

**KEBIJAKAN PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP PEGAWAI PADA
POLTEKKES KEMENKES BADAN LAYANAN UMUM
(Analisis Faktor Penentuan dalam Pemberian Remunerasi)**

Suranto

Poltekkes Kemenkes Jakarta III
E-mail: suranto_11@yahoo.com

ABSTRACT

Polytechnic of the Ministry of Health since 2010 has been determined to be the agency in implementing Financial Management General Services Agency , the Ministry of Health has set polytechnic become Agencies Public Service Agency , the Polytechnic of the Ministry of Health should be managed in a sound business and in accordance with the Government Regulations . 23 of 2005 section 35 subsection (1) Officials managers , board of supervisors , and employees Public Services Agency can be given remuneration based on the level of responsibility and professionalism required demands . Remuneration is set to the position holder is given the task to carry out a job . In calculating the remuneration of each position needs to be prepared beforehand Professional Grade and subsequently as a determining factor in calculating the remuneration of appraisal work (Job Value) , so that would be obtained ranking positions (Job Grading) , and corporate Grade.

Keywords: Policy Public Service Board, remuneration, Job evaluation and Job Grading

ABSTRAK

Poltekkes Kementerian Kesehatan sejak tahun 2010 telah ditetapkan menjadi Instansi yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, Dengan telah ditetapkannya Poltekkes Kementerian Kesehatan menjadi Instansi Badan layanan Umum, maka Poltekkes Kementerian Kesehatan harus dikelola secara bisnis yang sehat dan sesuai dengan PP. 23 Tahun 2005 pasal 35 ayat (1) Pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai BLU dapat diberikan remunerasi berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan. Remunerasi ditetapkan kepada pemegang jabatan yang disertai tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam menghitung remunerasi setiap jabatan perlu disusun Professional Grade terlebih dahulu dan selanjutnya sebagai faktor penentu dalam menghitung remunerasi dilakukan penilaian pekerjaan (Job Value) , sehingga akan diperoleh peringkat jabatan (Job Grading), dan corporate Grade.

Kata kunci:; Kebijakan Badan Layanan Umum , remunerasi, penilaian pekerjaan dan peringkat jabatan

PENDAHULUAN

Program remunerasi merupakan bagian dari program reformasi birokrasi yang disusun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/ 15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Reformasi birokrasi pada hakekatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut kelembagaan (organisasi) birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. (1) Baik buruknya suatu birokrasi negara sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanannya. Salah satu kebijakan yang dapat

menunjang kinerja sekaligus kesejahteraan dalam penciptaan pelayanan publik yang baik adalah dengan dikeluarkannya kebijakan remunerasi . Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan. bahwa dengan dilaksanakannya reformasi birokrasi di lingkungan Kemcnterian Kcsehatan, maka dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan, pcrlu diberikan Tunjangan Kinerja. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) tersebut juga disebutkan bahwa bagi Satuan Kerja yang telah ditetapkan menjadi Badan Layanan Umum tetap mengacu pada ketentuan PP Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pcngeolaan Kcuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indoncsia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Rcpublik Indonesia Nomor 4502) scbagaimana telah diubah dengan Peraturan Pcmerintah Nomor 74 Tahun 2012 (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340 ; (2). Badan Layanan Umum, yang selanjutnya disebut BLU, adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, yang selanjutnya disebut PPK-BLU, adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini. sebagai pengecualian dan ketentuan pengelolaan keuangan negara pada

umumnya. Poltekkes Kementerian Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan pendidikan terhadap tenaga kesehatan . Sejak Tahun 2010 tiga belas (13) telah ditetapkan menjadi Instansi yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum termasuk Poltekkes Kemenkes Jakarta III. Dengan telah ditetapkannya menjadi Instansi yang menerapkan Pengelolaan Keuangan badan Layanan Umum , maka Poltekkes Kementerian Kesehatan harus segera menyusun system remunerasinya untuk ditetapkan oleh Menteri Keuangan yang diusulkan melalui Menteri Kesehatan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Politeknik Kesehatan Di Lingkungan Kementerian Kesehatan Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Tujuan penetapan sistem remunerasi Poltekkes Kemenkes ini adalah untuk mendukung strategi usaha dalam menjalankan visi dan

misinya, dengan menyesuaikan kondisi dan kemampuan keuangan masing-masing Poltekkes serta mengikuti ketentuan peraturan yang berlaku.

Ada dua permasalahan yang dibahas pada artikel ini. *Pertama*, berkaitan dengan bentuk peraturan perundang – undangan serta kebijakan tentang remunerasi pada Poltekkes Kemenkes Badan layanan Umum ; dan yang *kedua*, mengenai proses penentuan nilai dan kelas jabatan pada pemberian remunerasi pegawai pada Poltekkes Kemenkes BLU

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan masalah yang meliputi pendekatan Undang-undang (*statute approach*), pendekatan analisis (*analytical approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yaitu melakukan pembahasan tentang hubungan antara hukum primer Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005

Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, sampai dengan aplikasinya dengan hukum sekunder yaitu Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Politeknik Kesehatan Di Lingkungan Kementerian Kesehatan yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Umum di Lingkungan Kementerian Kesehatan dan Edaran Kepala Nomor : HK.03.03/I/009728/2015 Tentang Perubahan lampiran Surat Edaran Nomor HK.03.03/I/006561/2015 Tentang Penetapan Peringkat Jabatan (Grading) remunerasi BLU Poltekkes Kemenkes.

Adapun hasil peraturan dan perundang-undangan dianalisis secara kualitatif dengan analisis menggunakan model interpretasi gramatikal dan sistematis guna menjelaskan pemaknaan remunerasi bagi pegawai Poltekkes Kemenkes

Badan Layanan Umum, sehingga memberikan pemahaman secara komprehensif, *all inclusive* dan sistematis. Artikel ini dapat menjelaskan bagi Poltekkes Kemenkes BLU yang akan menyusun serta menerapkan remunerasi di lingkungan Instansinya masing-masing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum secara eksplisit menjelaskan, BLU tidak hanya sebagai format baru dalam pengelolaan keuangan Negara namun juga sebagai wadah baru bagi pembaruan manajemen keuangan sektor public (*public sector reform in financial managements*). Maksud pembentukan Badan Layanan Umum. Badan Layanan Umum (BLU) adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Pasal 1

ayat 23 UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara pasal 68 ayat (1) menyatakan tujuan pembentukan BLU yaitu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan kata lain pemerintah ingin menjadikan BLU sebagai organisasi yang *customer-oriented*, *not-for-profit oriented* dan *outcome-oriented*. Customer oriented adalah suatu organisasi yang peka atas kebutuhan pelanggan sehingga produk dan atau jasa yang dijual selalu ditujukan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Organisasi *not-for-profit-oriented* yaitu organisasi yang dikelola bukan dalam rangka mencari laba dimana pendapatan yang diperoleh semata-mata untuk peningkatan mutu pelayanan sehingga bermanfaat bagi pengguna akhir layanan. Sedangkan *outcome-oriented* adalah suatu pengelolaan organisasi yang dikelola yang lebih mengutamakan pencapaian hasil yang diharapkan. Secara konsep, pembentukan BLU telah dilandasi prinsip yang tepat untuk memajukan

kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. (3) Asas utama pengelolaan keuangan BLU ialah (a) fleksibilitas, dimana BLU diharapkan menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat (*best practice*) dalam penyelenggaraan fungsi organisasi. Lebih jauh, BLU dapat memungut biaya atas bisnisnya kepada pengguna layanan; (b) BLU dikelola dengan memperhitungkan efisiensi biaya dalam setiap kegiatan operasionalnya.

Dalam melaksanakan praktek-praktek bisnis yang sehat BLU perlu melakukan pengelolaan dan pengukuran kinerja semua output kinerja BLU perlu diukur untuk melihat bagaimana organisasi telah bekerja dalam mencapai targetnya. Selain itu, pengelolaan BLU dilakukan secara professional melalui alat pengendalian manajemen meskipun bisnisnya tidak mengutamakan mencari keuntungan. Sehingga dalam hal ini sangat diharapkan BLU mengadopsi alat perencanaan manajemen yang diterapkan oleh sektor swasta dalam mengelola kinerjanya dalam

pengukuran kinerja yang lebih komprehensif. Dengan pengelolaan kinerja yang komprehensif, selain meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan kompetensi utama para pegawainya, BLU juga akan mampu mencapai sasaran jangka pendek dan dapat bersaing untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Sehingga dalam hal ini, pimpinan BLU perlu memiliki tingkat manajerial yang tinggi yang bertanggung jawab atas pencapaian hasil yang tertuang dalam kontrak kinerja. Dalam penganggaran BLU berbasis kinerja (*performance budgeting*) yaitu BLU diharapkan menjadi *prototype* satuan kerja instansi pemerintah lainnya dengan model rencana bisnis anggaran yang dilaksanakan dalam proses penganggaran dan pelaksanaan anggaran. Hal ini didasari pemikiran bahwa BLU akan mampu mendefinisikan visi dan misi organisasi ke dalam sasaran dan tujuan organisasi yang akan dicapai dalam target kinerjanya. Sehingga dalam melakukan penganggaran, BLU dapat lebih baik dalam menghubungkan jumlah anggaran

yang akan dialokasikan untuk mencapai target sasaran yang akan dicapai. Selain itu dalam proses penganggaran, BLU perlu menyediakan informasi kinerja sebagai salah satu penilaian dalam penetapan program BLU pada tahun berikutnya yang akan dijadikan dasar penilaian oleh penyedia anggaran. Dengan adanya informasi kinerja (*performance information*) yang lengkap diharapkan penetapan anggaran akan lebih rasional.

Remunerasi adalah pengeluaran biaya oleh Poltekkes Kemenkes BLU, sebagai imbal jasa kepada pegawai, yang manfaatnya diterima pegawai dalam bentuk dan jenis komponen-komponen penghargaan dan perlindungan. Urgensi pengusulan remunerasi berbasis kinerja sangat diperlukan dalam rangka menghadapi tuntutan pelayanan di Poltekkes Kemenkes, hal ini harus didukung oleh SDM yang berdedikasi dan berkualitas. dalam pemberian remunerasi berdasarkan pada : (1). Proporsionalitas yaitu komponen-komponen remunerasi ini dirancang secara proporsional dan menarik,

yaitu komponen penghargaan untuk kinerja (*pay for performance*) lebih besar dari komponen lainnya, sebagaimana ditetapkan dalam Pedoman Remunerasi Pegawai Tetap BLU Poltekkes Kemenkes, yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan RI. Jumlah besaran total remunerasi dengan dana BLU ditentukan dengan mempertimbangkan kekuatan atau kondisi keuangan BLU Poltekkes Kemkes dalam operasional bidang pelayanan pendidikan dan penelitian (2). Kesetaraan yaitu kesetaraan dalam sistem remunerasi ini dinyatakan dengan memenuhi prinsip keadilan (*equal pay for jobs of equal value*) dengan memperhatikan karakter usaha rumah sakit , sebagaimana ditetapkan dalam pedoman remunerasi pegawai yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan RI. (3) Kepatutan Sistem remunerasi ini dirancang berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku serta pedoman remunerasi pegawai, Jenis-jenis komponen remunerasi sesuai tujuannya serta besarnya,

disesuaikan dengan tingkat kepatutan yang disesuaikan dengan kelayakan lingkungan kehidupan pegawai pada tempat penugasan pegawai dengan tetap mendasarkan pada prinsip keadilan dan kondisi keuangan Poltekkes Kemenkes. (4) Kinerja Operasional yaitu penyusunan sistem remunerasi ini menyesuaikan kondisi kinerja keuangan Poltekkes Kemenkes BLU. (4) Dalam penyusunan remunerasi maka ada 2 (dua) tahapan yang harus dilakukan yaitu :

1. Tahap pertama

Analisa Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses penilaian atau penimbangan isi informasi pekerjaan berdasarkan faktor-faktor yang ditentukan, bukan penilaian kinerja atau kualifikasi pemegang pekerjaan dan atau tingkat eselonisasi pekerjaan dalam struktur organisasi, serta bukan tentang judul pekerjaan (*Job title*) yang selanjutnya bertujuan untuk membandingkan tingkat kompleksitas antar pekerjaan. Hasil evaluasi pekerjaan tersebut menggambarkan perbandingan tinggi rendahnya kompleksitas tuntutan

antar pekerjaan di Poltekkes Kemenkes tersebut. Pekerjaan/ Jabatan/*Job* adalah segala kegiatan kerja yang ditetapkan secara resmi kepada pemegang pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang terkait dengan pembagian pekerjaan yang tercermin dalam struktur organisasi, dan dari padanya diharapkan pencapaian total target kinerja sebagaimana diharapkan Poltekkes Kemenkes. Pemegang pekerjaan adalah pegawai yang disertai tugas secara resmi untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang ditentukan, dan didukung dengan Surat Keputusan dari instansi yang berwenang dan yang paling menonjol adalah pergeseran dari penganggaran tradisional ke penganggaran berbasis kinerja, berpindah dari sekedar membiayai masukan (*inputs*) atau proses ke pembayaran terhadap apa yang akan dihasilkan (*outputs*). Peluang ini secara khusus disediakan kesempatannya bagi satuan-satuan kerja pemerintah yang melaksanakan tugas operasional pelayanan public (seperti layanan kesehatan, pendidikan). Profil pekerjaan/*Job*

profile adalah gambaran tingkat kompleksitas suatu pekerjaan pada setiap faktor penilaian atau faktor penimbang yang ditentukan. Nilai pekerjaan/ *Job Value* adalah gambaran profil suatu pekerjaan atas seluruh faktor-faktor penilaian atau penimbang yang dinyatakan dalam total nilai. Peringkat pekerjaan/*Job Grading* adalah pengelompokan tingkat kompleksitas pekerjaan yang dikelompokkan dari yang terendah sampai tertinggi, sebagai hasil perbandingan antar pekerjaan melalui proses evaluasi pekerjaan, yang dapat berupa *Corporate Grade* dan *Professional Grade*. *CorporateGrade* adalah susunan

peringkat pengelompokan kompleksitas pekerjaan untuk seluruh pekerjaan dalam organisasi. *Professional Grade* adalah susunan peringkat kompleksitas pekerjaan di suatu kelompok pekerjaan atau profesi yang memiliki ciri-ciri yang sama.

Berdasarkan Edaran Kepala Nomor : HK.03.03/I/009728/2015 Tentang Perubahan lampiran Surat Edaran Nomor HK.03.03/I/006561/2015 Tentang Penetapan Peringkat Jabatan (Grading) remunerasi BLU Poltekkes Kemenkes adalah sebagai berikut :

Tabel. 1
Tabel Peringkat jabatan (Grading)
Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan BLU

Grade	Dosen	Dosen dgn Tugas Tambahan	Tenaga Kependidikan
15		Direktur	
14		Wakil Direktur	
13			Administrator
12	Guru Besar	Ka.Jur	Ka. SPI
11	Lektor Kepala	Sek.Jur/Kaprodi	Kasubag Adum/Adak
10	Lektor	Ka.Unit/Sekprodi/Kaur	Ka.Unit/Ka.ULP/Kaur
9	Asisten Ahli		JFT Muda
8		Ka.Sub Unit/Koordinator	JFT Penyelia/Pertama
7			Ka.Sub.Unit/Koordinator/ JFT Mahir/ JFU sesuai dgn Permenkes 73 Tahun 2013
6			JFU Terampil/ JFU Sesuai dgn Permenkes 73 Tahun 2013
5			JFU Pemula/ JFU Sesuai dgn Permenkes 73 Tahun 2013
4			JFU Sesuai dgn Permenkes 73 Tahun 2013
3			JFU Sesuai dgn Permenkes 73 Tahun 2013
2			JFU Sesuai dgn Permenkes 73 Tahun 2013
1			JFU Sesuai dgn Permenkes 73 Tahun 2013

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Jabatan tertinggi adalah Direktur pada grade 15, Wakil Direktur atau yang sekarang masih dikenal dengan Pembantu Direktur (Pudir) adalah pada grade 14, Guru Besar sejajar dengan Kaur, dan Kepala SPI pada grade 12, Lektor, Sekretaris Jurusan, Kaprodi, Subag

Adum/Adak pada grade 11, Asisten Ahl sejajar dengan Jabatan Fungsional Tingkat (JFT) Muda, Kasub Unit/ Koordinator tenaga Administrator pada grade 7 JFU (Jabatan Fungsional Umum) sampai dengan grade 1 mengikuti Permenkes 73 Tahun 2013.

2. Tahap kedua

Untuk menentukan nilai jabatan masing-masing kelompok jabatan, perlu dilakukan Evaluasi Jabatan (*Job Evaluation*) dengan menggunakan 10(sepuluh) faktor Penimbang yaitu : **Know How** yang terdiri dari : (1). Kompetensi Teknis, yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. (2). Kemampuan Manajerial, (3). Komunikasi. **Problem Solving** yang terdiri dari : (4). Analisis

Lingkungan Pekerjaan, (5). Pedoman Keputusan, (6). Kondisi Kerja. **Accountability** yang terdiri dari : (7). Wewenang dalam pengambilan keputusan, (8). Tanggung Jawab Harta, (9). Peran Jabatan, (10). Probabilitas Resiko dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan evaluasi Jabatan maka diperoleh nilai jabatan secara minimal dan maksimal dari masing-masing jabatan sebagai berikut :

Tabel. 2 Nilai Jabatan
Corporate Grading Poltekkes Kemenkes BLU

Grade	Nilai Jabatan		
	Minimal	JND	Maximal
15	6199	20%	7747
14	4959	20%	6198
13	3967	20%	4958
12	3174	20%	3966
11	2539	20%	3173
10	2031	20%	2538
9	1625	20%	2030
8	1381	15%	1624
7	1174	15%	1380
6	998	15%	1173
5	848	15%	997
4	721	15%	847
3	613	15%	720
2	521	15%	612
1	443	15%	520

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa Nilai Jabatan grade 15 (paling tinggi) maksimal sebesar 7747 dan minimal 6199 dan grade 1 (paling

rendah) nilai jabatan maximal 520 dan minima 443. dan ketentuan selisih antar grade JND (Just Noticeable Difference) 15 - 20%.

Tabel 3. Rekapitulasi hasil perhitungan job value per kelompok jabatan Poltekkes kementerian kesehatan blu

NAMA JABATAN	GRADE	NILAI KNOW HOW	NILAI PROBLEM SOLVING	NILAI ACCOUNTABILITY	TOTAL NILAI JABATAN (KH+PS+ACCOUNT+NK)
Direktur	15	4647	2539	562	7747
Wakil Direktur	14	3567	2005	624	6198
	13	2817	1580	562	4958
Guru Besar	12	2614	1089	262	3966
Lektor Kepala /Sekjur/Kaprodi	11	2197	766	210	3173
Lektor, Ka Unit, Sek Prodi, SPI, Kaur	10	1760	568	210	2538
Asisten Ahli, Kasub Unit, Koordinator	9	1243	439	348	2030
JFT 8, JFU 8	8	1216	260	148	1624
JFT 7, JFU 7	7	1077	175	128	1380
JFU 6	6	837	175	160	1173
JFU 5	5	596	160	241	997
JFU 4	4	588	131	128	847
JFU 3	3	470	122	128	720
JFU 2	2	357	95	160	612
JFU 1	1	337	54	128	520

Dari Tabel diatas merupakan penjumlahan dari 3 (tiga) Evaluasi Jabatan yaitu Know How, Problem

Solving dan Accountability. Apabila Nilai Jabatan tersebut di uraikan berdasarkan Evaluasi Jabatan,maka

nilai jabatan tersebut merupakan penggabungan dari 3 (tiga) komponen yaitu : Nilai Know How, Nilai Problem Solving dan Nilai Accountability. Untuk menggambarkan secara jelas dapat diberikan contoh cara menghitung

nilai jabatan Direktur adalah sebagai berikut : Direktur dgn Nilai Jabatan 7747 merupakan penjumlahan dari : Nilai Know How 4647 + Nilai Problem Solving 2539 + Nilai Accountability 562.

Tabel 4. Penilaian Know How Poltekkes Kementerian Kesehatan BLU

NO	JABATAN	GRADE	FAKTOR # 1 KOMTEK		FAKTOR # 2 MANAJERIAL			FAKTOR # 3 KOMUNIKASI			NILAI KNOW HOW
			Profile	Nilai	Profile	Nilai	Profile	Nilai			
1	Direktur	15	I	2233	IV-B	74%	1652	3	34%	759	4647
2	Wakil Direktur	14	H	1468	IV-B	74%	1086	4	69%	1013	3567
3		13	H	1468	III-A	23%	338	4	69%	1013	2817
4	Guru Besar	12	H/G	1121	IV-A	64%	717	4	69%	773	2614
5	Lektor Kepala /Sekjur/Kaprodi	11	H/G	1121	III-B	27%	303	4	69%	773	2197
6	Lektor, Ka Unit, Sek Prodi, SPI, Kaur	10	H/G	1121	III-A	23%	258	3	34%	381	1760
7	Asisten Ahli, Kasub Unit, Koordinator	9	G	773	III-B	27%	209	3	34%	263	1243
8	JFT 8, JFU 8	8	G	773	III-A	23%	178	3	34%	263	1216
9	JFT 7, JFU 7	7	G	773	II-B	16%	124	2	23%	178	1077
10	JFU 6	6	G/F	601	II-B	16%	96	2	23%	138	837
11	JFU 5	5	F	429	II-B	16%	69	2	23%	99	596
12	JFU 4	4	F	429	II-A	14%	60	2	23%	99	588
13	JFU 3	3	F/E	345	II-A	14%	48	2	23%	79	470
14	JFU 2	2	E	260	II-A	14%	36	2	23%	60	357
15	JFU 1	1	E	260	II-A	14%	36	1	15%	39	337

Nilai Know How merupakan penjumlahan dari evaluasi jabatan yang meliputi : Faktor 1. : Kompetensi teknis, Faktor. : 2 Manajerial dan Faktor.3 :

Komunikasi . Dari hasil evaluasi ke tiga faktor , maka diperoleh jumlah nilai jabatan Know How tersebut. Selanjutnya dilakukan evaluasi Jabatan dengan

menggunakan faktor # 4, 5 dan 6 dengan

hasil seperti tabel dibawah ini.

Tabel 5. Penilaian Problem Solving Poltekkes Kementerian Kesehatan BLU

JABATAN	GRADE	FAKTOR # 4			FAKTOR # 5			FAKTOR # 6	NILAI PROBLEM SOLVING
		ANALISIS			PEDOMAN			NILAI	
		Profile	Nilai		Profile	Nilai		KONDISI	
Direktur	15	5	34%	1580	E	19%	883	75	2539
Wakil Direktur	14	5	34%	1213	E	19%	678	113	2005
	13	5	34%	958	E	19%	535	86	1580
Guru Besar	12	4	19%	497	E	19%	497	95	1089
Lektor Kepala /Sekjur/Kaprodi Lektor, Ka Unit, Sek Prodi, SPI, Kaur	11	4	19%	417	D	10%	220	128	766
Asisten Ahli, Kasub Unit, Koordinator	10	4	19%	334	C	5%	88	143	568
JFT 8, JFU 8	9	4	19%	236	C	5%	62	143	439
JFT 7, JFU 7	8	3	10%	122	C	5%	61	75	260
JFU 6	7	2	5%	54	C	5%	54	65	175
JFU 5	6	2	5%	42	C	5%	42	90	175
JFU 4	5	2	5%	30	C	5%	30	100	160
JFU 3	4	2	5%	29	A	2%	12	90	131
JFU 2	3	2	5%	23	A	2%	9	90	122
JFU 1	2	2	5%	18	A	2%	7	70	95
	1	1	3%	10	A	2%	7	35	54

Tabel.5 merupakan hasil penilaian Problem Solving yang terdiri dari Evaluasi Jabatan terhadap Faktor # 4 :Analisis Lingkungan Pekerjaan, Faktor # 5 : Pedoman Keputusan dan Faktor # 6 : Kondisi Kerja . Dari Hasil Evaluasi

Jabatan dapat dilihat dari masing-masing kelompok Jabatan tersebut pada Tabel,5. Selanjutnya dilakukan Evaluasi Jabatan pada Faktor 7,8,9 dan 10 seperti tersebut pada Tabel. 6 tersebut dibawah ini .

Tabel 6. Penilaian Accountabilitas Poltekkes Kementerian Kesehatan BLU

NO	JABATAN	GRADE	FAKTOR # 7	FAKTOR # 8	NILAI WEWENANG KELOLA HARTA	FAKTOR # 9		NILAI PERAN WEWENANG DALAM	FAKTOR #10 PROBABILITAS RESIKO		NILAI ACCT
			WEWENANG	HARTA		PERAN JABATAN	Nilai	M	Profile	Nilai	
			Profile	Profile		Profile					
1	Direktur	15	7	LT B	661	U	1.00	661	IV	85%	562
2	Wakil Direktur	14	7	LT	734	U	1.00	734	IV	85%	624
3		13	6	LT B	661	U	1.00	661	IV	85%	562
4	Guru Besar	12	6	TLMT	308	U	1.00	308	IV	85%	262
5	Lektor Kepala /Sekjur/Kaprod i	11	6	TLM	247	U	1.00	247	IV	85%	210
6	Lektor, Ka Unit, Sek Prodi, SPI, Kaur	10	6	TLM	247	U	1.00	247	IV	85%	210
7	Asisten Ahli, Kasub Unit, Koordinator	9	6	TLM	247	U	1.88	464	III	75%	348
8	JFT 8, JFU 8	8	6	TLS	197	K	1.00	197	III	75%	148
9	JFT 7, JFU 7	7	6	TLS	197	K	1.00	197	II	65%	128
10	JFU 6	6	6	TLS	197	K	1.25	246	II	65%	160
11	JFU 5	5	5	TLS	197	K	1.88	370	II	65%	241
12	JFU 4	4	4	TLMT	197	K	1.00	197	II	65%	128
13	JFU 3	3	4	TLMT	197	K	1.00	197	II	65%	128
14	JFU 2	2	4	TLMT	197	K	1.25	246	II	65%	160
15	JFU 1	1	4	TLM	158	K	1.25	198	II	65%	128

Tabel 6 merupakan Evaluasi Jabatan terhadap Faktor # 7 Wewenang (kebebasan bertindak), Faktor # 8 : Tanggung Jawab Harta, Faktor # 9 : Peran Jabatan dan Faktor # 10 : Probabilitas Resiko. Sehingga dapat diketahui hasil evaluasi jabatan Accountability dapat dilihat pada Tabel 6. diatas.

SIMPULAN

1. Reformasi birokrasi adalah langkah strategis pemerintah untuk membangun aparatur negara agar bekerja lebih professional serta dapat meningkatkan pelayanan public yang lebih berkualitas.
2. Untuk meningkatkan pelayanan public yang berkualitas , maka

Poltekkes kemenkes diberikan status sebagai Instansi yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, yang selanjutnya disebut BLU, adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat.

3. PP. 23 Tahun 2005 pasal 35 ayat (1) Pejabat pengelola, Dewan Pengawas, dan pegawai BLU dapat diberikan remunerasi berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan. Sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah tersebut maka telah diterbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Politeknik Kesehatan di

Lingkungan Kementerian Kesehatan yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan.

4. Dalam penyusunan remunerasi maka ada 2 (dua) tahapan yang harus dilakukan yaitu : Tahap pertama melakukan Analisa Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses penilaian atau penimbangan isi informasi pekerjaan berdasarkan faktor-faktor yang ditentukan. Tahap kedua untuk menentukan nilai jabatan masing-masing kelompok jabatan , perlu dilakukan Evaluasi Jabatan (*Job Evaluation*) dengan menggunakan 10 (sepuluh) faktor Penimbang yang meliputi (*Know How, Problem Solving dan Accountability*).
5. Semoga bermanfaat bagi Poltekkes Kemenkes BLU yang akan menyusun remunasinya sebagai acuan dalam melakukan Analisa Jabatan, Evaluasi Jabatan, penentuan Grading, serta nilai jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;.

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;.

Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 92/PMK.05/2005 tentang Rencana Bisnis dan

Anggaran serta Pelaksanaan Anggaran Badan Layanan Umum;.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 08/PMK.02/2006 tentang Kewenangan Pengadaan Barang/ Jasa pada Badan Layanan Umum;

Abdul, Ahmad Hag. 2009. *Ensiklopedia Perbendaharaan Badan Layanan Umum*, Diakses 2 Februari 2015 Jam 20.30 <<http://www.ensiklopedia.multiply.com/journal/BLU.>>

Aditama, Tjandra Yoga, 2007, *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Edisi Kedua, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.

Ahmad, Hardiyansyah. 2009. *Pelaksanaan Prinsip-Prinsip good Governance dan Reinventing Government*, Diakses 19

September 2014 Jam 22.00, <http://hardiyansyah-ahmad.blogspot.com/2009>

Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.
. 2008. *Akuntansi Kesehatan*, Penerbit Erlangga, Jakarta

Dwiyanto, Agus. 2010. *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, inklusif dan Kolaboratif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Fernandes, HA. *Pengaruh Komitmen Manajemen pada Budaya Organisasi, Komitmen Individu, dan Kinerja Rumah Sakit Nirlaba*. Diakses 10 Agustus 2014 Jam 21.50 <http://www.skripsi-rumahsakitumum-daerah-rsud>.