

**ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM REMUNERASI
JASA PELAYANAN
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PARIAMANTAHUN 2022**

TESIS



Pembimbing:

dr. Nur Afrainin Syah, M.Med.Ed, PhD dan
DR. Yurniwati, SE, M.Si. Akt

**PROGRAM STUDI S2 KESEHATAN MASYARAKATFAKULTAS
KEDOKTERAN UNIVERSITAS ANDALAS**

PADANG 2023

ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM REMUNERASI JASA PELAYANAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PARIAMAN TAHUN 2022

Oleh : Fadlan Hartono (2020322016)
(Dibawah bimbingan : dr. Nur Afrainin Syah, M.Med.Ed, PhD dan
DR. Yurniwati, SE, M.Si. Akt)

ABSTRAK

Latar Belakang: Implementasi sistem remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman telah diberlakukan sejak tahun 2016. Namun hingga saat ini masih terjadi penolakan dari sejumlah pihak terhadap sistem yang berlaku. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komponen input, proses dan output dari implementasi kebijakan sistem remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman tahun 2022.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada RSUD Pariaman melalui wawancara semi terstruktur, observasi, telaah dokumen dan *focus group discussion* (FGD). Informan penelitian dipilih dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 17 orang berasal dari para pengambil kebijakan, pengelola program dan penerima program implementasi kebijakan sistem remunerasi

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya keterlibatan Pemerintah Daerah dalam mengatur kebijakan terkait Remunerasi di sebuah RSUD. Dianggap penting karena RSUD merupakan institusi pemerintah yang multi profesi didalamnya. Keberadaan SOP juga akan dapat membantu setiap alur kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan sesuai aturan. Dengan keterbatasan SDM dan Sarana/Prasarana yang ada, proses pelaksanaan Remunerasi di suatu RS akan tetap dapat dilaksanakan. Dimulai dengan tahapan sosialisasi, brainstorming dan simulasi namun karena masih dalam skala yang sangat terbatas, tidak semua staf terpapar oleh konsep kebijakan remunerasi ini. Meskipun telah dilakukan beberapa kali tahapan revisi setelah tahun 2016, sistem remunerasi jasa pelayanan dirasa masih sesuai untuk dilaksanakan di sebuah rumah sakit pemerintah.

Kesimpulan: Implementasi kebijakan remunerasi di RSUD Pariaman berlangsung cukup baik dengan beberapa kekurangan yang perlu untuk diperhatikan dalam proses perbaikannya. Sosialisasi yang menyeluruh terkait sistem remunerasi ini menjadi kunci suksesnya program baru yang diterapkan oleh suatu rumah sakit.

Kata Kunci : Jasa Pelayanan, Remunerasi, Sistem.

POLICY IMPLEMENTATION SERVICE ANALYSIS PARIAMAN REGIONAL GENERAL HOSPITAL'S REMUNERATION SYSTEM YEAR 2022

By : Fadlan Hartono (2020322016)
(under the direction of : dr. Nur Afrainin Syah, M.Med.Ed, PhD and
Dr. Yurniwati, SE, M.Si. Akt)

ABSTRACT

Introduction: At Pariaman Regional Hospital, the service remuneration system has been in place since 2016. However, a number of parties continue to oppose the current system as of right now. Thus, the purpose of this study is to examine the input, process, and output elements of Pariaman Hospital's 2022 service payment system policy implementation.

Method: The Pariaman Regional Hospital served as the site of this qualitative case study study, which included semi-structured interviews, observation, document analysis, and focus group discussions (FGD). Purposive sampling was used to choose the research informants, who came from a total of 17 program managers, policy makers, and program users of pay system policy implementation programs.

Result: The study's findings demonstrate the significance of including the regional government in controlling compensation-related policies in RSUDs. The fact that RSUD is a government institution housing a variety of vocations makes it significant. SOPs' existence will also aid in ensuring that every activity is carried out in accordance with the regulations. The process of establishing compensation in a hospital can still be carried out with the available infrastructure and human resources. Starting with the brainstorming, simulation, and socialization phases, not all staff members have been introduced to the idea of this compensation policy, though, as it is still extremely small-scale. In spite of the fact that the system underwent multiple revisions after 2016, the service payment scheme is still deemed appropriate for use in government hospitals.

Conclusion: Pariaman Hospital's remuneration policy is being implemented really successfully, although there are a few issues that need be taken into account in the process of improvement. Entire socialization about this compensation structure is essential to a hospital's new program's success.

Keyword: Remuneration, Services, Systems