

Analisis Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pada Pengelolaan Keuangan Sejak Penerapan BLUD Di RSUD Salewangang Kabupaten Maros

* Reza Aril ahri¹, Samsuar², Nurmiati Muchlis²

¹Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

²Puskesmas Moncongloe

*Email: reza.ahri@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Berdasarkan hasil survei selama melakukan penelitian terdapat beberapa kendala selama penelitian, yaitu pada saat melakukan penelitian terdapat beberapa informan yang tidak bersedia diwawancarai dan terdapat informan yang tidak ada saat melakukan penelitian. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bertujuan untuk melihat kinerja pegawai Rumah sakit pada pengelolaan keuangan sejak penerapan badan layanan umum daerah di Rumah sakit Umum Daerah Salewangang tahun 2020. (3) Adapun informan kunci pada penelitian ini adalah Direktur Rumah sakit, Kepala Bagian Keuangan RSUD Salewangang Maros dengan kriteria dalam hal ini dapat memberikan informasi yang cukup jelas dan akurat mengenai pengelolaan keuangan serta kinerja pegawai. penelitian. Namun demikian, dari 5 orang yang menjadi informan tersebut telah memberikan informasi yang mendalam tentang kinerja pegawai pada bagian keuangan RSUD Salewangang Kabupaten Maros. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai rumah sakit dalam pengelolaan keuangan sejak penerapan BLUD di RSUD Salewangang Kabupaten Maros. **Metode:** Adapun jenis penelitiannya adalah kualitatif, penelitian ini dilakukan di RSUD Salewangang Maros selama 1 bulan. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 informan, BLUD Rumah Sakit Umum salewangang Maros pada pola keuangan Rumah sakit maros. **Hasil:** hasil wawancara kami dengan beberapa orang petugas di Bagian Keuangan. Kualitas Kompetensi hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 5 informan kunci didapatkan informasi bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji.

Kata kunci: BLUD, fasilitas, fasilitas supra

ABSTRACT

Background: Based on the results of the survey, while conducting the research, there were some obstacles during the research, which were caused when doing the research, there were some informants who were not willing to be interviewed and there were informants who were not there when doing the research. However, of the 5 people who became informants had provided in-depth information about the performance of employees in the financial division of the Salewangang Regional Hospital, Maros district. This study aims to analyze the performance of hospital employees in financial management since the implementation of BLUD in Salewangang Hospital, Maros Regency. **Methods:** As for this type of research, it is qualitative, this research was conducted at Salewangang Maros Hospital for 1 month. The informants in this study were 5 informants. **Results:** of the study showed that from the 5 key informants, information was found that employee performance was influenced by salary.

Key words: BLUD, facilities, supra facilities

Latar Belakang

Latar belakang : Badan Layanan Umum pada dasarnya adalah alat untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik melalui penerapan manajemen keuangan yang berbasis pada hasil, profesionalitas, akuntabilitas dan transparansi. Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang kabupaten Maros sebagai salah satu sub sistem penyelenggaraan peningkatan kesehatan yang memiliki peran dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan melalui tenaga dokter yang profesional, peralatan medis, pelayanan laboratorium, farmasi, pelayanan perawatan, penelitian dan pendidikan tenaga dokter dan paramedis.(1)

Karena sangat pentingnya peranan rumah sakit ini dalam sistem kesehatan masyarakat. Sebagai lembaga yang padat modal, padat karya, dan padat ilmu serta teknologi, rumah sakit ini memerlukan profesionalisme yang handal dalam pengelolaan bisnis modern. Melalui Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU), Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang kabupaten Maros diharapkan mampu meningkatkan kinerja

pelayanannya kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas, dan penerapan praktek bisnis yang Sampai akhirnya dikeluarkan PERMENDAGRI Nomor 79 tahun 2018, yang menjelaskan bahwa BLUD hanya menggunakan SAP untuk penyajian laporan keuangan BLUD. Berdasarkan PERMENDAGRI Nomor 79 tahun 2018 pasal 105 ayat 2 dijelaskan bahwa BLUD wajib menyesuaikan paling lambat dua tahun setelah peraturan diundangkan.(2)

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bertujuan untuk melihat kinerja pegawai Rumah sakit pada pengelolaan keuangan sejak penerapan badan layanan umum daerah di Rumah sakit Umum Daerah Salewangang tahun 2020. (3) Adapun informan kunci pada penelitian ini adalah Direktur Rumah sakit, Kepala Bagian Keuangan RSUD Salewangang Maros dengan kriteria dalam hal ini dapat memberikan

informasi yang cukup jelas dan akurat mengenai pengelolaan keuangan serta kinerja pegawai. (5)

Hasil

BLUD Rumah Sakit Umum salewangang Maros pada pola keuangan Rumah sakit maros berdasarkan hasil Berikut adalah hasil wawancara kami dengan beberapa orang petugas di Bagian Keuangan.

1.Kualitas Kompetensi. (7)

Adapun kualitas kompetensi yaitu :

a.Pendidikan

Apakah ada syarat tertentu untuk menjadi tenaga pada bagian pengelolaan keuangan sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan dibidangnya masing-masing. Informan kunci dalam hal ini adalah Direktur Rumah Sakit dengan kode informan (FA), Kepala Sub Bagian Keuangan dengan informan dengan kode (YL) dan Pengelola Kepegawaian/SDK dengan kode informan (MN) Adapun jawaban dari informan sesuai hasil wawancara adalah sebagai berikut:

“Iya ada,minimal D3 Akuntansi atau SE. tapi kalau banyak mau dikerja,anak magang mi yang dipekerjaan,anak magang yang sudah tongmi dikasi ikut pelatuhan. Pegawai dibagian keuangan bekerja sesuai tupoksi,tetapi kalau sibuk sekaligus biasa saling membantu jadi pekerja satu ikutmi membantu untuk ditempat kerja yang lain begituji. (FA)

Informan lain dengan kode (YL) sependapat dengan informan kunci ,iya untuk syara tertentu untuk menjadi tenaga pegawaian, tentunya ada, minimal D3 akuntansi ,akan tetapi jika banayak pelkerjaan maka setiap anak magang dipekerjakan untuk membantu mengerjakan tugas bagian keuangan .

Sependapat dengan informan (YL) , iya ada standar dalam syarat pegawai bagian keuangan, minimal D3 Akuntansi, SE. (MN)

Hasil penelitian ditemukan informasi dari ke tiga informan sependapat mengenai syarat pegawai pada bagian keuangan dengan syarat pendidikan minimal D3 Akuntansi dan/atau Sarjana S1 Ekonomi Keuangan, SE.

b.Motivasi Kerja

Yang menjadi informan kunci adalah kepala Direktur Rumah sakit (FA), Kepala Sub Bagian Keuangan dengan informan kode (YL) dan Staf bagian keuangan dengan kode informan (Z).

Motivasi kerja yang diberikan diberikan antara atasan dan bawahan hasil wawancara kami dengan informan kunci sebagai berikut:

Informan Kunci :

“iya adalah ,salah satunya motivasi agar bisa kerja dengan lebih baik”. (FA)

Informan : “iya ada ,setiap hari selalu diberikan support” (YL)

Informan :

“Iya ada, atasan selalu memeberikan motivasi terhadap bawahan, motivasi yang diberikan contohnya selalu memberikan semangat bekerja terhadap staff” (Z)

Sependapat dengan informan lain dengan kode (MN)

“ iya ada, atasan selalu memberikan motivasi kepada kami semua, dan akmi juga sesama staff selaluji memberikan motivasi satu sama lain, contoh kami selalu mengingatkan satu sama lain,saling membantu satu sama lain”

Kemudian pada kondisi fisik, kriteria untuk jadi pegawai bagian keuangan

Berikut wawancara kami:

Informan kunci:

“iya adalah” (FA)

Informan :

“ tidak cacat Fisik” (YL)

Hasil penelitian ditemukan informasi bahwa dari ketiga

Informan tersebut sependapat mengenai kondisi fisik untuk jadi pegawai dan kriteria kepegawaian di bagian keuangan.

2.Sarana Pendukung

Pada bagian sarana pendukung yang menjadi informan kunci adalah kepala sub Bagian Keuangan dengan kode Informan (YL), Pengelola Kepegawaian/SDK dengan kode informan (MN) dan Bendahara di keuangan dengan kode Informan (AE)

Hasil Wawancara :

Informan Kunci :

“tidak sesuai dengan apa yang diberikan,tidak sesuai dengan pekerja, tetapi dikondisikan saja dengan keuangan Rumah sakit” (YL) :

“Upah yang diberikan tidak sesuai pekerjaan,tingkat kesejahteraan masyarakat dibawa” (MN)

“Pekerjaan banyak sekali akan tetapi upah/gaji yang diterima tidak sesuai ki, tiadak ada uang lembur pokoknya jauh dari UMR kabupaten Maros tapi janganki bilang-bialng kodong” (AE)

3.Supra Sarana

Pada komponen supra sarana dengan kebijakan pemerintah pada pegawai rumah sakit Umum daerah, yang menjadi informan kunci adalah Direktur Rumah sakit dengan kode (FA) .

Hasil penelitian diemukan informasi : Informan kunci (FA) : “tidak ada kebijakan “Sependapat dengan Informan (MN) “ tidak ada kebijakan yang diberikan dari pemerintah terhadap pegawai dibagian keuangan”

Pembahasan

1.Analisis kinerja pegawai dari pada pengelolaan keuangan sejak penerapan BLUD di Rumah sakit Umum Daerah

Salewangang kabupaten maros dari keiga variabel yang diteliti tersebut memiliki dampak positif terhadap Kinerja Pegawai.Dari ketiga variabel tersebut variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu upah (gaji), hasil penelitian ditemukan informasi, bahwa apa yang diberikan harus sesuai dengan apa yang diterima. serta adanya ketentuan bahwa BLU mengikuti standar akuntansi keuangan bukan standar akuntansi pemerintahan. (8) Dengan demikian PPK-BLU dalam pengelolaah keuangan dan pelaporannya akan mengacu pada PSAK No. 45 yaitu untuk perusahaan nirlaba. Konsekuensi yang lain dari perubahan menjadi BLU adalah rumah sakit harus melakukan penyesuaian dalam penyusunan anggaran, penetapan tarif, dan lain-lain yang harus berbasis pada kinerja.Berdasarkan Undang-Undang tersebut, instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat menerapkan pola pengelolaan keuangan yang fleksibel, berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat dalam rangka memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat dengan tetap menonjolkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas melalui Badan Layanan Umum (BLU). (10) BLU pada dasarnya adalah alat untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik melalui penerapan manajemen keuangan berbasis pada hasil, profesionalitas, akuntabilitas dan transparansi. Untuk dapat menjadi BLU, suatu instansi harus memenuhi tiga persyaratan pokok, yaitu persyaratan substantif, yang terkait dengan penyelenggaraan layanan umum, persyaratan teknis yang terkait dengan kinerja pelayanan dan kinerja keuangan, serta persyaratan administratif terkait dengan terpenuhinya dokumen seperti pola tata kelola, rencana strategi bisnis, standar pelayanan minimal, laporan keuangan pokok, dan laporan audit atau pernyataan bersedia untuk diaudit. Rumah sakit sebagai salah satu institusi pelayanan

publik memegang peranan penting bagi peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit dituntut untuk dapat melayani masyarakat, dapat berkembang dan mandiri serta harus mampu bersaing dan memberikan pelayanan yang bermutu dan terjangkau bagi masyarakat. Dengan semakin tingginya tuntutan bagi rumah sakit untuk meningkatkan pelayanannya, banyak permasalahan yang muncul terkait dengan terbatasnya anggaran yang tersedia bagi operasional rumah sakit, alur birokrasi yang terlalu panjang dalam proses pencairan dana, aturan pengelolaan keuangan yang menghambat kelancaran pelayanan dan sulitnya mengukur kinerja, sementara rumah sakit memerlukan dukungan sumber daya manusia, teknologi dan modal yang sangat besar. (11)

Melalui konsep pola pengelolaan keuangan BLU ini rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme, mendorong enterpreureship, transparansi, dan akuntabilitas dalam rangka pelayanan publik, sesuai dengan tiga pilar yang diharapkan dari pelaksanaan PPK-BLU ini, yaitu mempromosikan peningkatan kinerja pelayanan publik, fleksibilitas pengelolaan keuangan dan tata kelola yang baik (Sri Mulyani, 2007). (12)

2. Penelitian yang sejalan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anton Tirta Komara (2014) Pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Di lingkungan Rumah Sakit Umum menunjukkan bahwa kompensasi berada pada kategori tidak sesuai, motivasi kerja berada pada kategori rendah, kepuasan kerja berada pada kategori rendah dan kinerja berada pada kategori kurang baik.

Hasil penelitian Iga Mawarni Marpaung (2014) (14). pengaruh motivasi Dan pengaruh motivasi Dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Regresi menunjukan

bahwa masing-masing variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi yang tinggi dan kesadaran yang lebih dalam melakukan disiplin di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. (15) Nur Ratri (2014) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Islam banjar Negara. motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Saran untuk Rumah Sakit Islam Banjarnegara antara lain pentingnya meningkatkan pemberian motivasi terutama dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja antara lain melalui promosi jabatan serta penciptaan lingkungan kerja kondusif dengan membangun hubungan baik antar karyawan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat. (16)

Kesimpulan

Hasil penelitian Terdapat 16 pegawai keuangan dengan latar Belakang pendidikan berbeda. Terdapat 11 orang PNS dengan latar belakang pendidikan bukan dari keuangan, dan 5 orang pegawai kontrak BLUD yang bukan PNS dengan latar belakang pendidikan keuangan.

Terkait Motivasi Kerja dibagian keuangan, selalu memberikan motivasi satu sama lain dan mampu melakukan kerja tim. Pada variabel kualitas kompetensi dilihat dari syarat pendidikan untuk pegawai keuangan minimal Diploma tiga (D.III) Ekonomu (Akuntan) atau Strata satu (S.1) jurusan keuangan (SE), dan pada variabel sarana pendukung yang terkait dengan gaji, ditemukan informasi bahwa mereka menerima gaji tidak sesuai dengan kinerja mereka selama jadi pegawai, adapun variabel pada komponen supra sarana dengan kebijakan pemerintah pada pegawai rumah sakit Umum daerah,

ditemukan informasi bahwa tidak ada kebijakan yang diberikan oleh pemerintah di bagian keuangan.

Saran

1. Saran kepada institusi yaitu agar dapat melakukan pengadaan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang dan disiplin ilmu masing-masing.

2. Perlunya seorang Ahli dalam bidang keuangan

3. Terhadap peneliti, kami menyadari bahwa dalam proposal penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan dalam penelitian. Oleh karena itu masukan yang sifatnya membangun sangat diperlukan

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut adapun Saran kepada institusi yaitu agar dapat melakukan pengadaan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang masing-masing dalam menjalankan pelayanan makanan bagi pasien. Melakukan perencanaan menu dengan sebaik mungkin agar pasien dapat mempercepat masa penyembuhan..

Terhadap peneliti, kami menyadari bahwa dalam proposal penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan dalam penelitian. Oleh karena itu masukan yang sifatnya membangun sangat diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aditya Priangga, 2017, Analisis Kinerja Keuangan Sebelum Dan Sesudah Penerapan pola pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah PPK-BLUD, Universitas Bandar Lampung.
2. Amalia Wahani, 2015, Pengaruh Implementasi Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Terhadap Kinerja Rumah

Sakit Daerah pada RSUD Garut, Universitas Sebelas Maret.

3. Asfiah, 2017 .Analisis Penerapan Akuntansi Keuangan Badan layanan Umum Daerah Pada Rumah Sakit Umum Anutaloko Kabupaten Parigi Moutong, Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 15, No. 1, 2015 : 57- 80
4. Dadang Suhendar, Neni Nurhayati, 2015, Analisis Perubahan Sistem Keuangan dan Kinerja Rumah Sakit Sebelum dan Sesudah Berstatus Badan Layanan Umum Daerah, Universitas Kuningan
5. Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik, Kementerian Kesehatan RI, 2010, Pedoman Penyusunan Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) Badan Layanan Umum Rumah Sakit.
6. Febriana Puspawati, 2015, Analisis Implementasi Pengelolaan Keuangan Blud Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk, Universitas Brawijaya
7. IIS BIYATI, 2013, Analisis Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu dengan pendekatan Balanced Scorecard, Universitas Islam Negeri Sultan Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
8. Kementerian Pemukiman dan Prasarana Wilayah. Keputusan Menteri Pemukiman dan Prasarana Wilayah Nomor 534/KPTS/M/2001. Pedoman Standar Pelayanan Minimal

9. Khairana Amalia Chrishartoyo, Sri Rahayu, Djusnimar Zutilisna , 2017, Analisis Kinerja Keuangan Dan non Keuangan Rumah Rumah Sakit Sebelum dan Sesudah Badan Layanan Umum Daerah Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta Tahun 2004 – 2015) Jurnal Ekonomi dan Perbankan Vol 2. No. 1 2017 ISSN 2579-5597
10. Mahmudi, 2005, Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
11. Mangkunegara, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
12. Mardiasmo, 2002. Akuntansi Sektor Publik. Penerbit Andi. Yogyakarta. Mathis, L Robert dan John H Jackson. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
13. Muhammad Rizka Al Hakim , 2015, Analisis Pengaruh Implementasi PPK- BLU Terhadap Kinerja Keuangan pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta, Universitas Sebelas Maret
14. Muhammad Syahromi, Charoline Cheisviyanny 2020, Analisis Kinerja Keuangan sebelum Dan sesudah Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan layanan Umum Di universitas Padang, Jurnal Eksplorasi Akuntansi Vol.2, No2, SeriC, Mei 2020, Hal 2839-2860
15. Mulyadi, 2001. Sistem Akuntansi Edisi Tiga. Jakarta : Salemba Empat.
16. Munawir, 2008, Analisis Informasi Keuangan, Edisi pertama cetakan kedua, Liberty : Yogyakarta.