

PENJELASAN
RANCANGAN PERATURAN BUPATI KABUPATEN GUNUNG MAS
TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 15 TAHUN 2025
TENTANG PEMBERIAN TUNJANGAN BAGI PEGAWAI NON APARATUR
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KUALA
KURUN



DISUSUN OLEH:
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KUALA KURUN

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusunan Rancangan Peraturan Bupati (RAPERBUP) tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 15 Tahun 2025 Tentang Pemberian Tunjangan Bagi Pegawai Non Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kuala Kurun dapat terselesaikan.

Konsep dari RAPERBUP ini adalah bertujuan untuk Perubahan pemberian tunjangan bagi Pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Non-ASN) di lingkungan RSUD Kuala Kurun, yang diatur melalui serangkaian Peraturan Bupati Gunung Mas (termasuk perubahan terbaru seperti Perbup Nomor 25 Tahun 2023 dan Perbup Nomor 15 Tahun 2025), bertujuan untuk menyesuaikan dan menyempurnakan kebijakan yang sudah ada agar lebih sesuai dengan kondisi terkini dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penyusunan Rancangan Peraturan Bupati (RAPERBUP) tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 15 Tahun 2025 Tentang Pemberian Tunjangan Bagi Pegawai Non Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kuala Kurun tentunya diiringi doa harapan apa yang kami kerjakan dapat berdampak positif dan signifikan pada peningkatan Kualitas Kesehatan di Kabupaten Gunung Mas.

Akhir kata, kami sangat berharap dukungan semua pihak untuk keberhasilan Program ini dan semoga Tuhan yang Maha Kuasa senan tiasa memberikan hikmat dan perlindungan dalam kita menjalankan tugas dan tanggung jawab kita sebagai Aparatur Sipil Negara.

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang**
- B. Identifikasi Masalah**
- C. Tujuan dan Kegunaan Naskah Akademik**

BAB II LANDASAN TEORETIS DAN YURIDIS

- A. Landasan Teoretis**
- C. Landasan Yuridis**
- D. Landasan Sosiologis**

BAB III ANALISIS DAN EVALUASI

- A. Kondisi Eksisting**
- B. Dampak Permasalahan**
- C. Arah Perubahan Kebijakan**

BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

- A. Landasan Filosofis**
- B. Landasan Sosiologis**
- C. Landasan Yuridis**

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan**
- B. Rekomendasi**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kuala Kurun sebagai fasilitas pelayanan kesehatan milik pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, RSUD Kuala Kurun tidak hanya didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), tetapi juga oleh Pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN) yang memiliki kontribusi signifikan dalam pelayanan medis, keperawatan, penunjang medis, serta administrasi.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan mutu pelayanan kesehatan, beban kerja, serta kompleksitas pelayanan rumah sakit, diperlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang adil, proporsional, dan berorientasi pada kinerja. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan tersebut adalah **pemberian tunjangan bagi Pegawai Non ASN**.

Pengaturan tunjangan yang berlaku sebelumnya dinilai belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan, kinerja, serta tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, adanya dinamika regulasi nasional terkait penataan pegawai Non ASN dan pengelolaan keuangan daerah mendorong perlunya penyesuaian kebijakan tunjangan agar selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, perlu disusun perubahan kebijakan pemberian tunjangan bagi Pegawai Non ASN di lingkungan RSUD Kuala Kurun yang didukung oleh naskah akademik sebagai dasar filosofis, yuridis, dan sosiologis.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Belum optimalnya sistem tunjangan Pegawai Non ASN dalam mencerminkan beban kerja dan kinerja.
2. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan besaran tunjangan yang diterima.
3. Perlunya penyesuaian kebijakan tunjangan dengan kemampuan keuangan daerah dan regulasi yang berlaku.
4. Belum adanya dasar akademik yang komprehensif dalam perubahan kebijakan tunjangan.

C. Tujuan dan Kegunaan Naskah Akademik

1. Tujuan penyusunan naskah akademik ini adalah:

- a. Memberikan landasan konseptual dan akademik terhadap perubahan pemberian tunjangan Pegawai Non ASN.
- b. Menjadi dasar penyusunan peraturan kepala daerah atau kebijakan internal RSUD Kuala Kurun.
- c. Mewujudkan sistem tunjangan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja.

2. Kegunaan naskah akademik ini:

- a. Sebagai acuan dalam perumusan kebijakan tunjangan.
- b. Sebagai dokumen pendukung dalam pengambilan keputusan pemerintah daerah.
- c. Sebagai instrumen peningkatan motivasi dan kinerja Pegawai Non ASN.

BAB II

LANDASAN TEORETIS DAN YURIDIS

A. Landasan Teoretis

Pemberian tunjangan merupakan bagian dari sistem remunerasi yang bertujuan untuk:

1. Meningkatkan motivasi kerja;
2. Menjamin kesejahteraan pegawai;
3. Mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, sistem tunjangan yang efektif harus memenuhi prinsip:

1. **Keadilan internal**, yaitu kesesuaian antara beban kerja dan imbalan.
2. **Keadilan eksternal**, yaitu kesesuaian dengan standar umum dan kemampuan keuangan organisasi.
3. **Berbasis kinerja**, yaitu tunjangan diberikan berdasarkan capaian kerja.

B. Landasan Yuridis

Perubahan kebijakan tunjangan Pegawai Non ASN berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah mengenai pengelolaan keuangan daerah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri terkait penganggaran dan belanja pegawai;
6. Ketentuan peraturan daerah dan kebijakan kepala daerah yang mengatur RSUD sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

BAB III

ANALISIS DAN EVALUASI

A. Kondisi Eksisting

Saat ini Pegawai Non ASN di RSUD Kuala Kurun menerima tunjangan dengan mekanisme tertentu yang bersifat relatif statis dan belum sepenuhnya mempertimbangkan:

1. Tingkat risiko pekerjaan;
2. Beban kerja dan jam kerja;
3. Evaluasi kinerja individu.

B. Dampak Permasalahan

Apabila kebijakan tunjangan tidak disesuaikan, dapat menimbulkan:

1. Penurunan motivasi dan kinerja pegawai;
2. Ketimpangan kesejahteraan antar pegawai;
3. Berkurangnya kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

C. Arah Perubahan Kebijakan

Perubahan pemberian tunjangan diarahkan pada:

1. Penyesuaian besaran tunjangan berdasarkan klasifikasi jabatan dan beban kerja;
2. Penerapan prinsip berbasis kinerja;
3. Penyesuaian dengan kemampuan keuangan RSUD dan daerah;
4. Transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan tunjangan.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

A. Landasan Filosofis

Perubahan tunjangan didasarkan pada nilai keadilan sosial, kemanusiaan, dan profesionalisme dalam pelayanan kesehatan.

B. Landasan Sosiologis

Pegawai Non ASN merupakan bagian integral dari sistem pelayanan RSUD yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, sehingga kesejahteraan mereka berpengaruh langsung terhadap mutu pelayanan publik.

C. Landasan Yuridis

Perubahan kebijakan tunjangan harus memiliki kepastian hukum dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Perubahan pemberian tunjangan bagi Pegawai Non ASN di RSUD Kuala Kurun merupakan kebutuhan strategis untuk meningkatkan kinerja, kesejahteraan pegawai, serta mutu pelayanan kesehatan.

B. Rekomendasi

1. Pemerintah daerah perlu menetapkan regulasi yang mengatur perubahan tunjangan secara jelas dan terukur.
2. RSUD Kuala Kurun perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif.
3. Perubahan kebijakan harus disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan prinsip akuntabilitas.