

contohnya tindakan dokter, tindakan perawat dan tindakan bidan, baik itu yang dilaksanakan di ruang perawatan maupun juga di poliklinik rawat jalan, Unit Gawat Darurat (UGD) dan Intensive Care Unit (ICU). Sedangkan insentif tidak langsung atau disebut juga insentif umum perhitungannya adalah berdasarkan proporsi standar penilaian indeks. Standar penilaian indeks adalah pemberian nilai atau poin indeks dari beberapa faktor yang dinilai yaitu : faktor beban kerja, faktor posisi/jabatan, faktor pendidikan, dan indeks dasar (berdasarkan status karyawan PNS atau Non PNS), selain itu juga diperhitungkan berdasarkan absensi, prestasi dan dedikasi karyawan. Standar penilaian indeks ini berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat pihak manajemen. Jumlah poin indeks dari semua faktor yang dinilai tersebut kemudian dikalikan dengan besaran jasa pelayanan yang akan dibagikan kepada karyawan.⁵

Sistem remunerasi di Rumah Sakit Umum Daerah Kepahiang dilakukan oleh Seksi Pelayanan yang terintegrasi dengan bagian-bagian atau seksi-seksi yang lain sebagai penyedia data, yaitu dengan memperoleh data jasa pelayanan yang akan dibagikan setiap bulan dari bagian keuangan, daftar penilaian absensi, data bonus dan data karyawan dari bagian kepegawaian dan data tindakan medis dari bagian keperawatan setiap bulannya. Staf seksi pelayanan membagi jasa pelayanan sesuai dengan data standar poin indeks yang telah ditetapkan dan sesuai dengan besarnya jasa pelayanan pada bulan itu dan membagi insentif kepada karyawan.⁵

Sistem remunerasi jasa pelayanan yang dilaksanakan di RSUD Kepahiang saat ini masih diolah menggunakan program aplikasi *Microsoft Excell* dengan file-file data yang terpisah, data-data yang digunakan untuk melakukan penghitungan insentif juga tidak saling berelasi sehingga sering terjadi duplikasi atau redudansi data. Akibatnya petugas pelaksana sistem remunerasi membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menghitung

insentif setiap bulannya. Data pembagian insentif juga seringkali tidak akurat karena file-file yang terpisah tidak memiliki *primary key* yang *unique* yang dapat mencegah terjadinya redudansi data. Selain itu petugas pelaksana remunerasi juga tidak dapat menyediakan laporan-laporan yang dibutuhkan pihak manajemen yang mendukung evaluasi kinerja dari pelaksanaan sistem remunerasi jasa pelayanan secara tepat waktu dan lengkap, karena lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk menghitung insentif seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan dengan menggunakan metode observasi dan wawancara mendalam, masih terdapat beberapa masalah dalam pelaksanaan remunerasi jasa pelayanan dan evaluasi kinerja karyawan di RSUD Kepahiang.

Beberapa diantaranya adalah :

Ketepatan waktu, 70% karyawan baik itu tenaga medis, non medis maupun juga tenaga kesehatan lain mengeluhkan insentif jasa pelayanan sering terlambat dibagikan dari waktu yang ditetapkan pada minggu pertama setiap bulan. Hal ini bukan disebabkan karena terlambatnya pencairan dana jamkesmas atau askes, karena hal tersebut dapat dimaklumi oleh seluruh karyawan dan akan diakumulasikan pada insentif bulan berikutnya saat dana askes atau jamkesmas sudah dicairkan, melainkan disebabkan karena sistem informasi yang berjalan saat ini data-datanya tidak terkumpul dalam satu database sehingga petugas membutuhkan waktu lama untuk