

**KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN
NOMOR: 1184 /KEP/DIR/RSMU/VIII/2022
TANGGAL : 01 AGUSTUS 2022
TENTANG
PANDUAN PENGHASILAN KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA**

DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN

Menimbang : a. Bahwa dalam rangka meningkatkan mutu sumber daya manusia di RS Mata Undaan Surabaya perlu adanya panduan penghasilan karyawan;
b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana yang dimaksud pada huruf (a), maka perlu ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan;
3. Undang Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2011 tentang Pengupahan;
5. Peraturan Perhimpunan Perawatan Penderita Penyakit Mata Undaan (P4MU) Undaan Nomor : 012/P4MU/X/2020 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit (*Hospital ByLaws*) Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya;
6. Keputusan Perhimpunan Perawatan Penderita Penyakit Mata Undaan Nomor : 014/P4MU/SK/X/2020 tentang Pengangkatan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya;
7. Keputusan Perhimpunan Perawatan Penderita Penyakit Mata Undaan Nomor : 017/P4MU/SK/VI/2022 tentang Penetapan Struktur Organisasi Rumah Sakit Mata Undaan.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN PANDUAN PENGHASILAN KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA.

Kesatu : Menetapkan Panduan Penghasilan Karyawan sebagai mana diatur dalam lampiran Surat Keputusan ini yang digunakan sebagai dasar perhitungan penghasilan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya;

Kedua : Keputusan Direktur ini mulai berlaku sejak tanggal 01 Agustus 2022.

Ketiga : Apabila dalam Keputusan Direktur ini belum tercantum hal-hal yang diperlukan dan terdapat perubahan di dalamnya, maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di Surabaya
Pada tanggal, 01 Agustus 2022
Direktur,



dr. Sahata P.H. Napitupulu, Sp. M (K)

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA
UNDAAN
NOMOR : 1184 /KEP/DIR/RSMU/VIII/2022
TANGGAL : 01 AGUSTUS 2022
TENTANG
PANDUAN PENGHASILAN KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA

PANDUAN PENGHASILAN KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA

I. Pengertian Umum

Penghasilan dibagi menjadi 2 sebagai berikut:

A. Upah

Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2011 tentang Pengupahan yang merupakan turunan dari Undang Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta kerja menyebutkan bahwa upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama, Upah terdiri atas komponen sebagai berikut:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap; atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam perjanjian kerja bersama diatur bahwa Rumah Sakit menggunakan komponen Upah sebagai berikut:

- a. Gaji Pokok;
- b. Tunjangan Jabatan:
 - Manajerial; dan
 - Fungsional.
- c. Tunjangan Kesehatan;
- d. Tunjangan Ketenagakerjaan; dan
- e. Tunjangan Pajak.

B. Non Upah

Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2011 tentang Pengupahan yang merupakan turunan dari Undang Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta kerja j.o. Perjanjian Kerja Bersama Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya menyebutkan bahwa penghasilan non upah adalah:

- a. Insentif yang terdiri dari:
 - Insentif Reguler (insentif yang diberikan bersamaan dengan gaji); dan
 - Insentif Tambahan (insentif yang diberikan berdasarkan pembayaran klaim BPJS Kesehatan yaitu N+2 bulan Pelayanan).
- b. Lembur;
- c. Bonus; dan
- d. Tunjangan Hari Raya.

II. Ketentuan Umum

- A. Ketentuan terkait dengan gaji pokok diatur dalam Keputusan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Nomor: 187/KEP/DIR/RSMU/II/2022 tanggal 12 Februari 2022 tentang Pengaturan Gaji Pokok Karyawan.
- B. Tunjangan Jabatan dibagi menjadi Tunjangan Jabatan Manajerial dan Tunjangan Jabatan Fungsional dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Ketentuan terkait dengan Tunjangan Jabatan Manajerial diatur dalam Keputusan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Nomor: 868/KEP/DIR/RSMU/VI/2022 tanggal 29 Juni 2022 tentang Besaran Tunjangan Jabatan;
 2. Ketentuan terkait dengan Tunjangan Jabatan Fungsional diatur dalam Keputusan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Nomor: 1117/KEP/DIR/RSMU/VII/2022 tanggal 01 Juli 2022 tentang Besaran Tunjangan Fungsional Karyawan.
- C. Ketentuan terkait dengan Tunjangan Kesehatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2018 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 tahun 2020 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Presiden Nomor 82 tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan.
- D. Ketentuan terkait dengan Tunjangan Ketenagakerjaan diatur dalam beberapa peraturan presiden sebagai berikut:
1. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian;
 2. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun; dan
 3. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- E. Ketentuan terkait dengan PPH 21 sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2021 tentang Harmonisasi peraturan perpajakan.
- F. Ketentuan terkait dengan Insentif, diatur sebagai berikut:
1. Insentif Reguler
 - a. Dasar perhitungan insentif reguler adalah 3% dari pendapatan rumah sakit bulan sebelumnya;
 - b. Insentif reguler karyawan dihitung berdasarkan 7 (tujuh) indeks, sebagai berikut :
 - 1) Indeks Dasar : dihitung berdasarkan gaji pokok;
 - 2) Indeks Kompetensi : dihitung berdasarkan jenjang pendidikan dan disesuaikan dengan kebutuhan jabatan di unit;
 - 3) Indeks Risiko : dihitung berdasarkan risiko yang diterima karyawan atas jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - 4) Indeks Kegawatdaruratan : dihitung berdasarkan tingkat kegawatdaruratan setiap pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan;
 - 5) Indeks Posisi : dihitung berdasarkan nilai posisi/jabatan karyawan;
 - 6) Indeks Performa : dihitung berdasarkan kinerja karyawan selama 1 (satu) bulan yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja karyawan; dan

- 7) Indeks *Revenue* dan *Cost Centre*: dihitung berdasarkan pada unit yang menghasilkan pendapatan secara langsung dan tidak langsung.
- c. Karyawan tetap (PKWTT) mendapatkan insentif regular dengan proporsi 100%;
 - d. Karyawan kontrak (PKWT) mendapatkan insentif regular dengan proporsi 50%;
 - e. Karyawan cuti khusus, besaran insentif regular disesuaikan dengan hari masuk kerja.
2. Insentif Tambahan
- a. Dasar perhitungan insentif tambahan adalah 10% pembayaran klaim BPJS Kesehatan (N+2 bulan pelayanan) dikurangi besaran insentif regular yang telah dibagikan di bulan yang sama;
 - b. Insentif tambahan dihitung berdasarkan 5 (lima) indeks, sebagai berikut:
 - 1) Indeks Kompetensi : dihitung berdasarkan jenjang pendidikan dan disesuaikan dengan kebutuhan jabatan di unit;
 - 2) Indeks Risiko : dihitung berdasarkan risiko yang diterima karyawan atas jenis pekerjaan yang dilakukan dan keterhubungan langsung dengan pelayanan BPJS Kesehatan;
 - 3) Indeks Kegawatdaruratan : dihitung berdasarkan tingkat kegawatdaruratan setiap pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan dan keterhubungan langsung dengan pelayanan BPJS Kesehatan;
 - 4) Indeks Posisi : dihitung berdasarkan nilai posisi/jabatan karyawan; dan
 - 5) Indeks Performa: dihitung berdasarkan unit kerja yang melayani langsung atau tidak langsung dengan pasien BPJS Kesehatan.
 - c. Insentif tambahan dialokasikan kepada manajerial dan seluruh karyawan dengan pembagian sebagai berikut :

No.	Total Insentif	Manajerial	Seluruh Karyawan
1	0 – 200 Juta Rupiah	20%	80 %
2	201 Juta – 300 Juta Rupiah	17,5 %	82,5 %
3	301Juta – 400 Juta Rupiah	15 %	85 %
4	> 400 Juta Rupiah	12,5 %	87,5 %

Rincian pembagian pada jabatan manajerial diatur sebagai berikut :

- a) General Manager sebesar 28% dari insentif manajerial; dan
 - b) Manajer sebesar 72% dari insentif manajerial.
- d. Karyawan tetap (PKWTT) mendapatkan insentif tambahan dengan proporsi 100%;
 - e. Karyawan kontrak (PKWT) mendapatkan insentif tambahan dengan proporsi 50%;
 - f. Karyawan cuti khusus, besaran insentif tambahan disesuaikan dengan hari masuk kerja.
- G. Bonus
- Perhitungan bonus didasarkan dari laba bersih Rumah Sakit tahun sebelumnya. Besaran dan pembagian bonus diatur berdasarkan usulan dari Direksi dengan persetujuan Pemilik.
- H. THR (Tunjangan Hari Raya)
1. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku;
 2. Besaran Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan sesuai dengan upah yang diterima karyawan;
 3. Pemberian dilakukan (H-14) dari Hari Raya Idul Fitri setiap tahun.
- I. Lembur
1. Perhitungan upah lembur berdasarkan ketentuan peraturan yang berlaku;
 2. Upah Lembur diberikan kepada setiap karyawan yang mendapatkan perintah bekerja diluar jam kerja demi kepentingan operasional rumah sakit; dan
 3. Upah lembur dibayarkan bersamaan dengan upah bulanan.

III. Indeks Perhitungan Insentif Regular

A. Indeks Dasar

No	Skala Gaji	Nilai	Rating
1	Setiap Kelipatan Rp 500.000,-	1	1

B. Indeks Kompetensi

No	Jenjang Pendidikan	Nilai	Rating
1	SD	1	3
2	SMP	2	
3	SMA/ Sertifikat Kompetensi Teknis	3	
4	D1/D2	4	
5	D3	5	
6	S1/D4	6	
7	S1 Profesi	7	
8	S2	8	
9	Spesialis	9	
10	S3	10	

*Nilai Indeks pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan di jabatan tersebut

C. Indeks Risiko

No	Tingkat Risiko	Nilai	Rating
1	Risiko Rendah	1	3
	Administrasi Umum, PHK, TI, Perencanaan & Pengadaan, SPI, Rekam Medik, Layanan BPJS & Asuransi, Administrasi Pelayanan, Kurir Pelayanan, Petugas Kebersihan		
2	Risiko Sedang	2	
	PSP, K3L, Keuangan, Gizi, Farmasi, Rawat Jalan, Penunjang Diagnostik & Terapi, Driver		
3	Risiko Tinggi	3	
	Rawat Inap, Lay. Premium, IGD, Sentra Sterilisasi, Kasir		
4	Risiko Sangat Tinggi	4	
	GM, Kamar Bedah		

*Nilai Indeks Manajer sesuai dengan unit;

*Nilai Indeks khusus Perawat masa orientasi 6 (enam) bulan disamakan instalasi Rawat Jalan;

*Nilai indeks Perawat masa orientasi 1 (satu) tahun selanjutnya disesuaikan dengan unit penempatan.

D. Indeks Kegawatdaruratan

No	Tingkat Kegawatdaruratan	Nilai	Rating
1	Rendah	1	3
	Administrasi Umum, PHK, Perencanaan & Pengadaan, SPI, Rekam Medik, Layanan BPJS & Asuransi, Rawat Jalan, Gizi, Lay. Premium, Petugas Kebersihan, Administrasi Pelayanan, Kurir Pelayanan, K3L		
2	Sedang	2	
	Satpam, Keuangan, Farmasi, Driver, Penunjang Diagnostik & Terapi, Sentra Sterilisasi		
3	Tinggi	3	
	Rawat Inap, TI, PSP		
4	Sangat Tinggi	4	
	GM, Kamar Bedah, IGD		

*Nilai Indeks Manajer sesuai dengan unit;

*Nilai Indeks khusus Perawat masa orientasi 6 (enam) bulan disamakan instalasi Rawat Jalan;

*Nilai indeks Perawat masa orientasi 1 (satu) tahun selanjutnya disesuaikan dengan unit penempatan.

E. Indeks Posisi

No	Jabatan	Nilai	Rating
1	General Manajer	10	3
2	Manajer	7	
3	Pejabat Non Struktural (Ketua), Supervisor/ Katim	4	
4	Pejabat Non Struktural (Anggota), Staf dengan kompetensi	2	
5	Staf	1	

F. Indeks Performa

No	Rentang Skor	Nilai	Rating
1	1-10	1-10	4

G. Indeks Revenue & Cost Center

No	Unit	Nilai	Rating
1	Kamar Operasi	10	1
2	Lasik dan Estetik Center	8	1
3	Rawat Jalan	6	1
4	Penunjang Diagnostik & Terapi	4	1
5	Farmasi	4	1
6	Rawat Inap	4	1
7	IGD	2	1
8	Cost Center	2	1

*Nilai Indeks Manajer sesuai dengan unit;

*Nilai Indeks Khusus Perawat masa orientasi 6 (enam) bulan disamakan dengan IGD;

*Nilai indeks Perawat masa orientasi 1 (satu) tahun selanjutnya disesuaikan dengan unit penempatan.

IV. Insentif Tambahan

A. Indeks Kompetensi

No	Jenjang Pendidikan	Nilai	Rating
1	SD	1	3
2	SMP	2	
3	SMA/ Sertifikat Kompetensi Teknis	3	
4	D1/D2	4	
5	D3	5	
6	S1/D4	6	
7	S1 Profesi	7	
8	S2	8	
9	Spesialis	9	
10	S3	10	

*Nilai Indeks pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan di jabatan tersebut

B. Indeks Risiko

No	Tingkat Risiko	Nilai	Rating
1	Risiko Rendah	1	3
	Administrasi Umum, PHK, TI, Perencanaan & Pengadaan, SPI, Lay. Premium, PSP, K3L, Protesa, Optik		
2	Risiko Sedang	2	
	Satpam, Gizi, Driver, Keuangan, Administrasi Pelayanan, Kurir Pelayanan, Sentra Sterilisasi		
3	Risiko Tinggi	3	
	Rawat Inap, IGD, Rekam Medik, Layanan BPJS & Asuransi, Farmasi, Rawat Jalan, Penunjang Diagnostik & Terapi		
4	Risiko Sangat Tinggi	4	
	GM, Kamar Bedah		

*Nilai Indeks Manajer sesuai dengan unit;

*Nilai Indeks khusus Perawat masa orientasi 6 (enam) bulan disamakan instalasi Rawat Jalan;

*Nilai indeks Perawat masa orientasi 1 (satu) tahun selanjutnya disesuaikan dengan unit penempatan.

C. Indeks Kegawatdaruratan

No	Tingkat Kegawatdaruratan	Nilai	Rating
1	Rendah	1	3
	Administrasi Umum, PHK, Perencanaan & Pengadaan, SPI, K3L, Lay. Premium, PSP, Protesa, Optik		
2	Sedang	2	
	Satpam, Keuangan, Driver, Sentra Sterilisasi, Gizi, Administrasi Pelayanan, Kurir Pelayanan,		
3	Tinggi	3	
	Rawat Inap, Farmasi, TI, Penunjang Diagnostik & Terapi, Rekam Medik, Layanan BPJS & Asuransi, Rawat Jalan		
4	Sangat Tinggi	4	
	GM, Kamar Bedah, IGD		

*Nilai Indeks Manajer sesuai dengan unit;

*Nilai Indeks khusus Perawat masa orientasi 6 (enam) bulan disamakan instalasi Rawat Jalan;

*Nilai indeks Perawat masa orientasi 1 (satu) tahun selanjutnya disesuaikan dengan unit penempatan.

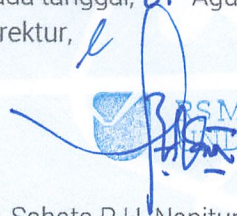
D. Indeks Posisi

No	Jabatan	Nilai	Rating
1	General Manajer	5	3
2	Manajer	3	
3	Pejabat Non Struktural (Ketua), Supervisor/ Katim	1	
4	Pejabat Non Struktural (Anggota), Staf dengan kompetensi	1	
5	Staf	1	

E. Indeks Performa

No	Unit	Nilai	Rating
1	Kamar Operasi	10	4
2	Rawat Jalan	10	4
3	Penunjang Diagnostik & Terapi	10	4
4	Farmasi	10	4
5	Rawat Inap	10	4
6	IGD	10	4
7	Cost Center	7,5	4
8	Protesa	5	4
9	Optik	5	4
10	Lasik dan Estetik Center	5	4

Ditetapkan di Surabaya
Pada tanggal, 01 Agustus 2022
Direktur,



RS MATA
UNDAAN

dr. Sahata P.H. Napitupulu, Sp. M (K)

Undaan Kulon 19
Surabaya 60274, Indonesia

f Rumah Sakit Mata
Undaan Surabaya

T +6231 5343 806, 5319 619

@ rs.mataundaan

F +6231 531 7503

E info@rsmataundaan.co.id

rsmataundaan.co.id

te