



# Rancang Bangun Sistem Informasi Remunerasi Jasa Pelayanan RSUD Kepahiang Bengkulu Menggunakan Metode FAST

Atika Hendryani<sup>a,\*</sup>

<sup>a</sup>Jurusan Teknik Elektromedik Politeknik Kesehatan Kemenkes Jakarta II

DOI: 10.21456/vol7iss1pp9-16

---

## Abstract

The good remuneration information system services can provide useful information for hospital administrators to evaluate employee performance. The aim of this research is to develop a remuneration system services to support employee performance evaluation Kepahiang Hospital. System development methods using FAST (Framework for the Application of Systems Thinking) / Framework for Application of Systems Thinking. Evaluation results of employee performance become the basis of government decision-makers to make improvements and reward. Data used in the research is the data of performance of employees and the amount of revenues from services. Remuneration information system services to produce output tables and graphs to support employee performance evaluation in hospitals Kepahiang for various levels of management. The quality of the information system of the proposed system is better than the old information system.

**Keywords:** Services emuneration system; evaluation system; government decision-makers

## Abstrak

Sistem informasi remunerasi jasa pelayanan yang baik dapat menyediakan informasi yang berguna bagi pimpinan rumah sakit untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengembangkan system remunerasi jasa pelayanan untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan RSUD Kepahiang. Metode pengembangan sistem menggunakan metode FAST (*Framework for the Application of System Thinking*) / Kerangka untuk Penerapan Pemikiran Sistem. Hasil evaluasi kinerja karyawan menjadi dasar pengambilan keputusan pimpinan untuk melakukan perbaikan dan pemberian reward. Data penelitian berupa data kinerja karyawan dan jumlah pendapatan dari jasa pelayanan. Sistem informasi remunerasi jasa pelayanan menghasilkan output berupa tabel dan grafik untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan di RSUD Kepahiang untuk berbagai level manajemen. Kualitas sistem informasi dari sistem yang diusulkan ini lebih baik daripada sistem informasi yang lama.

**Keywords:** Sistem remunerasi jasa pelayanan; evaluasi kinerja; pengambilan keputusan pimpinan.

---

## 1. Pendahuluan

Peningkatan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh dukungan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi, salah satu caranya dengan pemberian remunerasi kepada karyawan sebagai bentuk *reward* terhadap jasa mereka dan memberikan daya tarik untuk bekerja dengan lebih baik. Sistem remunerasi adalah sistem pengupahan yang meliputi gaji, insentif, merit atau bonus dan tunjangan bagi karyawan yang besarnya bisa berubah-ubah sesuai dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Sistem remunerasi jasa pelayanan di rumah sakit didukung dengan adanya Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit Pasal 30 ayat 1.b yang

menyatakan: “Setiap rumah sakit mempunyai hak : menerima imbalan jasa pelayanan serta menentukan remunerasi, insentif, dan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

System remunerasi berhubungan erat dengan system evaluasi atau penilaian kinerja. Penilaian kinerja menjadi sangat diperlukan untuk mengawasi kinerja karyawan terutama diantara tenaga kesehatan. Penelitian oleh (Lizarondo *et al.,,* 2014) menyebutkan peran dan tanggung jawab komite kompensasi di sebuah rumah sakit dapat diperluas mencakup evaluasi kinerja dan perencanaan untuk memastikan kompensasi telah diberikan secara wajar dan dapat dibenarkan.

Banyak penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan setelah diberlakukan sistem

\*) Penulis korespondensi: atikahdy@gmail.com

remunerasi, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Bertone *et al.*, 2016) yang hasil penelitiannya di Sierra Leone menunjukkan adanya peningkatan kinerja praktisi kesehatan setelah diterapkan Performance Base Financial (PBF) atau sistem remunerasi. Penelitian (Abelsen dan Olsen, 2012) penerapan system remunerasi di Norwegia menjadi daya tarik bagi dokter yang baru lulus untuk berpraktik umum. Penelitian yang dilakukan oleh (Van Dijk *et al.*, 2013) menyimpulkan adanya perubahan jenis layanan dan peningkatan lamanya waktu konsultasi oleh praktisi kesehatan setelah diterapkan system remunerasi di Belanda.

Penelitian-penelitian tentang system remunerasi sebelumnya hanya membahas model system informasi kesehatan berbasis komputer untuk mendukung evaluasi dan monitoring kinerja tenaga kesehatan dilakukan oleh (Niaksu dan Zaptorius, 2014) dan (Viveros *et al.*, 1996) tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh (Niaksu dan Zaptorius, 2014) hanya menghasilkan gagasan model yang cocok untuk pembuatan sistem remunerasi kinerja yang terkait di sektor kesehatan, menurut penulis penelitian ini masih memiliki kekurangan karena hanya membangun system informasi remunerasi yang dapat mengkalkulasi besaran remunerasi berbasis kinerja saja, karena itulah penulis kemudian mencoba mengembangkan gagasan pengembangan system informasi yang tidak hanya dapat mengkalkulasi besaran remunerasi tetapi juga dapat menghasilkan laporan dan informasi bagi manajemen rumah sakit dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan mengembangkan system remunerasi jasa pelayanan untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan RSUD Kepahiang. Metode pengembangan sistem menggunakan metode FAST (*Framework for the Application of System Thinking*) / Kerangka untuk Penerapan Pemikiran Sistem. Penelitian ini mengambil obyek pada RSUD Kepahiang karena sistem remunerasi jasa pelayanan yang dilaksanakan di RSUD Kepahiang. Saat ini system remunerasi di RSUD Kepahiang 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 redundansi 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 redundansi 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.

## 2. Kerangka Teori

### 2.1. Pengertian Remunerasi

Remunerasi sesungguhnya merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Dengan kata lain remunerasi jasa medis merupakan bentuk kompensasi atas jasa (jasa medis) yang telah diberikan / dilakukan tenaga medis pada pasiennya, dan untuk memudahkan dalam pendistribusian maka remunerasi dikonstruksikan dalam bentuk nominal. Sedangkan tujuan remunerasi adalah sebagai berikut :

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang baik dan berprestasi
- c. Mendapatkan keunggulan kompetitif
- d. Memotivasi karyawan untuk memperoleh perilaku yang diinginkan
- e. Menjamin keadilan antara satu karyawan dengan yang lainnya berdasarkan kinerja dan prestasi kerja
- f. Mengendalikan biaya rumah sakit
- g. Sebagai sarana untuk mencapai sasaran strategis rumah sakit

### 2.2 Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja karyawan adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Adapun tujuan dilakukan evaluasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : (Soeprihanto, 2009)

- a. Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
- b. Dapat digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, agar karyawan dapat ditempatkan di bidang yang sesuai dengan kemampuannya.
- c. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat di arahkan jenjang karirnya.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara karyawan dengan bawahan.
- e. Secara pribadi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing dan bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

### 2.3 FAST (*Framework for Application of System Thinking*)

Metodologi pengembangan sistem adalah teknik dan cara yang digunakan untuk merancang sistem, salah satu metodologi pengembangan sistem adalah

FAST (*Framework for the Application of System Thinking*) / Kerangka untuk Penerapan Pemikiran Sistem. (Whitten, 2004).

Tahapan dalam metodologi FAST (Sutedjo, 2002; Whitten, 2004) adalah sebagai berikut :

- a. Studi pendahuluan (*preliminary investigation*), kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengetahui masalah, peluang dan tujuan pengguna dan mengetahui ruang lingkup yang akan dikerjakan serta mengetahui kelayakan perencanaan proyek system remunerasi jasa pelayanan yang akan diterapkan di RSUD Kepahiang.
- b. Analisis masalah (*problem analysis*), tujuan pada tahap ini adalah mempelajari dan menganalisis sistem yang lama, mengidentifikasi masalah dan mencari solusinya.
- c. Analisis kebutuhan (*requirement analysis*), tahap ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengguna (data, proses, dan interface). dan menganalisa kebutuhan system remunerasi jasa pelayanan yang akan dikembangkan nantinya.
- d. Analisis keputusan (*decision analysis*), kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah : mengidentifikasi alternatif system dari permasalahan yang ditemui dan melakukan analisis kelayakan alternatif system kemudian melakukan pemilihan alternatif sistem.
- e. Perancangan (*design*) , pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah : perancangan sistem remunerasi jasa pelayanan yang baru yang dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi yang diperoleh dari pemilihan alternatif sistem yang terbaik, dengan kegiatan yaitu perancangan keluaran (*output*), perancangan masukan (*input*) dan perancangan interface,
- f. Membangun sistem baru (*construction*), pada tahap ini yang dilakukan adalah : membangun dan menguji sistem sesuai kebutuhan dan spesifikasi rancangan dan meng-implementasikan *interface* antara sistem baru dan sistem yang ada.
- g. Penerapan (*implementation*) , pada tahapan terakhir ini sistem remunerasi jasa pelayanan yang telah dikembangkan diimplementasikan, mencakup pelatihan bagi pengguna sistem dan pengembangan dokumentasi secara manual untuk membantu para pengguna sistem.

### 3. Metodologi

#### 3.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Dokumentasi, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui catatan-catatan yang ada dan sudah tersedia seperti data kehadiran karyawan, data pembagian remunerasi dan lain-lain. Dokumentasi yang digunakan adalah dokumentasi pembagian jasa remunerasi di RSUD Kepahiang . 2) Kuesioner (angket), adalah cara

pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandainya dengan mudah dan cepat. Kuesioner dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan kualitas informasi sebelum dan sesudah diterapkan system remunerasi yang baru. Kuesioner dilakukan kepada petugas remunerasi dan manajemen RSUD Kepahiang (3) Observasi, adalah pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti. Dalam hal ini penulis mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang akan diteliti yaitu system remunerasi di RSUD Kepahiang berkaitan dengan system pembagian remunerasi dan evaluasi kinerja karyawan di rumah sakit yang diobservasi.

#### 3.2. Metode Pengembangan Sistem

##### a. Tahap investigasi awal (*Preliminary Investigation System*).

Kegiatan yang dilakukan pada tahap perencanaan sistem diantaranya : merumuskan masalah dan ruang lingkup, mengidentifikasi kemungkinan pemecahan masalah dan menilai kelayakan sistem tersebut. Dari hasil investigasi awal dirumuskan masalah dalam system remunerasi jasa pelayanan yang sedang berjalan di RSUD Kepahiang. Dari permasalahan tersebut dibuat perencanaan system remunerasi jasa pelayanan yang baru yang dapat memberikan solusi yang diharapkan.

##### b. Tahap analisis masalah (*problem analysis*)

Tahap ini mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, kesempatan, dan hambatan-hambatan yang terjadi serta kebutuhan yang diharapkan manajemen RSUD Kepahiang.

##### c. Tahap analisa kebutuhan

Dilakukan pengumpulan dan analisis data, terutama menyangkut kebutuhan para pengguna sistem dalam hal ini adalah pihak manajemen RSUD Kepahiang, kebutuhan tiap level manajemen dicatat untuk dijadikan data pembangunan system remunerasi jasa pelayanan yang akan dikembangkan.

##### d. Tahap implementasi sistem (*system implementation*)

Menyiapkan hardware dan software, menginstal sistem informasi remunerasi jasa pelayanan yang baru dan melakukan pengujian sistem yang telah dibuat

##### e. Tahap Pengujian (*Testing*)

Sistem informasi remunerasi jasa pelayanan pada RSUD Kepahiang ini diuji. Pengujian dilakukan oleh user untuk mengoperasikan dan mengobservasi, dimana user yang melakukan pengujian adalah petugas pembagian remunerasi karyawan, dan manajemen RSUD Kepahiang yang melakukan evaluasi kinerja karyawan dalam hal ini adalah Direktur, Kepala Seksi Pelayanan dan Kepala Seksi Keperawatan.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian sistem informasi remunerasi jasa pelayanan untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan ini dirancang menggunakan metodologi FAST (*Framework for the Application of System Thinking*) Kerangka untuk Penerapan Pemikiran Sistem) yang terbagi menjadi beberapa tahap.

##### 4.1 Studi Pendahuluan (*Preliminary Investigation*)

###### a. Masalah, peluang dan arahan

Pada penelitian ini penggalian masalah dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Dari hasil wawancara didapatkan beberapa permasalahan, diantaranya : kegiatan perhitungan data remunerasi mulai dari pemasukan data sampai dengan proses penyediaan laporan membutuhkan waktu terlalu lama dan laporan dan hasil perhitungan yang dihasilkan tidak lengkap dan tidak akurat. tidak bisa memenuhi laporan sesuai dengan kebutuhan manajemen,

###### b. Peluang

Peluang dapat dilihat dari keinginan petugas dan pihak manajemen RSUD Kepahiang untuk mengembangkan sistem informasi remunerasi jasa pelayanan yang sudah berjalan saat ini agar dapat menghasilkan laporan lebih tepat waktu, akurat dan lengkap dan dapat memudahkan petugas dalam melakukan pengelolaan data remunerasi di RSUD Kepahiang .

###### c. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari penelitian ini adalah sistem informasi remunerasi jasa pelayanan yang laporannya dapat digunakan untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan sehubungan dengan pelaksanaan sistem remunerasi di RSUD Kepahiang .

###### d. Studi Kelayakan

Terdapat 4 (empat) kriteria kelayakan yang dapat mendukung pengembangan sistem informasi yaitu kelayakan teknis, kelayakan operasional, kelayakan ekonomi dan kelayakan jadwal. Dari hasil studi pendahuluan terhadap kelayakan pengembangan sistem dapat dirangkum secara ringkas pada Tabel 1.

##### 4.2 Analisis Masalah (*Problem Analysis*)

Pada tahap mengidentifikasi masalah, tujuannya untuk menemukan adanya kelemahan-kelemahan dari sistem yang telah berjalan untuk diusulkan perbaikannya.<sup>18</sup> Setelah penyebab masalah dapat diidentifikasi, selanjutnya juga harus diidentifikasi solusi masalah yang akan disajikan pada Tabel 2.

Berdasarkan identifikasi masalah dan identifikasi solusi masalah maka untuk mengatasi permasalahan tersebut diatas, perlu dikembangkan sebuah sistem informasi remunerasi jasa pelayanan yang berbasis komputer. Pengembangan sistem informasi yang

berbasis komputer memiliki kemampuan sebagai berikut : komputer dapat menggabungkan data untuk membentuk informasi yang membantu dalam pengambilan keputusan, dimana keputusan yang diambil dijadikan dasar pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja karyawan di RSUD Kepahiang.

Tabel 1. Hasil studi kelayakan pengembangan sistem informasi remunerasi jasa pelayanan di RSUD Kepahiang

| Studi kelayakan                            | Kelayakan |             |
|--|-----------|-------------|
|  | Layak     | Tidak layak |
| Kelayakan teknis                           |           |             |
| 1 a. Ketersediaan teknologi                | √         |             |
| b. Ketersediaan tenaga operator            | √         |             |
| Kelayakan Operasional                      |           |             |
| 2 b. Kemampuan petugas                     | √         |             |
| c. Kemampuan sistem menghasilkan informasi | √         |             |
| d. Efisiensi sistem                        | √         |             |
| 3 Kelayakan Jadwal                         | √         |             |
| 4 Kelayakan Ekonomi                        | √         |             |

Tabel 2. Identifikasi solusi masalah

| No | Masalah               | Solusi masalah   |
|----|-----------------------|--|
| 1  | Kesulitan akses       | Mengembangkan sistem informasi remunerasi jasa pelayanan yang menggunakan sistem manajemen basis data sehingga lebih mudah dalam mengakses informasi.                    |
| 2  | Ketidakakuratan       | Pengolahan data seperti pembagian remunerasi dan pembuatan laporan dilakukan sepenuhnya oleh proses komputer sehingga dapat menghindari terjadinya kesalahan perhitungan |
| 3  | Tidak tepat waktu     | Dengan sistem komputerisasi yang telah dilengkapi dengan sistem manajemen basis data memudahkan petugas dalam menghasilkan informasi kapan saja dibutuhkan.              |
| 4  | Laporan tidak lengkap | Dengan proses komputerisasi dan adanya basis data maka laporan / informasi yang dihasilkan akan menjadi lengkap  |

##### 4.3 Analisis Kebutuhan (*Requirement Analysis*)

Analisis kebutuhan bertujuan untuk mengidentifikasi informasi/laporan yang dibutuhkan oleh user. Untuk mengetahui hal tersebut maka dilakukan observasi dan wawancara mendalam dengan Direktur, Kasie Pelayanan, Kasie Keperawatan dan petugas pengelola remunerasi sehingga dapat diketahui keinginan dari pengguna terhadap sistem.

Hasil analisis kebutuhan laporan di setiap level manajemen adalah seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Kebutuhan informasi bagi pengguna sistem

| No | Pengguna sistem     | Informasi yang dibutuhkan   | Pengambilan keputusan   |
|----|---------------------|---|---|
| 1  | Direktur            | Grafik pembagian insentif per bulan   | Evaluasi pembagian insentif karyawan per bulan  |
| 2  | Kasie Pelayanan     | a.Laporan pembagian insentif karyawan<br>b.Laporan insentif per unit penunjang<br>c.Grafik insentif per unit penunjang  | Evaluasi pembagian insentif karyawan dan evaluasi pembagian insentif karyawan per unit penunjang                  |
| 3  | Kasubbag Tata Usaha | a.Laporan karyawan berprestasi dan berdedikasi<br>b.Laporan pembagian insentif karyawan medis<br>c.Laporan pembagian insentif karyawan non medis<br>d.Laporan pembagian insentif karyawan tenaga kesehatan lain | Monitoring pembagian insentif karyawan, dan evaluasi kinerja karyawan medis, non medis dan tenaga kesehatan lain. |
| 4  | Kasie Keperawatan   | a.Catatan tindakan medik karyawan<br>b.Laporan insentif per ruang perawatan<br>c.Grafik insentif per ruang perawatan  | Monitoring tindakan medis yang dilakukan tenaga medis dan evaluasi beban kerja per ruang perawatan                |
| 5  | Karyawan            | Data insentif   | Kejelasan perhitungan insentif  |

4.4 Analisis Keputusan

Analisis keputusan pada hasil penelitian ini menggunakan alternatif solusi yang ada pada sistem informasi remunerasi jasa pelayanan untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Analisis keputusan hasil penelitian pengembangan model sistem informasi remunerasi jasa pelayanan

| No | Analisis keputusan yang diambil     | Keterangan   |
|----|-------------------------------------|--|
| 1  | Model pengembangan sistem informasi | Model pengembangan dengan gabungan pendekatan <i>bottom up</i> dan <i>top down</i> |
| 2  | Sistem operasi                      | <i>Microsoft Windows</i>   |
| 3  | <i>Tools</i> (software)             | Bahasa pemrograman <i>PHP</i> , basis data <i>My SQL</i>                           |

a. Pemilihan model pengembangan sistem informasi yang diusulkan.

Model pengembangan yang dipilih dengan menggunakan menggunakan pendekatan gabungan *bottom up* dan *top down*, yaitu pendekatan yang dimulai dari tingkat manajemen bawah (staf pengelola program remunerasi) yang selanjutnya naik ke tingkat manajemen atas (Direktur RSUD). Oleh karena pengembangan sistem ini relatif merubah sistem lama yang sedang berjalan maka pendekatan diawali pada petugas pengelola remunerasi, kemudian berdasarkan kesepakatan pengelola teknis ini dikoordinasikan ke pimpinan/manajer atasan langsung (Direktur RSUD) setelah mendapat persetujuan, maka peneliti bersama petugas pengelola remunerasi menetapkan spesifikasi teknis, dan semua spesifikasi ini dapat dipenuhi, maka pengembangan sistem informasi yang baru layak dilakukan.

b. Pemilihan sistem operasi pengembangan sistem informasi yang diusulkan.

Sistem informasi yang diusulkan adalah *single user* (satu pengguna) yang mempunyai keuntungan yaitu : data dan informasi yang tersimpan dapat lebih terjamin karena pengguna sistem dibatasi dengan *user* akses pada sistem.

c. Pemilihan *software (Tools)* untuk kebutuhan sistem informasi yang diusulkan.

*Software (tools)* yang digunakan untuk membangun sistem remunerasi jasa pelayanan adalah bahasa *PHP* sedangkan untuk basis data menggunakan *My SQL*.

4.5 Tahap Perancangan Sistem (System Design)

Tahap perancangan sistem merupakan tahap analisis untuk merancang sistem informasi remunerasi jasa pelayanan dalam mencapai tujuannya, yaitu mendukung evaluasi kinerja karyawan di RSUD Kepahiang.

a. Rancangan Model System

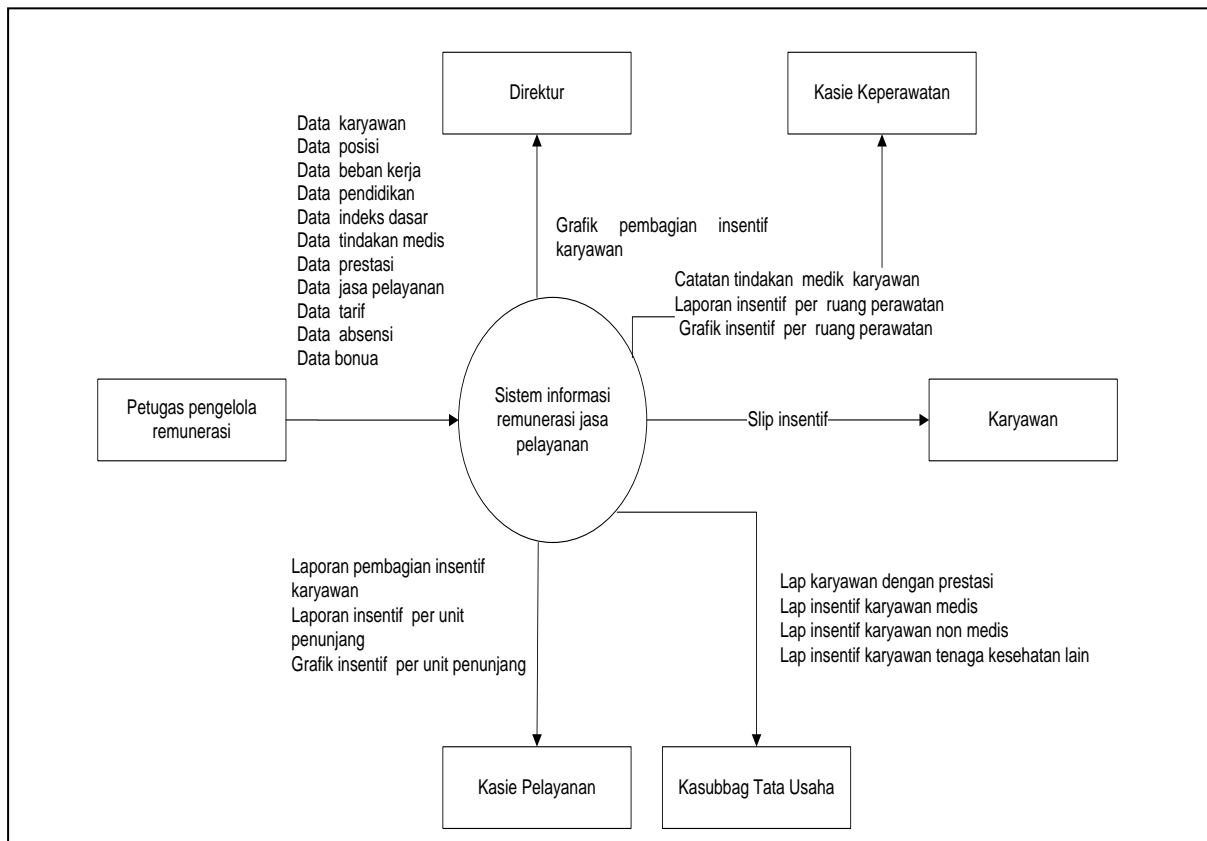
Model system remunerasi jasa pelayanan yang akan dikembangkan dituangkan dalam model diagram konteks seperti terlihat pada Gambar 1.

b. Perancangan output dan input

Hasil perancangan inout dan output sistem diberikan pada Tabel 5. dan Tabel 6.

c. Rancangan Dialog Antar Muka (*Interface*)

Rancangan dialog antar muka untuk sistem informasi remunerasi jasa pelayanan di RSUD Kepahiang akan dibuat dengan tampilan seperti Gambar 1.



Gambar 1. Diagram konteks sistem informasi remunerasi jasa pelayanan

Tabel 5. Rancangan output sistem informasi remunerasi jasa pelayanan

| No | Nama Output                                       | Format Output  | Penerima Informasi |
|----|---|----------------|--------------------|
| 1  | Slip insentif                                     | Tabel          | Karyawan           |
| 1  | Laporan insentif karyawan                         | Tabel & grafik | Kasie Pelayanan    |
| 2  | Laporan insentif per unit penunjang               | Tabel & grafik |                    |
| 1  | Laporan karyawan dengan prestasi                  | Tabel          | Direktur           |
| 2  | Laporan pembagian insentif karyawan medis         | Tabel          |                    |
| 3  | Laporan pembagian insentif karyawan non medis     | Tabel          | Direktur           |
| 3  | Laporan pembagian insentif tenaga kesehatan lain, | Tabel          |                    |
| 1  | Catatan tindakan medik karyawan                   | Tabel          | Kasie Keperawatan  |
| 2  | Laporan insentif per unit perawatan               | Tabel & Grafik |                    |
| 1  | Laporan insentif                                  | Grafik         | Direktur           |

Tabel 6. Rancangan input sistem informasi remunerasi jasa pelayanan untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan pada RSUD Kepahiang

| No | Nama Input          |
|----|---------------------|
| 1  | Data karyawan       |
| 2  | Data posisi         |
| 3  | Data beban kerja    |
| 4  | Data pendidikan     |
| 5  | Data indeks dasar   |
| 6  | Data tindakan medis |
| 7  | Data prestasi       |
| 8  | Data jasa pelayanan |
| 9  | Data tarif          |
| 10 | Data absensi        |
| 11 | Data bonus          |

Desain antar muka Sistem Informasi Remunerasi Jasa Pelayanan dibuat dengan Bahasa dan tata letak menu yang mudah dimengerti oleh petugas. Menu laporan dibuat sesuai kebutuhan pihak manajemen RSUD Kepahiang.

Dari Gambar 2 terdapat 12 Menu Entry Data yang akan dilah diantaranya adalah Menu Tabel Posisi, Tabel Beban Kerja, Indeks Dasar, Prestasi dan Dedikasi, Pendidikan, Tarif, Karyawan, Jasa Pelayanan, Penilaian Absensi, Pemberian Bonus, Tindakan Medis, Unit Kerja dan Insentif. Menu Entry berfungsi untuk memasukkan data yang akan dilah oleh system remunerasi.



Gambar 2. Menu utama sistem informasi remunerasi jasa pelayanan

Menu Ubah Akun adalah menu untuk mengubah nama petugas operator system remunerasi. Menu Log Out untuk keluar dari system informasi. Menu Laporan dan Grafik untuk menuju ke daftar Menu Laporan pada Gambar 3. Sistem Informasi Remunerasi Jasa Pelayanan sebagai mana diberikan pada Gambar 3. memberika sembilan menu laporan yaitu : Laporan Insentif Karyawan, Laporan Insentif Per Unit Penunjang, Laporan Insentif Per Ruangan, Laporan Insentif Karyawan Medis, Laporan Insentif Karyawan Tenaga Kesehatan Lain, Laporan Insentif Karyawan Non Medis, Laporan Karyawan dengan Prestasi dan Laporan Catatan Tindakan Medis.



Gambar 3. Menu laporan sistem informasi remunerasi jasa pelayanan

Tahap selanjutnya membangun (pemrograman) dan menguji sistem sesuai dengan kebutuhan dan spesifikasi rancangan, kemudian mengimplementasikan *interface* antara sistem baru dengan sistem yang ada. Penerapan merupakan kegiatan memperoleh dan mengintegrasikan sumber daya fisik dan konseptual yang menghasilkan suatu sistem yang bekerja. Dalam tahap penerapan terdapat kegiatan konversi sistem yang merupakan

proses untuk meletakkan sistem baru supaya siap untuk digunakan.

## 5. Kesimpulan

Sistem informasi remunerasi jasa pelayanan dapat dilakukan dengan mudah dan lengkap untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan di RSUD Kepahiang. Tahapan penerapan sistem informasi dilakukan melalui kegiatan pelatihan personil, pemilihan tempat dan instalasi software. Dalam penelitian ini, personil yang dilatih adalah petugas pengelola data remunerasi di Seksi Pelayanan RSUD Kepahiang. Pada kegiatan pelatihan ini juga dilakukan sosialisasi sistem informasi remunerasi jasa pelayanan yang baru kepada responden penelitian yaitu: Direktur, Kasie Pelayanan, Kasie Keperawatan dan Kasubbag Tata Usaha. Dalam kegiatan pelatihan ini petugas pengelola data remunerasi belajar mengoperasikan program langsung dengan program sistem informasi yang baru, kemudian responden yang lain menerima laporan yang mereka butuhkan dan dapat disajikan segera.

## Daftar Pustaka

- Abelsen, B., Olsen, J. A., 2012. Does an activity based remuneration system attract young doctors to general practice. *BMC health services research*, 12(1), p. 68.
- Bertone, M. P., Lagarde, M., Witter, S., 2016. Performance-based financing in the context of the complex remuneration of health workers: findings from a mixed-method study in rural Sierra Leone, *BMC Health Services Research*, 16(1), p. 286.
- Lizarondo, L., Grimmer, K., Kumar, S., 2014. Assisting allied health in performance evaluation: a systematic review. *BMC health services research*, 14, p. 572.
- Niaksu, O., Zaptorius, J., 2014. Applying operational research and data mining to performance based medical personnel motivation system, *Studies in Health Technology and Informatics*, 198, 63–70.
- Soeprihanto, J., 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*; BPFE Yogyakarta: Yogyakarta,
- Sutedjo, B., 2002. *Perencanaan dan Pembangunan Sistem Informasi*; CV. Andi Offset:: Yogyakarta.
- Van Dijk, C. E., Verheij, R. A., Spreeuwenberg, P., Van den Berg, M. J., Groenewegen, P. P., Braspenning, J. C. C., De Bakker, D.H., 2013. Impact of remuneration on guideline adherence: empirical evidence in general practice. *Scandinavian journal of primary health care*, 31(1), 56–63.

Viveros, M., Nearhos, J., Rothman, M., 1996. Applying data mining techniques to a health insurance information system. Proceedings of the 22nd VLDB Conference Mumbai (Bombay), India, 286–294.

Whitten, J. L., 2004. Metode Desain dan Analisis Sistem.; Andi Offset: Yogyakarta.4