



PT.CASCOM BERKAH MANDIRI

Gaha Harapan Blok E7 No 9 Kel. Mustika Jaya Kota Bekasi

Yth.

**Direktur/Pimpinan Rumah Sakit/ Klinik
Di Seluruh Indonesia**

Casemix Community Menyelenggarakan Workshop dengan tema “**Perhitungan remunerasi berbasis kinerja dan perhitungan unitcost dalam rangka penyusunan tarif rumah sakit sesuai pola tarif nasional**” hal ini sangat menarik dan bermanfaat bagi rumah sakit maupun klinik terutama yang telah memberikan pelayanan dalam program JKN. Bersama ini kami kami lampirkan Informasi lebih detail dalam Kerangka acuan kegiatan

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian bapak/ibu kami ucapkan terima kasih

Bekasi, 06 Mei 2024

dr. Sandy Indah



cascom.bm@gmail.com





Sertifikat SKP Kemenkes

2024 Penawaran BootCamp

Perhitungan remunerasi
berbasis kinerja dan
perhitungan unitcost
dalam rangka penyusunan
tarif rumah sakit sesuai
pola tarif nasional

PENYELENGGARA



17-19 Mei 2024



- •
- •
- •

Latar Belakang

Rumah sakit sebagai badan usaha pelayanan jasa mempunyai tarif rumah sakit tersendiri sebagai patokan harga pelayanan. Tarif rumah sakit dihasilkan ini ditetapkan berdasarkan komponen biaya satuan pembiayaan (unit cost) dan dengan memperhatikan kondisi regional masyarakat, serta layanan rumah sakit sekitarnya. Komponen biaya satuan pembiayaan (unit cost) dihitung dengan mempertimbangkan kontinuitas dan pengembangan layanan, daya beli masyarakat, asas keadilan dan kepatutan, dan kompetisi yang sehat. Biaya satuan pembiayaan (unit cost) merupakan hasil perhitungan total biaya (total cost) masing-masing kegiatan yang dikeluarkan Rumah Sakit.

Pola Tarif rumah sakit yang akan dihasilkan ini ditetapkan berdasarkan komponen biaya satuan pembiayaan (unit cost) dan dengan memperhatikan kondisi regional masyarakat, serta layanan rumah sakit sekitarnya. Permenkes Nomor 85 tahun 2015 tentang Pola Tarif Rumah Sakit membuat tarif rumah sakit mempunyai pola yang terstruktur dan lebih rapi serta dapat memfasilitasi semua kegiatan di rumah sakit.

Remunerasi adalah imbal jasa yang manfaatnya diterima oleh pegawai berupa komponen-komponen untuk penghargaan atas pekerjaan dan penghargaan atas kinerja disamping untuk perlindungan keamanan pegawai dalam bekerja maupun penghargaan atas masa kerja pegawai. Remunerasi yang diterapkan di rumah sakit berdasarkan Permenkes Nomor 625 tahun 2010 adalah remunerasi berbasis kinerja, yaitu imbal jasa berdasarkan kinerja yang dihasilkan. Besaran remunerasi dipengaruhi kekuatan keuangan rumah sakit tahun berjalan, nilai jabatan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di rumah sakit. Permenkeu Nomor 176 Tahun 2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum dan Permendagri Nomor 79 tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah mempertegas bahwa remunerasi di rumah sakit diberikan dengan perhitungan berdasarkan nilai jabatan dan kinerja masing-masing pegawai dan unit.





Setiap pegawai di rumah sakit berbeda beda dalam memenuhi kinerjanya sehingga timbul berbagai reaksi atas penghargaan yang diterimanya saat hasil kinerjanya dimasukkan ke dalam perhitungan remunerasi berbasis kinerja. Setiap rumah sakit mempunyai karakteristik yang berbeda terutama dalam hal regulasi di daerah, jumlah dan indicator kinerja staf, dan kinerja keuangan rumah sakit. Hal ini membuat penerapan remunerasi di tiap rumah sakit berbeda dengan tidak menghilangkan kaidah dasar hukumnya

Sejak dimulainya Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sejak 1 Januari 2014, berbagai masalah dan hambatan di hadapi oleh rumah sakit, baik dari aspek regulasi, pelaksanaan JKN, peran Komite Medis maupun pola remunerasi dokter dalam melaksanakan tugas profesinya. Pelaksanaan JKN dengan pola bayar Prospective Paymentsesuai tariff INA-CBGkurang difahami para manajemen rumah sakit, terlebih-lebih para staf medis. Para dokter yang terbiasa dengan pola Fee for Service khawatir akan terjadi penurunanpenghasilannya. Sedangkan staf klinis selain dokter juga sudah mulai mempertanyakan bagaimana bentuk remunerasi untuk mereka. Disisi lain manajemen rumah sakit selain khawatir akan terjadinya penurunan mutu pelayanan juga dihantui ketakutan akan defisitnya cash flow rumah sakit dengan sistim pembayaran yang baru ini, apabila harus membayar jasa staf klinis dengan cara lama (fee for service). Memang sistim pembayaran yang dilakukan dalam JKN ini (prospective payment) tidak bisa tidak harus diikuti dengan sistim pembayaran jasa dengan sistim total remunerasi kepada seluruh karyawan. Dalam rangka membantu manajemen rumah sakit memahami dan mampu menyusun sistemremunerasi, maka perlu dilakukan program evaluasi jabatan dan sistim remunerasi karyawan. Lebih spesifik kepada staf klinis karena berdasarkan pengamatan selama ini kelompok ini yang selama ini sudah mendapat jasa pelayanan dengan sistim insentif berdasar kinerja. (meskipun belum ada pola yang tepat dan seragam pada semua rumah sakit karena sangat kompleksdan banyaknya kepentingan).



Remunerasi

- Pemahaman tentang konsep remunerasi berbasis kinerja. Remunerasi staf medis dan staf lainnya.
- Manajemen kinerja dalam sistem remunerasi di rumah sakit.
- Penyusunan profesional grade dan aplikasi distribusi dalam sistem remunerasi.
- Langkah – langkah menyusun sistem remunerasi staf rumah sakit.
- Latihan menetapkan profesional grade dan job value. Analisis jumlah SDM dan kinerja keuangan rumah sakit.
- Latihan merancang sistem remunerasi di RS. Pemaparan sistem remunerasi pegawai di RS. Semua peserta (seminar, pelatihan dan pendampingan) mendapatkan soft copy aplikasi remunerasi rumah sakit (excel terintegrasi).
- DEMO Aplikasi PAYCARE

Unit Cost

- Review dan Telusur Biaya Rumah Sakit
- Analisis Biaya Rumah Sakit
- Unit Cost Dengan Metode Hybrid.
- Pengolahan data hasil hitung Unit Cost (UC) menjadi tarif rumah sakit.
 - Tarif Rawat Inap
 - Tarif Rawat Jalan
 - Tarif Laboratorium
 - Tarif Radiologi
 - Tarif VK
 - Tarif Kamar Operasi
 - Tarif IGD
 - Tarif Fisioterapi
- Struktur dan Topologi Tarif PMK 85 Tahun 2015
- Merancang Peraturan Direktur tentang Tarif Rumah Sakit
- DEMO Aplikasi UNITCARE



Hari 1: 26 Juli 2024

01

13:00 - 14.00

Gambaran Umum Remunerasi Berbasis Kinerja

02

14.00 - 15.00

Managemen Kinerja

03

15.00 - 15.30

Coffee Break

04

15.30 - 17.00

Tata cara pembuatan remunerasi berbasis kinerja

05

17.00 - 19.00

ISHOMA

06

19.00 - 21.00

Latihan Menyusun Remunerasi Berbasis Kinerja





Hari 2 : 27 Juli 2024

01

08.30 - 10.00

Review dan Telusur Biaya Rumah Sakit

02

10.00 - 10.15

Coffee Break

03

10.15 - 11.15

Topologi Tarif Rumah Sakit

04

11.15 - 12.00

Topologi Tindakan di Rumah Sakit

05

12.00 - 13.00

ISHOMA

06

13.00 - 15.00

Penjelasan Template Exel Perhitungan Unitcost dan Tarif Rumah Sakit

07

15.00 - 15.15

Coffee Break

08

15.15 - 17.00

Latihan Pengisian Template Exel dengan Data Rumah Sakit

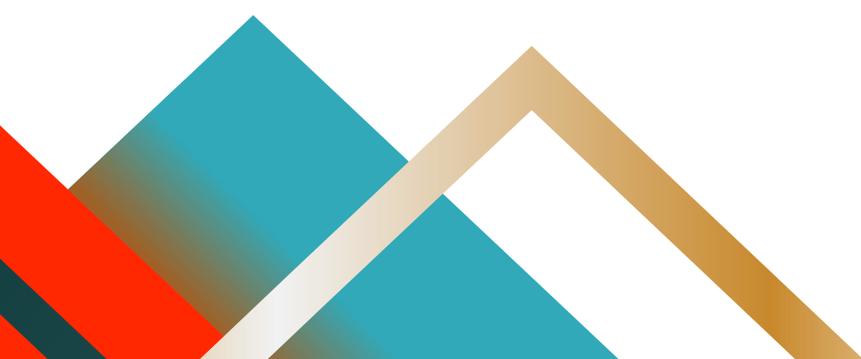




Hari 3 : 29 Juli 2024

01 08.30 - 10.00
Diskusi Teknis Tentang Remunerasi dan Unitcost
serta Tarif Rumah Sakit

02 10.00 - 10.15
Penutupan



WAKTU DAN TEMPAT



Hotel Grand Keisha

*Jl. Affandi No. 93 Kec. Depok
Sleman, Yogyakarta*



26 - 28 Juli 2024

Check In 26 Juli 2024

Check Out 28 Juli 2024

KONTRIBUSI

Biaya

Paket Pelatihan	Biaya
Menginap Single	Rp. 5.500.000/Org
Menginap Twin	Rp. 4.750.000/Org
Tidak Menginap	Rp. 4.000.000/Org

Pembayaran

Bank BCA
Cabang Bekasi Kota
No. Rek 066-321-4419
a.n PT. Cascom Berkah Mandiri

Fasilitas

- **Sertifikat SKP Kemenkes**
- **Paket Menginap 3 hari 2 malam** (bagi yang menginap)
- **Seminar Kit**
- **Free Template Exel Remunerasi** lengkap dengan rumus
- **Free Template Exel Unitcost** lengkap dengan rumus
- **Free Akses Aplikasi UNITCARE**
- **Free Akses Aplikasi PAYCARE**
- **e-kuitansi, e-sertifikat**
- **konsultasi post seminar**

Contak
Person

WA/Telegram/Telp

CP 1

0821 2468 8851

CP 2

0822 3184 1636

CP 3

0812 8814 3695





TERIMA KASIH

