



AHJULID DAN AKAL

**Pola Rumusan Pemberian Remunerasi
di lingkungan RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat**

INOVASI AHJULID dan AKAL

sebagai Pola Rumusan Pemberian Remunerasi di lingkungan
RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat

Disusun oleh:

1. Drs. Sandi Sukmawan, M.M.
2. Widyawati, SKM., M.Kes.
3. Dewi Respati Prihatini, SE., MM
4. Arif Muhammad Ridwan, S.ST

Diketahui / disahkan di:

Bandung, 2 September 2024

RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat

Direktur,

dr. Dewi Basmala, MARS

AHJULID dan AKAL

Pola Rumusan Pemberian Remunerasi

1 RINGKASAN

Dalam rangka mengetahui sampai sejauh mana pengaruh budaya kerja, sistem operasional dan hak pegawai berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai dan perkembangan rumah sakit secara keseluruhan, RSUD Al Ihsan telah melaksanakan survey kepuasan pegawai tahun 2023. Hasil survey menunjukkan bahwa, tingkat kepuasan pegawai berdasarkan indikator kesejahteraan, jenjang karir, pelatihan, hubungan kerja, tugas dan beban kerja menunjukkan angka sebesar 85%. Dan hal ini selaras dengan growth pendapatan rumah sakit yang terus meningkat dari tahun 2022 ke 2023 sebesar 11,78%.

Salah satu komponen yang mendorong tingkat produktivitas tinggi adalah adanya terobosan pembuatan pola pemberian remunerasi berdasarkan pendekatan INACBGS dan kemampuan keuangan rumah sakit, dengan mengedepankan prinsip sustainability. Pola rumusan pemberian remunerasi tersebut bernama Aplikasi Hitungan Jasa Untuk Layanan INACBGS Dokter (AHJULID) dan Aplikasi Kinerja Al Ihsan (AKAL)

2 LATAR BELAKANG

Rumah Sakit Al Ihsan sebagai rumah sakit milik Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan pusat pelayanan kesehatan dan rujukan yang mandiri dan memiliki komitmen tinggi untuk memberikan pelayanan prima bagi Masyarakat.

Untuk memiliki sumber daya yang memiliki komitmen tinggi perlu kiranya dilakukan suatu tata kelola yang baik dan tepat yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Salah satunya dengan peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pola pemberian remunerasi yang menarik dengan mengedepankan prinsip sustainability keuangan rumah sakit.

Saat ini pasien yang dilayani oleh RSUD Al Ihsan terdiri dari 90%-92% pasien BPJS dan 8%-10% berasal dari pasien umum. Sebagai rumah sakit daerah yang sudah mandiri 100%, maka tata kelola pemberian remunerasi yang berdasarkan kinerja pegawai harus memperhatikan tarif INACBGS sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Disisi lain, munculnya para kompetitor disekitar lingkungan, angka layanan rawat jalan yang tinggi sebesar 2000 pasien per hari, BOR sebesar 92%, dan perubahan regulasi kebijakan pemerintah, mendorong rumah sakit untuk terus melakukan suatu inovasi/program/kegiatan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mutu kualitas pelayanan secara maksimal.

Berdasarkan hal tersebut, maka Inovasi AHJULID dan AKAL yang merupakan pola rumusan memberikan remunerasi di terapkan di RSUD Al Ihsan sebagai alat untuk memberikan remunerasi. Inovasi AHJULID dan AKAL saat ini sudah menjadi daya tarik tersendiri bagi rumah sakit umum milik daerah dari berbagai provinsi dan kabupaten/kota, hal ini ditandai dengan tingginya jumlah kunjungan studi banding dan *on job training* dari rumah sakit untuk mempelajari pola pemberian remunerasi ini. Sebagai rumah sakit yang memiliki prinsip maju bersama untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, RSUD Al Ihsan saat ini telah memberikan pendampingan terkait tata kelola rumah sakit dan remunerasi pada 10 rumah sakit provinsi, kabupaten dan kota.

3

TUJUAN

Tujuan dari penggunaan pola rumusan AHJULID dan AKAL adalah untuk memberikan remunerasi yang adil, transparan, *realtime*, dengan mempertimbangkan tarif INACBGS, *hospital cost*, biaya habis pakai, biaya penunjang, pendapatan rumah sakit, dan capaian kinerja setiap pegawai.

Dengan adanya pola pemberian remunerasi dengan menggunakan AHJULID dan AKAL, maka permasalahan GAP antara dokter dengan manajemen tidak terjadi di RSUD Al Ihsan karena adanya transparansi, kesejahteraan pegawai dan produktivitas kerja meningkat cukup signifikan dan tingkat pertumbuhan perkembangan rumah sakit cukup tinggi dan sehat.

4

LANGKAH-LANGKAH/TAHAPAN

A. AHJULID (Aplikasi Hitungan Jasa Untuk Layanan Insentif Dokter)

1. Aplikasi AHJULID adalah sebuah aplikasi yang dibuat untuk memudahkan akses Dokter Spesialis dan Sub Spesialis untuk melihat data rejeputan jasa pelayanan/insentif dokter dari setiap pelayanan yang telah dilakukan.

2. Keuntungan AHJULID :

- a. Rekanan Jasa Pelayanan Medis/Insentif Dokter dapat dilihat secara berkala dengan data yang lengkap berikut dengan jumlahnya, sehingga tidak perlu dilakukan perhitungan secara manual
- b. Dapat dilihat secara berkala tanpa harus menunggu akhir atau awal bulan
- c. Adanya transparansi dari pihak manajemen kepada dokter spesialis atau sub spesialis,

3. Formulasi perhitungan AHJULID mempertimbangkan :

- a. Nilai INACBGS
- b. Hospital Cost
- c. Obat dan Biaya Habis Pakai
- d. Penunjang
- e. Jasa Pelayanan

B. AKAL (Aplikasi Kinerja Al Ihsan)

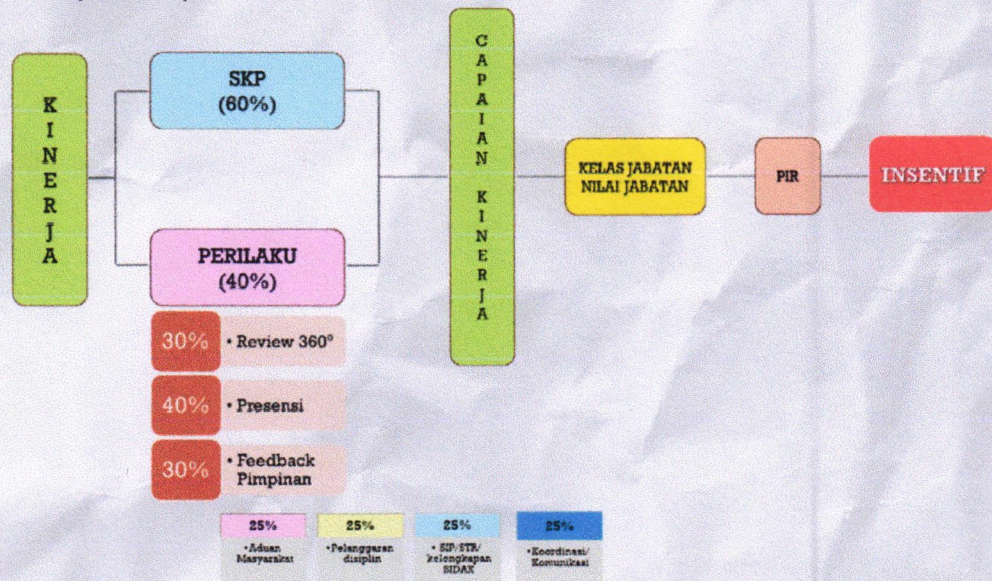
- a. Aplikasi Kinerja Al Ihsan yang untuk selanjutnya disebut AKAL merupakan aplikasi hitungan yang diperuntukkan bagi pegawai dengan status non dokter.
- b. Adapun formulasi hitungan nilai capaian kinerja setiap pegawai dihitung berdasarkan :
 - ✓ Realisasi pendapatan
 - ✓ *Fixed cost* pegawai yang terdiri gaji, honorarium, dan jasa medis
 - ✓ Persentase Capaian Nilai Kinerja Pegawai
 - ✓ Nilai Jabatan Pegawai (menggambarkan Pendidikan, beban kerja, dan kondisi kerja)
- c. Adapun besaran rupiah yang diperoleh setiap pegawai adalah :

$$\text{Insentif} = \text{PIR} \times \text{Nilai Kinerja} \times \text{Nilai Jabatan}$$

Point Indeks Remunerasi (PIR) ;

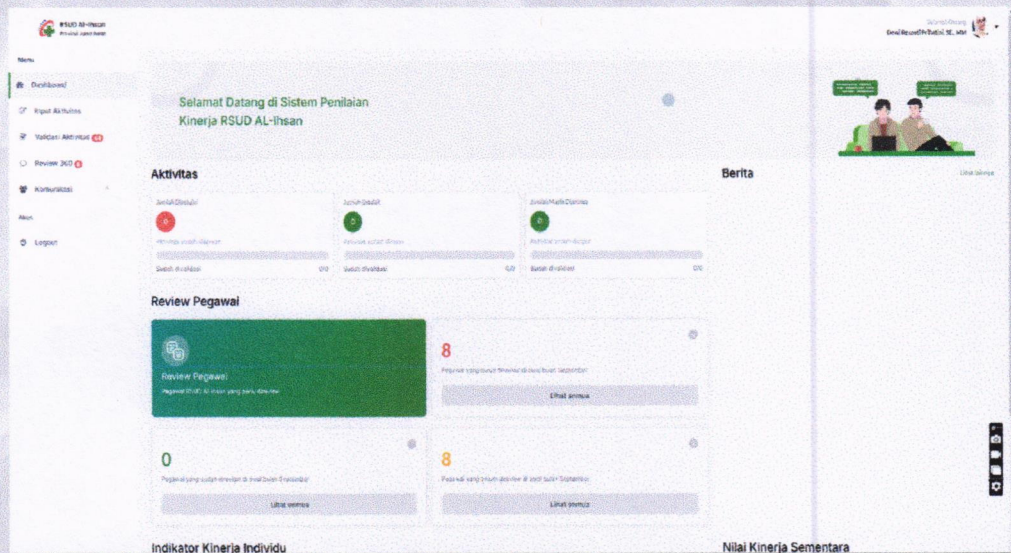
$$\text{PIR} = (\text{Pendapatan} - \text{Fixed Cost}) / \text{Nilai Total Jabatan}$$

d. Alur proses penilaian



e. Alat pendukung proses penilaian kinerja

Untuk mendukung proses hitungan capaian kinerja pegawai, dilakukan melalui aplikasi berbasis web, dimana persentase capaian kinerja setiap pegawai akan berbeda nilainya sesuai dengan sasaran kinerja dan nilai perilaku yang dicapai oleh setiap pegawai



5

HASIL INOVASI.

Inovasi pola rumusan pemberian remunerasi AHJULID dan AKAL yang telah diterapkan di RSUD Al Ihsan sudah selaras dengan kebijakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang mengatur terkait kebijakan pemberian tambahan penghasilan/insentif berbasis pada produktivitas dan kinerja. Dimana setiap pegawai memiliki Indikator Kinerja Individu dan Indikator Kinerja Unit yang mencakup kehadiran, kualitas pekerjaan dan capaiannya, kuantitas pekerjaan dan capaiannya, ketepatan waktu dan kecepatan, kepemimpinan, tanggung jawab, efektifitas, efisiensi dan akuntabilitas. Hal ini juga selaras dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 pasal 273 tentang hak dan kewajiban tenaga medis dan tenaga Kesehatan serta regulasi pemerintah pusat lainnya yang mengatur kebijakan pemberian remunerasi bagi pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintah.

Dikaitkan dengan peningkatan produktivitas dan kinerja, tentu saja remunerasi memiliki peran yang sangat signifikan, termasuk untuk ketercapaian visi dan misi rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan yang memiliki mutu pelayanan yang baik dan professional.

Inovasi ini tidak hanya dirasakan manfaatnya oleh pegawai RSUD Al Ihsan saja, namun saat ini inovasi ini telah menjadi inovasi percontohan yang saat diminati oleh rumah sakit daerah lainnya, baik dari dalam dan luar Provinsi Jawa Barat. Saat ini jumlah kunjungan kaji banding dan *on job training* yang ingin mempelajari inovasi ini sangat tinggi, dengan demikian maka kontribusi RSUD Al Ihsan dalam memajukan rumah sakit daerah lainnya bernilai positif.