

1. mengakses data dan melakukan penghitungan sehingga mengakibatkan pembagian insentif sering tidak tepat waktu.
2. Keakuratan, 90% karyawan menyatakan bahwa data yang digunakan dalam penghitungan remunerasi jasa pelayanan sering tidak akurat karena tindakan medis yang mereka lakukan sering tidak tercatat dan dalam slip insentif yang dibagikan tidak dicantumkan catatan tindakan medis yang telah mereka lakukan, sehingga di kalangan paramedis timbul perasaan tidak puas terhadap besaran insentif yang mereka terima.
3. Aksesibilitas dalam hal ini berhubungan dengan kemudahan akses,. sistem remunerasi yang berjalan saat ini menggunakan software aplikasi *microsoft excell* dimana data-datanya tersebar dalam file-file yang tidak saling berelasi, sehingga petugas tidak mudah untuk mengakses atau menemukan data yang dibutuhkan untuk melakukan penghitungan insentif karyawan selain itu juga petugas pembagi jasa pelayanan mengeluhkan rumitnya sistem penghitungan remunerasi sehingga membutuhkan waktu cukup lama untuk melakukan pembagian jasa pelayanan
4. Kelengkapan laporan, manajemen tidak bisa mendapatkan informasi yang lengkap dan akurat untuk membuat laporan hasil analisis dari sistem remunerasi yang ada saat ini sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja karyawan, akibatnya evaluasi kinerja karyawan belum berjalan dengan baik. Karena evaluasi kinerja tidak berjalan dengan baik maka karyawan merasa kinerja yang mereka tunjukkan tidak dihargai oleh pihak manajemen.

Mengingat pentingnya data dan informasi remunerasi jasa pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Kepahiang agar dapat dihasilkan informasi yang baik dan dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengembangan sistem informasi remunerasi jasa pelayanan yang dapat mendukung evaluasi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kepahiang.

Sesuai dengan metode PIECES sistem informasi dapat dievaluasi berdasarkan *Performance, Information, Economics, Control, Efficiency, dan Service*. Selanjutnya pengembangan sistem informasi remunerasi jasa pelayanan untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pendekatan metode FAST (*Framework for the Application of System Thinking*) / Kerangka untuk Penerapan Pemikiran Sistem).

#### **A. Perumusan Masalah**

Sistem remunerasi jasa pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Kepahiang dilakukan oleh seksi pelayanan yang terintegrasi dengan bagian-bagian atau seksi-seksi yang lain, yaitu dengan memperoleh data jasa pelayanan yang akan dibagikan dari bagian keuangan, daftar absensi dan data karyawan dari bagian kepegawaian, data catatan medis dari bagian keperawatan dan data standar poin indeks.

Sistem remunerasi jasa pelayanan yang dilaksanakan di RSUD Kepahiang saat ini menggunakan program aplikasi *Microsoft Excell* dengan file-file data yang terpisah, akibatnya petugas pelaksana sistem remunerasi membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menghitung dan membagi insentif setiap bulannya. 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.

Dari gambaran latar belakang di atas masih terdapat beberapa masalah dalam sistem remunerasi jasa pelayanan dan kegiatan evaluasi kinerja karyawan yang sedang berjalan saat ini di Rumah Sakit Umum Daerah Kepahiang yaitu : Aksesibilitas/kemudahan, keakuratan data, ketepatan waktu dan kelengkapan laporan.

Terdapatnya masalah tersebut menyebabkan kualitas informasi tentang remunerasi jasa pelayanan yang dapat mendukung evaluasi kinerja karyawan tidak bisa secara mudah, akurat, lengkap dan tepat waktu, sehingga memerlukan adanya

perbaikan dalam pengelolaan data dan informasi sistem remunerasi jasa pelayanan agar petugas pengelola sistem remunerasi dapat menyajikan informasi yang dibutuhkan pihak manajemen dan selanjutnya dapat digunakan dalam pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja karyawan di Rumah sakit Umum Daerah Kepahiang.

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu : “ **Bagaimanakah model sistem informasi remunerasi jasa pelayanan yang mendukung evaluasi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kepahiang.**”