



PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI TEGAL  
NOMOR 14 TAHUN 2017

TENTANG

REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
dr. SOESELO KABUPATEN TEGAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TEGAL,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja rumah sakit, perlu ditopang oleh sistem remunerasi dan penghargaan kepada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soeselo Kabupaten Tegal;
  - b. bahwa pemberian remunerasi berdasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
  - c. bahwa remunerasi pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soeselo Kabupaten Tegal telah diatur dengan Peraturan Bupati Tegal Nomor 13 Tahun 2014;
  - d. bahwa remunerasi yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada huruf c sudah tidak sesuai dengan perkembangan pada saat ini sehingga perlu disesuaikan;
  - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Bupati Tegal tentang Remunerasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soeselo Kabupaten Tegal;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah;
  2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
6. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072) ;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 5340, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952) sebagai mana 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 Nomor 5340);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
12. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum;
13. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional;
14. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 85 Tahun 2015 tentang Pola Tarif Nasional Rumah Sakit;
15. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 228/MENKES/SK/III/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yang Wajib Dilaksanakan Daerah;
16. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor KEP/26/M.PAN/2/2004 tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik;
17. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 625/Menkes/SK/V/2010 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit;
18. Peraturan Bupati Tegal Nomor 28 Tahun 2010 tentang Tarif Pelayanan Kesehatan Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soeselo Kabupaten Tegal;
19. Keputusan Bupati Tegal Nomor 445/631/2008 tentang Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Penuh kepada Rumah Sakit Daerah Dokter Soeselo Kabupaten Tegal

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. SOESELO KABUPATEN TEGAL**

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tegal.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tegal.
4. Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soeselo Kabupaten Tegal, yang selanjutnya disebut RSUD adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Tegal.
5. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah daerah 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 produktivitas.
6. Direksi adalah Direktur, Wakil Direktur Pelayanan dan Wakil Direktur Umum dan Keuangan.
7. Pegawai RSUD adalah seluruh pegawai BLUD RSUD Dokter Soeselo Slawi yang terdiri dari pegawai organik dan Pegawai non organik.
8. Pegawai Organik adalah pegawai tetap BLUD yang terdiri dari pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Tidak Tetap ( PTT ) dan Pegawai Kontrak Non PNS.
9. Pegawai RSUD Non Organik adalah pegawai tidak tetap BLUD yang terdiri dari dokter mitra, dokter tamu, dokter residen dan tenaga lain yang diperlukan.
10. Remunerasi adalah imbalan jasa yang berupa gaji, tunjangan, honorarium, insentif, bonus/merit atas prestasi, pesangon, reward dan/atau pensiun.
11. Sistem Remunerasi adalah sistem yang mengatur pengupahan Pegawai yang diberlakukan di lingkungan RSUD.
12. Gaji adalah upah dasar yang bersumber dari pemerintah bagi Pegawai Negeri Sipil dan bersumber dari biaya operasional Rumah sakit bagi Pegawai yang Non PNS.
13. Insentif adalah tambahan pendapatan berbasis kinerja bagi seluruh Pegawai yang dananya bersumber dari jasa pelayanan, keuntungan farmasi dan atau dari sumber penerimaan sah lainnya.
14. Insentif Pelaksana Teknis adalah pendapatan kelompok yang dihasilkan dari pelayanan tenaga pelaksana teknis yang meliputi supir ambulans, pelaksana kamar jenazah.
15. Honorarium adalah upah yang dananya bersumber dari biaya operasional rumah sakit yang diberikan atas pekerjaan tertentu.

16. Merit/Bonus adalah tambahan pendapatan berbasis kinerja bagi seluruh Pegawai yang dananya bersumber dari sisa hasil usaha dan atau dari biaya operasional rumah sakit yang khusus dianggarkan.
17. Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pejabat struktural, pejabat fungsional, tenaga kesehatan dan tenaga administrasi tertentu sesuai dengan kompetensinya.
18. Reward adalah tambahan pendapatan bagi Pegawai rumah Sakit yang diberikan atas dasar prestasi.
19. Jasa Sarana adalah imbalan yg diterima oleh RSUD atas pemakaian sarana, fasilitas, obat-obatan, bahan kimia dan alat kesehatan pakai habis yang digunakan langsung dalam rangka observasi, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi dan pencegahan.
20. Jasa pelayanan adalah imbalan atas pelayanan yang diberikan oleh tenaga dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi, keperawatan, tenaga administrasi, dan tenaga penunjang lainnya.
21. Tarif adalah imbalan atas barang dan atau jasa yang diberikan oleh BLUD termasuk imbalan hasil yang wajar dari investasi dana ,dapat bertujuan untuk menutup seluruh atau sebagian dari biaya perunit layanan.

## **BAB II AZAS, KEWAJIBAN DAN HAK**

### **Bagian Kesatu Azas**

#### **Pasal 2**

**Azas sistem remunerasi yaitu :**

- a. Proporsionalitas yang diukur dengan besarnya beban kerja, aset yang dikelola dan besaran pendapatan rumah sakit;
- b. Kesetaraan yang memperhatikan industri pelayanan sejenis;
- c. Kepatutan yang melihat kemampuan rumah sakit dalam memberikan upah kepada Pegawai;
- d. Azas transparansi yang dilakukan melalui pembahasan oleh Tim Remunerasi yang mewakili oleh semua unsur penerima.

### **Bagian Kedua Kewajiban dan Hak**

#### **Pasal 3**

- (1) RSUD berkewajiban menyediakan alokasi biaya untuk remunerasi pegawai rumah sakit yang dianggarkan melalui anggaran rumah sakit / Rencana Bisnis Anggaran (RBA);
- (2) RSUD berkewajiban menyediakan investasi untuk pengembangan pelayanan.
- (3) Setiap unsur yang menghasilkan jasa pelayanan dapat memberikan kontribusi ke Insentif Tidak Langsung.

#### **Pasal 4**

Setiap pegawai RSUD berhak mendapat remunerasi.

### **BAB III SUMBER PEMBIAYAAN, PENERIMA DAN KELOMPOK PENERIMA REMUNERASI**

#### **Bagian Kesatu Sumber Pembiayaan**

#### **Pasal 5**

- (1) Gaji pegawai RSUD bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah ( APBD ) atau Biaya Operasional Rumah Sakit.
- (2) Gaji pegawai rumah sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk pegawai RSUD yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS ), bersumber dari APBD .
- (3) Gaji pegawai RSUD yang berstatus Pegawai Tidak Tetap Pemerintah Daerah bersumber dari APBD.
- (4) Gaji pegawai Non PNS RSUD yang diangkat oleh Rumah Sakit bersumber dari Biaya Operasional RSUD.
- (5) Insentif pegawai RSUD bersumber dari komponen jasa pelayanan dan atau keuntungan usaha lain.
- (6) Merit/bonus bersumber dari keuntungan RSUD dan atau Biaya Operasional Rumah Sakit.
- (7) Tunjangan bersumber dari APBD dan atau biaya operasional RSUD sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.
- (8) Honorarium bersumber dari Biaya Operasional RSUD.

#### **Bagian Kedua Penerima Remunerasi**

#### **Pasal 6**

- (1) Pejabat Pengelola BLUD, Dewan Pengawas, Anggota, Sekretaris Dewan Pengawas dan pegawai BLUD dapat diberikan remunerasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan.
- (2) Remunerasi bagi Ketua, Anggota dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam bentuk honorarium yang ditetapkan dengan keputusan direktur.

#### **Bagian Ketiga Kelompok Penerima Remunerasi**

#### **Pasal 7**

Kelompok Penerima Remunerasi yaitu:

- a. Kelompok tenaga medis dan yang terdiri dari dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi dan dokter gigi spesialis, Psycholog, Apoteker dan Tenaga Medis Lainnya;
- b. Kelompok Keperawatan yang terdiri dari perawat Instalasi Gawat Darurat, *Intensive Cardiology Care Unit*, *High Care Unit*, *Neonatal Intensive Care Unit*, *Pediatric Intensive Care Unit*, Instalasi Bedah Sentral, Instalasi Rawat Jalan, Perawat Anestesi, Perawat gigi, Hemodialisa dan MCU Rawat Inap, Bidan Fungsional dan Tenaga Keperawatan Lainnya dari instalasi penghasil;
- c. Kelompok Penunjang terdiri dari asisten apoteker, analis laboratorium, Radiografer, Nutrisionis, tenaga teknis Bank Darah Rumah Sakit, tenaga teknis Rehab Medik dan Tenaga Penunjang Lainnya dari Instalasi Penunjang penghasil;
- d. Kelompok administrasi (seluruh tenaga administrasi pada jajaran struktural dan fungsional yang tidak memiliki jabatan);
- e. Kelompok pejabat struktural dan fungsional pada Instalasi non penghasil; dan
- f. Direksi.

## BAB IV KOMPONEN REMUNERASI

### Bagian Kesatu Gaji

#### Pasal 8

- (1) Seluruh pegawai RSUD berhak menerima gaji sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) Besaran gaji pegawai Non PNS disesuaikan dengan kepatutan dan kemampuan keuangan rumah sakit yang berdasar kepada peraturan perundang undangan.
- (3) Pegawai BLUD dengan status PNS mendapat gaji sesuai dengan peraturan penggajian PNS.
- (4) Pegawai BLUD dengan status non PNS mendapat gaji yang ditetapkan dengan keputusan direktur.

### Bagian Kedua Honorarium

#### Pasal 9

- (1) Honorarium dewan pengawas ditetapkan sebagai berikut:
  - a. Honorarium ketua dewan pengawas paling banyak 40% (empat puluh perseratus) dari gaji direktur;
  - b. Honorarium anggota dewan pengawas paling banyak 36% (tiga puluh enam perseratus) dari gaji direktur; dan
  - c. Honorarium sekretaris dewan pengawas paling banyak 15% (lima belas perseratus) dari gaji direktur.



- (2) Honorarium dapat diberikan kepada Satuan Pengawas Internal, Ketua Komite Medik, Ketua Komite Keperawatan, Ketua Sub Komite Medik, Kepala Instalasi, Case Manager, Kepala Ruangan, Supervisor dan tenaga/tim lain yang ditetapkan dengan keputusan direktur.

### **Bagian Ketiga Tunjangan**

#### **Pasal 10**

- (1) Pegawai RSUD yang memegang jabatan struktural dan fungsional mendapat tunjangan sesuai peraturan dan perundang – undangan.
- (2) Tunjangan dapat diberikan kepada tenaga kesehatan dan tenaga administrasi tertentu sesuai dengan kompetensi yang sangat dibutuhkan berupa Tunjangan Kelangkaan Profesi, Tunjangan Kelayakan dan Tunjangan Lain yang diperlukan;

### **Bagian Keempat Merit/Bonus**

#### **Pasal 11**

Merit/Bonus sebagai penghargaan dari Rumah Sakit atau pemilik rumah sakit yang merupakan tambahan pendapatan bagi seluruh Pegawai yang dananya bersumber dari sisa hasil usaha dan atau dari biaya operasional rumah sakit atas dasar prestasi kinerja Pegawai.

### **Bagian Kelima Reward**

#### **Pasal 12**

Reward dapat diberikan kepada Pegawai Rumah Sakit atas berprestasi Pegawai.

#### **Pasal 13**

Ketentuan mengenai besaran komponen remunerasi yang meliputi Gaji, Tunjangan, Honorarium, Merit/Bonus dan Reward sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10, Pasal 11 dan Pasal 12 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur.

## **BAB V TARIF PELAYANAN RUMAH SAKIT**

### **Bagian Kesatu Komponen Jasa Pelayanan Dalam Tarif**

#### **Pasal 14**

- (1) Komponen dalam tarif terdiri dari Jasa sarana dan jasa pelayanan.



- (2) Jasa sarana adalah pengganti biaya fasilitas, biaya operasional dan biaya tetap rumah sakit, berdasarkan harga satuan (*Unit cost*).
- (3) Jasa Pelayanan terdiri dari jasa medis, jasa keperawatan/tenaga setara seperti bidan, asisten apoteker, radiografer, analis, fisioterapis, nutrisisionis, tenaga teknis Bank Darah Rumah Sakit, jasa tenaga administrasi dan jasa tenaga lainnya.
- (4) Jasa Pelayanan yang tercantum didalam komponen tarif bukanlah insentif.
- (5) Jasa pelayanan yang tercantum didalam tarif, disebut sebagai insentif setelah diatur distribusinya dalam sistem remunerasi.
- (6) Khusus Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) tarif yang digunakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, dalam bentuk tarif paket layanan INA CBG's.

## **Bagian Kedua** **Proporsi Besaran Jasa Pelayanan Dalam Tarif**

### **Pasal 15**

- (1) Proporsi Jasa pelayanan dalam komponen tarif rumah sakit ditetapkan dengan keputusan direktur.
- (2) Besaran jasa pelayanan yang bersumber dari paket JKN dan atau asuransi lain yang setara ditetapkan paling banyak 37,5% (tiga puluh tujuh koma lima perseratus).
- (3) Besaran Jasa Pelayanan yang bersumber dari pelayanan pasien umum sesuai dengan tarif pelayanan kesehatan yang berlaku.

## **BAB VI** **DISTRIBUSI INSENTIF**

### **Pasal 16**

- (1) Distribusi insentif terdiri dari insentif langsung dan insentif tidak langsung;
- (2) Insentif langsung diberikan kepada penghasil jasa pelayanan baik tenaga medis, kelompok tenaga keperawatan setara dan kelompok administrasi sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan dalam sistem remunerasi.
- (3) Insentif tidak langsung diberikan kepada seluruh pegawai organik berdasarkan indeks, yang sumber dananya berasal dari Insentif Tidak Langsung.
- (4) Ketentuan mengenai besaran, proporsi dan distribusi insentif langsung dan insentif tidak langsung diatur dengan Peraturan Direktur.

## **BAB VII** **KRITERIA PENILAIAN KINERJA**

### **Pasal 17**

- (1) Pegawai yang memegang jabatan atau memangku jabatan pada pusat pendapatan maupun Pejabat pada pusat biaya diwajibkan menyusun rencana aksi strategis atau *Strategic Action Plan (SAP)*, yang dilengkapi dengan sistem akuntabilitas sebagai alat ukur kinerja pejabat

- (2) Penilaian kinerja para pejabat, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan indikator kinerja, target dan atau standard yang telah tercantum dalam *Strategic Action Plan*.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dengan sistem akuntabilitas sebagai alat ukur kinerja pejabat.
- (4) Penilaian Pegawai yang tidak memegang jabatan tertentu atau tenaga teknis fungsional penilaian dilakukan oleh atasan langsung yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem akuntabilitas kinerja.

## BAB VIII LAIN - LAIN

### Pasal 18

- (1) Keuntungan pendapatan lain-lain yang sah rumah sakit, 50% (Lima Puluh Perseratus) diperuntukkan bagi insentif tidak langsung.
- (2) Pejabat yang memiliki kinerja mencapai target dan atau melebihi target, diberikan reward sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh direktur.

## BAB IX SANKSI

### Pasal 19

- (1) Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama 3 (tiga) hari kerja dalam satu bulan, insentif tidak langsung dipotong 10% (sepuluh perseratus);
- (2) Pegawai yang mengajukan ijin tidak sesuai aturan kepegawaian, dalam satu bulan, insentif tidak langsung dipotong 10% (perseratus);
- (3) Pegawai yang mengambil, cuti besar atau cuti bersalin selama 3 (tiga) bulan, secara otomatis tidak mendapatkan insentif selama waktu cuti;
- (4) Pegawai yang tugas belajar secara otomatis tidak mendapat insentif selama tugas belajar;
- (5) Pegawai yang mendapat tugas dinas luar oleh rumah sakit tetap diperhitungkan insentifnya;
- (6) Jika pegawai terbukti mencuri, insentif langsung maupun insentif tidak langsung dipotong sebesar 100%;
- (7) Pegawai yang membocorkan rahasia yang diatur peraturan perundang-undangan, insentif langsung maupun insentif tidak langsung dipotong sebesar 100%;
- (8) Pegawai yang terbukti menggunakan narkoba, minuman keras dan berjudi di lingkungan rumah sakit, insentif langsung maupun insentif tidak langsung dipotong 100%;
- (9) Pejabat yang memberikan laporan akuntabilitas dengan tidak benar insentif tidak langsung dipotong 100%;

- (10) Pegawai yang terbukti merokok di lingkungan rumah sakit, insentif tidak langsung dipotong 50% (Lima Puluh Perseratus);
- (11) Pegawai yang berkelahi, insentif langsung dan insentif tidak langsung keduanya dipotong 50%(Lima Puluh Perseratus);
- (12) Pegawai yang mogok kerja atau terbukti menghasut kegiatan tersebut, insentif langsung dan insentif tidak langsung dipotong 100%.

BAB X  
PENUTUP

Pasal 20

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Tegal Nomor 13 Tahun 2014 tentang Remunerasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soeselo Kabupaten Tegal (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2014 Nomor 13), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Slawi  
pada tanggal 17 Januari 2017

BUPATI TEGAL,

ENTHUS SUSMONO

Diundangkan di Slawi  
pada tanggal 17 Januari 2017

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TEGAL,

HARON BAGAS PRAKOSA

BERITA DAERAH KABUPATEN TEGAL TAHUN 2017 NOMOR 14