

BAB VII

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

1. Komponen Input

- a. Kebijakan implementasi sistem remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman yang dipakai adalah SK Direktur No. 801/5058/RSPr/XI-2016 tentang kebijakan Sistem jasa Pelayanan berbasis Remunerasi, namun belum didukung oleh payung hukum dari Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menyebabkan dampak yang beragam dari masing-masing staf terhadap keputusan direktur yang ada.
- b. Pedoman yang digunakan dalam implementasi kebijakan sistem remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman adalah sistem Indeksing, namun masih belum terdapat SOP terkait kebijakan remunerasi ini.
- c. Sumber daya manusia untuk kegiatan implementasi kebijakan sistem remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman sudah tersedia namun dengan jumlah yang terbatas.
- d. Sarana dan Prasarana dalam pemanfaatan implementasi kebijakan sistem remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman belum tersedia secara khusus, dimana satu perangkat Komputer yang digunakan untuk pengolahan software remunerasi, juga digunakan untuk penunjang pekerjaan operator yang terkait.

- e. Alokasi dana yang digunakan untuk pelaksanaan remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.
- f. Metoda yang dipakai dalam implementasi kebijakan sistem remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman adalah Metoda Indeks. Namun belum memenuhi semua kriteria yang diharapkan.

2. Komponen Proses

- a. Perencanaan dalam pengelolaan remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman sudah berjalan baik. Setelah rumah sakit menjadi Badan Layanan Umum Daerah maka perencanaan jadi lebih flexible karena pengelolaan keuangan hanya sampai tingkat rumah sakit dan dapat diubah sesuai kebutuhan internal.
- b. Perumusan Remunerasi dilakukan oleh Tim yang dibentuk atas perwakilan dari masing-masing bidang dan profesi yang ada. Namun rasio keterwakilannya masih perlu untuk dipertimbangkan lagi, mengingat variasi jumlah kelompok fungsional di RSUD Pariaman sangat beragam.
- c. Pelaksanaan dalam pengelolaan remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman bahwa sebagian besar pegawai sangat menerima dengan pembagian jasa sistem remunerasi ini dan hanya sebagian kecil saja yang masih belum menerima atas kebijakan yang diambil. Pembagian Remunerasi dapat terlaksana sesuai ketentuan yang ada, hanya saja keterlambatan pencairan Klaim BPJS yang terkadang menyebabkan terjadinya penundaan pembayaran.

d. Bentuk pengawasan sudah sesuai dengan aturannya, namun belum dilakukan secara berkala dan secara bersama oleh pihak terkait.

3. Komponen Output

Implementasi kebijakan sistem remunerasi jasa pelayanan di RSUD Pariaman telah dijalankan sejak Januari 2016, dan menjadi pilihan yang paling tepat untuk sistem pembagian jasa pelayanan di RSUD Pariaman, walaupun adanya perbedaan pada sebagian kecil pegawai RSUD Pariaman yang menolak sistem remunerasi ini, namun setiap dilakukan pengkajian terhadap sistem yang akan diambil, maka sistem remunerasi ini yang menjadi pilihan dan diterima oleh sebagian besar pegawai rumah sakit.

7.2 Saran

1. Diharapkan agar Direktur selaku pimpinan dan manajemen Rumah Sakit dapat memperkuat dukungan dalam membangun budaya kerja, efisiensi birokrasi dan optimalisasi produktivitas manajemen secara bertahap dan berkelanjutan.
2. Menetapkan kebijakan formal untuk memaksimalkan upaya monitoring dan evaluasi secara berkala, berkelanjutan dalam penerapan remunerasi.
3. Optimalisasi upaya komunikasi internal dengan cara meningkatkan frekuensi komunikasi tentang remunerasi baik secara formal seperti surat edaran informasi remunerasi secara berkala, sosialisasi dan forum diskusi SDM, maupun secara informal dengan memanfaatkan semua modalitas komunikasi seperti WA Group .