



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, rohmasseptiawati@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, Efisiensi 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 diwaspadai 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 akan 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 diharapkan 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 pemangkasan biaya secara tidak terstruktur dan asal-asalan. (Sentana, 2020) menyatakan efisiensi biaya dalam pengertian sesungguhnya, bukanlah pemangkasan 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 transkrip 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 efisien 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 efisiensi 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 tiap 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 | Insentif 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 pembebanan biaya gaji karyawan, maka idealnya adalah sebesar 28 % dari total pendapatannya. tetapi pada kenyataannya pembebanan 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 ditempat, dengan bersifat kualitatif/tidak debatable
- b. Transparansi
Seluruh pegawai diperlakukan sama dan penilaian bersifat dinamis mengikut penilaian individu, posisi dan bagian yang ditempat

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 Shift

| 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 pembebanan 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 eksploitasi 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 Krisnadwipayana* 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 .