RANCANGAN

BUPATI SRAGEN

PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI SRAGEN

NOMOR 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 Tahun1950 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, diserahi 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 lnsentif 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:
3. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
4. meningkatkan kesejahteraan Pegawai RSUD Sukowati Tangen;
5. meningkatkan disiplin, kinerja, dan integritas Pegawai RSUD Sukowati Tangen; dan
6. meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan Daerah.

Pasal 3

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

BAB III

HAK PEGAWAI

Pasal 4

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

Pasal 5

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

BAB IV

KELOMPOK PENERIMA REMUNERASI

Pasal 6

Kelompok penerima Remunerasi dapat digolongkan:

1. Pejabat Pengelola BLUD RSUD Sukowati Tangen yang terdiri atas:
2. Direktur sebagai Pimpinan BLUD;
3. Kepala subbagian Tata Usaha sebagai Pejabat keuangan BLUD;
4. Kepala seksi pelayanan dan kepala seksi diklat, informasi dan mutu sebagai pejabat teknis BLUD.
5. Dalam pelaksanaan tugas, Pejabat Fungsional dan Pejabat Pelaksana mengutamakan pencapaian target kinerja pada Unit Organisasi Pejabat Fungsional dan Pejabat berkedudukan.
6. Pelaksana administrasi di Subbagian Tata Usaha, Seksi Pelayanan, serta Seksi Diklat, Informasi dan Mutu.
7. Tenaga medis yang meliputi:
8. Dokter umum;
9. Dokter spesialis;
10. Dokter gigi; dan
11. Dokter konsultan.
12. Tenaga kefarmasian yang meliputi:
13. Apoteker; dan
14. Asisten apoteker.
15. Tenaga keperawatan dan tenaga kebidanan;
16. Tenaga psikolog;
17. Tenaga pelaksana rehabilitasi medis;
18. Fisioterapis;
19. Okupasi terapis;
20. Terapis wicara.
21. Tenaga analis kesehatan;
22. Tenaga penata anestesi;
23. Radiografer;
24. Tenaga gizi yang meliputi:
25. Nutrisionis; dan
26. Pramusaji.
27. Tenaga perekam medis;
28. Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang memangku jabatan pada lembaga non struktural yang dibentuk oleh Direktur; dan
29. Dewan Pengawas.

BAB V

REMUNERASI

Bagian Kesatu

 Umum

 Pasal 7

Remunerasi dapat berupa:

1. gaji;
2. tunjangan tetap;
3. honorarium;
4. bonus atas prestasi;
5. insentif; dan
6. tunjangan hari raya.

Pasal 8

Remunerasi ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran dan jumlah aset yang dikelola BLUD serta tingkat pelayanan;
2. kesetaraan, yaitu dengan memperhatikan industri pelayanan sejenis;
3. kepatutan, yaitu menyesuaikan kemampuan pendapatan BLUD yang bersangkutan; dan
4. kinerja operasional BLUD yang mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

Pasal 9

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

1. pembayaran untuk Jabatan;
2. pembayaran untuk Kinerja; dan
3. pembayaran untuk Perorangan/Individu.

Bagian Kedua

Pembayaran untuk Jabatan

Pasal 10

1. Pembayaran untuk Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a berupa:
2. Gaji Pegawai RSUD Sukowati Tangen;
3. Tunjangan Tetap Pegawai RSUD Sukowati Tangen; dan
4. 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 perundang­undangan.

(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:

* 1. Ketua dewan pengawas paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari gaji Direktur;
	2. Anggota dewan pengawas paling tinggi 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji Direktur; dan
	3. 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:
2. Insentif; dan
3. Bonus atas prestasi.
4. Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada pegawai RSUD Sukowati Tangen berupa:
5. Insentif statis;
6. Insentif dinamis; dan/atau
7. Insentif peran tertentu.
8. Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan kepada pegawai RSUD Sukowati Tangen berdasarkan prestasi kinerja yang mekanisme dan besarannya 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:

1. pengalaman dan masa kerja;
2. kualifikasi jabatan;
3. risiko kerja;
4. tingkat kegawatdaruratan;
5. jabatan yang disandang; dan
6. 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 lnsentif ini.
5. Komponen jasa yang tercantum dalam tarif RSUD Sukowati Tangen terdiri atas:
6. jasa sarana dan prasarana; dan
7. jasa pelayanan.
8. 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).
9. Jasa pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b terdiri atas:
10. jasa medis;
11. jasa keperawatan/tenaga setara seperti bidan, asisten apoteker, radiografer, analis, fisioterapis, nutrisionis; dan
12. jasa tenaga administrasi.
13. Jasa pelayanan yang tercantum di dalam komponen tarif bukan insentif.
14. Jasa medis, jasa keperawatan/setara, dan jasa administratif yang tercantum dalam tarif Rumah Sakit, disebut sebagai lnsentif 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:
2. proporsi jasa medis pada rawat jalan adalah 70% (tujuh puluh persen) dari tarif Rumah Sakit;
3. proporsi jasa pelayanan keperawatan/setara 20% (dua puluh persen);
4. proporsi jasa pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen);
5. 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);
6. tindakan keperawatan 70% (tujuh puluh persen) jasa keperawatan, 20% (dua puluh persen) Jasa Medis, dan 100% (sepuluh persen) jasa administrasi; dan
7. pelayanan psikologi, 70% (tujuh puluh persen) adalah Jasa pelayanan psikolog, 20% (dua puluh persen) jasa medis dan pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen).
8. Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di instalasi rawat inap sebagai berikut:
9. 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);
10. 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);
11. tindakan medis, maka jasa medis 70% (tujuh puluh persen), jasa keperawatan/setara 20% (dua puluh persen) dan 10% (sepuluh persen) jasa pelayanan administrasi; dan
12. tindakan keperawatan, 70% (tujuh puluh persen) jasa keperawatan/setara, 20% (dua puluh persen) jasa medis dan 10% (sepuluh persen) jasa pelayanan administrasi.
13. Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di Instalasi Gawat Darurat sebagai berikut:
14. 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
15. 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.
16. Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di instalasi penunjang sebagai berikut:
17. 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);
18. 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);
19. 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);
20. instalasi gizi 70% (tujuh puluh persen) adalah Jasa pelayanan petugas gizi 20% (dua puluh persen) jasa medis dan pelayanan administrasi 10% (sepuluh persen);
21. instalasi farmasi untuk proporsi jasa apoteker dan asisten apoteker sebesar 90% (sembilan puluh persen) dan administrasi sebesar 10% (sepuluh persen) dari pelayanan farmasi; dan
22. 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).
23. Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi di Instalasi Bedah Sentral sebagai berikut:
24. 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
25. 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).
26. Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi pelayanan endoscopy sebagai berikut:
27. proporsi jasa medis dokter sebesar 60% (enam puluh persen);
28. perawat endoscopy 20% (dua puluh persen);
29. perawat anestesi 10% (sepuluh persen); dan
30. administrasi 10% (sepuluh persen).
31. Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi pelayanan hemodialisa sebagai berikut:
32. proporsi jasa medis dokter penanggungjawab sebesar 20% (dua puluh persen);
33. dokter spesialis penyakit dalam 10% (sepuluh persen);
34. perawat 60% (enam puluh persen); dan
35. administrasi 10% (sepuluh persen).
36. Proporsi insentif medis, perawat dan tenaga administrasi pelayanan diklat sebagai berikut:
37. proporsi jasa pelayanan 50% (lima puluh persen) untuk Rumah Sakit;
38. 50% (lima puluh persen) tim;
39. 40% (empat puluh persen) *Clinical Instructure*; dan
40. 10% (sepuluh persen) tim diklat.
41. 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 (lnsentif 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 (lnsentif 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:

* 1. tenaga medis berhak mendapat insentif langsung paling tinggi 60% (enam puluh persen) dari proporsi jasa pelayanan dokter dan menjadi penghasilan dokter yang bersangkutan;
	2. 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;
	3. kelompok administrasi berhak mendapat insentif langsung paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari jasa pelayanan administrasi, dengan sistem distribusi pengindeksan;
	4. distribusi sebagaimana dimaksud diatas dengan menggunakan pengindeksan; dan
	5. untuk tenaga kerja harian lepas diberikan kompensasi secara berkala.

Bagian Ketiga

Distribusi Insentif Tidak Langsung

Pasal 18

1. Pos Jasa Tidak Langsung (lnsentif Statis) dibagikan ke seluruh karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:
2. pos pembagian jasa tidak langsung merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa Rumah Sakit (tenaga medis, paramedis dan administrasi);
3. besaran pos jasa tidak langsung sama dengan total jasa yang dibagikan dikurangi jasa langsung;
4. distribusi berdasarkan skoring yang ditentukan dengan perhitungan pengindeksan yang ditetapkan dalam sistem pembagian jasa pelayanan;
5. seluruh pegawai dapat menerima jasa tidak langsung sesuai dengan besaran total nilai individu pegawai yang bersangkutan dengan rumus jasa = (nilai individu : total nilai RS) X total dana pos jasa tidak langsung;
6. jasa tidak langsung dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja pegawai;
7. 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
8. 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.
9. Pos jasa tidak langsung (lnsentif Statis) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kontribusi dari setiap penghasil jasa RSUD Sukowati Tangen.

(3) Besaran pos jasa tidak langsung (lnsentif 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 (lnsentif Statis) sesuai dengan besaran total nilai individu pegawai yang bersangkutan dengan rumus jasa = (nilai individu- : total nilai RSUD Sukowati Tangen) X total dana pos jasa tidak langsung.

(6) Jasa tidak langsung (lnsentif Statis) dikaitkan dengan sistem akuntabilitas kinerja pegawai.

BAB VIII

KRITERIA PENILAIAN KINERJA

Pasal 19

1. Penetapan besaran total insentif dihitung sebagai berikut:
2. insentif statis dan insentif dinamis dibayarkan pada bulan berikutnya, setelah pelayanan dalam bulan berjalan selesai;
3. nilai individu dihitung oleh atasan yang bersangkutan dan perhitungan total nilai individu yang menjadi nilai RSUD Sukowati Tangen ditetapkan oleh Direktur;
4. yang berwenang membayarkan jasa adalah Direktur;
5. nilai individu bisa berubah setiap bulan bergantung kepada perubahan basic index, perubahan pendidikan, perubahan posisi/jabatan dan kinerja;
6. pembayaran jasapelayanan umum diberikan pada bulan berikutnya (N+ 1); dan
7. pembayaran jasa pelayanan berpenjamin diberikan setelah klaim dari penjamin dibayarkan atau saat anggaran sudah tersedia.
8. 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.
9. Kriteria Penilaian Pegawai dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem akuntabilitas kinerja.
10. 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.
11. 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 prosentasinya melebihi 4% (empat persen) maka akan diberikan secara proposiona! 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 besarannya ditentukan oleh Direktur.
2. Reward dapat diberikan kepada seluruh karyawan yang besarannya ditetapkan oleh Direktur.
3. Bonus berupa tambahan tunjangan hari raya diberikan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum H Raya Idu1 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 prosentase ketidakhadiran pegawai RSUD Sukowati Tangen selama 1 (satu) bulan.
3. Ketidakhadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah ketidak hadiran 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 hadiran 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:
7. 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;
8. 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
9. pengurangan insentif sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b diperhitungkan paling banyak 100% (seratus persen) dari besaran insentif statis.
10. Pengurangan insentif statis karena ketidakhadiran pegawai RSUD Sukowati Tangen sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dalam hal tanpa keterangan diperhitungkan sebagai berikut:
11. Pengurangan 5% (lima persen) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 1 (satu) hari;
12. Pengurangan 10% (sepuluh persen) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 2 (dua) hari;
13. Pengurangan 20% (dua puluh persen) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 3 (tiga) sampai dengan 5 (lima) hari;
14. Pengurangan 80% (delapan puluh persen) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama 6 (enam) sampai dengan 9 (sembilan) hari; dan
15. Pengurangan 100% (seratus persen) dari insentif statis untuk ketidakhadiran selama lebih dari 9 (sembilan) hari.
16. 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.
17. 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:
3. 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);
4. 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);
5. 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);
6. 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
7. predikat sangat kurang, dengan kriteria capaian kinerja kurang dari 51% (lima puluh satu persen), diberikan insentif dinamis sebesar 25% (dua puluh lima persen).
8. Untuk menentukan hasil atau capaian kinerja untuk masing-masing pegawai RSUD Sukowati Tangen maka:
9. direktur sebagai penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan, berkewajiban menyusun perjanjian kinerja perangkat daerah dan memfasilitasi penyusunan perjanjian kinerja bawahan;
10. pejabat struktural membuat perjanjian kinerja kepala bagian atau kepala bidang, dan kepala sub bagian atau kepala seksi; dan
11. jabatan fungsional umum, jabatan fungsional tertentu, dan non PNS membuat perjanjian kinerja pegawai.
12. Perjanjian kinerja masing-masing pegawai RSUD Sukowati Tangen dibuat 1 (satu) tahun sekali.
13. Dalam hal tertentu perjanjian kinerja dapat dilakukan perubahan.
14. Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi:
15. terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
16. perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran yaitu program, kegiatan, dan alokasi anggaran; dan/atau
17. perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.
18. Tindak lanjut perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibuat rencana aksi kinerja pegawai RSUD Sukowati Tangen setiap 1 (satu) tahun sekali.
19. Dalam hal terdapat perubahan perjanjian kinerja pegawai RSUD Sukowati Tangen dapat dilakukan perubahan rencana aksi kinerja pegawai RSUD Sukowati Tangen.
20. Format perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
21. 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 lnsentif 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:
2. jasa pelayanan yang bersumber dari tarif Jaminan Kesehatan Nasional yang menggunakan paket Indonesia *Case Base Group's* (INACBG's);
3. 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
4. jasa pelayanan yang bersumber dari tarif jaminan persalinan.
5. 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.
6. 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.
7. Pencermatan/penelitian dan verifikasi kehadiran, hasil atau capaian kinerja, dan peran tertentu dilaksanakan oleh atasan langsung setiap bulan paling lambat tanggal 5 (lima).
8. 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.
9. 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 lnsentif pada awal tahun anggaran berikutnya.
10. 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:
2. yang menjalankan tugas belajar;
3. yang mengambil masa persiapan pensiun;
4. yang berstatus penerima uang tunggu;
5. yang mengambil hak cuti di luar tanggungan negara dan cuti besar;
6. yang diberhentikan sementara;
7. yang berstatus tersangka dan ditahan oleh aparat penegak hukum;
8. yang berstatus terdakwa dan ditahan oleh aparat penegak hukum; dan/atau
9. yang menjalani hukuman pidana penjara.
10. Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang dijatuhi hukuman disiplin tidak diberikan insentif dinamis selama 1 (satu) bulan.
11. Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang ditugaskan mengikuti bimbingan teknis tetap mendapat insentif.
12. lnsentif statis tetap diberikan bagi pegawai RSUD Sukowati Tangen yang mengambil cuti tahunan, cuti sakit dan cuti karena alasan penting sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. 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:

* 1. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap sretiap bulan;
	2. tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan perrdapatan di luar gaji setiap bulan;
	3. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji; dan
	4. bonus atas prestasi yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang dapat diiberikan 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:
3. jasa layanan;
4. hibah;
5. hasil kerjasama dengan pihak lain;
6. APBD;
7. anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
8. lain-lain pendapatan BLUD yang sah.
9. Gaji pegawai yang berstatus ASN adalah:
10. gaji direktur yang berstatus ASN dari gaji pokok sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
11. gaji pegawai RSUD Sukowati Tangen yang berstatus ASN selain direktur; dan
12. tunjangan Tetap Pegawai RSUD Sukowati Tangen yang berstatus PNS bersumber dari APBD.
13. Gaji pegawai yang berstatus Non ASN bersumber dari BLUD adalah:
14. gaji pegawai non ASN;
15. honorarium dewan pengawas;
16. insentif; dan
17. 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.

|  |  |
| --- | --- |
|    | Diterapkan di Sragenpada tanggal   BUPATI SRAGEN, KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI |

|  |
| --- |
| Diundangkan di Sragenpada tanggal SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SRAGEN,  HARGIYANTOBERITA DAERAH KABUPATEN SRAGEN TAHUN 2023 NOMOR 51 |

LAMPIRAN I

PERATURAN BUPATI SRAGEN

NOMOR TAHUN 2023

TENTANG

SISTEM REMUNERASI PADA BADAN

LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT

UMUM DAERAH SUKOWATI TANGEN

KABUPATEN SRAGEN

PENGINDEKSAN

1. Pengindeksan adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran skor individu pegawai sesuai dengan beban kerjanya
2. Pengindeksan berdasarkan :
3. 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.
4. 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 :

1. 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;
2. 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);
3. 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);
4. 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 IAdministrasi Perkantoran | 1 |
| 2 | Grade II1. Gizi, laundry, Central Sterile supply Departemen, Kamar mayat, Sanitasi, Rekam Medis, Security, Cleaning Servis
2. Farmasi non shift
3. Rawat jalan
4. Radiologi non shift
5. Laboratorium non shift
 | 2 |
| 3 | Grade III1. Rawat Inap
2. Laboratorium Shift
3. Farmasi Shift
4. Radiologi Shift
5. Kamar Bersalin
6. Instalasi Gawat Darurat
 | 3 |
| 4 | Grade IV1. Bedah Sentral
2. HCU
3. Ruang Intensif
4. Perinatologi
5. 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 sedang1. Gizi, laundry, Central Sterile supply Departemen, Kamar mayat, Sanitasi, Rekam Medis, Security, Cleaning Servis
2. Farmasi non shift
3. Rawat jalan
4. Radiologi non shift
5. Laboratorium non shift
 | 2 |
| 3 | Tingkat emergency tinggi1. Rawat Inap
2. Laboratorium Shift
3. Farmasi Shift
4. Radiologi Shift
5. Kamar Bersalin
6. Instalasi Gawat Darurat
 | 3 |
| 4 | Tingkat emergency sangat tinggi1. Bedah Sentral
2. HCU
3. Ruang Intensif
4. Perinatologi
5. 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 b. Dokter Umum / Dokter Gigi c. Paramedis/ Penunjang/ Ketua Timd. Administrasie. Juru/ Security/ Cleaning Servis | 10050302520 |

9. Setelah dilakukan pengindeksan maka dilakukan Rating yaitu:

1. Basic index - Rate 1
2. Kualifikasi Index - Rate 3
3. Risk Index - Rate 3
4. Emergency Index - Rate 3
5. Position Index - Rate 3
6. 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 index1. setiap gaji pokok ASN Rp500.000 bernilai 1 index
2. tenaga non ASN disesuaikan dengan gaji pokok ASN
 |  | 1 |  |
| 2 | Kualifikasi/capacity index1. SD
2. SMP
3. SMA/SMU
4. D1
5. D3
6. S1/D4
7. Dokter Umum/Dokter gigi/Apoteker/NERS
8. S2
9. Dokter Spesialis
10. S3/Sub Spesialis Konsultan
 | 12345678910 | 3 |  |
| 3 | Risk Index1. Grade I
2. Grade II
3. Grade III
4. Grade IV
 | 1234 | 3 |  |
| 4 | Emergency Index1. Grade I
2. Grade II
3. Grade III
4. Grade IV
 | 1234 | 3 |  |
| 5 | Position Index1. Tidak memiliki jabatan
2. Kepala ruang, koordinator, penanggung jawab
3. Ketua komite medik, kepala instalasi, ketua komite lainnya .
4. Kepala sub bagian , kepala seksi
5. direktur
 | 12348 | 1 |  |
| 6 | Competency Index* Sesuai dengan kompetensi masing-masing individu
 |  | 1 |  |

|  |
| --- |
|  BUPATI SRAGEN, 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

1. 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 | Dokter Spesialis Radiologi | Rp5.000.000,00/ Orang/Bulan |
| 2 | Dokter Spesialis Patologi Klinik | Rp5.000.000,00/ Orang/Bulan |
| 3 | Petugas Pengelola Klaim Jaminan Kesehatan Nasional | Rp500.000,00/ Orang/Bulan |
| 4 | Petugas Pengelola Teknologi Informasi | Rp300.000,00/ Orang/Bulan |
| 5 | Pejabat Pengadaan | Rp300.000,00/ Orang/Bulan |
| 6 | Bendahara Pengeluaran | Rp300.000,00/ Orang/Bulan |
| 7 | Bendahara Penerimaan | Rp300.000,00/ Orang/Bulan |
| 8 | Pengelola Kepegawaian | Rp300.000,00/ Orang/Bulan |
| 9 | Pengurus Barang | Rp200.000,00/ Orang/Bulan |
| 10 | Perencanaan | Rp200.000,00/ Orang/Bulan |
| 11 | Pembantu Pejabat Penatausahan Keuangan | Rp150.000,00/ Orang/Bulan |

|  |
| --- |
|  BUPATI SRAGEN, KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI |

LAMPIRAN III

PERATURAN BUPATI SRAGEN

NOMOR TAHUN

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.

|  |  |
| --- | --- |
| Pihak Kedua | Sragen, ......................................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. |  |  |
| MenyetujuiBUPATI SRAGEN | Sragen, ............................DIREKTURKABUPATEN SRAGENNama……………….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 pemberiaan penghargaan dan sanksi.

|  |  |
| --- | --- |
| Pihak KeduaDIREKTUR RSUD SUKOWATI | Sragen, ......................................Pihak PertamaKEPALA SUBBAGIAN/ |

 KABUPATEN SRAGEN 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 |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Kegiatan1. ..........................................
2. ..........................................

Pendapatan1. ..........................................
2. ..........................................
 | AnggaranRp ..........................................Rp ..........................................AnggaranRp ..........................................Rp .......................................... |

|  |  |
| --- | --- |
| DIREKTUR RSUD SUKOWATI TANGENKABUPATEN SRAGEN | Sragen, ............................KASUBBAG/KASI |

1. 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.

|  |  |
| --- | --- |
| Pihak KeduaKepala Sub Bagian / Kepala Seksi | Sragen, ......................................Pihak Kesatu 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 |

1. 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 KeduaDirektur RSUD Sukowati TangenKabupaten Sragen | Sragen, ......................................Pihak KesatuPejabat 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 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Direktur RSUD Sukowati TangenKabupaten Sragen | Sragen, ......................................Pejabat Non Struktural |

1. 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.

|  |  |
| --- | --- |
| Pihak KeduaDirektur RSUD Sukowati TangenKabupaten Sragen | Sragen, ......................................Pihak KesatuIndividu (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 TangenKabupaten Sragen.................................................. | Sragen, .....................................JFT dan Non ASN......................................................... |

 BUPATI SRAGEN,

 KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

LAMPIRAN IV

PERATURAN BUPATI SRAGEN

NOMOR 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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama/Nip/Pangkat | SasaranStrategis | Program | Kegiatan/SubKegiatan | IndikatorKinerja | Target | PEJABATPENILAIANATASANLANGSUNG |
| 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

TAHUN ........................

 BUPATI SRAGEN,

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI