

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Komunikasi

a. Transmisi

Penyaluran informasi ke jenjang bawah terhalang karena harus melindungi kepentingan-kepentingan kelompok tertentu.

b. Kejelasan

Dalam proses penerapan sistem remunerasi ini tetap ada pegawai yang belum paham terutama pegawai yang baru masuk bekerja di RSUD AMD Sintang.

c. Konsistensi

Di tataran pegawai, ketika kelompok tertentu merasa tidak puas dengan keputusan-keputusan yang sudah disepakati bersama dan sudah ditetapkan dapat diubah sesuai kehendak kelompok tersebut sehingga proses komunikasi berjalan tidak konsisten.

Dalam kaitan ini posisi pemimpin sebagai pengambil keputusan dan penanggungjawab kebijakan tertinggi ketika ada konflik cenderung hendak memuaskan semua pihak yang dapat berakibat mengganggu rasa berkeadilan yang sesungguhnya.

2. Sumber Daya

a. Staf/Aparatur

Personel yang ditempatkan dalam Tim JKN dan Tim Remunerasi adalah tenaga yang tidak purna waktu sehingga tugas-tugas mengelola remunerasi adalah sebagai tugas tambahan (bukan tugas pokok) selain bahwa Tim Remunerasi diungkap sebagai komposisi yang terlalu “gemuk” karena bermaksud mengakomodir keterwakilan berbagai komponen pegawai tapi bekerja tidak terlalu efektif dan efisien.

b. Informasi

Tidak ada wadah yang jelas untuk menampung, mengelola dan menyalurkan informasi. Apabila ada masalah, akan ditampung, dikelola dan diteruskan di meja direktur.

Demikian juga tempat untuk meng-*up date* berbagai hal yang diperlukan dalam proses pelaksanaan remunerasi, seperti untuk meng-*up date* indeks data pegawai: pegawai pindah keluar dan masuk RS serta yang pindah antar ruangan, perubahan pendidikan dan pelatihan (ijazah dan sertifikat), perubahan kenaikan gaji. Termasuk apabila ada perubahan aturan baru dari pihak BPJS.

c. Wewenang

Pembagian wewenang secara tertulis belum ada, apabila ada masalah akan dilimpahkan kepada direktur langsung sehingga baik Tim JKN atau Tim Remunerasi tidak memiliki kewenangan yang jelas.

d. Fasilitas

Tim Remunerasi belum memiliki ruangan dan sekretariat khusus untuk melakukan aktivitas yang terkait bahkan ATK, komputer dan printer masih meminjam/ bergabung dengan Bidang Keuangan.

3. Disposisi atau Sikap

Dukungan terhadap suatu kebijakan tidak hanya pada awal implementasinya saja namun sepanjang proses penerapan kebijakan itu berlangsung diperlukan dukungan dari implementatornya untuk meningkatkan, mengembangkan dan memperbaiki kinerja proses implementasi kebijakan.

Tim Remunerasi adalah personel-personel yang ditugastambahkan bekerja dalam tim ini, dalam perjalannya banyak uraian tugas yang tidak dapat dikerjakan dengan optimal.

Demikian juga pegawai/karyawan yang menilai proses remunerasi Jasa Pelayanan tidak transparan, tidak akuntabel dan tidak efektif hanya sekedar berkeluh kesah tidak dikelola dengan memberikan

solusi-solusi dan usulan-usulan yang dapat berkontribusi positif terhadap proses kinerja implementasi sistem remunerasi ini.

Selain itu para pegawai ini sangat mengharapkan nominal yang besar namun lupa bahwa perjalanan paket INA-CNGs untuk sampai pada sistem remunerasi Jasa Pelayanan memerlukan proses yang panjang, akibatnya para pegawai lebih memilih sikap atau kecenderungan tidak peduli.

4. Struktur Birokrasi

a. SOP

Baik Tim JKN dan Tim Remunerasi belum memiliki SOP, hal ini dapat mengakibatkan tidak adanya integrasi dalam pembinaan, pengawasan, monitoring dan evaluasi.

b. Fragmentasi

Demikian juga tidak ada koordinasi yang terarah antar kelompok, komite, unit/instalasi baik secara vertikal maupun horisontal. Ditambah lagi kondisi rumah sakit yang terbagi dua dalam operasionalnya.

B. Saran

1. Sumber Daya Manusia

- Bimbingan dan arahan yang intens dari pemangku kebijakan sistem remunerasi kepada Tim JKN dan Tim Remunerasi
- Meninjau ulang jumlah keanggotaan Tim Remunerasi dilihat dari pembagian tugas dan fungsi yang terinci
- Mengupayakan tenaga yang purna waktu

2. Fasilitas

Ruangan dan sekretariat, Komputer, printer dan ATK yang jelas dan khusus untuk menunjang kerja Tim Remunerasi supaya tim dapat bekerja dengan optimal

3. Struktur Birokrasi

- Menyusun SOP dan Alur Kerja Tim JKN dan Tim Remunerasi
- Penguatan nilai budaya organisasi untuk meningkatkan *team work* agar unsur fragmentasi dalam struktur birokrasi yang digunakan untuk penyebaran tanggung jawab memiliki yurisdiksi yang kuat, berkemampuan koordinatif dan mempunyai daya fleksibilitas yang baik.

4. Regulasi

- Menyusun pengaturan tentang pembinaan, pengawasan, monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan sistem remunerasi Jasa Pelayanan

tarif Paket INA-CBGs oleh Tim JKN maupun Tim Remunerasi

- Menyusun uraian tugas yang lebih terinci bersama kewenangannya baik untuk Tim JKN maupun Tim Remunerasi
- Menyusun Rencana Kerja Tahunan Tim JKN maupun Tim Remunerasi

5. Sistem

Peninjauan ulang pada sistem remunerasi yang sedang berlangsung, karena sistem remunerasi saat ini tidak terlalu mampu menangkap dan mengelola nilai-nilai kinerja para pegawai akibatnya nilai produktivitas karyawan, unit dan organisasi sulit diukur.