

Analisis Implementasi *Basic Index* PPK BLUD Pada Insentif Perawat di RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur

Diah Nurlita¹, Dumilah Ayuningtyas²

PPK BLUD Basic Index For Nurses Incentive Analysis Implementation At RSUD Pasar Rebo East Jakarta

Abstrak

RSUD Pasar Rebo sebagai BLUD, masih menerapkan remunerasi pada tahun 1992, ini mengindikasikan ketidaksesuaian antara status BLUD dengan remunerasi yang diterapkan. Salah satu profesi yang menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan di Rumah Sakit dan berperan cukup besar dalam menjaga mutu dan reputasi Rumah Sakit adalah perawat. Maka manajemen Rumah Sakit perlu memperhatikan kesejahteraan perawat khususnya dalam bentuk insentif. Pemerintah mengeluarkan Permendagri No. 6 Tahun 2007 yang dapat dijadikan acuan RSUD Pasar Rebo dalam menyempurnakan penentuan insentif untuk perawat, dimana salah satu indikator penentuan insentif adalah dengan memperhatikan *Basic Index*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penentuan insentif untuk perawat yang berlaku di RSUD Pasar Rebo, serta menganalisis implementasi insentif perawat berdasarkan Permendagri No. 61 Tahun 2007 di RSUD Pasar Rebo. Penelitian operasional dengan pendekatan kualitatif ini menggunakan teknik Wawancara Mendalam. Informan penelitian adalah beberapa pejabat pengelola terkait serta Wakil Direktur Umum dan Keuangan RSUD Pasar Rebo, pejabat pengelola dan Direksi PT Rumah sakit Pasar Rebo sebagai Informan Triangulasi. Hasil penelitian ini menggambarkan insentif perawat yang berlaku di RSUD Pasar Rebo dinilai dari Variabel Tetap dan Tidak Tetap. Pola penentuan insentif yang berlaku di RSUD Pasar Rebo sudah ada unsur *Basic Index*. Saran penelitian ini adalah penentuan insentif di RSUD Pasar Rebo didasarkan pada prestasi kerja perawat, RSUD Pasar Rebo dapat mengacu pada Permendagri No. 6 Tahun 2007. *Basic Index* sudah ada dalam sistem remunerasi RSUD Pasar Rebo, untuk selanjutnya dapat memasukkan indikator lainnya seperti Risiko Kerja, Tingkat Kegawatdaruratan dan pengoptimalan indikator Capaian Kinerja dalam menentukan insentif perawat di RSUD Pasar Rebo, serta peningkatan komitmen bersama dari unsur pimpinan dan Pejabat Pelaksana di RSUD Pasar Rebo.

Kata Kunci : PPK BLUD, Perawat, RSUD Pasar Rebo

Abstract

RSUD Pasar Rebo as BLUD, is still implementing the remuneration mechanism since 1992. This indicates a discrepancy between RSUD Pasar Rebo BLUD status and the remunerations implemented. One of the profession that spearheads health services in hospital and plays a major role in maintain a hospital's quality and reputation are the nurses. Therefore the hospital management needs to pay attention to the nurses' welfare especially in the incentive form. The Government has issued Permendagri No. 61/2007 which can be made as a reference for RSUD Pasar Rebo in perfecting the stipulated incentives for the nurses, whereby one of the incentive determinant is by observing the *Basic Index*. The aim of this research is to determine the nurses' incentive stipulation applicable at RSUD Pasar Rebo, and to analyze nurses' incentive implementation based on Permendagri No. 6/2007 in RSUD Pasar Rebo. The operational research with qualitative approach uses In-depth Interview technique. Research informants made up of a few related office administrators, Deputy General Director and RSUD Pasar Rebo Finance, Pasar Rebo Hospital Director as Triangulation informants. Research results showed nurses' incentive in effect at RSUD Pasar Rebo is rated from both fixed and non-fixed variables. The incentive determinant pattern applicable at RSUD Pasar Rebo is with *Basic Index* elements. This research recommends the incentive determinant at RSUD Pasar Rebo to be based on the nurses' work performance. RSUD Pasar Rebo can refer to Permendagri No.6/2007 regulations. *Basic Index* is already present in RSUD Pasar Rebo remunerations system, and hereinafter can include other indicators like Work Risks, emergency level and work performance achievement optimization indicator in determining nurses' incentive at RSUD Pasar

¹ Dosen di Jurusan Farmasi Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya

² Dosen di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

Rebo, and upgrading mutual commitment from elements of leadership and Executing Officers at RSUD Pasar Rebo.

Keyword : PPK BLUD, Nurses, RSUD Pasar Rebo

Pendahuluan

Pasal 68 dan 69 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 menyatakan bahwa instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberi pelayanan publik seperti layanan kesehatan, pendidikan, pengelolaan kawasan dan lisensi, secara khusus berpeluang untuk dapat menerapkan pola pengelolaan keuangan yang fleksibel dengan menonjolkan produktivitas, efisiensi dan efektifitas. Satuan kerja pemerintah yang demikian, disebut sebagai Badan Layanan Umum (PP No. 23 Tahun 2005). Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU) mengharapakan pemberian layanan menjadi lebih efisien dan efektif. Fleksibilitas yang diberikan termasuk pengelolaan pendapatan, belanja, pengelolaan kas, pengadaan barang dan jasa, dan juga diberikan kesempatan pemberian imbalan jasa kepada pegawai sesuai dengan kontribusinya. Rumah sakit pemerintah sebagai tempat pelayanan kesehatan dapat menerapkan PPK-BLU, dengan salah satu keuntungan yang didapat adalah dalam pengaturan penggajian karyawannya, rumah sakit dapat memberikan honor, insentif atau bonus diluar ketentuan gaji.

Remunerasi merupakan salah satu unsur yang penting untuk diketahui para manajer rumah sakit, karena ketidakseimbangan sistem remunerasi antara kelompok kerja di rumah sakit (Dokter, Perawat, Tenaga administrasi serta Manajer) dapat menyebabkan konflik yang berkepanjangan dan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Salah satu unsur remunerasi adalah Insentif. Dalam Permendagri No. 61 Tahun 2007 disebutkan bahwa terdapat indikator untuk digunakan dalam merumuskan insentif sebagai salah satu komponen sistem remunerasi BLUD. Salah satu indikator tersebut adalah Indikator Pengalaman dan Masa Kerja (*Basic Index*). *Basic Index* khusus bagi rumah sakit PPK-BLU dapat ditetapkan sesuai dengan

gaji pokok PNS, sedangkan bagi tenaga honorer disetarakan perhitungannya dengan PNS.

Keperawatan merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting sebagai gugus depan dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Permasalahan yang sering dihadapi perawat terkait kesejahteraannya yaitu pemberian insentif finansial yang menjadi haknya. Hal ini dapat yang menjadi kecenderungan untuk berkurangnya motivasi kerja apabila tidak terjadi pemutakhiran.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Propinsi DKI Jakarta No. 249 tahun 2007, RSUD Pasar Rebo ditetapkan sebagai Unit Kerja Dinas Kesehatan Propinsi DKI Jakarta yang menerapkan PPK-BLUD secara penuh. Namun sistem remunerasi yang berlaku di RSUD Pasar Rebo belum ada perubahan, masih sama dengan sistem yang diterapkan pada tahun 1992 saat RSUD Pasar Rebo masih Unit Swadana. Maka perlu dilakukan analisis implementasi *Basic Index* pada penentuan insentif perawat berdasarkan pada Permendagri No. 61 tahun 2007.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran penentuan insentif perawat yang diterapkan RSUD Pasar Rebo, dan untuk menganalisis implementasi *Basic Index* pada penentuan insentif perawat berdasarkan Permendagri No. 61 Tahun 2007 di RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian operasional dengan pendekatan studi kualitatif. Peneliti sebagai instrumen pengumpulan data dibantu pedoman wawancara dan daftar *checklist* dokumen. Pengumpulan data menggunakan teknik Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*) kepada seluruh informan terkait informasi tentang implementasi insentif di

RSUD Pasar Rebo. Telaah dokumen dilakukan pula untuk melihat dokumen implementasi insentif perawat yang telah dan sedang berjalan. Data hasil wawancara dalam bentuk rekaman suara maupun pencatatan dikumpulkan selanjutnya diolah menjadi transkrip, kemudian dikategorisasi dan disajikan dalam bentuk matriks berdasarkan jumlah informan. Uji validitas dilakukan dengan metode Triangulasi Sumber, dengan melakukan *cross check* data dengan fakta dari sumber lain.

Hasil dan Pembahasan

Sistem remunerasi yang berlaku di RSUD Pasar Rebo terus diperbaharui sejak dijalankan pada tahun 1992. Pembaharuan terakhir yang dilakukan adalah pola remunerasi yang mengacu pada Peraturan Gubernur No. 29 tahun 2006 tentang PPK-BLUD di DKI Jakarta. Remunerasi RSUD Pasar Rebo dibagi menjadi Remunerasi Direksi / Dewan Pengawas (SK Gubernur); Pola Remunerasi Dokter; Pola Remunerasi Manajemen; Pola Remunerasi Karyawan. Pola remunerasi perawat termasuk dalam Pola Remunerasi Karyawan, yang terdiri dari Gaji Pokok dengan data penunjang Pendidikan, Masa Kerja, Kenaikan Berkala. Untuk perawat PNS penetapan atau perubahan berdasarkan SK Gubernur, sedangkan untuk perawat Non PNS penetapan atau perubahan berdasarkan SK Direktur. Terdapat usaha penyetaraan sistem remunerasi yang didapat oleh pegawai PNS dan Non PNS di RSUD Pasar Rebo, khusus untuk Gaji (*fix*) PNS didapat dari Pemda DKI Jakarta dan untuk Gaji (*fix*) untuk pegawai Non PNS bersumber dari RSUD Pasar Rebo. Insentif menurut RSUD Pasar Rebo adalah penilaian kinerja pegawai sehari-hari yang dilihat dari Variabel Tetap salah satunya Golongan Gaji, serta dilihat dari Variabel Tidak Tetap (komponen Kehadiran Kerja, Apel, senam, Tunjangan Profesi). Jika melihat definisi Insentif dari Nawawi (2003) dan Subanegara (2006) yang menyatakan bahwa insentif adalah imbalan yang didasarkan pada produk atau prestasi kerja yang dihasilkan dan bersifat tidak tetap. Maka

sebetulnya unsur golongan gaji yang sifatnya tetap kurang sesuai jika dimasukkan sebagai salah satu variabel penentuan insentif.

Basic Salary menurut Subanegara (2006) adalah gaji yang sifatnya biaya tetap (*Fixed Cost*) yang tidak dipengaruhi oleh produk yang dihasilkan. Indikator dalam Permendagri No. 61/2007 adalah indikator penilaian remunerasi yang terdiri dari indikator *Fixed* dan *Variable*. Alasan indikator *Fixed* dimasukkan ke dalam perhitungan insentif menurut Asosiasi Rumah Sakit Daerah se-Indonesia yang ikut memberikan sumbangsih dalam penyusunan Permendagri No. 61/2007 adalah dengan asumsi bahwa *basic salary* yang diatur Pemerintah dalam PP No. 11/2003 tentang Perubahan Atas PP No. 7/1977 Tentang Peraturan Gaji PNS, belum memperhitungkan indikator-indikator yang ada dalam Permendagri No. 61/2007. Maka hal itu menjadi landasan untuk memasukkan Indikator *Fix* salah satunya *Basic Index* ke dalam penentuan distribusi insentif perawat, agar indikator tersebut tetap dapat dipertimbangkan dalam penilaiannya.

Perhitungan *Basic Index* di RSUD Pasar Rebo sudah diperhitungkan dalam penentuan insentif perawat, hanya menggunakan istilah Terhitung Mulai Tanggal (TMT). Pengalaman dan Masa Kerja (*Basic Index*) khusus bagi rumah sakit PPK-BLU dapat ditetapkan sesuai dengan gaji pokok PNS, sedangkan bagi tenaga honorer disetarakan perhitungannya dengan PNS. Setiap nilai Rp 100.000,- sama dengan 1 (satu) nilai indeks. Jadi nilai indeks seorang PNS dengan gaji pokok Rp 800.000,- akan mendapat nilai indeks sebesar 8 (delapan). Pegawai Honorer lulusan SMA dan telah bekerja selama 4 (empat) tahun dapat disesuaikan dengan gaji pokok PNS lulusan SMA dengan masa kerja 4 (empat) tahun. Persamaan ini hanya untuk menentukan nilai *Basic Index* karyawan honorer. Jika ada PNS pindahan dan baru bekerja di rumah sakit, maka tetap gaji pokoknya dihitung sesuai dengan gaji pokok PNS yang bersangkutan.

Kesimpulan

Insentif perawat di RSUD Pasar Rebo dinilai berdasarkan Variabel Tetap dan Tidak Tetap yang merupakan hasil diskusi dan simulasi Tim Internal RSUD Pasar Rebo. Penentuan insentif perawat yang berlaku di RSUD Pasar Rebo sudah memasukkan unsur *Basic Index* meskipun menggunakan istilah TMT.

Saran

RSUD Pasar Rebo dapat mengacu pada Permendagri No. 61/2007 dalam penyesuaian perhitungan nilai pada *Basic Index*, meskipun sudah ada perhitungan yang mengacu peraturan eksternal dan internal RSUD Pasar Rebo sebelumnya.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada :

1. Dra. Dumilah Ayuningtyas, MARS
2. DR. Yaslis Ilyas, drg., MPH
3. Direktur RSUD Pasar Rebo

4. Wakil Direktur Umum & Keuangan RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur
5. Enie Rochaeni, SKM., MARS

Daftar Pustaka

- Bagian Keuangan Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik. (2007). *Himpunan Peraturan tentang Badan Layanan Umum*. Departemen Kesehatan RI
- Gubernur Propinsi DKI Jakarta. (2006). *Peraturan Gubernur Propinsi DKI Jakarta Nomor 77 Tahun 2006 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja RSUD Pasar Rebo Dinas Kesehatan Propinsi DKI Jakarta*
- RSUD Pasar Rebo (2008). *Profil Keperawatan RSUD Pasar Rebo*. Jakarta.
- RSUD Pasar Rebo. (2008). *Sistem Remunerasi RSUD Pasar Rebo, DKK Propinsi Jakarta RSUD Pasar Rebo*. Jakarta.
- RSUD Pasar Rebo (2008). *Peraturan Pegawai, DKK Propinsi DKI Jakarta RSUD Pasar Rebo*. Jakarta.
- Subanegara, HP. (2006). *Modul remuneration System Based on Performance*. Jakarta.