAB IX BONUS DAN TUNJANGAN

### Pasal 21

- (1) Bonus bisa dalam bentuk tunjangan hari raya, bonus atau penghargaan lain dalam bentuk reward yang besarnya ditentukan oleh Direktur.
- (2) Reward dapat diberikan kepada seluruh karyawan yang besarnya ditetapkan oleh Direktur.
- (3) Bonus berupa tambahan tunjangan hari raya diberikan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum H Raya Idul Fitri dan ditetapkan dengan keputusan Direktur.

## BAB X INSENTIF STATIS, INSENTIF DINAMIS, DAN INSENTIF PERAN TERTENTU

### Bagian Kesatu Insentif Statis

### Pasal 22

- (1) Ketidakhadiran pegawai RSUD Sukowati Tangen mengurangi insentif tidak langsung (insentif statis).
- (2) Ketidakhadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai dengan persentase ketidakhadiran pegawai RSUD Sukowati Tangen selama 1 (satu) bulan.
- (3) Ketidakhadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah ketidakhadiran pegawai RSUD Sukowati Tangen dalam jam kerja.

- (4) Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah jam kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal ketidak hadirannya pegawai RSUD Sukowati Tangen meninggalkan tugas pada jam kerja bukan karena menjalankan tugas kedinasan, maka lama waktu meninggal tugas pada jam kerja tersebut diperhitungkan secara kumulatif setiap 7,5 (tujuh koma lima) jam dalam 1 (satu) bulan dihitung tidak masuk kerja 1 (satu) hari.
- (6) Pengurangan insentif tidak langsung (insentif statis) karena ketidakhadiran pegawai RSUD Sukowati Tangen sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dalam hal dilengkapi dengan surat sakit/izin/cuti diperhitungkan sebagai berikut:
  - a. pengurangan sebesar 5% (lima persen) dari insentif statis untuk setiap 1 (satu) hari ketidakhadiran bagi pegawai RSUD Sukowati Tangen yang melaksanakan 5 (lima) hari kerja;
  - b. pengurangan sebesar 4% (empat persen) dari insentif statis untuk setiap 1 (satu) hari ketidakhadiran bagi pegawai RSUD Sukowati Tangen yang melaksanakan 6 (enam) hari kerja; dan
  - c. pengurangan insentif sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b diperhitungkan paling banyak 100% (seratus persen) dari besaran insentif statis.
- (7) Pengurangan insentif statis karena ketidakhadiran pegawai RSUD Sukowati Tangen sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dalam hal tanpa keterangan diperhitungkan sebagai berikut:
  - a. Pengurangan 5% (lima persen) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 1 (satu) hari;
  - b. Pengurangan 10% (sepuluh persen) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 2 (dua) hari;
  - c. Pengurangan 20% (dua puluh persen) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 3 (tiga) sampai dengan 5 (lima) hari;
  - d. Pengurangan 80% (delapan puluh persen) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 6 (enam) sampai dengan 9 (sembilan) hari; dan
  - e. Pengurangan 100% (seratus persen) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama lebih dari 9 (sembilan) hari.
- (8) Pengurangan insentif statis bagi pegawai RSUD Sukowati Tangen yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) tidak diperhitungkan pada hari yang ditetapkan sebagai cuti bersama oleh Pemerintah dan Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang turun piket.
- (9) Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang terbukti menggunakan narkoba, minum minuman keras, dan berjudi di lingkungan RSUD Sukowati Tangen maka dipotong sebesar 100% (seratus persen) dari besaran insentif statis pada bulan berikutnya.



Bagian Kedua  
Insentif Dinamis

Pasal 23

- (1) Indikator insentif dinamis adalah hasil atau capaian kinerja untuk masing-masing pegawai RSUD Sukowati Tangen.
- (2) Hasil atau capaian kinerja untuk masing-masing pegawai RSUD Sukowati Tangen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai dengan predikat dan kriteria selama 1 (satu) bulan yang diatur sebagai berikut:
  - a. predikat sangat baik, dengan kriteria rata-rata capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 91% (sembilan puluh satu persen), diberikan insentif dinamis sebesar 100% (seratus persen);
  - b. predikat baik, dengan kriteria rata-rata capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 76% (tujuh puluh enam persen) sampai dengan kurang dari 91% (sembilan puluh satu persen), diberikan insentif dinamis sebesar 85% (seratus persen);
  - c. predikat cukup, dengan kriteria capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 61% (enam puluh satu persen) sampai dengan kurang dari 76% (tujuh puluh enam persen), diberikan insentif dinamis sebesar 75% (tujuh puluh lima persen);
  - d. predikat kurang, dengan kriteria capaian kinerja lebih dari atau sama dengan 51% (lima puluh satu persen) sampai dengan kurang dari 61% (enam puluh satu persen), diberikan insentif dinamis sebesar 50% (lima puluh persen); dan
  - e. predikat sangat kurang, dengan kriteria capaian kinerja kurang dari 51% (lima puluh satu persen), diberikan insentif dinamis sebesar 25% (dua puluh lima persen).
- (3) Untuk menentukan hasil atau capaian kinerja untuk masing-masing pegawai RSUD Sukowati Tangen maka:
  - a. direktur sebagai penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan, berkewajiban menyusun perjanjian kinerja perangkat daerah dan memfasilitasi penyusunan perjanjian kinerja bawahan;
  - b. pejabat struktural membuat perjanjian kinerja kepala bagian atau kepala bidang, dan kepala sub bagian atau kepala seksi; dan
  - c. jabatan fungsional umum, jabatan fungsional tertentu, dan non PNS membuat perjanjian kinerja pegawai.
- (4) Perjanjian kinerja masing-masing pegawai RSUD Sukowati Tangen dibuat 1 (satu) tahun sekali.
- (5) Dalam hal tertentu perjanjian kinerja dapat dilakukan perubahan.

- (6) Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi:
  - a. terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
  - b. perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran yaitu program, kegiatan, dan alokasi anggaran; dan/atau
  - c. perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.
- (7) Tindak lanjut perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibuat rencana aksi kinerja pegawai RSUD Sukowati Tangen setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (8) Dalam hal terdapat perubahan perjanjian kinerja pegawai RSUD Sukowati Tangen dapat dilakukan perubahan rencana aksi kinerja pegawai RSUD Sukowati Tangen.
- (9) Format perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (10) Format rencana aksi kinerja pegawai RSUD Sukowati Tangen sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### Bagian Ketiga Insentif Peran Tertentu

#### Pasal 24

- (1) Pemberian Insentif Peran Tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c, hanya dapat dilakukan jika terdapat kegiatan yang berkaitan dengan peran tertentu pada bulan itu.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai insentif peran tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam keputusan Direktur.
- (3) Pemberian insentif peran tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### BAB XI PENDAPATAN UNTUK PEMBERIAN INSENTIF DAN PEMBAYARAN UNTUK PERORANGAN/INDIVIDU Bagian Kesatu Pendapatan untuk Pemberian Insentif

#### Pasal 25

- (1) Pendapatan RSUD Sukowati Tangen yang dipergunakan untuk pemberian insentif kepada Pegawai RSUD Sukowati Tangen bersumber dari:
  - a. jasa pelayanan yang bersumber dari tarif Jaminan Kesehatan Nasional yang menggunakan paket Indonesia *Case Base Group's* (INACBG's);

- b. jasa pelayanan termasuk keuntungan farmasi, bahan habis pakai, oksigen dan obat yang bersumber dari tarif pelayanan kesehatan sebagaimana diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - c. jasa pelayanan yang bersumber dari tarif jaminan persalinan.
- (2) Proporsi jasa pelayanan yang dapat dipergunakan untuk pemberian insentif diatur dengan ketentuan paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari total klaim Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pasien umum, Jaminan Kesehatan Daerah dan asuransi selain Jaminan Kesehatan Nasional.
  - (3) Untuk mendapatkan insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku ketentuan pada awal tahun paling lambat tanggal 10 Januari setiap Pegawai RSUD Sukowati Tangen wajib membuat perjanjian kinerja.
  - (4) Pencermatan/penelitian dan verifikasi kehadiran, hasil atau capaian kinerja, dan peran tertentu dilaksanakan oleh atasan langsung setiap bulan paling lambat tanggal 5 (lima).
  - (5) Apabila terdapat selisih lebih antara perhitungan pendapatan dengan insentif yang diberikan kepada Pegawai RSUD Sukowati Tangen selama 1 (satu) tahun anggaran maka RSUD Sukowati Tangen dapat memberikan insentif ke 13 (tiga belas) kepada pegawai RSUD Sukowati Tangen.
  - (6) Apabila terdapat selisih kurang antara perhitungan pendapatan dengan insentif yang diberikan kepada Pegawai RSUD Sukowati Tangen selama 1 (satu) tahun anggaran maka RSUD Sukowati Tangen dapat mempertimbangkan pengurangan pemberian insentif pada awal tahun anggaran berikutnya.
  - (7) Mekanisme dan besaran pemberi insentif ke 13 (tiga belas) dan pengurangan pemberian insentif pada awal tahun anggaran berikutnya kepada Pegawai RSUD Sukowati Tangen ditetapkan dengan keputusan Direktur.

#### Pasal 26

- (1) Pemberian insentif bagi Pegawai RSUD Sukowati Tangen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a tidak diberikan kepada pegawai RSUD Sukowati Tangen:
  - a. yang menjalankan tugas belajar;
  - b. yang mengambil masa persiapan pensiun;
  - c. yang berstatus penerima uang tunggu;
  - d. yang mengambil hak cuti di luar tanggungan negara dan cuti besar;
  - e. yang diberhentikan sementara;
  - f. yang berstatus tersangka dan ditahan oleh aparat penegak hukum;

- g. yang berstatus terdakwa dan ditahan oleh aparat penegak hukum; dan/atau
  - h. yang menjalani hukuman pidana penjara.
- (2) Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang dijatuhi hukuman disiplin tidak diberikan insentif dinamis selama 1 (satu) bulan.
  - (3) Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang ditugaskan mengikuti bimbingan teknis tetap mendapat insentif.
  - (4) Insentif statis tetap diberikan bagi pegawai RSUD Sukowati Tangen yang mengambil cuti tahunan, cuti sakit dan cuti karena alasan penting sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - (5) Ketentuan pada ayat (1) huruf h tidak berlaku bagi non ASN yang ditahan oleh aparat penegak hukum dengan status tahanan kota dan kemudian secara nyata melaksanakan tugas kedinasan setelah mendapatkan izin dari Direktur.

#### Pasal 27

Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang mutasi dari luar daerah, insentif diberikan sejak Pegawai RSUD Sukowati Tangen tersebut secara nyata melaksanakan tugas, yang dibuktikan dengan surat keterangan melaksanakan tugas dari Direktur.

#### Pasal 28

Pembayaran insentif bulan Desember pada tahun berjalan, dibayarkan pada bulan Januari tahun berikutnya.

### Bagian Kedua

#### Pembayaran untuk perorangan/individu

#### Pasal 29

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi:

- a. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap sretiap bulan;
- b. tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan perrdapatan di luar gaji setiap bulan;
- c. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji; dan
- d. bonus atas prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diibagikan I (satu) kali dalam I (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.

BAB XII  
SUMBER DANA REMUNERASI

Pasal 30


- (1) Sumber dana remunerasi berasal dari pendapatan BLUD.
- (2) Pendapatan BLUD dapat bersumber dari:
  - a. jasa layanan;
  - b. hibah;
  - c. hasil kerjasama dengan pihak lain;
  - d. APBD;
  - e. anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
  - f. lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
- (3) Gaji pegawai yang berstatus ASN adalah:
  - a. gaji direktur yang berstatus ASN dari gaji pokok sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. gaji pegawai RSUD Sukowati Tangen yang berstatus ASN selain direktur; dan
  - c. tunjangan Tetap Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang berstatus PNS bersumber dari APBD.
- (4) Gaji pegawai yang berstatus Non ASN bersumber dari BLUD adalah:
  - a. gaji pegawai non ASN;
  - b. honorarium dewan pengawas;
  - c. insentif; dan
  - d. bonus atas prestasi bersumber dari jasa layanan.

BAB XIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Sragen.

Salinan sesuai dengan aslinya  
SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN SRAGEN  
Kepala Badan Hukum



Dr PRIJO ATMANTO, S.Pd, S.H.,M.Si  
Pembina TK I  
NIP. 19700822 199803 1 007

Diterapkan di Sragen  
pada tanggal 29 November 2023

BUPATI SRAGEN,

ttd

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

Diundangkan di Sragen  
pada tanggal 29 November 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SRAGEN,

ttd  
HARGIYANTO

LAMPIRAN I  
PERATURAN BUPATI SRAGEN  
NOMOR 51 TAHUN 2023  
TENTANG  
SISTEM REMUNERASI PADA BADAN  
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH SUKOWATI TANGEN  
KABUPATEN SRAGEN

PENGINDEKSAN

- a. Pengindeksan adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran skor individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya
- b. Pengindeksan berdasarkan :
  1. Basic index atau index dasar untuk penghargaan sebagai jasa dasar bagi seluruh pegawai yang standarnya diadopsi dari gaji pokok pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan setiap Rp. 500.000 gaji pokok sama dengan 1 (satu) nilai index.
  2. Kualifikasi index adalah untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi berdasarkan pendidikan pegawai atau keterampilan yang bersertifikat dengan ketentuan sebagai berikut:

NO	PENDIDIKAN	INDEX
1	SD	1
2	SMP	2
3	SMA/SMU	3
4	D1	4
5	D3	5
6	S1/D4	6
7	DOKTER UMUM / DOKTER GIGI / APOTEKER / NERS	7
8	S2	8
9	DOKTER SPESIALIS	9
10	S3	10

3. Tingkat pendidikan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan posisi kerja pegawai tidak diakui dalam sistem ini
4. Kursus atau pelatihan bersertifikat paling sedikit 24 jam sesuai dengan posisi kerja pegawai diberi penghargaan dengan tambahan nilai 0,2 dan hanya berlaku 3 tahun
5. Risk index adalah nilai untuk Resiko yang diterima pegawai akibat pekerjaannya. risk indeks terbagi menjadi 4 Grade yaitu :
  - a) Resiko grade I dengan nilai indeks 1 adalah kemungkinan terjadi risiko kerja yang bersifat fisik walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan program kerja SPO yaitu karyawan yang bekerja di perkantoran;
  - b) Risiko grade II dengan nilai index 2 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kimiawi apabila pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan program kerja (SPO);

- c) Resiko Grade III dengan nilai index 3 adalah kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat kontaminasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap dan program kerja (SPO);
- d) Risiko grade IV dengan nilai index 4 kemungkinan terjadi resiko kerja yang bersifat infeksius dan radiasi walaupun pegawai yang bersangkutan bekerja sesuai prosedur tetap.

Masing-masing bagian mempunyai pengelompokan atau daftar dari jenis pekerjaan sesuai dengan grade:

No	Tingkat Risk Index	Index
1	Grade I Administrasi Perkantoran	1
2	Grade II a. Gizi, laundry, Central Sterile supply Departemen, Kamar mayat, Sanitasi, Rekam Medis, Security, Cleaning Servis b. Farmasi non shift c. Rawat jalan d. Radiologi non shift e. Laboratorium non shift	2
3	Grade III a. Rawat Inap b. Laboratorium Shift c. Farmasi Shift d. Radiologi Shift e. Kamar Bersalin f. Instalasi Gawat Darurat	3
4	Grade IV a. Bedah Sentral b. HCU c. Ruang Intensif d. Perinatologi e. Ruang Isolasi	4

- 6. Emergency index adalah nilai untuk tenaga atau pegawai yang bekerja pada daerah emergency yang setiap saat harus siap melaksanakan tugas tanpa mengenal batas waktu. Tingkat emergency sangat tergantung kepada jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan.

No	Tingkat Emergency	Index
1	Tingkat emergency rendah administrasi perkantoran	1
2	Tingkat emergency sedang a. Gizi, laundry, Central Sterile supply Departemen, Kamar mayat, Sanitasi, Rekam Medis, Security, Cleaning Servis b. Farmasi non shift c. Rawat jalan d. Radiologi non shift e. Laboratorium non shift	2
3	Tingkat emergency tinggi a. Rawat Inap b. Laboratorium Shift c. Farmasi Shift d. Radiologi Shift e. Kamar Bersalin f. Instalasi Gawat Darurat	3
4	Tingkat emergency sangat tinggi f. Bedah Sentral g. HCU h. Ruang Intensif i. Perinatologi j. Ruang Isolasi	4

7. Position index adalah untuk menilai beban jabatan yang disandang pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan kelompok jabatan sebagai berikut :

No	Kelompok Jabatan	Index
1	Tidak memiliki jabatan	1
2	Koordinator, kepala ruang, penanggung jawab	2
3	Ketua komite medik, kepala instalasi, ketua komite lainnya	3
4	Kepala sub bagian, kepala seksi	4
5	Direktur	8

8. Competency index adalah untuk menilai kompetensi dari masing-masing pegawai dari RSUD Sukowati tangen Kabupaten Sragen

No	Jabatan	Kualifikasi Index
1	Direktur	100
2	Struktural	90
3	Case Manager	80
4	Dokter Umum/Dokter Gigi	90
5	Dokter Spesialis	100
6	Apoteker	50



7	Kepala Ruang	60-70
8	Paramedis	40-57
9	Analisis/AA/Radiogrfer	40
10	Nutrisionis	40
11	Fisioterapy	40
12	Sanitarian	40
13	Elektromedis	40
14	Perekam medis	40
15	Administrasi ASN	40-55
16	Pegawai Kontrak :	
	a. Spesialis	100
	b. Dokter Umum / Dokter Gigi	50
	c. Paramedis/ Penunjang/ Ketua Tim	30
	d. Administrasi	25
	e. Juru/ Security/ Cleaning Servis	20

9. Setelah dilakukan pengindeksan maka dilakukan Rating yaitu:

- a) Basic index - Rate 1
- b) Kualifikasi Index - Rate 3
- c) Risk Index - Rate 3
- d) Emergency Index - Rate 3
- e) Position Index - Rate 3
- f) Competency Index - Rate 1

10. Nilai adalah nilai individu yang merupakan pengkalian dari indeks terhadap rating atau Bobot (rating)

11. Total Nilai individu adalah penjumlahan dari nilai basic, kualifikasi capacity index risk emergency position dan competency index

12. Total nilai individu seluruh pegawai dijumlahkan menjadi total skor RSUD Sukowati Tangen

#### FORMAT PENGINDEKSAN

No	Objek	Index	Rating	Nilai
1	Basic index 1. setiap gaji pokok ASN Rp500.000 bernilai 1 index 2. tenaga non ASN disesuaikan dengan gaji pokok ASN		1	
2	Kualifikasi/capacity index a. SD b. SMP c. SMA/SMU d. D1 e. D3 f. S1/D4 g. Dokter Umum/Dokter	1 2 3 4 5 6 7	3	

	gigi/Apoteker/NERS			
	h. S2	8		
	i. Dokter Spesialis	9		
	j. S3/Sub Spesialis Konsultan	10		
3	Risk Index			
	a. Grade I	1		
	b. Grade II	2	3	
	c. Grade III	3		
	d. Grade IV	4		
4	Emergency Index			
	a. Grade I	1		
	b. Grade II	2	3	
	c. Grade III	3		
	d. Grade IV	4		
5	Position Index			
	a. Tidak memiliki jabatan	1		
	b. Kepala ruang, koordinator, penanggung jawab	2		
	c. Ketua komite medik, kepala instalasi, ketua komite lainnya .	3	1	
	d. Kepala sub bagian , kepala seksi	4		
	e. direktur	8		
6	Competency Index			
	- Sesuai dengan kompetensi masing-masing individu		1	

BUPATI SRAGEN,

ttd

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

LAMPIRAN II  
 PERATURAN BUPATI SRAGEN  
 NOMOR 51 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 SISTEM REMUNERASI PADA BADAN  
 LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT  
 UMUM DAERAH SUKOWATI TANGEN  
 KABUPATEN SRAGEN

PEMBERIAAN INSENTIF PERAN TERTENTU

A. Tabel Pemberian Insentif Minimal Peran Tertentu untuk Dokter Spesialis Dasar dan lainnya

NO	PERAN TERTENTU	INSENTIF MINIMAL
1	Dokter spesialis bedah	Rp15.000.000,00/ Orang/Bulan
2	Dokter spesialis penyakit dalam	Rp15.000.000,00/ Orang/Bulan
3	Dokter spesialis anak	Rp15.000.000,00/ Orang/Bulan
4	Dokter spesialis anesthesi	Rp10.000.000,00/ Orang/Bulan
5	Dokter spesialis obgyn	Rp15.000.000,00/ Orang/Bulan
6	Dokter spesialis mata	Rp8.000.000,00/ Orang/Bulan
7	Dokter spesialis THT	Rp8.000.000,00/ Orang/Bulan
8	Dokter spesialis saraf	Rp8.000.000,00/ Orang/Bulan
9	Dokter spesialis jiwa	Rp5.000.000,00/ Orang/Bulan

B. Tabel pemberian tambahan insentif minimal peran tertentu untuk Dokter Spesialis Penunjang Medik dan peran tambahan lainnya.

NO	PERAN TERTENTU	BESAR TAMBAHAN INSENTIF MINIMAL PERAN TERTENTU
1	Pengguna Anggaran / Kuasa Pengguna Anggaran / Pejabat Pembuat Komitmen	Rp10.000.000,00/ Orang/Bulan
2	Pejabat Penatausahaan Keuangan	Rp5.000.000,00/ Orang/Bulan
3	Pejabat Pelaksana Tekhnis Kegiatan	Rp5.000.000,00/ Orang/Bulan

4	Dokter Spesialis Radiologi	Rp5.000.000,00/ Orang/Bulan
5	Dokter Spesialis Patologi Klinik	Rp5.000.000,00/ Orang/Bulan
6	Petugas Pengelola Klaim Jaminan Kesehatan Nasional	Rp500.000,00/ Orang/Bulan
7	Petugas PIC Teknologi Informasi	Rp300.000,00/ Orang/Bulan
8	Bendahara Pengeluaran	Rp300.000,00/ Orang/Bulan
9	Bendahara Penerimaan	Rp300.000,00/ Orang/Bulan
10	Pengelola Kepegawaian	Rp300.000,00/ Orang/Bulan
11	Pengurus Barang	Rp200.000,00/ Orang/Bulan
12	Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	Rp200.000,00/ Orang/Bulan

BUPATI SRAGEN,

ttd

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

LAMPIRAN III  
PERATURAN BUPATI SRAGEN  
NOMOR 51 TAHUN 2023  
TENTANG  
SISTEM REMUNERASI PADA BADAN  
LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH SUKOWATI TANGEN  
KABUPATEN SRAGEN

FORMAT PERJANJIAN KERJASAMA

A. CONTOH PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA RSUD SUKOWATI TANGEN  
KABUPATEN SRAGEN

KOP SURAT

---

---

PERJANJIAN KINERJA TAHUN .....  
RSUD SUKOWATI SRAGEN  
KABUPATEN TANGEN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :  
Jabatan : Direktur RSUD Sukowati Tangen Kabupaten  
Sragen

Selanjutnya disebut pihak kesatu

Nama :  
Jabatan : Bupati Sragen

Selaku atasan langsung pihak kesatu, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran Perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah diterapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sragen, .....

Pihak Kedua

Pihak Kesatu

B. FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA RSUD SUKOWATI TANGEN  
KABUPATEN SRAGEN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN .....  
RSUD SUKOWATI TANGEN KABUPATEN SRAGEN

No	Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
1	2	3	4	5	6
1					
2					

No	Program	Anggaran (Rp)	Ket	Penanggung Jawab
1				
2	dst			
	Total Anggaran	Rp.		

No	Pendapatan	Anggaran (Rp)	Ket	Penanggung Jawab
1				
2	dst			
	Total Anggaran	Rp.		

Menyetujui  
BUPATI SRAGEN

Sragen, .....  
DIREKTUR  
KABUPATEN SRAGEN

Nama.....  
Pangkat.....  
NIP.....

C. CONTOH PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA KEPALA SUBBAGIAN /  
KEPALA SEKSI

KOP SURAT

---

---

PERJANJIAN KINERJA TAHUN.....  
(DIREKTUR DENGAN KEPALA SUB BAGIAN / KEPALA SEKSI)

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :  
Jabatan :  
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama :  
Jabatan :  
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervise yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil Tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua

Sragen, .....  
Pihak Pertama

DIREKTUR RSUD SUKOWATI  
KABUPATEN SRAGEN

KEPALA SUBBAGIAN/  
KEPALA SEKSI

D. FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA KEPALA SUBBAGIAN /  
KEPALA SEKSI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN .....  
(DIREKTUR DENGAN KEPALA SUBBAGIAN / KEPALA SEKSI)

No	Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
1	2	3	4	5	6
1					
2					

Kegiatan

1. ....

2. ....

Pendapatan

1. ....

2. ....

Anggaran

Rp .....

Rp .....

Anggaran

Rp .....

Rp .....

DIREKTUR RSUD SUKOWATI TANGEN  
KABUPATEN SRAGEN

Sragen, .....  
KASUBBAG/KASI



E. CONTOH PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL  
TERTENTU DAN NON ASN

KOP SURAT

---

---

PERJANJIAN KINERJA TAHUN .....

(KEPALA SUB BAGIAN / KEPALA SEKSI DENGAN PEGAWAI  
JABATAN FUNGSIONAL UMUM DAN NON ASN)

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif,  
transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang  
bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Jabatan :

Selanjutnya disebut pihak kesatu

Nama :

Jabatan :

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang  
seharusnya sesuai lampiran Perjanjian ini, dalam rangka mencapai  
target kinerja jangka menengah seperti yang telah diterapkan dalam  
dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian  
target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan  
melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan  
mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian  
penghargaan dan sanksi.

Sragen, .....

Pihak Kedua

Pihak Kesatu

Kepala Sub Bagian / Kepala Seksi

JFU dan Non ASN

F. FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL  
UMUM DAN NON ASN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN .....

(KEPALA SUB BAGIAN (KEPALA SEKSI DENGAN PEGAWAI (JABATAN  
FUNGSIONAL UMUM DAN NON PNS YANG DISETARAKAN DENGAN JABATAN  
FUNGSIONAL UMUM)

No	Kegiatan	Sub Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Target
1	2	3	4	5	6

Kepala Sub Bagian

Sragen, .....  
JFU dan Non ASN

G. CONTOH PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL  
TERTENTU DAN NON ASN

KOP SURAT

---

---

PERJANJIAN KINERJA TAHUN .....

(DIREKTUR DENGAN PEGAWAI JABATAN NON STRUKTURAL)

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :  
Jabatan :  
Selanjutnya disebut pihak kesatu

Nama :  
Jabatan : Direktur RSUD Sukowati Tangen Kabupaten Sragen  
Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran Perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah diterapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua

Sragen, .....  
Pihak Kesatu

Direktur RSUD Sukowati Tangen  
Kabupaten Sragen

Pejabat Non Struktural

H. FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN NON STRUKTURAL

PERJANJIAN KINERJA TAHUN .....  
DIREKTUR DENGAN PEGAWAI (JABATAN NON STRUKTURAL)

No	Kegiatan	Sub Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Target
1	2	3	4	5	6

Sragen, .....

Direktur RSUD Sukowati Tangen  
Kabupaten Sragen

Pejabat Non Struktural

I. CONTOH PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU DAN NON ASN

KOP SURAT

---

---

PERJANJIAN KINERJA TAHUN .....

(DIREKTUR DENGAN PEGAWAI (JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU DAN NON PNS YANG DISETARAKAN DENGAN JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU))

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :  
Jabatan :  
Selanjutnya disebut pihak kesatu

Nama :  
Jabatan : Direktur RSUD Sukowati Tangen Kabupaten Sragen  
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran Perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah diterapkan dalam dokumen perencanaan keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sragen, .....

Pihak Kedua

Pihak Kesatu

Direktur RSUD Sukowati Tangen  
Kabupaten Sragen

Individu (JFT dan Non ASN)

J. FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL  
TERTENTU DAN NON ASN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN .....  
(DIREKTUR DENGAN PEGAWAI JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU DAN NON  
ASN)

No	Kegiatan	Sub Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Target
1	2	3	4	5	6

Direktur RSUD Sukowati Tangen  
Kabupaten Sragen

Sragen, .....  
JFT dan Non ASN

.....

.....

BUPATI SRAGEN,

ttd

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

LAMPIRAN IV  
 PERATURAN BUPATI SRAGEN  
 NOMOR 51 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 SISTEM REMUNERASI PADA BADAN LAYANAN  
 UMUM DAERAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
 SUKOWATI TANGEN KABUPATEN SRAGEN

FORMULIR RENCANA AKSI  
 RENCANA AKSI KINERJA PEGAWAI RSUD SUKAWATI TANGEN KABUPATEN SRAGEN  
 TAHUN .....

No	Nama/ Nip/ Pangkat	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												PEJABAT PENILAIAN ATASAN LANGSUNG
						JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	SEP	OKT	NOV	DES	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

BUPATI SRAGEN,

ttd

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI