



SISTEM PENGGAJIAN PEGAWAI RUMAH SAKIT X DENGAN POLA REMUNERASI DALAM RANGKA EFISIENSI BIAYA DAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PADA ERA JKN

Rivan Wibowo¹, Rohma Septiawati², Awalia Rachpriliani³, Putri Halimatu Saad⁴, Maulidiya Zahra Kamila⁵, Aulia Juvanti⁶

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

rivanwibowo@ubpkarawang.ac.id¹, rohmaseptiawati@ubpkarawang.ac.id²,

awaliawati@ubpkarawang.ac.id³, ak23.putrisaadah@mhs.ubpkarawang.ac.id⁴,

ak23.maulidiyakamila@mhs.ubpkarawang.ac.id⁵

Abstrak

Pemerintah telah berkomitmen untuk mengadakan program jaminan kesehatan yang diberlakukan Pemerintah Indonesia per 1 Januari 2014 yang mengajak setiap Rumah Sakit (RS) agar mengikuti layanan program JKN. Program JKN ini sistem pembayarannya yang dilakukan pelanggan pasien RS yang sebelumnya dilakukan secara fee for service artinya biaya pelayanan kesehatan dikenakan kepada pasien sesuai dengan tarif yang diberlakukan RS, mengalami perubahan dengan universal coverage yaitu sistem pembayaran prospective payment system dengan tarif acuan INA CBGs. Agar RS bisa dikelola dengan baik dan menuju efisiensi dan kenaikan produktifitas. Pada saat ini RS didalam tata kelola penggajian masih banyak menggunakan standard yang mengacu pada golongan pegawai tanpa memperhitungkan pola remunerasi. Untuk itu agar tercapai efisiensi biaya dan kenaikan produktivitas maka diperlukan penggajian dengan pola Remunerasi

Kata kunci : Penggajian Pola Remunerasi, Effisiensi biaya dan Kenaikan produksi

Abstract

The Indonesian government has committed to implementing a health insurance program, which began in January 2014, and encourages every hospital to participate in the National Health Insurance (JKN) program. The JKN program, which previously used a fee-for-service payment system, has changed from a fee-for-service system, meaning patients are charged according to the hospital's rates. This has changed to universal coverage, a prospective payment system based on the INA-CBGs reference rate. This is to ensure proper hospital management and efficiency and increased productivity. Currently, many hospitals still use payroll standards that refer to employee groups without considering remuneration patterns. Therefore, to achieve cost efficiency and increase productivity, a payroll system with a remuneration pattern is necessary.

Keywords: Payroll, Remuneration Pattern, Cost Efficiency, and Increased Production

(*) Corresponding Author : Rivan Wibowo¹, rivanwibowo@ubpkarawang.ac.id¹

INTRODUCTION

Pemerintah telah berkomitmen untuk mengadakan program jaminan kesehatan yang diberlakukan Pemerintah Indonesia per 1 Januari 2014 yang mengajak setiap Rumah Sakit (RS) agar mengikuti layanan program JKN. Program JKN ini sistem pembayarannya yang dilakukan pelanggan pasien RS yang sebelumnya dilakukan secara fee for service artinya biaya pelayanan kesehatan dikenakan kepada pasien sesuai dengan tarif yang diberlakukan RS, mengalami perubahan dengan universal coverage yaitu sistem pembayaran prospective payment system dengan tarif acuan INA CBGs. Dengan kondisi seperti ini manajemen RS dituntut agar pengelolaannya harus menjadi lebih efisien tetapi tetap memperhatikan mutu layanan. Setiap Klaim RS yang diajukan kepada BPJS sebagai pengelola JKN harus diantisipasi dan diwaspadi agar jangan sampai defisit yang mengakibatkan pendapatan dari klaim kepada BPJS lebih rendah dibandingkan dengan pengelolaan biayanya. Artinya bahwa RS harus mengantisipasi agar pendapatan RS dari klaim BPJS tetap harus positif.

Agar Rumah Sakit tetap berkelanjutan dalam menjalankan usaha, maka harus selalu mengedepankan efisiensi dalam pengelolaan biayanya. Efisiensi biaya yang dilakukan terutama pada biaya yang mempunyai komposisi yang besar pada operasional Rumah Sakit. Biaya- biaya tersebut antara lain Biaya obat, Jasa medis, biaya pegawai dan biaya operasional . Biaya pegawai merupakan salah satu biaya yang cukup besar karena membutuhkan 25% dari setiap pendapatan operasional. Sehingga biaya pegawai perlu dilakukan efisiensi, agar Rumah Sakit dapat menjalankan keberlangsungan usaha. Remunerasi adalah sebuah istilah yang banyak digunakan dalam dunia kerja yang berkaitan dengan imbalan atau penghargaan kepada pegawai. Istilah remunerasi mungkin masih terdengar asing bagi sebagian orang, istilah ini banyak digunakan dalam dunia kerja yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Remunerasi pegawai ini merupakan sebuah konsep yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Remunerasi ini juga berkaitan dengan kewajiban perusahaan terhadap pegawai yang harus dipenuhi. Disini remunerasi tidak hanya mencakup gaji atau upah yang diterima oleh karyawan saja, namun juga berbagai jenis imbalan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja pegawai. Dalam artikel ini kita kan membahas lebih jauh terkait pengertian, jenis dan juga manfaat dari remunerasi. Pada dasarnya remunerasi adalah pemberian imbalan atau hadiah untuk pegawai dalam bentuk pembayaran gaji, upah, dan juga tunjangan lainnya yang merupakan imbalan dari kontribusi pegawai pada perusahaan ataupun organisasi. Bentuk remunerasi sendiri dapat sangat beragam, mulai dari besaran nominal pemberian dan juga metode pembayaran dapat disesuaikan dengan kebijakan setiap perusahaan. Remunerasi ini juga dilakukan sebagai strategi atau kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada setiap pegawai agar nantinya dapat mencapai tujuan yang diharap oleh perusahaan tersebut. Adanya remunerasi yang baik ini juga mampu menarik berbagai tenaga kerja yang berkualitas tinggi, berpengalaman, dan memiliki kemampuan yang baik. (Presensi gugu, (2024). Efisiensi Biaya adalah suatu pengorbanan ekonomis oleh perusahaan yang akan menghasilkan keuntungan di masa mendatang. Meskipun biaya dapat menghasilkan keuntungan di masa yang akan datang, namun perusahaan tetap harus berusaha untuk melakukan efisiensi biaya agar tidak terjadi pemborosan biaya. Meskipun demikian, efisiensi biaya bukan berarti pemangkas biaya secara tidak terstruktur dan asal-asalan. (Sentana, 2020) menyatakan efisiensi biaya dalam pengertian sesungguhnya, bukanlah pemangkas biaya. Peningkatan efisiensi biaya menyangkut perhitungan bahwa setiap rupiah yang dikeluarkan harus dengan memperhitungkan tingkat kemanfaatan bagi pendapatan perusahaan.

METHODS

Data yang digunakan dalam penelitian penggajian dengan pola remunerasi ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dapat berupa transkip hasil wawancara dan catatan hasil dari pengamatan langsung ke lokasi Rumah Sakit X di Jakarta.

- Sementara data sekunder dalam penelitian menggunakan UU Ketenagakerjaan, PSAK dan Permenkes mengenai pelayanan kesehatan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*) yang mengacu pada data *collection method*. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara melakukan wawancara, observasi, dan penelaahan dokumen (Sprakman et al., 2018). Penelaahan dokumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara menelaah dokumen- dokumen data sekunder (J. Richardson, 2018). Seperti regulasi Permenkes No 26 tahun 2022 mengenai Organisasi dan Tata kerja Rumah Sakit dan Permenkes No 20 tahun 2023 mengenai Perubahan Atas *Peraturan Menteri Kesehatan* Nomor 26 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja *Rumah Sakit* di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Wawancara yang akan dilakukan dalam penelitian ini berbentuk *semi- structured interviews* dengan teknik *in- depth interview* (Ajibade, 2019). Tujuan wawancara dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui cara perhitungan sistem penggajian sebelum adanya pola remunerasi. Wawancara juga akan dilakukan terhadap beberapa narasumber yang mengerjakan penggajian . Sementara observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perhitungan gaji di bagian SDM dan pembebanan biaya gaji pada bagian Akuntansi.

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi *uncontrolled observational studies* dan *participant observation*. *Participant observation* dilakukan dengan cara peneliti secara langsung ikut serta dalam kegiatan. *Participant observation* merupakan pendekatan yang sering digunakan pada studi kasus (Taylor, 2018).

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada data keuangan yang tersedia di Rumah Sakit X pada periode tahun 2024 masa pengamatan.

3. Target/Subjek Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh biaya gaji dengan pola Remunerasi apakah dapat berakibat adanya effisien biaya dan kenaikan produktifitas

4. Prosedur Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini adalah mendapatkan data primer dari laporan keuangan Lab Rugi Rumah Sakit X. yang akan dilihat biayanya terutama pada biaya tenaga kerja apakah sudah tercapai effisiensi atau belum

5. Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari data Laporan keuangan berupa Laporan laba rugi dari satu periode pelaporan yang akan disandingkan dengan Acuan ideal Prosentasi biaya terhadap pendapatan

6. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Deskriptif yaitu melakukan perhitungan biaya gaji pola remunerasi dengan mengacu pada rumus remunerasi berupa Indeks, Masa Kerja, Pendidikan, Resiko, Pelayanan, kerja shift dengan diberikan acuan poin dan bobot pada setiap indeks yang akan menghasilkan perhitungan besaran pendapatan imbalan berdasarkan Indeks dari pola remunerasi dimana penghasilan siap pegawai tidak akan sama.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Rumus Penilaian Remunerasi

Ada 10 jenis Indeks penilaian Remunerasi adalah sbb:

1. Indeks Masa Kerja, adalah dasar penilaian yang diambil dari lamanya masa kerja yang bersangkutan dengan bobot penilaian 3. Ini terdapat pada semua unit kerja
2. Indeks Pendidikan, adalah penilaian yang didasarkan pada tingkat pendidikan per individu yang

- bersangkutan yang mempunyai bobot 4. Penilaian ini terdapat pada semua unit kerja
- 3. Indeks kegawatdaruratan, adalah penilaian yang didasarkan pada seberapa besar tingkat emergensi unit kerja pada pelayanan. Penilaian ini mempunyai bobot 6 Unit kerja ini adalah UGD, ICU/ICCU dan Kamar Bedah.
- 4. Indeks Resiko, adalah penilaian yang didasarkan pada tingkat resiko medis dari setiap unit pelayanan pada karyawan tersebut. Penilaian ini mempunyai bobot 5. Unit kerja ini ada pada Haemodialisa, High Care Unit.
- 5. Indeks Pelayanan Tingkat 1, adalah penilaian yang didasarkan pada tingkat pelayanan suatu unit kerja dengan bobot 4 point. Unit kerja ini Rawat Inap Laboratorium, Farmasi, Fisioterapi dan Radiologi.
- 6. Indeks Pelayanan tingkat 2, adalah penilaian yang didasarkan pada pelayanan pada unit kerja dengan bobot 3. Unit kerja ini adalah Rawat Jalan, dan General Check UP.
- 7. Indeks Pelayanan Tingkat 3, adalah semua unit kerja non pelayanan dengan bobot 2. Unit ini adalah Unit Administrasi, Akt Keu, Umum, SDM dll.
- 8. Indeks Kelas Jabatan adalah penilaian didasarkan kelas jabatan dari individu setiap karyawan dalam unit kerja, dengan bobot 6.
- 9. Indeks Pekerjaan Lembur, adalah penilaian berdasarkan jumlah kelebihan jam kerja dalam masa 1 bulan dengan ketentuan sbb : Kategori 1 : 1-2 jam bobot 1, Kategori 2 : kelebihan 3 jam bobot 3, Kategori 3 : kelebihan 5 jam bobot 5
- 10.Indeks Dinas Shift, adalah penilaian didasarkan jumlah shift individu setiap karyawan dengan bobot sbb: Grade 1 adalah karyawan Reguler (pagi) 1 shift dengan bobot 1, Grade 2 adalah karyawan bekerja 2 shift (pagi,sore) dengan bobot 3, Grade 3 adalah karyawan bekerja 3 shift (pagi, sore dan malam) bobot 5

Adapun skema prosentase biaya tersebut terhadap pendapatan dalam hal ini hasil klaim BPJS adalah sebagai berikut : (sumber : dr Ediansyah, MARS.,MM direktur RS AN NISA Tangerang Seminar efisiensi RS Solo 24 Januari 2020).

PENDAPATAN	: 100 %
BIAYA	
HPP OBAT DAN BMHP	: 12%
JASA MEDIS	: 25 %
GAJI KARYAWAN	: 28 %
BIAYA OPERASIONAL	: 10%75%

Tabel 1. Skema ideal prosentasi biaya RS

EBITDA :	25%
DEPRESIASI dan BUNGA BANK :	10%
MARGIN SEBELUM PAJAK :	15%
MARGIN SETELAH PAJAK :	10% -12%

Tabel 2. Laporan Laba Rugi bulan September 2024 pada RS X

No.	Keterangan	Eksisting	Real BPJS	%
1	Pendapatan			
a	Pasien BPJS	1,544,422,884	1,088,252,200	70.46
b	Pasien Umum	247,242,967	247,242,967	100.00
c	Penunjang	36,104,783	36,104,783	100.00
Total Pendapatan		1,827,770,634	1,371,599,950	75.04
2	Beban Pokok			
a	Beban langsung	162,095,254	162,095,254	100.00

b	Beban tidak langsung	13,489,721	13,489,721	100.00
c	Insetif Jasa Dokter	434,399,156	487,404,274	112.20
Total Beban Pokok		609,984,131	662,989,249	108.69
Laba Kotor		1,217,786,503	708,610,701	58.19
3	Beban Usaha			
a	Personalia	371,677,509	345,228,424	92.88
b	Beban Usaha Lainnya	150,309,494	150,309,494	100.00
Total Beban Usaha		521,987,003	495,537,918	94.93
Laba Usaha		695,799,500	213,072,783	30.62
4	Pendapatan (Beban) lain-lain	(9,087,911)	(9,087,911)	100.00
Laba Sebelum Pajak		686,711,589	203,984,872	29.70
5	Beban Pajak Kini (estimasi)	—	46,553,973	—
Surplus (Defisit)		685,034,288	157,430,899	22.98

Perbandingan Acuan dan Real Biaya Terhadap Pendapatan

Tabel 3. Laporan Laba Rugi

URAIAN	ACUAN	REALISASI +/-
PENDAPATAN	: 100%	: 100% : 100%
HPP OBAT DAN BMHP	: 12%	: 11,5% : 0,5%
JASA MEDIS	: 25%	: 35,5% : -10,5%
GAJI KARYAWAN	: 28%	: 35% : -8%
BIAYA OPERASIONAL	: 10%	: 6% : 4%
EBITDA	: 25%	: 12% : -13%
DEPRESIASI DAN BUNGA BANK	: 10%	: 11,4% : -1,4%
PENDAPATAN SEBELUM PAJAK	: 15%	: 0,6% : -14,4%

Apabila dilihat dari prosentase pembebaran biaya gaji karyawan, maka idealnya adalah sebesar 28 % dari total pendapatannya.tetapi pada kenyataannya pembebaran gaji pada RS X adalah sebesar 35 %. Seperti diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang bekerja sudah sesuai dengan rasio beban kerja. Sebagai contoh bahwa setiap 1 tenaga kerja perawat akan melayani 8-10 pasien. Demikian juga dengan penempatan pegawai non medis/ non pelayanan. Didalam perhitungan biaya tenaga kerja tidak menggunakan pola remunerasi, tetapi berdasarkan:

- Gaji pokok berdasarkan golongan
- Tunjangan keluarga, tenaga kerja dll.
- Tunjangan transport
- Tunjangan makan
- Tunjangan komunikasi

- f. Imbalan lembur tidak berdasarkan out put pekerjaan, tetapi pemakaian jam kerja.
g. Insentif untuk setiap unit kerja

Sistem Penggajian Pegawai Dengan Pola Remunerasi pada RS X Tujuan Remunerasi

Tujuan diadakannya Remunerasi adalah imbalan sebagai bentuk:

- a. Rasa Keadilan
Penilaian didasarkan terhadap individu dan unit kerja yang ditempati, dengan bersifat kualitatif/tidak debatable
- b. Transparansi
Seluruh pegawai diperlakukan sama dan penilaian bersifat dinamis mengikuti penilaian individu, posisi dan bagian yang ditempati

Perhitungan Penggajian Pegawai Dengan Pola Remunerasi Tabel Indeks.

Berikut ditampilkan tabel dasar perhitungan dari setiap indeks sbb:

Tabel 4. Indeks Masa Kerja

NO	MASA KERJA (TAHUN)	POIN	BOBOT	NILAI
1	1 SD 5	2	3	6
2	5 SD 10	4	3	12
3	10 SD 15	7	3	16
4	15 SD 20	11	3	30
5	20 SD 25	16	3	48
6	> 25	22	3	66

Tabel 5. Indeks Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	POIN	BOBOT	NILAI
1	SLTA	2	4	8
2	D1 DAN D3	4	4	12
3	S1 DAN D4	6	4	24
4	dr, drg, APT,NURSE	7	4	28
5	S2	8	4	32
6	dr SPESIALIS	10	4	40

Tabel 6. Indeks Ke Gawat Daruratan

NO	UNIT KERJA	POIN	BOBOT	NILAI
1	UGD	6	6	36
2	KAMAR BEDAH	7	6	42
3	ICU/ICCU	8	6	48

Tabel 7. Indeks Resiko

NO	UNIT KERJA	POIN	BOBOT	NILAI
1	HAEMODIALISA	6	5	30
2	HIGH CARE UNIT	7	5	35

Tabel 8. Indeks Pelayanan Tingkat 1

NO	UNIT KERJA	POIN	BOBOT	NILAI

1	RADIOLOGI, FISIOTERAPI	6	4	24
2	LAB, FARMASI	7	4	28
3	RAWAT INAP	8	4	32

Tabel 9. Indeks Pelayanan Tingkat 2

NO	UNIT KERJA	POIN	BOBOT	NILAI
1	GENERAL CHECK UP	6	3	18
2	REKAM MEDIK	7	3	21
3	RAWAT JALAN	8	3	24

Tabel 10. Indeks Pelayanan Tingkat 3

NO	UNIT KERJA	POIN	BOBOT	NILAI
1	UMUM, SDM	6	2	18
2	KEUANGAN,AKUNTANSI	7	2	21

Tabel 11. Indeks Kelas Jabatan

NO	UNIT KERJA	POIN	BOBOT	NILAI
1	KOORDINATOR	4	6	24
2	KEPALA BAGIAN	6	6	36
3	DIREKTUR	10	6	60

Tabel 12. Indeks Pekerjaan Lembur

NO	SEMUA UNIT KERJA	POIN	BOBOT	NILAI
1	1 SD 2 JAM	2	1	4
2	2 SD 5 JAM	4	3	12
3	> 5 JAM	6	5	30

Tabel 13. Indeks Pekerjaan Shif

NO	SEMUA UNIT KERJA	POIN	BOBOT	NILAI
1	1 SHIFT	2	1	2
2	2 SHIFT	3	3	9
3	3 SHIFT	5	5	25

Perhitungan Remunerasi.

Pola perhitungan Remunerasi didasarkan dengan Rumus : Nilai acuan x Nilai Poin dimana Nilai dasar : Pendapatan produksi/eksploitasi x 8% (sesuai kebijakan manajemen RS) dibagi dengan Total nilai dari semua Indeks yang dikalikan dengan semua karyawan.

Dari Data yang didapat sebagai berikut :

Pendapatan Rp. 1.371.599.950

Biaya gaji 29 %

Tabel 14. Tabel perhitungan Indeks, POIN, BOBOT DAN NILAI

-	12%	Gaji Pokok, Tunj BPJS TK, Kes dll	Rp. 164.591.994
-	9%	Insentif Prestasi	123.443.996

-	8%	Remunerasi	109.727.996
			Rp. 397.763.986

Pendapatan per September 2024. **Rp. 1.371.599.950**

Besaran Remunerasi yang akan dibagikan sesuai dengan kebijakan manajemen sebesar 8% dari Pendapatan : Rp. 1.371.599.950 x 8% = **Rp. 109.727.996**

Total nilai poin dari semua Indeks sebesar **5.760 poin**

Nilai dasar pengali Remunerasi sebesar Rp. 109.727.996/5.760 poin = **Rp.19.048**

Contoh perhitungan Remunerasi berdasarkan Tabel Indeks

Tabel 15. Karyawan pelaksana UGD

1. Karyawan pelaksana UGD	Indeks	Nilai
Jabatan (Indeks Jabatan)	: Pelaksana	-
Pendidikan (Indeks Pendidikan)	: D3	12
Masa kerja (Indeks Masa Kerja)	: 5 tahun	6
Unit kerja (Indeks Pelayanan Tingkat 1)	: UGD	36
Shift (Indeks Shift)	: 3 Shift	<u>25</u>
Total Nilai Poin		79

Remunerasi yang diberikan sebesar **Rp. 19.048 x 79 = Rp. 1.504.792**

Tabel 16. Karyawan pelaksana Bagian Umum

Karyawan pelaksana Bagian Umum	Indeks	Nilai
Jabatan (Indeks Jabatan)	: Pelaksana	-
Pendidikan (Indeks Pendidikan)	: D3	12
Masa kerja (Indeks Masa Kerja)	: 5 tahun	6
Unit kerja (Indeks Pelayanan Tingkat 3)	: Umum	18
Shift (Indeks Shift)	: 1 Shift	<u>4</u>
Total Nilai Poin		40

Remunerasi yang diberikan sebesar **Rp. 19.048 x 40 = Rp. 761.920**

Jabatan (Indeks Jabatan) : Koordinator 24

Tabel 17. Karyawan Koordinator Rawat inap Indeks Nilai

Pendidikan (Indeks Pendidikan) : S1	24
Masa kerja (Indeks Masa Kerja) : 10 tahun	12
Unit kerja (Indeks Pelayanan Tingkat 1) :	32
Shift (Indeks Shift) : 2 Shift	9

Total Nilai Poin	101
-------------------------	------------

Remunerasi yang diberikan sebesar Rp. 19.048 x 101 = Rp. 1.923.848.

Jabatan (Indeks Jabatan) : Koordinator 24

Tabel 18. Karyawan Koordinator Unit kerja Akuntansi (non pelayanan)

Pendidikan (Indeks Pendidikan)	: S1	24
Masa kerja (Indeks Masa Kerja)	: 10 tahun	12
Unit kerja (Indeks Pelayanan Tingkat 3)	: Akuntansi	21
Shift (Indeks Shift)	: 1 Shift	2
Total Nilai Poin		83

Remunerasi yang diberikan sebesar Rp. 19.048 x 83 = Rp. 1.580.984.

CONCLUSION

1. Pada perhitungan biaya gaji dengan pola Remunerasi dan kebijakan dari manajemen sebesar Rp. 109.727.996 atau 8% dari pendapatan Rp. 1.371.599.950 maka akan terjadi efisiensi biaya dengan ideal pembebasan biaya gaji sebesar Rp. 397.763.986 atau 29% dari seluruh pendapatan
2. Dengan adanya sistem imbalan pola remunerasi maka produktifitas akan semakin naik, karena perhitungan remunerasi berdasarkan prosentasi dari pendapatan atau eksplorasi produksi dimana apabila produksi naik maka pendapatan akan juga naik yang akan mengakibatkan remunerasi juga naik atau bertambah.
3. Dikarenakan menggunakan perhitungan berdasarkan indeks yang berkaitan dengan pendidikan, masakerja, resiko, emergensi, kerja shift, maka akan tercapai keadilan dan transparansi dalam pemberian Remunerasi sehingga para pegawai akan lebih fokus dalam bekerja.
4. Key Performance Indikator yang diberlakukan kepada setiap pegawai akan dijalankan dengan target yang ditentukan sebelumnya dengan berkoordinasi dengan unit kerja lainnya, karena ini akan berhubungan dengan Indikator Kinerja Individu (IKI) dan Indikator Kinerja Unit (IKU).
5. Arus Kas akan terjaga karena pengeluaran kas yang berkaitan dengan biaya tenaga kerja hanya terjadi 1 kali dalam sebulan, berbeda dengan pola lama dimana pembayarannya akan lebih dari 1 kali yaitu adanya pembayaran gaji, dengan hari yang berbeda dengan pembayaran insentif, lembur dll

REFERENCES

- Damayanti, Esti, Apriliani Widyowati. (2022). Dampak Penerapan Faktor *Green accounting* Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Peserta Proper Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019.” *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Krisnadipayana* 9(1): 559.
- Utami, Retno Dwi, and Airin Nuraini. (2020). “Pengaruh Penerapan *Green accounting* Dan Perputaran Total Aset Terhadap Profitabilitas.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan* 8(2):197 206
- Sudaryati, E., Agustia, D., Tjaraka, H., & Rizki, A. (2020). “The mediating role of green innovation on the effect of environment-based culture on company performance”. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(11), 320–334
- Dwinda, A. (2023 22 Nopember) . 10 Indikator Penilaian Pegawai
<https://employers.glints.com/id-id/blog/10-indikator-penilaian-kinerja-pegawai/>
- Presensi gugu, (2024, 23 April). Remunerasi Pegawai Adalah : Pengertian, Jenis dan Manfaatnya.
<https://www.presensi.co.id/blog/remunerasi-pegawai-adalah-pengertian-jenis-dan-manfaatnya-%20>

Sentana, Aso. 2024. Excellent Service & Customer Satisfaction.

Natalia, A (2025). Analisa Break Event Point Produksi Industri Pembuatan Tahu Permenkes No. Tahun 2023 BPK RI. <https://peraturan.bpk.go.id> > Details .