



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

**KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : 625/Menkes/SK/V/2010**

TENTANG

**PEDOMAN PENYUSUNAN SISTEM REMUNERASI
PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM RUMAH SAKIT
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU), maka dianggap perlu untuk menyusun pedoman sistem remunerasi pegawai BLU Rumah Sakit yang layak dan adil di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- b. bahwa remunerasi bagi pegawai BLU Rumah Sakit dapat mendorong motivasi bekerja dan kinerja serta pengembangan diri pegawai yang akan berdampak pada kualitas dan inovasi pelayanan rumah sakit;
- c. bahwa sesuai pertimbangan huruf a dan b di atas, perlu ditetapkan Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai BLU Rumah Sakit dengan suatu Keputusan Menteri.

Mengingat :

- 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian;
- 2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
- 3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5063);
- 4. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5072);
- 5. 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);
- 6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum;



**MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA**

7. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1575/Menkes/Per/XI/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Kesehatan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 439/Menkes/Per/VI/2009 tentang perubahan kedua atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1575/Menkes/Per/XI/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Kesehatan;
8. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 920/Menkes/SK/X/2008 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit BLU Di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- KESATU** : **KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN SISTEM REMUNERASI PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM RUMAH SAKIT DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN.**
- KEDUA** : Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Di Lingkungan Kementerian Kesehatan sebagaimana dimaksud Diktum Kesatu tercantum dalam Lampiran keputusan ini.
- KETIGA** : Pedoman sebagaimana dimaksud Diktum Kedua agar digunakan sebagai acuan bagi setiap Badan Layanan Umum Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan dalam menyusun sistem remunerasi bagi Pegawai.
- KEEMPAT** : Penyusunan sistem remunerasi bagi pegawai BLU masing-masing Rumah Sakit di lingkungan Kementerian Kesehatan harus telah diselesaikan sesuai ketentuan dalam Pedoman ini selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sejak ditetapkannya Keputusan ini.
- KELIMA** : Keputusan ini mulai berlaku setelah ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 21 Mei 2010



MENTERI KESEHATAN,

Endang Rahayu Sedyaningsih

Dr. Endang Rahayu Sedyaningsih, MPH, Dr.PH



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

Lampiran
Keputusan Menteri Kesehatan
Nomor : 625/Menkes/SK/V/2010
Tanggal : 21 Mei 2010

**PEDOMAN PENYUSUNAN SISTEM REMUNERASI
PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM RUMAH SAKIT
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN**

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Memasuki era globalisasi dan perdagangan bebas, rumah sakit menghadapi persaingan usaha yang semakin kompleks, bukan saja dengan rumah-rumah sakit luar negeri namun juga rumah sakit swasta dalam negeri yang sangat menaruh perhatian tinggi pada kualitas dan inovasi pelayanan, didukung oleh strategi pemasaran yang sangat intensif.

Pegawai rumah sakit merupakan *human capital* yang sangat menentukan keberhasilan rumah sakit dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompleks. Oleh karena itu sudah selayaknya BLU Rumah Sakit perlu menyusun suatu sistem untuk memacu motivasi pegawai dalam menghadapi persaingan, membangun komitmen pegawai dalam bekerja dengan etos kerja tinggi dan berkesadaran mematuhi ketentuan-ketentuan, mendorong pegawai menunjukkan kinerja yang diharapkan organisasi serta mengembangkan kompetensi rumah sakit secara berkelanjutan, sehingga dengan demikian secara keseluruhan mampu mendukung BLU Rumah Sakit dalam menghadapi persaingan global.

Untuk tujuan-tujuan tersebut, agar efektif maka remunerasi yang layak dan adil perlu disusun sebagai alat motivator bagi pegawai, sebagaimana ketentuan Peraturan Pemerintah No 23 tahun 2005 pasal 36 tentang Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU), yang menyebutkan bahwa pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLU-RS dapat diberikan remunerasi.

Remunerasi merupakan imbal jasa yang manfaatnya diterima pegawai berupa komponen-komponen untuk penghargaan atas pekerjaan dan penghargaan atas kinerja di samping untuk perlindungan keamanan pegawai dalam bekerja maupun penghargaan atas masa kerja pegawai.



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

Penyusunan sistem remunerasi wajib memperhatikan kelayakan penerimaan bagi pegawai, yaitu didasarkan pada tingkat kewajaran kehidupan fisik dan sosial pegawai di lingkungan tempat pegawai ditugaskan dengan tetap menyesuaikan kondisi dan kemampuan keuangan BLU Rumah Sakit yang bersangkutan. Sistem remunerasi wajib didasarkan pada prinsip atau kesetaraan pada setiap komponennya, yaitu : Penghargaan atas pekerjaan didasarkan prinsip kesetaraan tingkat kompleksitas pekerjaan atau *"equal pay for jobs of equal value"* ; penghargaan atas kinerja didasarkan kesetaraan tingkat pencapaian total target kinerja (*total performance target*) atau prinsip *"equal pay for performance of equal value"* dan kesetaraan yang berkaitan dengan ketentuan-ketentuan berbasis perorangan/individual yang didasarkan atas prinsip *"equal pay for people of equal value"*.

Ketentuan dalam sistem remunerasi harus diatur sedemikian rupa secara jelas dan terkendali implementasinya sehingga melalui sistem remunerasi tersebut pegawai akan mendapatkan rasa aman, berharga dan merasa diperlakukan adil serta memiliki daya dorong motivasi dalam mendukung sasaran usaha serta pengembangan BLU Rumah Sakit. Sedangkan bagi Rumah Sakit kejelasan sistem remunerasi dapat mengendalikan pengeluaran pembiayaan yang akuntabel, dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian maka BLU Rumah Sakit wajib menyusun dan menetapkan sistem remunerasi berdasarkan kerangka berpikir, prinsip-prinsip dan ketentuan dasar sebagaimana dalam pedoman ini, dengan menyesuaikan kondisi dan kemampuan keuangan masing-masing rumah sakit.

B. MAKSUD, TUJUAN DAN MANFAAT

1. Maksud

Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan kerangka berpikir, prinsip-prinsip dan ketentuan dasar sebagai landasan penyusunan sistem remunerasi pegawai BLU Rumah Sakit.

2. Tujuan

Penyusunan dan penetapan sistem remunerasi ini bertujuan untuk mendukung strategi usaha rumah sakit dalam menjalankan visi dan misinya, dengan menyesuaikan kondisi dan kemampuan keuangan masing-masing rumah sakit serta mengikuti ketentuan peraturan yang berlaku.



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

3. **Manfaat**

Manfaat dari ditetapkannya sistem remunerasi ini adalah untuk memacu motivasi pegawai agar memiliki komitmen tinggi dalam bekerja dengan mentaati segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, membangun tim kerja yang *solid*, menunjukkan kinerja yang diharapkan rumah sakit serta memacu motivasi pegawai untuk membangun kompetensi rumah sakit secara berkelanjutan.

C. RUANG LINGKUP

Pedoman penyusunan sistem remunerasi ini memberikan penjelasan tentang : hak dan kewajiban antara rumah sakit dengan pegawai, komponen-komponen remunerasi, kerangka berpikir, prinsip-prinsip dasar dan ketentuan remunerasi serta garis besar perhitungan pembiayaan remunerasi.

Pedoman ini juga dilengkapi dengan contoh peringkat pekerjaan, formula dan indeks penghargaan kinerja yang dapat dimodifikasi sesuai dengan kondisi dan kemampuan keuangan masing-masing BLU Rumah Sakit.

D. PENGENALAN

1. **Badan Layanan Umum** adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya mengacu pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
2. **Remunerasi** adalah pengeluaran biaya oleh BLU Rumah Sakit, sebagai imbal jasa kepada pegawai, yang manfaatnya diterima pegawai dalam bentuk dan jenis komponen-komponen penghargaan dan perlindungan.
3. **Pegawai Tetap** yang dimaksudkan dalam pedoman ini adalah pegawai tetap BLU Rumah Sakit baik PNS maupun Non PNS.
4. **Sistem remunerasi BLU Rumah Sakit** adalah sistem imbal jasa yang dikelola dengan sistem keuangan dan peraturan rumah sakit untuk pegawai tetap BLU Rumah Sakit selain Dewan Pengawas dan Direksi.
5. **Komponen remunerasi** adalah pengelompokan jenis-jenis remunerasi berdasarkan tujuan-tujuannya.



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

6. Total remunerasi BLU RS adalah seluruh biaya yang dikeluarkan oleh rumah sakit yang terdiri atas komponen-komponen remunerasi.
7. Pekerjaan/Jabatan/Job adalah segala kegiatan kerja yang ditetapkan secara resmi kepada pemegang pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang terkait dengan pembagian pekerjaan yang tercermin dalam struktur organisasi, dan dari padanya diharapkan pencapaian total target kinerja sebagaimana diharapkan rumah sakit.
8. Pemegang pekerjaan adalah pegawai yang disertai tugas secara resmi oleh rumah sakit untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang ditentukan, dan didukung dengan Surat Keputusan dari rumah sakit dan atau instansi yang berwenang.
9. Kompetensi pekerjaan/Job Competency adalah sejumlah pengetahuan, keterampilan, sikap kerja yang meliputi nilai-nilai (*value*), motivasi dan semangat kerja serta telah dibuktikan melalui perilaku pemegang pekerjaan di atas rata-rata dan standar yang diharapkan.
10. Evaluasi pekerjaan/Job Evaluation adalah proses penilaian atau penimbangan isi informasi pekerjaan berdasarkan faktor-faktor yang ditentukan, bukan penilaian tentang kinerja atau kualifikasi pemegang pekerjaan dan atau tingkat eselonisasi pekerjaan dalam struktur organisasi, serta bukan tentang judul pekerjaan (*job title*); yang selanjutnya bertujuan untuk membandingkan tingkat kompleksitas antar pekerjaan. Hasil evaluasi pekerjaan tersebut menggambarkan perbandingan tinggi rendahnya kompleksitas tuntutan antar pekerjaan di rumah sakit tersebut.
11. Profil pekerjaan/Job profile adalah gambaran tingkat kompleksitas suatu pekerjaan pada setiap faktor penilaian atau faktor penimbang yang ditentukan.
12. Nilai pekerjaan/Job Value adalah gambaran profil suatu pekerjaan atas seluruh faktor-faktor penilaian atau penimbang yang dinyatakan dalam total nilai.
13. Peringkat pekerjaan/Job Grading adalah pengelompokan tingkat kompleksitas pekerjaan yang dikelompokkan dari yang terendah sampai tertinggi, sebagai hasil perbandingan antar pekerjaan melalui proses evaluasi pekerjaan, yang dapat berupa *Corporate Grade* dan *Professional Grade*.
14. *Corporate Grade* adalah susunan peringkat pengelompokan kompleksitas pekerjaan untuk seluruh pekerjaan dalam organisasi.
15. *Professional Grade* adalah susunan peringkat kompleksitas pekerjaan di suatu kelompok pekerjaan atau profesi yang memiliki ciri-ciri yang sama.



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

16. Ruang tumbuh, peringkat pekerjaan adalah ruang kenaikan peringkat suatu pekerjaan yang dapat dicapai pemegang pekerjaan sepanjang memenuhi kenaikan persyaratan kompetensi yang ditetapkan dan melaksanakan tuntutan tugas pokok, peran dan fungsi di tingkat peringkat tersebut.
17. Evaluasi Kinerja adalah membandingkan total target yang ditentukan rumah sakit dengan realisasi total pencapaiannya yang bukan hanya berdasarkan pelayanan oleh individu.
18. Unit Kerja adalah satuan kerja di rumah sakit yang bertugas melaksanakan tugas pokok, peran dan fungsinya secara terintegrasi mendukung pelayanan operasional rumah sakit, sesuai visi dan misinya.
19. Nilai Nominal Poin adalah nilai satuan rupiah yang ditetapkan rumah sakit berdasarkan analisis hasil kinerja rumah sakit dan penetapan anggaran remunerasi.

II. SISTEM REMUNERASI

Sistem remunerasi BLU Rumah Sakit adalah sistem imbal jasa yang dikelola dengan sistem keuangan dan peraturan rumah sakit untuk pegawai tetap BLU Rumah Sakit selain Dewan Pengawas dan Direksi, dan disusun serta ditetapkan berdasarkan kerangka berpikir, prinsip-prinsip dan ketentuan dasar yang ditetapkan dalam pedoman ini, dengan tetap menyesuaikan pada kondisi dan kemampuan keuangan masing-masing rumah sakit. Sistem remunerasi untuk Dewan Pengawas dan Direksi telah diatur dalam ketentuan tersendiri.

Sebagai sistem yang menjembatani kepentingan antara pemberi kerja yaitu rumah sakit dengan pelaksana kerja yaitu pegawai, maka sistem remunerasi wajib disusun dan ditetapkan dengan mempertimbangkan beberapa aspek yaitu :

A. Hak dan Kewajiban Rumah Sakit dan Pegawai :

1. Hak Rumah Sakit

Sebagai konsekuensi ditetapkannya sistem remunerasi ini maka rumah sakit mempunyai hak untuk mewajibkan pegawai :

- a. Memberikan komitmen dalam melaksanakan tuntutan pelayanan melalui tugas pokok, peran dan fungsi yang ditentukan rumah sakit dengan menyiapkan



**MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA**

kompetensi dirinya agar dapat melaksanakan pekerjaan secara bertanggungjawab.

- b. Menaatikan segala ketentuan kerja dan ketentuan rumah sakit yang berlaku.
- c. Bekerja secara *solid* dalam proses kerja tim yang terintegrasi untuk mendukung kelancaran operasional dan pengembangan rumah sakit.
- d. Menunjukkan pencapaian total target kinerja yang mendukung operasional maupun pengembangan rumah sakit.
- e. Berkontribusi dalam pembangunan dan pengembangan kompetensi rumah sakit secara berkelanjutan melalui pembelajaran diri dan kontribusi pembelajaran kepada pihak-pihak lain di lingkungan internal rumah sakit sesuai yang ditargetkan.
- f. Mengembangkan ide-ide kreatif inovatif melalui berbagai strategi.
- g. Menunjukkan sikap profesional dan beretika dalam kehidupan bekerja, serta membangun citra rumah sakit.

2. Kewajiban Rumah Sakit

Sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangannya, maka rumah sakit memiliki kewajiban untuk :

- a. Menjamin sistem remunerasi yang layak dan adil, yang dapat memberikan manfaat kepada pegawai berupa : Rasa aman pada diri pegawai dalam kehidupan fisik maupun sosial secara wajar di lingkungan tempat pegawai ditugaskan bekerja, memberi penghargaan secara adil atas tingkat kompleksitas pekerjaan berdasarkan tugas pokok, peran dan fungsi pegawai dalam pekerjaannya, penghargaan atas pencapaian total target yang dibuktikan dengan data yang valid dan up date, serta memberi penghargaan masa keberadaan atau masa kerja pegawai di rumah sakit.
- b. Memberi kesempatan kepada pegawai dalam pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dan yang akan berdampak pada penghargaan kepada pegawai melalui remunerasi.
- c. Menunjukkan komitmen dan konsistensi implementasi remunerasi berdasarkan kerangka berpikir, prinsip-prinsip dasar dan ketentuan yang berlaku.



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

d. Menjamin kelancaran penyediaan pendanaan remunerasi sebagaimana direncanakan dan sesuai dengan ketentuan sistem remunerasi yang ditetapkan rumah sakit.

3. Hak dan Kewajiban Pegawai :

Melalui sistem remunerasi yang disusun dan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dan kondisi serta kemampuan keuangannya, pegawai akan mendapatkan hak-hak berupa kelayakan dan keadilan dalam penerimaan manfaat remunerasi, yang secara keseluruhan meliputi keamanan kehidupan fisik maupun sosial secara wajar di tempat pegawai ditugaskan, penghargaan atas tugas pokok, peran dan fungsi pekerjaannya serta pencapaian total kinerjanya, penghargaan atas masa kerja pegawai serta kesempatan pengembangan diri yang berkaitan dengan kebutuhan operasional dan pengembangan rumah sakit, yang berdampak pada remunerasi pegawai yang bersangkutan..

Sedangkan dalam menerima manfaat remunerasi, pegawai berkewajiban untuk memberikan komitmen tinggi dalam bekerja, yaitu melaksanakan pelayanan melalui penyiapan kompetensi diri dan melaksanakan tugas pokok, peran dan fungsi pekerjaan yang ditentukan rumah sakit, serta mentaati segala ketentuan kerja yang berlaku dalam mendukung kelancaran operasional proses kerja tim dan pengembangan rumah sakit.

Pegawai juga mempunyai kewajiban untuk menunjukkan kinerja yaitu pencapaian total target kinerja (*total performance target*) yang mendukung pencapaian sasaran rumah sakit berdasarkan visi dan misinya, berupa pelayanan, pembelajaran, pengembangan ide-ide kreatif inovatif melalui berbagai strategi, bersikap profesional dan beretika dalam kehidupan bekerja serta menunjukkan sikap terpuji sebagai pribadi, yang secara keseluruhan dapat memelihara dan membangun citra rumah sakit.

B. Komponen Remunerasi

Sistem remunerasi wajib meliputi 3 (tiga) komponen utama, yaitu :

1. Pembiayaan untuk Pekerjaan/Jabatan (*Pay for Position*):

Jenis remunerasi pada komponen ini terkait langsung dengan pekerjaan yaitu berupa gaji pokok dan tunjangan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



**MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA**

Komponen ini bersifat pembayaran tunai kepada pegawai berupa pendapatan langsung, yang besarnya bersifat tetap dan rutin setiap bulan.

Adapun tujuan komponen ini adalah untuk penghargaan kepada pegawai atas kesediaan dan komitmennya dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan dan mematuhi ketentuan yang berlaku sebagaimana ditentukan rumah sakit.

2. Pembiayaan untuk Kinerja (*Pay for Performance*) :

Jenis remunerasi pada komponen ini terkait langsung dengan pencapaian total target kinerja sebagaimana diharapkan rumah sakit.

Komponen ini berupa insentif dan atau bonus, bersifat tunai berupa pendapatan langsung, dan rutin secara periodik, sesuai ketentuan waktu yang ditetapkan rumah sakit. Adapun besarnya tergantung pada tingkat pencapaian total target kinerja.

Tujuan komponen remunerasi ini adalah sebagai penghargaan kepada pegawai terhadap pencapaian total kinerja individu, yang dikaitkan dengan kinerja unit kerja, kinerja rumah sakit dan sesuai dengan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit.

3. Pembiayaan untuk Perorangan/Individu (*Pay for People*):

Jenis remunerasi pada komponen ini terkait dengan kondisi-kondisi perorangan/ individu yang dianggap oleh rumah sakit perlu untuk diberikan penghargaan melalui remunerasi dan disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit.

Komponen ini diterima manfaatnya oleh pegawai, tergantung pada kondisi dan pertimbangan serta persyaratan yang ditetapkan rumah sakit, dengan tujuan yang bervariasi tergantung pada jenisnya, yaitu antara lain untuk memberikan penghargaan, perhatian, perlindungan dan pembangunan citra rumah sakit.

Komponen tersebut dapat berupa bantuan dan atau premi asuransi, uang jasa masa kerja, uang pensiun, fasilitas perjalanan dinas dan lainnya.

C. Prinsip Dasar Remunerasi :

Dengan tetap menyesuaikan pada kondisi dan kemampuan keuangan masing-masing rumah sakit, maka sistem remunerasi wajib disusun dan ditetapkan berdasarkan :



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

1. **Kelayakan:**

Memenuhi kewajaran tingkat kehidupan pegawai dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun sosial di lingkungan tempat pegawai ditugaskan bekerja.

2. **Keadilan :**

Prinsip keadilan, meliputi :

a. **Keadilan penerimaan remunerasi :**

Bagi pegawai yang telah menerima suatu jenis remunerasi dari APBN yaitu untuk PNS atau CPNS, maka yang bersangkutan tidak lagi menerima jenis remunerasi yang sama dari sistem remunerasi BLU Rumah Sakit.

Sedangkan remunerasi bagi pegawai BLU Rumah Sakit Non PNS wajib diusahakan kesetaraannya dengan PNS, sesuai dengan ketentuan persyaratan serta kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit.

b. **Keadilan penghargaan pekerjaan :**

Penghargaan penerimaan atas pekerjaan untuk PNS dan CPNS berupa gaji pokok dan tunjangan pekerjaan bagi yang berhak, dibiayai oleh APBN dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Sedangkan bagi pegawai BLU Rumah Sakit Non PNS dibiayai oleh rumah sakit sesuai dengan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit.

c. **Keadilan penghargaan kinerja :**

Penghargaan kinerja individu wajib diperhitungkan berdasarkan nilai kinerja pada pekerjaannya yaitu nilai kinerja atas nilai pekerjaannya.

Dalam hal tersebut, nilai pekerjaan ditetapkan berdasarkan prinsip "*equal pay for jobs of equal value*" yaitu kesetaraan penghargaan atas kompleksitas isi pekerjaan, bukan berdasar kualifikasi pemegang pekerjaan dan atau eselonisasi struktur organisasi rumah sakit, atau lainnya yang tidak terkait dengan pekerjaan dan karakter pekerjaan. Penentuan kesetaraan atas pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan (*job evaluation*).

Sedangkan nilai kinerja ditetapkan berdasarkan prinsip "*equal pay for performance of equal value*" yang dilakukan melalui evaluasi pencapaian total target kinerja atas individu, unit dan rumah sakit.



**MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA**

Adapun jenis remunerasi penghargaan atas pencapaian total kinerja rumah sakit yang bersifat khusus yaitu berupa bonus dapat ditentukan atas dasar dan kriteria keadilan yang dinilai tepat dan wajar oleh masing-masing rumah sakit.

a. Keadilan penghargaan perorangan/individu :

Kesetaraan penghargaan pada jenis remunerasi berdasarkan perorangan atau individu didasarkan atas prinsip "*equal pay for people of equal value*" yang kriteria dan persyaratannya ditetapkan oleh rumah sakit sepanjang memenuhi ketentuan dan peraturan berlaku.

D. Nilai, Peringkat dan Indeks Pekerjaan

1. Metode evaluasi pekerjaan :

Untuk menetapkan kesetaraan penghargaan atas pekerjaan berdasarkan isi informasi pekerjaan diperlukan penentuan nilai pekerjaan (*job value*) dan atau peringkat pekerjaan (*job grade*) yang diperoleh melalui evaluasi pekerjaan dengan metode yang ditetapkan rumah sakit.

2. Jumlah peringkat pekerjaan :

Jumlah peringkat pekerjaan ditetapkan minimum 10 (sepuluh) dan maksimum 20 (dua puluh) di tingkat korporat (*corporate grade*), yang dilengkapi dengan rumusan karakter-karakter khusus pada setiap peringkatnya.

3. Jenis peringkat pekerjaan :

Dalam *corporate grade* tersebut, beberapa pekerjaan yang memiliki ciri khusus dan sama dapat dikelompokkan dalam suatu peringkat pekerjaan khusus yaitu sebagai peringkat profesi (*professional grade*) dan diberi judul peringkat sesuai dengan karakter kelompok profesinya. Peringkat pekerjaan ini harus terpadu dengan peringkat jabatan korporat.

4. Ruang tumbuh peringkat pekerjaan :

Bila berdasarkan pertimbangan karakter dan kebutuhan rumah sakit, suatu pekerjaan memungkinkan memiliki ruang tumbuh, maka maksimum ditetapkan 5 (lima) peringkat. Setiap ruang tumbuh wajib dilengkapi dengan rumusan karakter khusus sebagai ciri di setiap peringkat pekerjaan pada masing-masing kelompoknya.



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

5. Nilai dan Indeks pekerjaan :

Untuk kepentingan yang terkait dengan penghargaan atas pekerjaan maka pada setiap pekerjaan dapat ditetapkan nilai pekerjaan (*job value*) atau melalui peringkat pekerjaan (*job grade*) yang dinyatakan dalam indeks (*job index*) yaitu berupa suatu nilai/angka.

E. Peringkat Kinerja :

Penghargaan atas kinerja dalam remunerasi, dalam hal ini disebut sebagai insentif. Dalam perhitungan tersebut, setiap rumah sakit wajib mendasarkan pada formula, sebagai berikut :



Dalam hal penetapan pekerjaan sebagaimana dijelaskan di atas, dapat memakai ketentuan nilai atau indeks pekerjaan; sedangkan indeks kinerja terdiri dari :

1. Indeks kinerja Individu (IKI) :

Ditetapkan melalui suatu penilaian kinerja yaitu dengan membandingkan antara pencapaian total target kinerja dengan Satuan Kinerja Individu (SKI) pada faktor-faktor yang ditentukan dan ditargetkan.

Penetapan total target kinerja pada setiap pegawai wajib dideskripsikan secara spesifik, terukur, realistis, diperkirakan dapat dicapai, menantang dan jelas waktu pencapaiannya.

Adapun hasil dari penilaian terhadap total kinerja individu dapat dikelompokkan dalam sekurang-kurangnya 4 (empat) tingkatan yaitu :

- Baik Sekali, yaitu apabila pencapaian total target jauh melebihi harapan.
- Baik, yaitu apabila pencapaian total target memenuhi harapan.
- Sedang, yaitu apabila pencapaian total target kurang memenuhi harapan tetapi masih dapat diterima.
- Kurang, yaitu apabila pencapaian total target kurang memenuhi harapan dan tidak dapat diterima.



**MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA**

2. Indeks Kinerja Unit (IKU):

Ditetapkan berdasarkan pencapaian total target kinerja unit kerja sesuai struktur organisasi rumah sakit, yaitu unit kerja sesuai peran dan fungsi unit kerja tersebut secara struktural dalam organisasi.

Tujuan ditetapkannya IKU dalam formula insentif ini adalah bahwa agar setiap individu memberikan perhatian tinggi pada pencapaian kinerja unit kerjanya. Adapun peringkatnya ditetapkan dengan poin yang sama dengan peringkat prestasi kerja/kinerja individu, namun dengan nilai indeks yang berbeda.

3. Perbandingan IKI dan IKU:

Untuk mendorong usaha pegawai dalam mencapai total target individu yang akan berdampak kepada pencapaian total kinerja unit kerja maka ditetapkan IKI lebih besar dari IKU.

4. Nominal Poin Rumah Sakit:

Berupa satuan rupiah sebagai perhitungan nilai uang yang akan dipakai dalam formula penghargaan kinerja setiap pegawai. Penjumlahan hasil perhitungan formula penghargaan pada total pegawai merupakan total anggaran pembiayaan rumah sakit atas penghargaan kinerja dan sekaligus mencerminkan kinerja keuangan rumah sakit.

F. Evaluasi Kinerja

Penghargaan atas kinerja (*pay for performance*) berdasarkan hasil evaluasi pencapaian total target kinerja yang ditetapkan, perlu ditindaklanjuti dengan :

a. Peninjauan Kinerja (*Performance Review*)

Telaah tentang hal-hal yang menghambat dan mendorong selama proses pencapaian total target kinerja dan perencanaan pencapaian target kinerja yang akan datang, sebagai dasar perbaikan untuk mendorong pencapaian target kinerja periode selanjutnya.

b. Peninjauan Potensi (*Potential Review*)

Telaah tentang potensi pemegang pekerjaan dan potensi peluang yang dapat dimanfaatkan dan atau dikembangkan untuk keberhasilan pencapaian target kinerja periode selanjutnya.



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

c. **Peninjauan Penghargaan (*Reward Review*)**

Telaah tentang tingkat pencapaian total target kinerja sebagai dasar penghargaan secara adil sehingga dapat mendorong motivasi pencapaian target kinerja periode selanjutnya.

III. **KETENTUAN DAN PERHITUNGAN PEMBIAYAAN REMUNERASI**

1. **Komposisi komponen dan pola perhitungan :**

Agar efektif sebagaimana tujuannya, maka sistem remunerasi wajib disusun dengan pola komposisi anggaran komponen biaya sebagai berikut:



Oleh sebab itu rumah sakit perlu menetapkan jenis dan besaran komponen yang bersifat tetap dan rutin yaitu komponen atas pekerjaan dan beberapa komponen atas perorangan serta selanjutnya menghitung total jumlah pembiayaan untuk semua pegawai. Selain itu, rumah sakit perlu menghitung prediksi pengeluaran biaya komponen perorangan yang bersifat non rutin.

Dari hasil analisis kekuatan keuangan organisasi tersebut maka rumah sakit dapat memperoleh gambaran tentang besaran pembiayaan remunerasi untuk insentif kinerja, besaran biaya insentif kinerja yang direncanakan serta perhitungan total indeks kinerja. Dengan demikian maka selanjutnya dapat diperoleh nilai nominal poin rumah sakit.

2. **Ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku :**

Sistem remunerasi wajib memenuhi ketentuan dan peraturan pemerintah yang berhubungan dengan BLU Rumah Sakit. Selanjutnya implementasi sistem wajib konsisten terhadap kerangka berpikir, prinsip-prinsip, kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan.

3. **Kemampuan keuangan rumah sakit :**

Total pembiayaan remunerasi wajib diperhitungkan dan direncanakan secara cermat sesuai dengan kondisi dan kemampuan keuangan rumah sakit.



MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

5. **Kontrol dan pengendalian :**

Sistem remunerasi wajib dilengkapi dengan sistem kontrol dan pengendalian implementasinya melalui ketentuan prosedur dan administrasi, sehingga secara keseluruhan dapat dipertanggungjawabkan.

IV. **PENUTUP**

Sejak ditetapkannya pedoman penyusunan sistem remunerasi ini, maka setiap BLU Rumah Sakit di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan wajib menyusun sistem remunerasinya berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam pedoman ini untuk diusulkan kepada Menteri Keuangan melalui Menteri Kesehatan.

Untuk melaksanakan sistem remunerasi berdasarkan pedoman ini maka BLU RS perlu mempunyai standar kompetensi dan sistem evaluasi kinerja.

Penyusunan sistem remunerasi rumah sakit ini harus telah diselesaikan selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sejak pedoman ini ditetapkan.

Ketentuan lebih lanjut yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan pedoman ini diatur oleh Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan dan Sistem Remunerasi dianggap sah apabila telah disetujui oleh Menteri Kesehatan dan Menteri Keuangan Republik Indonesia.



MENTERI KESEHATAN,

Endang Rahayu Sedyaningsih

Endang Rahayu Sedyaningsih, MPH, Dr.PH