



**PEMBERIAN REMUNERASI SATKER
BLU**

*Direktorat Pembinaan PK BLU
Ditjen Perbendaharaan
Kementerian Keuangan*

AGENDA PEMBAHASAN

- I. Dasar Hukum
- II. Ketentuan Umum
- III. Komponen Remunerasi
- IV. Dokumen Usulan Remunerasi
- V. Teknis Perhitungan Remunerasi
- VI. Contoh Satker BLU yang Telah Ditetapkan Remunerasinya

I. DASAR HUKUM

3

DASAR HUKUM (1)

1. PP 23 Tahun 2005
tentang Pengelolaan Keuangan BLU sebagaimana diubah
dengan PP No. 74 Tahun 2012
2. PMK No. 10/PMK.02/2006
tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat
Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLU
sebagaimana diubah dengan PMK No. 73/PMK.05/2007

4

DASAR HUKUM (2)

Badan Layanan Umum 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 PP 23 tahun 2005

5

2. KETENTUAN UMUM

6

KETENTUAN UMUM (1)

- a. Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun
- b. Remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme
- c. Pejabat Pengelola, dewan pengawas, dan pegawai BLU dapat diberikan remunerasi

7

KETENTUAN UMUM (2)

- d. Penetapan remunerasi harus mempertimbangkan prinsip:
 - proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran (size) dan jumlah aset yang dikelola, serta tingkat kesulitan dan resiko pelayanan yg diberikan
 - kesetaraan, yaitu memperhatikan besaran remunerasi satker yg memberikan pelayanan yg sejenis
 - Kepatutan, yaitu menyesuaikan dgn kemampuan PNBPU BLU
 - kinerja operasional, yang didasarkan pada kinerja yg dihasilkan, sesuai dgn yg disepakati Menteri/Pimpinan lembaga, sekurang-kurangnya mempertimbangkan indikator kinerja pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

8

KETENTUAN UMUM (3)

- e. Remunerasi dibayarkan dari PNBPN Satker BLU
- f. Selain remunerasi yang dibayarkan dari PNBPN, Pejabat Pengelola dan Pegawai BLU yang berstatus PNS diberikan gaji dan tunjangan lain yang melekat pada gaji PNS dan jabatannya yang dibayarkan dari RM APBN. (seperti: tunjangan keluarga, tunjangan beras, tunjangan struktural /fungsional, Honor pejabat perbendaharaan)
- g. Remunerasi ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan atas usulan dari Menteri/ Pimpinan lembaga
- h. Remunerasi ditetapkan oleh Menteri Keuangan setelah satker BLU memiliki tarif yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan
- i. Remunerasi mencerminkan keadilan (*equal pay for jobs of equal value*) dan memperhatikan kemampuan keuangan (PNBPN)
- j. Remunerasi bagi pegawai BLU non PNS Profesional, disetarakan dengan remunerasi pegawai BLU PNS
- k. Remunerasi bersifat *single salary*

9

KETENTUAN UMUM (4)

Penjelasan :

- i) Gaji adalah imbalan bersih yang diterima setiap bulan oleh pejabat pengelola BLU dan pegawai BLU
- ii) Tunjangan tetap adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima oleh Pejabat pengelola BLU dan pegawai BLU yg diberikan berdasarkan prestasi kerja yg tinggi , lokasi kerja yg sulit, tingkat kesulitan pekerjaan yg tinggi, kelangkaan profesi ,dan unsur pertimbangan rasional lainnya
- iii) Honorarium adalah imbalan bersih yang diterima setiap bulan oleh Dewan dan Sekretaris Dewan
- iv) Insentif adalah bentuk balas jasa bersifat variabel (tidak tetap) yang diberikan kepada pejabat/pegawai BLU berdasarkan kinerjanya masing-masing dan pemberiannya tergantung pada prestasi kerja standar/target yang telah ditetapkan dan bertujuan untuk menimbulkan motivasi dalam diri pejabat/pegawai BLU yang pada akhirnya akan melakukan tindakan atau pengembangan sikap kerja ke arah yang lebih baik.
- v) Bonus atas prestasi adalah pemberian pendapatan tambahan bagi Pejabat Pengelola BLU, Pegawai BLU, Dewan Pengawas BLU dan Sekretaris Dewan Pengawas BLU yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi.

10

KETENTUAN UMUM (5)

- Gaji pejabat keuangan/pejabat teknis 90% Gaji Pemimpin BLU
- Honorarium Dewas:

Ketua Dewas	40%	Gaji Pemimpin BLU
Anggota Dewas	36%	
Sekretaris	15%	

Pejabat pengelola, Dewas dan Sekdewas

- (i) diberhentikan sementara, penghasilannya dibayarkan 50% dari gaji/honorarium terakhir, sejak diberhentikan s.d. ditetapkan jabatan berikutnya
- (ii) tiap akhir jabatan diberikan pesangon berupa santunan purna jabatan (asuransi/tabungan pensiun),
 - ➔ maksimal 25% gaji/honorarium dalam setahun

11

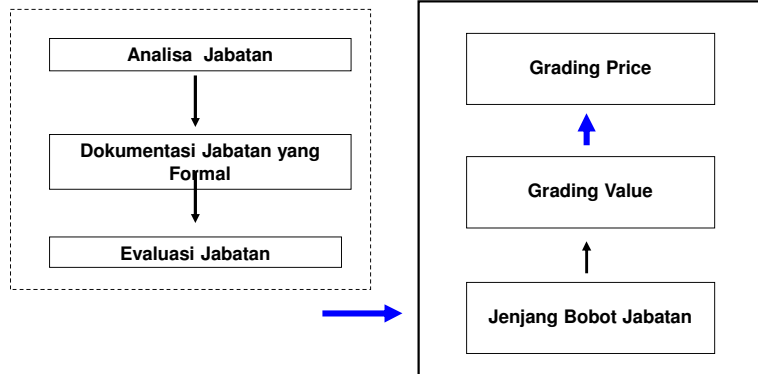
TUJUAN REMUNERASI

1. Merupakan imbalan/kompensasi yang setimpal atas prestasi yang telah diberikan para pegawai
2. Mencerminkan adanya keadilan yang mendasari perhitungan pembayaran imbalan utk setiap pekerjaan sesuai dengan perbedaan masing-masing kontribusinya pada satker BLU
3. Merupakan alat manajemen utk meningkatkan produktivitas
4. Sebagai daya tarik bagi para pegawai yang diperlukan oleh satker BLU
5. Mempertahankan para pegawai utk tetap bergabung dengan satker BLU

12

Proses Analisa dan Evaluasi Jabatan

- Out put proses analisa dan evaluasi jabatan adalah grading
- Grading merepresentasikan bobot dan harga jabatan



13

PROSES GRADING

1. Menginventarisir jabatan yg ada pada satker BLU
2. Menganalisis semua jabatan yg ada pada satker BLU yg menghasilkan informasi jabatan atau uraian jabatan
3. Mengevaluasi semua uraian jabatan untuk menghasilkan bobot masing-masing uraian jabatan tersebut
4. Mengelompokan masing-masing uraian jabatan tersebut berdasarkan bobot-bobot yang mendekati untuk menghasilkan kelompok grading
5. Memberi nilai terhadap masing-masing grading bersangkutan
6. Memberi harga terhadap masing-masing grading bersangkutan

14

3. KOMPONEN REMUNERASI

15

KOMPONEN REMUNERASI (1)

Komponen remunerasi terdiri dari:

- a. *pay for position*,
penghargaan terhadap pekerjaannya
- b. *pay for performance*,
penghargaan terhadap kinerjanya
- c. *pay for people*,
penghargaan secara perorangan

16

KOMPONEN REMUNERASI (2)

- ❑ *Pay For Position:*
 - Komponen ini merupakan harga jabatan
 - Besarannya bersifat tetap dan dibayarkan rutin setiap bulan
- ❑ *Pay for Performance:*
 - Komponen remunerasi ini berkaitan dengan capaian target kinerja yang telah dikontrak kinerjakan
 - Dibayarkan secara periodik sesuai kebijakan unit kerja/organisasi.
 - Berupa insentif dan/atau bonus
 - Besarannya tergantung pada tingkat capaian target kinerja masing-masing dan dibayarkan secara periodik sesuai kebijakan unit kerja/organisasi
- ❑ *Pay for People*
 - Berkaitan dengan kondisi perorangan/individu yang kinerjanya langka atau spesifik
 - Besarannya bervariasi tergantung kinerjanya
 - Dibayarkan biasanya setiap bulan

17

4. TEKNIS PERHITUNGAN REMUNERASI

18

TEKNIS PERHITUNGAN REMUNERASI

- Persiapan dan Identifikasi
- Menentukan Metodologi Sistem Remunerasi
- Proses analisa dan evaluasi jabatan
- Perhitungan Kebutuhan
- Analisa
- Penyusunan Dokumen Usulan

19

Persiapan dan Identifikasi

Persiapan (1)

- Melakukan identifikasi aspek legal
 - ➡ kedudukan dalam organisasi, tugas dan fungsi, dan struktur organisasi)
- Melakukan identifikasi alasan usulan remunerasi
 - ➡ untuk memberi rasa nyaman pegawai,
 - ➡ perubahan kelembagaan
 - ➡ ekonomi (inflasi, perubahan sosial)
- Pengumpulan dokumen/ data:
 - a. diskripsi pekerjaan/job desk
 - b. kompetensi jabatan/job competency
 - c. data pembanding/benchmarking
 - d. data keuangan
 - e. data kinerja (pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi)

20

Persiapan dan Identifikasi

Persiapan (2)

- Melakukan identifikasi kemampuan keuangan
 - realisasi pembayaran belanja pegawai pra remunerasi
 - realisasi PNBP pra remunerasi
 - realisasi belanja operasional (PNBP)
- Menghitung ceiling/batas atas belanja remunerasi

$$\text{Ceiling} = \frac{\text{rencana remunerasi}}{\text{PNBP}}$$

21

Menentukan Metodologi Sistem Remunerasi (2)

Satker BLU menentukan metodologi yang digunakan dalam menyusun sistem remunerasi :

- a. Metodologi FES (MenPAN)
- b. Metodologi Haypoint
- c. Metodologi Lainnya

22

Proses Penilaian dan Harga Grading (3)

Benchmarking industri sejenis

- Membandingkan besaran remunerasi dengan industri sejenis.
- Memperhatikan kompleksitas,
- Memperhatikan jumlah SDM
- Memperhatikan kemampuan PNBP

23

Menghitung Kebutuhan Remunerasi (4)

- Kebutuhan remunerasi, telah mencakup:
 - a. Kebutuhan untuk gaji → position
 - b. Kebutuhan untuk insentif → performance (jika dimintakan)
 - c. Remunerasi ke-13
 - d. Kebutuhan dana Remunerasi dalam 1 tahun
- Alokasi belanja remunerasi dibayarkan dari PNBP

No	Jabatan	Rem 1 bln	Rem 12 bl	Rem ke 13	Total Rem
1.	Direktur Utama				
2.	Direktur				
3.	dst.....				

24

5. DOKUMEN USULAN REMUNERASI

25

DOKUMEN USULAN REMUNERASI (1)

1. Proposal usulan remunerasi, memuat
 - a. Pendahuluan
 - b. Data Umum Satker BLU
 - c. Sistem Remunerasi (menjelaskan proses grading)
 - d. Analisa Remunerasi terhadap 4 faktor (proporsionalitas, kepatutan, kesetaraan dan kinerja operasional)
 - d. Penutup
2. Kebijakan sistem remunerasi , wajib menunjukkan:
 - a. metodologi yang digunakan pembobotan/perhitungan remunerasi
 - b. proses analisis jabatan
 - c. Proses evaluasi jabatan yang objektif dan adil
 - d. pemeringkatan jabatan (job grading) yang mencerminkan kompleksitas pekerjaan dan standar kompetensi
 - e. nilai (job value) dan harga jabatan (job price)
 - f. sistem penilaian kinerja, untuk menghitung pay for performance

26

DOKUMEN USULAN REMUNERASI (2)

3. Dokumen pendukung:
 - a. diskripsi pekerjaan/*job desk*
 - b. kompetensi jabatan/*job competency* (persyaratan jabatan)
 - c. data keuangan (PNBP), termasuk kebutuhan dalam setahun,
 - d. data kinerja layanan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi
 - e. data pembandingan (industri yang sejenis dengan skala yang mendekati sama)

27

DOKUMEN USULAN REMUNERASI (3)

Alur Penetapan Remunerasi Satker BLU



28

6. CONTOH SATKER BLU YANG TELAH DITETAPKAN REMUNERASINYA

29

SATKER BLU YANG TELAH DITETAPKAN REMUNERASINYA

No	Satker BLU	Tahun Penetapan	Kementerian/Lembaga
1.	Balai Penyedia dan Pengelola Pembiayaan Telekomunikasi dan Informatika (BP3TI)	2007	Kominfo
2.	RS JPD Harapan Kita	2008	Kesehatan
3.	Pusat Investasi Pemerintah	2008	Keuangan
4.	Pusat Peragaan Ilmu Pengetahuan dan teknologi (PP Iptek)	2009	Ristek
5.	LLP KUKM	2007,2009, 2012	Koperasi & UKM
6.	LPDB KUMKM	2007,2009, 2012	Koperasi & UKM
7.	Balai Besar Pendidikan, Penyegaran, dan peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP)	2011	Perhubungan
8.	Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran	2011	Perhubungan
9.	Pusat P2H	2012	Kehutanan

30



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
DIREKTORAT PEMBINAAN PK BLU

TERIMAKASIH

