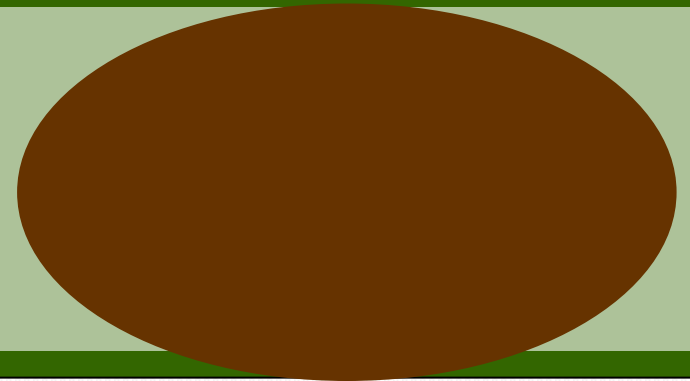


# **PEDOMAN REMUNERASI PERAWAT DI RUMAH SAKIT**

**Dirangkum: Setyowati**

**DIREKTORAT dan TIM  
BINA PELAYANAN KEPERAWATAN DAN KETEKNISIAN  
MEDIK  
DITJEN BINA UPAYA KESEHATAN  
KEMENTERIAN KESEHATAN RI**



# Pemahaman remunerasi

- Remunerasi berdasarkan kamus bahasa Indonesia artinya imbalan atau gaji.
- Dalam konteks Reformasi Birokrasi, pengertian Remunerasi, adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.

# Prinsip dasar kebijakan Remunerasi

- 1. Adil (Fair)
- 2. Mendorong Motivasi
- 3. Kompetitif (Bersaing)
- 4. Tepat
- 5. Memenuhi Ketentuan UU & PP Yang Berlaku
- Besar penghasilan (*reward*) yang diterima oleh seorang pejabat akan sangat ditentukan oleh bobot dan harga jabatan yang disandangnya.

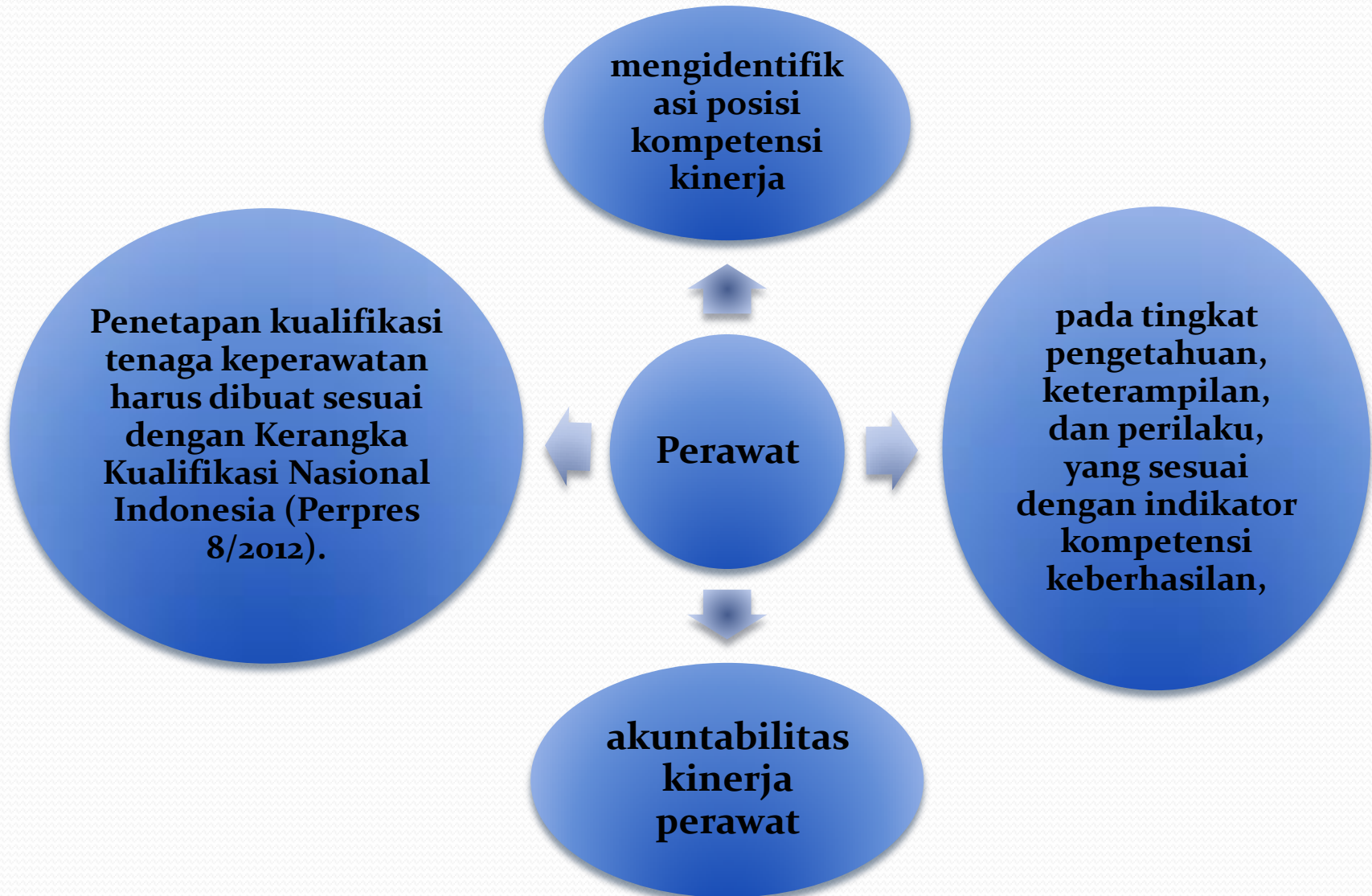
# Latar belakang

Peningkatan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, berpengaruh terhadap pelayanan keperawatan.

Pengangkatan seorang perawat pada sebuah institusi berarti keputusan untuk memberi gaji sebagai penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya

Untuk mengidentifikasi posisi kompetensi dan kinerja perawat,, institusi harus memiliki indikator kompetensi keberhasilan, memastikan tiap perawat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya

# Latar Belakang



# LATAR BELAKANG

## Dasar Hukum:

- **Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.**
- **Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.**
- **Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 20 tahun 2011 Tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil**
- **Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 3 tahun 2012 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan**
- **Permenkes No 625 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit.**
- **Pedoman Jenjang Karir Perawat Klinik Tahun 2006**

# TUJUAN UMUM

- Memberikan acuan dalam penetapan remunerasi perawat di rumah sakit untuk mempertahankan profesionalisme perawat

# TUJUAN KHUSUS

Tersusunnya beberapa pedoman :

- Penetapan kualifikasi perawat
- Penetapan standar kompetensi kerja perawat
- Tersusunnya instrumen penilaian kinerja dan kompetensi perawat pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku.
- Penetapan instrumen penilaian IKI dan Indeks Kinerja Unit yang mengutamakan objektivitas.
- Menentukan standar kompetensi dan indikator keberhasilan yang dibutuhkan perawat untuk melaksanakan tugasnya.



# RUANG LINGKUP

- Pedoman ini membahas tentang konsep dasar remunerasi, prinsip-prinsip implementasi remunerasi bagi perawat, dan contoh penerapan perhitungan remunerasi di berbagai tipe rumah sakit.

```
graph LR; A((Penyusunan sistem remunerasi)) --- B((“equal pay for jobs of equal value”)); A --- C((“equal pay for performance of equal value”)); A --- D((equal pay for people of equal value”));
```

**Penyusunan  
sistem  
remunerasi**

*“equal pay  
for jobs of  
equal  
value”*

*“equal pay for  
performance  
of equal  
value”*

*equal pay  
for people  
of equal  
value”*

# KOMPONEN REMUNERASI

Keputusan Menteri Kesehatan R.I. Nomor 625/Menkes/SK/V/2010 :

1. pembiayaan untuk pekerjaan (*pay for position*)
2. pembiayaan untuk kinerja (*pay for performance*)
3. pembiayaan untuk individu (*pay for person*).



# **Langkah2 implementasi remunerasi**

# Pembiayaan untuk pekerjaan (*pay for position*)

- Level kerja perawat
- Jenjang karir perawat
- Jabatan fungsional
- Pangkat dan golongan
- Pendidikan
- Lama kerja
- *Know how*

# Pembiayaan untuk kinerja (*pay for performance*)

- 1. Indeks Kinerja Individu (IKI)**, digambarkan dengan peringkat kerja perawat, kinerja perawat, risiko lingkungan kerja dan tugas *shift/* jadual dinas.
- 2. Indeks Kinerja Unit (IKU)**, digambarkan dengan pencapaian indikator klinik keperawatan, rasio pasien: rasio perawat, kepatuhan SPO, kondisi lingkungan berorientasi keselamatan pasien, dokumentasi keperawatan.

# Pembiayaan untuk individu (*pay for person*)

- Kepanitiaan/ Pokja/ *Ad hoc*
- Perjalanan dinas atas tugas rumah sakit
- Pensiun bagi non PNS
- Asuransi
- Tugas belajar
- *In service education (workshop, seminar)*
- Penghargaan lain diluar profesi misal: atlit olah raga, juara olimpiade

Analisis Nilai Jabatan Berdasarkan Keputusan MENPAN No. 94/KEP/M.PAN/11/2001 dan Keputusan MENKES No.1280/MENKES/SK/X/2002

No	Level kerja perawat	PK/jenjang karir	Point nilai atau index pekerjaan/IP berdasarkan type RS		
			RS C dan D	RS B	RS A
1	Pra beginner	PK1	208	-	-
2	Beginner	PK2	260	260	-
3	Intermediate	PK3	429	429	429
4	Competent	PK4	773	773	773
5	Expert	PK5	1121	1121	1121
6	Mastery	PK6	1468	1468	1468



# Perhitungan nilai atau IP pd table

- Nilai atau indeks pekerjaan (IP)=

$$\frac{\text{total nilai capaian}}{\text{total nilai standard}} \times \text{point level kerja perawat}$$

Uraian analisis nilai (lihat table) . Nilai '*know how*' adalah nilai dari supervisor yang nilainya '*ya*': nilai standard atau '*tidak*': nol.

# Pembiayaan untuk kinerja

- Indeks kinerja individu (IKI) perawat

No	Nilai /IKI	Point nilai /indeks kinerjaindividu berdsrkan type RS					
		RS C dan D		RS B		RS A	
		Grade I	Grade II	Grade I	Grade II	Grade I	Grade II
1	Peringkat kerja klinik	449	598	343	476	252	368
2	Kinerja perawat	449	598	343	476	252	368
3	Lingkungan kerja	449	598	343	476	252	368
4	Tugas shift	449	598	343	476	252	368
	Total IKI	1796	2392	1372	2379	1008	1472

# Peringkat kinerja klinik

- Minimal care : bobot 10
- Partial care : Bobot 20
- Total care : Bobot 30
- Intensive care : bobot 40
- Total : 100

Nilai indeks peringkat kerja klinik=  
total nilai capaian X point peringkat kerja perawat  
bobot

# Kinerja perawat

## 1. Askep : pengkajian (15)

- Diagnosa keperawatan (15)
- Perencanaan (15)
- Implementasi (15)
- Evaluasi (15)

Kepemimpinan (15); pengembangan profesional (15); berorientasi mutu (15); keselamatan pasien (15) ; berorientasi pada pelanggan (15)

# Risiko lingkungan

- Risiko fisik ( 70)
- Risiko mental (20)
- Risiko sosial (10)
- Total ; 100
- **Perhitungan:**
- Nilai/ indeks risiko lingkungan=  
Total nilai capaian X point risiko kerja  
bobot

# Tugas shift

No	Tugas shift	Deskripsi	Bobot	Nilai capaian
1	Pagi		50	
2	Sore		20	
3	Malam		20	
4	Libur hari kerja		10	
	Total		100	

**Perhitungan nilai jadwal dinas=  $\frac{\text{total nilai capaian} \times \text{point jadwal dinas}}{\text{bobot}}$**

# Penilaian kinerja individu (IKI)perawat

- Indeks Kinerja Individu (IKI) =  
Peringkat kinerja klinik+ kinerja  
perawat + lingkungan kerja + tugas  
shift

# Indeks Kinerja Unit (IKU)

no	Nilai atau indeks kinerja unit	Point nilai IKU berdasarkan tipe RS					
		RS C dan D		RS B		RS A	
		Grade I	Grade II	Grade I	Grade II	Grade I	Grade II
	IKU	448	595	344	475	251	367



# Indeks Kinerja unit

- Pencapaian indikator klinik keperawatan
- Ratio pasien kunjungan pasien
- Kepatuhan SPO
- Kondisi lingkungan berorientasi keselamatan pasien
- Dokumentasi keperawatan

Perhitungan nilai atau indeks kinerja unit (IKU) adalah:  
Total skor X point indeks kinerja unit

# Formula pembiayaan kinerja perawat

- **Pembiayaan Kinerja Perawat (PKP)**
- **= indeks Kinerja Individu + Indeks Kinerja Unit**

# Pembiayaan untuk individu

no	Nilai atau indeks kinerja unit	Point nilai IP berdasarkan tipe RS					
		RS C dan D		RS B		RS A	
		Grade I	Grade II	Grade I	Grade II	Grade I	Grade II
	Indeks pembiayaan individu	249	332	429	594	539	787

**Perhitungan nilai atau indeks pembiayaan individu adalah:**  
**Total skor X point pembiayaan individu**  
**100**

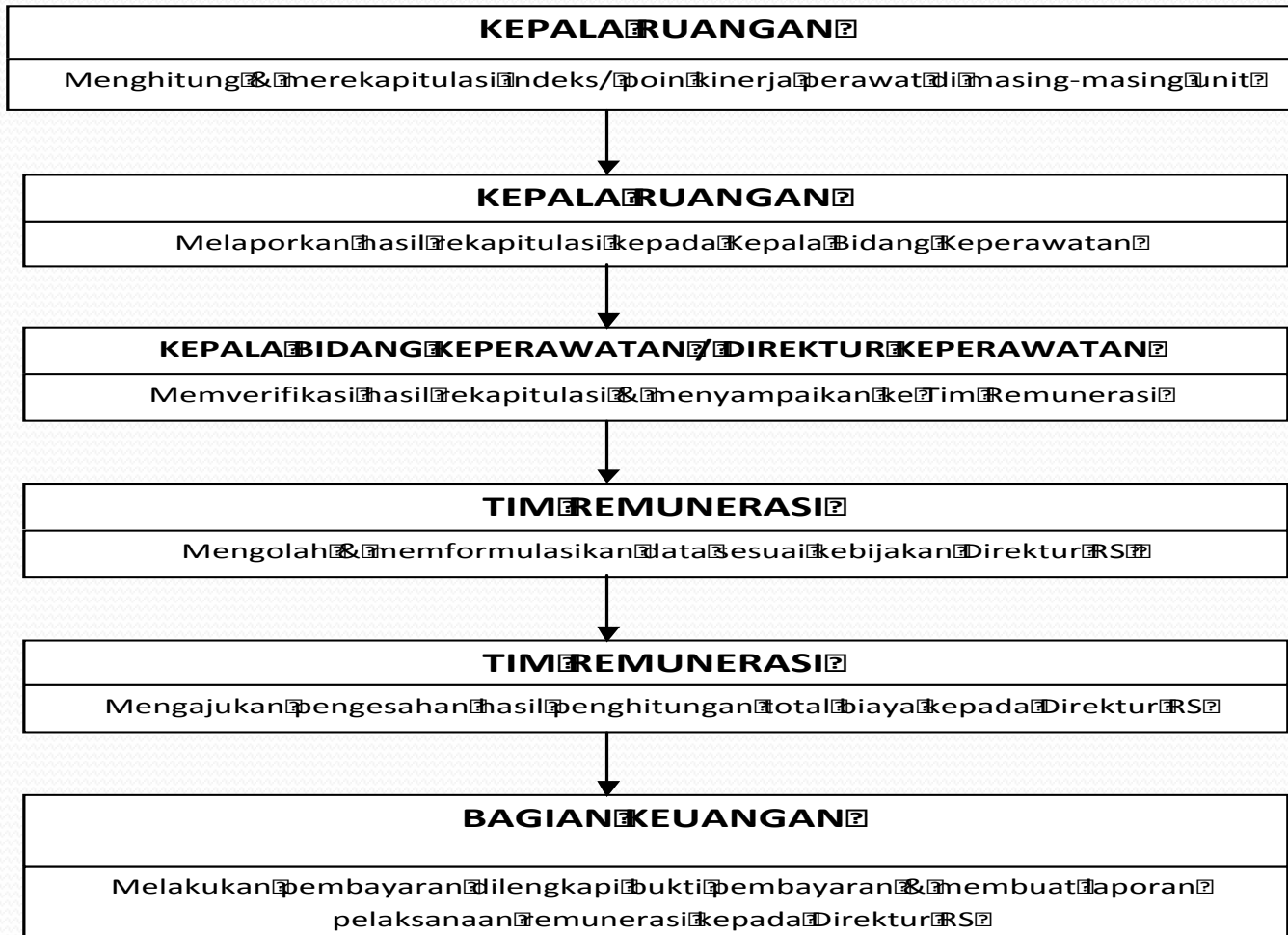
# Penilaian point remunerasi

no	Komponen	Point nilai IP berdasarkan tipe RS					
		RS C dan D		RS B		RS A	
		Grade I	Grade II	Grade I	Grade II	Grade I	Grade II
	Pembiayaan untuk pekerjaan	773	773	1121	1121	1468	1468
	Pembiayaan untuk kinerja						
	a. IKI	1796	2392	1372	1904	476	1472
	b. IKU	448	597	344	475	251	367
	Pembiayaan untuk individu	249	597	344	475	251	367
	Total	3266	4094	3266	4094	3266	4094

# Formula perhitungan remunerasi perawat

- **Remunerasi = pembiayaan untuk pekerjaan + pembiayaan untuk kinerja + pembiayaan untuk individu**

# ALUR IMPLEMENTASI REMUNERASI KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT



# Langkah 1

**BENTUK TIM UNTUK REMUNERASI KEPERAWATAN**



# Langkah 1

## ( Cara perhitungan remunerasi)

Komponen remunerasi	Penamaan	Leverl kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk pekerjaan	Nilai atau indeks pekerjaan (IP)	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	Jenjang karir Pangkat Golongan Pendidikan Masakerja Lembar observasi know how	Dinilai 6 bulan terakhir (1 kali)



# Langkah 1

## (cara perhitungan remunerasi)

Komponen remunerasi	Penamaan	Leverl kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk kinerja	Nilai atau indeks kinerja individu (IKI): a. Peringkat kerja klinik	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	Lembar observasi peringkat pekerjaan (tingkat ketergantungan pasien)	Dinilai 6 bulan terakhir (setiap bulan sekali)  Dinilai berjenjang dari atas ke bawah

Komponen remunerasi	Penamaan	Level kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk kinerja	Nilai atau indeks kinerja individu (IKI): b. Kinerja perawat: asuhan keperawatan	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	Lembar observasi penilaian dokumentasi per perawat pada status: -Pengkajian -Dx kep -Perencanaan -Implementasi -Evaluasi (SOAP)	Dinilai 6 bulan terakhir (setiap bulan sekali)  Dinilai berjenjang dari atas ke bawah

Komponen remunerasi	Penamaan	Leverl kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk kinerja	Nilai atau indeks kinerja individu (IKI): b. Kinerja perawat: kepemimpinan	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	Lembar observasi dan wawancara: mengelola asuhan keperawatan pasien, bekerja dalam tim, menunjukkan keterampilan delegasi, melakukan review terhadap masukan pasien, mengidentifikasi konflik dan mengelolanya, melakukan preceptorship/mentorship	Dinilai 6 bulan terakhir (setiap bulan sekali)  Dinilai berjenjang dari atas ke bawah

Komponen remunerasi	Penamaan	Leverl kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk kinerja	Nilai atau indeks kinerja individu (IKI): b. Kinerja perawat: pengembangan diri profesional	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	Lembar dokumentasi: - Pelatihan yang diikuti perawat sesuai kompetensi - Rencana melanjutkan pendidikan - Rencana harian kerja perawat	Dinilai 6 bulan terakhir (setiap bulan sekali)  Dinilai berjenjang dari atas ke bawah

Komponen remunerasi	Penamaan	Leverl kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk kinerja	Nilai atau indeks kinerja individu (IKI): b. Kinerja perawat: berorientasi mutu	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	Lembar dokumen - Penelitian terhadap askep/yankep - Indikator klinik kep - Kepuasan pasien - Kepuasan perawat - Kinerja perawat	Dinilai 6 bulan terakhir (setiap bulan sekali)  Dinilai berjenjang dari atas ke bawah

Komponen remunerasi	Penamaan	Leverl kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk kinerja	Nilai atau indeks kinerja individu (IKI): b. Kinerja perawat: berorientasi pada pelanggan	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	Lembar observasi <ul style="list-style-type: none"> <li>• memberikan pelayanan fokus pada pasien</li> <li>• melibatkan keluarga dalam perawatan pasien</li> <li>• menghargai keputusan pasien</li> </ul>	Dinilai 6 bulan terakhir (setiap bulan sekali)  Dinilai berjenjang dari atas ke bawah

Komponen remunerasi	Penamaan	Level kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk kinerja	Nilai atau indeks kinerja individu (IKI): c. Risiko lingkungan kerja	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	Lembar observasi: -Risiko fisik -Risiko mental -Risiko sosial	Dinilai 6 bulan terakhir (setiap bulan sekali)  Dinilai berjenjang dari atas ke bawah

Komponen remunerasi	Penamaan	Level kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk kinerja	Nilai atau indeks kinerja individu (IKI): d. Tugas shift/ jadual dinas	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	Lembar dokumen: - Jadual dinas	Dinilai 6 bulan terakhir (setiap bulan sekali)  Dinilai berjenjang dari atas ke bawah



Komponen remunerasi	Penamaan	Leverl kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk kinerja	Nilai atau indeks kinerja unit (IKU): a. pencapaian indikator keperawatan	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	Angka kejadian dari indikator klinis per unit	Dinilai 6 bulan terakhir (setiap bulan sekali)
	b. Rasio pasien: kunjungan pasien		BOR	
	c. Kepatuhan SPO		Kepatuhan melakukan SPO (SP <sub>2</sub> KP-PMK)	
	d. Kondisi lingkungan berorientasi keselamatan pasien		angka kejadian jatuh, nosokomial infeksi dan <i>medication insiden</i>	
	e. Dokumentasi keperawatan		Audit dokumentasi	

Komponen remunerasi	Penamaan	Level kerja perawat	Kebutuhan dokumen	Penilaian
Pembiayaan untuk individu	Nilai atau indeks pembiayaan individu	Pra beginner Beginner Intermediate Competent Expert Mastery	SK Direktur, Surat tugas, piagam penghargaan tentang: Kepanitiaan/ Pokja/ <i>Ad hoc</i> Perjalanan dinas atas tugas rumah sakit Pensiun bagi non PNS Asuransi Tugas belajar <i>In service education (workshop, seminar)</i> Penghargaan lain diluar profesi misal: atlet olah raga, juara olimpiade	Dinilai 6 bulan terakhir (1 kali)

# Langkah 2



# Langkah II

## (Pembiayaan untuk kinerja)

1. Indeks Kinerja Individu (IKI)
  - a. Tim melakukan telusur dokumen:
    - 1) Peringkat kerja klinik
    - 2) Kinerja perawat:
      - Asuhan keperawatan → status pasien
      - Pengembangan profesional → data bidang tentang program pengembangan perawat
      - Berorientasi mutu → penelitian terhadap aspek/yankep, indikator klinik kep, kepuasan pasien, kepuasan perawat, kinerja perawat
    - 3) Tugas shift atau jadwal dinas

# Langkah II

- b. Tim melakukan observasi dan wawancara**
  - **Kriteria perawat yang diwawancara untuk ujicoba:**
    - **Pendidikan dan lama kerja: SPK 9 thn atau D III Kep 5 thn atau Ners 1 thn**
  - **Observasi dan wawancara Kinerja perawat: kepemimpinan**
  - **Observasi kinerja perawat: berorientasi pada pelanggan**
  - **Observasi risiko lingkungan kerja**

## 2. Indeks kinerja unit (IKU)

Tim melakukan telusur dokumen 6 bulan terakhir tentang:

- Pencapaian indikator klinis
- BOR
- Kepatuhan SPO
- Angka kejadian jatuh, nosokomial infeksi dan *Medication insiden*
- Audit dokumentasi



# Langkah III



# Langkah III

## (Pembiayaan untuk pekerjaan)

### 1. **Pembiayaan untuk pekerjaan**

Tim melakukan telusur dokumen yang meliputi:

- SK jabatan struktural perawat
- SK jabatan fungsional perawat
- Pendidikan perawat
- Lama kerja perawat
- Standar kompetensi perawat di setiap unit
- Buku pedoman jenjang karir perawat



# Langkah III

## (Pembiayaan untuk individu)

### 2. Pembiayaan untuk individu

Tim melakukan telusur dokumen yang meliputi: SK Direktur, Surat tugas, piagam penghargaan tentang:

- Kepanitiaan/ Pokja/ *Ad hoc*
- Perjalanan dinas atas tugas rumah sakit
- Pensiun bagi non PNS
- Asuransi
- Tugas belajar
- *In service education* (*workshop*, seminar)
- Penghargaan lain diluar profesi misal: atlit olah raga, juara olimpiade

# We're in this Together!



# Pemicu workshop

- Pelajari cara perhitungan 2 remunerasi
- Bayangkan anak buah anda disuatu unit pelayanan
- Bagi kelompok unit2 pelayanan emergency, unit rawat jalan, unit rawat inap dewasa, unit rawat inap anak, ICU, NICU, dll
- Buat perhitungan  $P_1.P_2.P_3$  untuk remunerasi minimal salah satu perawat diunit pelayanan
- Presentasikan

# Format presentasi

No	P <sub>1</sub>	P <sub>2</sub>		P <sub>3</sub>	Total	Rekomendasi
		IKI	IKU			
1						
2						
3						



**Terima kasih**  
**Selamat mencoba**