



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.586, 2014

**KEMENKES. Sistem Remunerasi. Balai
Kesehatan. Penyusunan. Pedoman.**

**PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 18 TAHUN 2014
TENTANG**

**PEDOMAN PENYUSUNAN SISTEM REMUNERASI
PEGAWAI BALAI KESEHATAN DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL
BINA UPAYA KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN
YANG MENERAPKAN POLA PENGELOLAAN
KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM**

**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 Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dan untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan suatu Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi bagi Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;**
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Balai Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;**

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 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 Republik Indonesia Nomor 5063);
 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);
 5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007;
 6. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1144/Menkes/Per/VIII/2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 585), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 35 Tahun 2013 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 741);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN SISTEM REMUNERASI PEGAWAI BALAI KESEHATAN DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL BINA UPAYA KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN YANG MENERAPKAN POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Badan Layanan Umum yang selanjutnya disebut BLU, 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 didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

2. Balai Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum yang selanjutnya disebut Balai Kesehatan adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan dan telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
3. Remunerasi adalah pengeluaran biaya oleh Balai Kesehatan sebagai imbal jasa kepada pegawai, yang manfaatnya diterima pegawai dalam bentuk dan jenis komponen-komponen penghargaan dan perlindungan.
4. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, dan Non Pegawai Negeri Sipil pada Balai Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
5. Sistem Remunerasi adalah sistem imbal jasa yang dikelola dengan sistem keuangan dan peraturan Balai Kesehatan untuk Pegawai, Pimpinan, dan Dewan Pengawas pada Balai Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
6. Komponen Remunerasi adalah pengelompokan jenis-jenis remunerasi berdasarkan tujuan-tujuannya.
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 Balai Kesehatan.
8. Pemegang Pekerjaan adalah pegawai yang disertai tugas secara resmi oleh Balai Kesehatan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang ditentukan, dan didukung dengan Surat Keputusan dari Balai Kesehatan dan atau instansi yang berwenang.
9. Nilai Pekerjaan/*Job Value* adalah gambaran profil suatu pekerjaan atas seluruh faktor-faktor penilaian atau penimbang yang dinyatakan dalam total nilai.
10. 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*.

11. *Corporate Grade* adalah susunan peringkat pengelompokan kompleksitas pekerjaan untuk seluruh pekerjaan dalam organisasi.
12. *Professional Grade* adalah susunan peringkat kompleksitas pekerjaan di suatu kelompok pekerjaan atau profesi yang memiliki ciri-ciri yang sama.
13. 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.
14. Evaluasi Kinerja adalah membandingkan total target yang ditentukan Balai Kesehatan dengan realisasi total pencapaiannya yang bukan hanya berdasarkan pelayanan oleh individu.
15. Unit Kerja adalah satuan kerja di Balai Kesehatan yang bertugas melaksanakan tugas pokok, peran dan fungsinya secara terintegrasi mendukung pelayanan operasional Balai Kesehatan, sesuai visi dan misinya.
16. Nilai Nominal Poin adalah nilai satuan rupiah yang ditetapkan Balai Kesehatan berdasarkan analisis hasil kinerja Balai Kesehatan dan penetapan anggaran remunerasi.

Pasal 2

Pengaturan Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Balai Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum ini bertujuan untuk memberikan acuan, kerangka berpikir, prinsip-prinsip, dan ketentuan dasar sebagai landasan penyusunan sistem remunerasi pegawai Balai Kesehatan.

Pasal 3

Ketentuan lebih lanjut mengenai Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Balai Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

Pada saat Peraturan ini mulai berlaku, Balai Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum harus

menyesuaikan dengan Peraturan Menteri ini paling lambat 1 (satu) tahun sejak diundangkan.

Pasal 5

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 April 2014
MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

NAFSIAH MBOI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 April 2014
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

AMIR SYAMSUDIN

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 18 TAHUN 2014
TENTANG
PEDOMAN PENYUSUNAN SISTEM REMUNERASI PEGAWAI
BADAN LAYANAN UMUM BALAI KESEHATAN DI
LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL BINA UPAYA
KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN YANG
MENERAPKAN POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN
LAYANAN UMUM

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Memasuki era globalisasi dan perdagangan bebas, Balai Kesehatan menghadapi persaingan usaha yang semakin kompleks, bukan saja dengan institusi yang setara di luar Kementerian Kesehatan, juga pelayanan kesehatan swasta yang sangat menaruh perhatian tinggi pada kualitas dan inovasi pelayanan, didukung oleh strategi pemasaran yang sangat intensif.

Pegawai Balai Kesehatan merupakan *human capital* yang sangat menentukan keberhasilan Balai Kesehatan dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompleks. Oleh karena itu sudah selayaknya Balai Kesehatan 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 Balai Kesehatan secara berkelanjutan, sehingga dengan demikian secara keseluruhan mampu mendukung Balai Kesehatan 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 Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU), yang menyebutkan bahwa pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLU Balai Kesehatan 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.

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 Balai Kesehatan 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 Balai Kesehatan. Sedangkan bagi Balai Kesehatan kejelasan sistem remunerasi dapat mengendalikan pengeluaran pembiayaan yang akuntabel, dan dapat dipertanggung-jawabkan.

Dengan demikian maka Balai Kesehatan 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 Balai Kesehatan.

BAB II

SISTEM REMUNERASI

Sistem remunerasi Balai Kesehatan adalah sistem imbal jasa yang dikelola dengan sistem keuangan dan peraturan Balai Kesehatan untuk pegawai tetap Balai Kesehatan, Pimpinan Balai Kesehatan, dan Dewan Pengawas, 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 Balai Kesehatan. Sistem remunerasi untuk Pimpinan Balai Kesehatan dan Dewan Pengawas dapat diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

A. Hak dan Kewajiban Balai Kesehatan dan Pegawai

1. Hak Balai Kesehatan

Sebagai konsekuensi ditetapkannya sistem remunerasi ini maka Balai Kesehatan mempunyai hak untuk mewajibkan pegawai :

- a. Memberikan komitmen dalam melaksanakan tuntutan pelayanan melalui tugas pokok, peran dan fungsi yang ditentukan Balai Kesehatan dengan menyiapkan kompetensi dirinya agar dapat melaksanakan pekerjaan secara bertanggungjawab.
- b. Mentaati segala ketentuan kerja dan ketentuan Balai Kesehatan yang berlaku.
- c. Bekerja secara *solid* dalam proses kerja tim yang terintegrasi untuk mendukung kelancaran operasional dan pengembangan Balai Kesehatan.
- d. Menunjukkan pencapaian total target kinerja yang mendukung operasional maupun pengembangan Balai Kesehatan.
- e. Berkontribusi dalam pembangunan dan pengembangan kompetensi Balai Kesehatan secara berkelanjutan melalui pembelajaran diri dan kontribusi pembelajaran kepada pihak-pihak lain di lingkungan internal Balai Kesehatan sesuai yang ditargetkan.
- f. Mengembangkan ide-ide kreatif inovatif melalui berbagai strategi.
- g. Menunjukkan sikap profesional dan beretika dalam kehidupan bekerja, serta membangun citra Balai Kesehatan.

2. Kewajiban Balai Kesehatan

Sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangannya, maka Balai Kesehatan 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 to date*, serta memberi penghargaan masa keberadaan atau masa kerja pegawai di Balai Kesehatan.
- b. Memberi kesempatan kepada pegawai dalam pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan Balai Kesehatan 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.
- d. Menjamin kelancaran penyediaan pendanaan remunerasi sebagaimana direncanakan dan sesuai dengan ketentuan sistem remunerasi yang ditetapkan Balai Kesehatan.

3. Hak dan Kewajiban Pegawai

Melalui sistem remunerasi yang disusun dan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Balai Kesehatan 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 Balai Kesehatan, 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 Balai Kesehatan, serta menaati segala ketentuan kerja yang berlaku dalam mendukung kelancaran operasional proses kerja tim dan pengembangan Balai Kesehatan.

Pegawai juga mempunyai kewajiban untuk menunjukkan kinerja yaitu pencapaian total target kinerja (*total performance target*) yang mendukung pencapaian sasaran Balai Kesehatan 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 Balai Kesehatan.

B. Komponen Remunerasi

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

1. Pembayaran untuk 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.

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 Balai Kesehatan.

2. Pembayaran untuk Kinerja (*Pay for Performance*)

Jenis remunerasi pada komponen ini terkait langsung dengan pencapaian total target kinerja sebagaimana diharapkan Balai Kesehatan.

Komponen ini berupa insentif dan atau bonus, bersifat tunai berupa pendapatan langsung, dan rutin secara periodik, sesuai ketentuan waktu yang ditetapkan Balai Kesehatan. 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 Balai Kesehatan dan sesuai dengan kondisi dan kemampuan keuangan Balai Kesehatan.

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

Jenis remunerasi pada komponen ini terkait dengan kondisi-kondisi perorangan/individu yang dianggap oleh Balai Kesehatan perlu untuk

diberikan penghargaan melalui remunerasi dan disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan keuangan Balai Kesehatan.

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

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

C. Prinsip Dasar Remunerasi

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

1. Kelayakan

Memenuhi kewajiban 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 Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yaitu untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), maka yang bersangkutan tidak lagi menerima jenis remunerasi yang sama dari sistem remunerasi Balai Kesehatan.

Sedangkan remunerasi bagi pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Balai Kesehatan wajib diusahakan kesetaraannya dengan Pegawai Negeri Sipil Balai Kesehatan, sesuai dengan ketentuan persyaratan serta kondisi dan kemampuan keuangan Balai Kesehatan.

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 Non PNS pada Balai Kesehatan dibiayai oleh Balai Kesehatan sesuai dengan kondisi dan kemampuan keuangan Balai Kesehatan.

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 Balai Kesehatan, 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 Balai Kesehatan.

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

d. 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 Balai Kesehatan 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 Balai Kesehatan.

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*) dan bertujuan untuk membandingkan tingkat kompleksitas antar pekerjaan. Hasil evaluasi pekerjaan tersebut menggambarkan perbandingan tinggi rendahnya kompleksitas tuntutan antar pekerjaan di Balai Kesehatan tersebut.

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 Balai Kesehatan, 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.

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 Balai Kesehatan wajib mendasarkan pada formula, sebagai berikut :

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Nilai atau} \\ \text{Indeks} \\ \text{Pekerjaan} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Indeks} \\ \text{Kinerja} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Indeks} \\ \text{Kinerja} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Nilai} \\ \text{Nominal} \\ \text{Poin RK} \\ \hline \end{array}$$

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 :

- a. Baik Sekali, yaitu apabila pencapaian total target jauh melebihi harapan.

- b. Baik, yaitu apabila pencapaian total target memenuhi harapan.
- c. Sedang, yaitu apabila pencapaian total target kurang memenuhi harapan tetapi masih dapat diterima.
- d. Kurang, yaitu apabila pencapaian total target kurang memenuhi harapan dan tidak dapat diterima.

2. Indeks Kinerja Unit (IKU)

Ditetapkan berdasarkan pencapaian total target kinerja unit kerja sesuai struktur organisasi Balai Kesehatan, 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 pola 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 Balai Kesehatan

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 Balai Kesehatan atas penghargaan kinerja dan sekaligus mencerminkan kinerja keuangan Balai Kesehatan.

F. Evaluasi Kinerja

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

a. Tinjauan 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. Tinjauan Potensi (*Potential Review*)

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

c. Tinjauan Penghargaan (*Reward Review*)

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

BAB 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 Balai Kesehatan 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, Balai Kesehatan perlu menghitung prediksi pengeluaran biaya komponen perorangan yang bersifat non rutin.

Dari hasil analisis kekuatan keuangan organisasi tersebut maka Balai Kesehatan 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 Balai Kesehatan.

2. Ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku

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

3. Kemampuan keuangan Balai Kesehatan

Total pembiayaan remunerasi wajib diperhitungkan dan direncanakan secara cermat sesuai dengan kondisi dan kemampuan keuangan Balai Kesehatan.

4. Kontrol dan pengendalian

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

BAB IV
PENUTUP

Sejak ditetapkannya pedoman penyusunan sistem remunerasi, maka setiap Balai Kesehatan di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum wajib menyusun sistem remunerasinya berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Menteri ini diundangkan ini untuk kemudian diusulkan kepada Menteri Keuangan melalui Menteri Kesehatan. Selain itu, untuk melaksanakan sistem remunerasi berdasarkan Peraturan Menteri ini maka Balai Kesehatan perlu mempunyai standar kompetensi dan sistem evaluasi kinerja.

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

NAFSIAH MBOI