

OPTIMALISASI PENGELOLAAN KEUANGAN KEPERAWATAN GUNA MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PERAWAT DALAM RANGKA Mendukung TUGAS RUMKITAL Dr. MIDİYATO SURATANI

Benny Wahyudi¹, DR. Ali Ridlo, S.H., M.M.², Udin Solehudin.³

Strategi Operasi Laut, Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Jakarta Selatan, Indonesia

Email: ¹bnnwhd@gmail.com, ²ali_ridlo@seskoal.ac.id, ³arfa.abem@gmail.com

ABSTRAK

Rumkital Dr. Midiyato Suratani merupakan salah satu Rumah Sakit TNI AL rujukan bagi pasien militer maupun masyarakat umum, yang memiliki kemampuan perawatan inap dan rawat jalan, dimana mempunyai kekuatan personel perawat dan bidan sebanyak 152 orang. Dalam pengelolaan keuangan keperawatan masih terdapat persoalan yaitu sistem pengelolaan keuangan keperawatan, manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana/prasarana karena belum mampu mendukung peningkatan kesejahteraan keperawatan. Dari ketiga persoalan tersebut berimplikasi terhadap pelaksanaan pengelolaan keuangan belum sesuai dengan yang diharapkan. Kertas Karya Perorangan ini menggunakan metode deskriptif analisis ditulis secara deduktif dan komprehensif melalui studi kepustakaan serta pengalaman empiris penugasan penulis. Landasan yang digunakan adalah Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 625/Menkes/SK/V/2010, Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016, Peraturan Direktur Jenderal Perencanaan Perawatan Nomor 18 Tahun 2014, Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor : Perkasal/114/XII/2009 serta teori : Optimalisasi, Manajemen Keuangan, Sistem Pengelolaan Keuangan Keperawatan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sarana dan Prasarana sehingga dapat merumuskan kondisi yang diharapkan, memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga mendapatkan peluang dan kendala sebagai bahan dalam proses pembahasan. Kemudian dirumuskan Kebijakan, Strategi serta Upaya melalui metode regulasi, koordinasi, sosialisasi, edukasi, Kerjasama dan evaluasi untuk mengoptimalkan pengelolaan keuangan keperawatan guna meningkatkan kesejahteraan perawat dalam rangka mendukung tugas Rumkital Dr. Midiyato Suratani.

Kata Kunci : Optimalisasi, Pengelolaan Keuangan Keperawatan, Peningkatan Kesejahteraan, Tugas Rumkital Dr. Midiyato Suratani

ABSTRACT

Rumkital Dr. Midiyato Suratani is one of the TNI AL referral hospitals for military patients and the general public, which has inpatient and outpatient care capabilities, which has a staff force of 152 nurses and midwives. In nursing financial management there are still problems, namely the nursing financial management system, human resource management and management of facilities/infrastructure because they have not been able to support the improvement of nursing welfare. Of these three problems, the implications for the implementation of financial management have not been as expected. This individual work paper uses a descriptive analysis method written in a deductive and comprehensive manner through literature studies and empirical experience of the author's assignment. The basis used is the Decree of the Minister of Health of the Republic of Indonesia Number: 625/Menkes/SK/V/2010, Regulation of the Minister of Defense of the Republic of Indonesia Number 7 of 2016, Regulation of the Director General of Defense Planning Number 18 of 2014, Regulation of the Chief of Naval Staff Number: Perkasal/ 114/XII/2009 as well as theory: Optimization, Financial Management, Nursing Financial Management System, Human Resource Management, Facilities and Infrastructure Management so as to formulate expected conditions, pay attention to influencing factors so as to get opportunities and constraints as material in the discussion process . Then policies, strategies and efforts are formulated through regulation, coordination, socialization, education, collaboration and evaluation methods to optimize nursing financial management in order to improve the welfare of nurses in order to support the duties of Rumkital. Dr. Midiyato Suratani.

Keywords: Optimization, Nursing Financial Management, Welfare Improvement, Task Rumkital Dr. Midiyato Suratani.

Hal itu karena sangat bervariasinya jenis tenaga di rumah sakit, tujuan kerja yang

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu wahana sarana pelayanan kesehatan yang membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Setiap individu memiliki hak untuk memperoleh akses sumber daya manusia dalam bidang kesehatan dan pelayanan yang bermutu, aman, dan terjangkau setiap masyarakat serta mencapai kepuasan pelanggan. Dalam pengelolaan rumah sakit, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting.

beragam, tingkat motivasi, komitmen, dan loyalitas yang berbeda-beda, yang kesemuanya tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja tiap-tiap individu.

Rumah sakit melibatkan berbagai tenaga profesional kesehatan dalam proses pemberian pelayanan kepada pasien. Perawat merupakan bagian tak terpisahkan dari tim profesional kesehatan serta memainkan peran kunci

dalam menjaga kualitas layanan rumah sakit. Beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan maupun peningkatan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan adalah sistem remunerasi dan motivasi kerja perawat. Remunerasi merupakan salah satu pendekatan untuk meningkatkan kapasitas kerja pegawai. Jika pekerja menerima kompensasi yang wajar dan adil, organisasi akan dengan mudah menarik SDM yang potensial, mempertahankan dan memotivasi untuk meningkatkan kinerja, dengan cara ini menawarkan pelayanan yang berkualitas.

Rumkital Dr. Midiyato Suratani, sebagai rumah sakit militer tipe B di Tanjungpinang merupakan salah satu rumah sakit yang memiliki hubungan kerja sama dengan BPJS Kesehatan. Adanya kerjasama tersebut, maka secara tidak langsung rumah sakit memberlakukan peraturan yang di tetapkan oleh kementerian kesehatan yaitu standar tarif pelayanan kesehatan dalam penyelenggaraan program jaminan kesehatan, dimana tarif pelayanan rumah sakit berdasarkan paket *Indonesian-Case Base Group* (INA-CBGs). Sistem paket ini memberikan gambaran bahwa setiap kasus memiliki paket tarifnya sendiri atau dapat disebut dengan metode pembayaran *prospektif* yaitu metode pembayaran yang dilakukan atas layanan

kesehatan yang besarnya sudah diketahui sebelum pelayanan kesehatan diberikan. Dengan sistem pembayaran tersebut, maka Rumkital Dr. Midiyato Suratani menerapkan sebuah strategi dalam pemberian jasa terhadap karyawannya agar kepuasan dan kinerja anggota tetap terjaga. Adapaun strategi yang diterapkan adalah pemberian insentif dengan sistem remunerasi kepada seluruh karyawan, termasuk untuk perawat. Sistem remunerasi ini telah diterapkan lebih kurang selama 2 tahun dan selama sistem ini berlangsung muncul berbagai dampak positif maupun negatif.

Sistem remunerasi yang baik yakni sistem yang mampu menjamin meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan, pelaksanaan sistem remunerasi ini belum terlaksana secara optimal. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang mempengaruhi mulai dari *man, money, methode, material* dan *machine*. Untuk itu optimalisasi pengelolaan keuangan keperawatan merupakan salah satu strategi yang perlu dirancang dengan

tepat agar kesejahteraan perawat meningkat. Peningkatan kesejahteraan perawat akan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat, hal ini secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Dengan langkah ini juga diharapkan dapat memberikan dampak yang komprehensif dan implementatif agar rumah sakit dapat mencapai visinya untuk menjadi korporasi keuangan serta sebagai tolak ukur, analisis dan evaluasi dalam rangka efektifitas dan efisiensi terhadap pengelolaan keuangan khususnya dalam bidang keperawatan di Rumkital Dr. Midiyato Suratani.

Untuk itu perlu adanya perumusan langkah-langkah pemecahan masalah diatas dengan kebijakan dan strategi dari Mabasal, Diskesal dan Rumkital Dr. Midiyato Suratani itu sendiri melalui peningkatan tata cara pengelolaan Keuangan Keperawatan, Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia serta Peningkatan Manajemen Sarana dan Prasarana berpedoman pada Landasan Pemikiran serta mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi dengan memanfaatkan peluang yang ada dan meminimalkan kendala yang dihadapi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan perawat. Untuk mencapai

harapan tersebut maka penulis perlu merumuskan langkah-langkah pemecahan masalah melalui "Optimalisasi Pengelolaan Keuangan Keperawatan Guna Meningkatkan Kesejahteraan Perawat Dalam Rangka Mendukung Tugas Rumkital Dr. Midiyato Suratani."

2. Metode Pendekatan.

a. Metode. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan analisis deduktif secara komprehensif.

b. Pendekatan. Penulisan naskah ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan dan pengalaman empiris selama di kedinasan.

3. Hasil dan Pembahasan

Di dalam pembahasan ini, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu mulai dari peraturan perundang-undangan, manajemen keuangan, sistem pengelolaan keuangan keperawatan, manajemen sumber daya manusia serta manajemen sarana dan prasarana dalam rangka mengoptimalkan pengelolaan keuangan keperawatan guna meningkatkan kesejahteraan perawat.

a. Peraturan Perundang-Undangan

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 625/Menkes/SK/V/2010 ini mengatur tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit. Dengan adanya kebijakan ini, maka secara tidak langsung dapat menjadi pedoman dalam penyusunan sistem pengelolaan keuangan keperawatan di rumah sakit. Berdasarkan kebijakan ini, maka pedoman penyusunan remunerasi didasarkan pada beberapa aspek yang harus diperhatikan, diantaranya yaitu tingkat kewajaran kehidupan fisik dan sosial pegawai, hak dan kewajiban rumah sakit, hak dan kewajiban pegawai, komponen remunerasi, prinsip dasar remunerasi, nilai, peringkat dan indeks pekerjaan, peringkat kinerja, evaluasi kinerja, ketentuan dan perhitungan pembiayaan remunerasi. Seluruh aspek ini sangat mempengaruhi pengelolaan keuangan keperawatan, sehingga jika salah satu aspek tidak terlaksana dengan optimal, maka akan mempengaruhi aspek yang lainnya sehingga dibutuhkan dukungan dari seluruh pihak rumah sakit. Rumkital Dr.

Midiyato Suratani telah dilaksanakan sistem pemberian jasa dengan prinsip remunerasi, namun pelaksanaannya belum berjalan optimal. Yang mana berdasarkan hasil observasi, komponen sistem remunerasi belum sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kebijakan lain yang mempengaruhi sistem pengelolaan keuangan keperawatan yaitu Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 ini mengatur tentang pengelolaan keuangan badan penyelenggara jaminan sosial pada fasilitas kesehatan di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia. Dimana dalam peraturan tersebut dalam pasal 24 disebutkan jasa pelayanan dapat diberikan sebesar 30% (tiga puluh persen). Rumkital Dr. Midiyato Suratani telah menerapkan sistem ini yaitu dengan menetapkan 30% untuk pemberian jasa anggota rumah sakit. Namun dalam proses pendistribusian belum berjalan optimal, hal ini dikarenakan oleh berbagai faktor dan salah satunya adalah komponen remunerasi yang belum tepat.

Pemberian jasa tenaga kesehatan merupakan hal yang sangat penting diperhatikan, karena dapat mempengaruhi kinerja anggota. Peraturan pemberian jasa tenaga kesehatan tertuang dalam Peraturan Direktur Jenderal Perencanaan Pertahanan Nomor 18 Tahun 2014 tentang pedoman pelaksanaan pola pengelolaan keuangan penerimaan negara bukan pajak pelayanan masyarakat umum rumah sakit di lingkungan kementerian pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia. Didalam peraturan ini dengan tegas menyebutkan bahwa penggunaan dana PNBPN untuk operasional pelayanan kesehatan pada pasal 11 ayat (1) salah satunya adalah untuk jasa tenaga kesehatan. Hal ini memperkuat bahwa tenaga kesehatan harus memperoleh jasa sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Peraturan ini juga didukung dengan Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor : Perkasal/114/XII/2009 tentang pola pengelolaan keuangan penerimaan negara bukan pajak pelayanan masyarakat umum rumah sakit dan lembaga kesehatan di lingkungan TNI

Angkatan Laut, dimana dalam peraturan ini juga mempertegas bahwa perawat dapat menerima jasa kesehatan yaitu asuhan keperawatan rawat inap dan rawat jalan.

b. Sistem Pengelolaan Keuangan Keperawatan

Rumkital Dr. Midiyato Suratani saat ini telah menerapkan sistem remunerasi dalam pemberian jasa terhadap perawat berdasarkan kebijakan Surat Edaran yang telah ditetapkan oleh Kepala Rumah Sakit. Dengan adanya kebijakan ini dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan sistem pengelolaan keuangan keperawatan. Namun, untuk mendukung sistem ini dapat berjalan optimal diperlukan optimalisasi dari berbagai aspek yang terkait, seperti tercapainya visi, misi, dan strategi sesuai dengan tujuan dan memiliki kepemimpinan strategik. Untuk aspek tersebut, di Rumkital Dr. Midiyato Suratani belum berjalan secara optimal, sehingga tentu saja hal ini memberikan dampak negatif terhadap sistem pengelolaan keuangan keperawatan.

Berdasarkan teori Manajemen keuangan Untuk komponen remunerasi mencakup 3 (tiga) komponen utama, yaitu *Pay for Position*, *Pay for Performance* dan *Pay for People* di Rumkital Dr. Midiyato Suratani juga belum berjalan optimal dan hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi. Untuk sistem pengelolaan keuangan keperawatan di Rumkital Dr. Midiyato Suratani juga belum berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku, yang mana seharusnya komponen dari perhitungan remunerasi harus berdasarkan prinsip dasar remunerasi, nilai, peringkat dan indeks pekerjaan, peringkat kinerja, evaluasi Kinerja, ketentuan dan perhitungan pembiayaan remunerasi.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia di Rumkital Dr. Midiyato Suratani belum berjalan optimal dan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi. Belum optimalnya pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia mulai dari tahap pengorganisasian, tahap pengarahan, tahap pengendalian

atau kontroling serta tahap pengembangan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya untuk manajer keuangan, namun seluruh anggota dibawahnya. Namun peran seorang manajer keuangan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pengelolaan keuangan. Jika seorang manajer keuangan dapat melaksanakan fungsinya sesuai dengan uraian tugasnya, seperti dapat maksimalnya pelaksanaan nilai keuntungan, pemanfaatan nilai pasar, pemanfaatan keuangan yang tepat dalam arti tidak digunakan dalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan, maka sistem pengelolaan keuangan akan dapat berjalan optimal.

d. Manajemen Sarana dan Prasarana

Manajemen sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan. Di Rumkital Dr. Midiyato Suratani, manajemen sarana dan prasarana belum berjalan secara optimal yaitu mulai pemasaran, kehumasan, pencatatan, pelaporan, evaluasi. Jika keseluruhan aspek ini tidak

diperbaiki secara tepat, maka semakin lama akan memberikan dampak yang negatif terhadap sistem pengelolaan keuangan. Selain itu material sistem pengelolaan keuangan keperawatan juga harus diperhatikan, yang mana harus mencakup komponen-komponen yang telah ditetapkan oleh perundang-undangan. Sarana dan prasarana lain yang juga menjadi penentu keberhasilan sebuah sistem di rumah sakit adalah terlaksananya SIMRS secara optimal. Saat ini SIMRS di Rumkital Dr. Midiyato Suratani belum berjalan secara optimal dan hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Untuk itu diperlukan keseriusan dari berbagai pihak untuk mengatasi hal ini.

e. Kebijakan

Untuk optimalisasi pengelolaan keuangan keperawatan guna meningkatkan kesejahteraan perawat dalam mendukung tugas Rumkital Dr. Midiyato Suratani, maka diperlukan adanya suatu kebijakan sebagai pedoman dalam upaya pemecahan permasalahan yang dihadapi. Adapun kebijakan yang

akan digunakan adalah difokuskan kepada :

“Terwujudnya optimalisasi pengelolaan keuangan keperawatan melalui peningkatan sistem pengelolaan keuangan keperawatan, terpenuhinya manajemen sumber daya manusia serta manajemen sarana dan prasarana guna meningkatkan kesejahteraan perawat dalam mendukung tugas Rumkital Dr. Midiyato Suratani”.

Selanjutnya kebijakan tersebut dapat dijabarkan dalam beberapa strategi dan upaya-upaya, sehingga dapat dijadikan sebagai pemecahan permasalahan yang ada, agar kondisi yang diharapkan dapat terwujud.

f. Strategi

Berdasarkan arah kebijakan maka dapat ditentukan strategi yang tepat dalam rangka mengoptimalkan pengelolaan keuangan keperawatan. Hal ini dapat dicapai dengan dilaksanakannya peningkatan sistem pengelolaan keuangan keperawatan, memenuhi manajemen sumber daya manusia serta manajemen sarana dan prasarana.

Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan pengelolaan keuangan keperawatan di Rumkital Dr. Midiyato Suratani dengan memanfaatkan peluang yang ada guna mengatasi permasalahan yang dihadapi. Strategi yang disusun untuk mendukung kebijakan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Strategi Pertama. Meningkatkan sistem pengelolaan keuangan keperawatan, penetapan manajemen sumber daya yang strategik, menciptakan budaya organisasi yang kondusif, penerapan gaya kepemimpinan yang strategik serta penetapan komponen perhitungan remunerasi yang sesuai guna meningkatkan kesejahteraan perawat dalam mendukung tugas Rumkital Dr. Midiyato Suratani.

2) Strategi Kedua. Meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan keperawatan melalui optimalisasi pelaksanaan fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi pengendalian serta fungsi pengembangan guna meningkatkan kesejahteraan

perawat dalam mendukung tugas Rumkital Dr. Midiyato Suratani.

3) Strategi Ketiga. Meningkatkan manajemen sarana dan prasarana dalam pengelolaan keuangan keperawatan melalui optimalisasi material perhitungan remunerasi, optimalisasi pelaksanaan dan fungsi tim SIMRS guna meningkatkan kesejahteraan perawat dalam mendukung tugas Rumkital Dr. Midiyato Suratani.

g. Upaya

Agar strategi-strategi yang telah ditetapkan dalam pengelolaan keuangan keperawatan dapat terwujud, maka perlu dilakukan upaya-upaya secara kongkrit dan terintegrasi antara lain, upaya untuk mendukung strategi pertama yaitu menyusun strategi yang tepat, menetapkan manajemen sumber daya yang strategik, menetapkan tenaga kesehatan sesuai kompetensi, menciptakan budaya organisasi yang kondusif, menerapkan gaya kepemimpinan yang strategik serta menetapkan komponen perhitungan remunerasi yang sesuai guna meningkatkan kesejahteraan perawat dalam mendukung tugas Rumkital Dr. Midiyato Suratani, secara rinci dilakukan upaya-upaya yang dilakukan sebagai berikut:

- a) Mabes TNI AL.
- (1) Melaksanakan Koordinasi dengan Mabes TNI AL terkait aturan yang baku tentang sistem pengelolaan keperawatan sehingga ada payung hukum yang kuat untuk sistem pengelolaan keperawatan;
 - (2) Melaksanakan Koordinasi dengan Staf Perencanaan dan Anggaran (Srena) Mabasal terkait rencana kegiatan PNBPNYanmasum agar dapat direncanakan untuk target pengelolaan keuangan keperawatan; dan
 - (3) Melaksanakan koordinasi dengan Staf Personel (Spers) Mabasal selaku Kewasgiatan Rumkital Dr. Midiyato Suratani terkait tata cara pengelolaan PNBPNYanmasum sehingga sesuai dengan aturan yang berlaku.
- b). Diskesal
- (1) Melaksanakan koordinasi dengan Staf Diskesal sebagai Pembina UPT (unit pelaksana teknis) Rumkital Dr. Midiyato Suratani sehubungan dengan regulasi terkait aturan remunerasi yang baku berupa petunjuk teknik (juknik) khususnya untuk pembayaran jasa perawat agar seluruh Rumah Sakit TNI AL seragam dan tidak harus membuat surat edaran masing-masing sesuai dengan kebijakan Kepala rumah sakit masing-masing; dan
 - (2) Melaksanakan koordinasi dengan sub dinas Pelayanan Kesehatan (Subdisyankes) terkait pengelolaan PNBPNYanmasum agar pengelolaan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- c. Rumkital Dr. Midiyato Suratani
- (1) Rumkital Dr. Midiyato Suratani menyusun rencana strategis yang tepat dalam sistem pengelolaan keuangan keperawatan;
 - (2) Rumkital Dr. Midiyato Suratani menetapkan manajemen sumber daya yang strategik;
 - (3) Rumkital Dr. Midiyato Suratani melakukan pemetaan ulang tenaga

keperawatan dan melaksanakan penempatan sesuai dengan kompetensinya;

(4) Rumkital Dr. Midiyato Suratani menciptakan budaya organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja individu, kinerja unit, dan kinerja rumah sakit secara keseluruhan;

(5) Rumkital Dr. Midiyato Suratani menerapkan gaya kepemimpinan strategik yang mampu memberdayakan pengikut untuk mewujudkan *self esteem* dan aktualisasi diri, memberikan kepercayaan kepada pengikut, membangun *self efikasi* dan motivasi pengikut untuk mencapai tujuan bersama, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang; dan

(6) Rumkital Dr. Midiyato Suratani menetapkan komponen perhitungan remunerasi sesuai dengan pedoman yang berlaku.

4. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan di atas, maka beberapa hal dapat disimpulkan untuk mewujudkan pengelolaan keuangan keperawatan yang optimal guna meningkatkan kesejahteraan perawat dalam rangka mendukung tugas Rumkital Dr. Midiyato Suratani. Dengan memperhatikan kondisi saat ini dan dihadapkan pada kondisi yang diharapkan serta pencapaian hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1) Dalam rangka mengoptimalkan pengelolaan keuangan keperawatan maka dilaksanakan langkah-langkah berupa peningkatan sistem pengelolaan keuangan keperawatan, peningkatan manajemen sumber daya manusia serta peningkatan manajemen sarana dan prasarana .

2) Peningkatan sistem pengelolaan keuangan keperawatan dilaksanakan dengan menyusun rencana strategis yang tepat, menerapkan gaya kepemimpinan strategik dan menetapkan komponen

perhitungan remunerasi sesuai dengan pedoman yang berlaku serta berkoordinasi dengan satuan atas terkait aturan baku untuk penghitungan remunerasi untuk kesamaan seluruh rumah sakit dan menjadi payung hukum dalam pengelolaan keuangan keperawatan.

3) Peningkatan manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dengan pelaksanaan fungsi pengorganisasian, pelaksanaan fungsi pengarahan, pelaksanaan fungsi pengendalian, pelaksanaan fungsi pengembangan dan berkoordinasi dengan satuan atas terkait penempatan personel jurusan keuangan untuk mengelola keuangan keperawatan.

4) Peningkatan manajemen sarana dan prasarana dilaksanakan menyusun dan menetapkan material perhitungan remunerasi sesuai dengan pedoman yang berlaku, melaksanakan SIMRS secara

optimal dengan menyiapkan sistem informasi yang terintegrasikan dan berbasis komputer, penyajian keseluruhan data dalam bentuk elektronik, komitmen secara bersama dan menyeluruh, peningkatan koordinasi antar unit, penetapan kebijakan, kesiapan perubahan pola kerja dari manual menjadi komputerisasi, adanya peningkatan kesetaraan pemahaman dalam pelaksanaan SIMRS serta adanya perencanaan pengembangan aplikasi SIMRS serta berkoordinasi dengan satuan atas terkait pengadaan dan perawatan SIMRS yang canggih.

b. Saran

Untuk mengoptimalkan pengelolaan keuangan keperawatan diperlukan kerja sama, koordinasi, dan keterlibatan semua pihak yang terkait. Untuk itu maka diajukan saran sebagai berikut :

1) Perlu adanya sosialisasi yang terus menerus kepada civitas hospitalia tentang arti

penting pengelolaan keuangan keperawatan untuk meningkatkan kesejahteraan perawat sehingga dapat meningkatkan profesionalitas kinerja.

2) Perlu adanya dorongan dan perhatian dari pemimpin sebagai pemegang komando dalam peningkatan pengelolaan keuangan keperawatan karena perawat merupakan komunitas terbesar di rumah sakit yang harus diatur dengan baik tentang kesejahteraan maupun kinerjanya.

3) Perlu adanya pembinaan hubungan yang baik dengan organisasi satuan atas maupun antar bagian dikarenakan hal ini akan mempermudah memecahkan permasalahan baik tentang personel maupun saran dan prasarana.

4) Perlu menjalin kerja sama yang baik dengan institusi organisasi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) sehubungan dengan aturan-aturan yang terkait dengan perawat khususnya

tentang hak dan kewajibannya.

5. DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*. Aceh : Universitas Malikussaleh, 2016.

Dhian Kartikasari, S. K. *Buku Ajar Manajemen Keuangan Dasar*. Malang : Wineka Media, 2019.

Ermayani, Suryani, A. E. Sari, M. I & Hafidzi, A. H. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta : Penertbit Samudera Biru, 2021.

Hidayah, N. *Sistem Renumerasi Sebagai Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017.

J.W.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Salemba, 1999

Sitanggang, J. *Manajemen Keuangan*. Jakarta : *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2017.

Sumardi. R & Suharyono. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta : Lembaga Penerbitan Universitas Nasional, 2020.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* : Alfabeta, 2017

Tsauri, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : In *Journal of Modern African Studies*, 2013.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor:

- 625/Menkes/SK/V /2010 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit
- Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pada Fasilitas Kesehatan Di Lingkungan Kementerian Pertahanan Dan Tentara Nasional Indonesia, pasal 24.
- Peraturan Direktur Jenderal Perencanaan Perumahan Nomor 18 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Pola Pengelolaan Keuangan Penerimaan Negara Bukan Pajak Pelayanan Masyarakat Umum Rumah Sakit Di Lingkungan Kementerian Pertahanan Dan Tentara Nasional Indonesia, pasal 11 ayat 1.
- Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor : Perkasal/114/XII/2009 tentang Pola Pengelolaan Keuangan Penerimaan Negara Bukan Pajak Pelayanan Masyarakat Umum Rumah Sakit Dan Lembaga Kesehatan Di Lingkungan TNI Angkatan Laut.
- Adlan. Rukhayati & Wahba. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Perawat Kontrak Instalasi Rawat Inap UPT . Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah ” The Influence of Financial and Non Financial Compensation on the Performance of Contrac.* Jurnal Kolaboratif Sains, 04, 631–636, 2021. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/2063>.
- Apriliani, E., & Hidayah, N. *Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.* Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20(1), 137, 2020. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.777>.
- Dr. Ely Siswanto, Buku Ajar Manajemen Keuangan Dasar, 2014 <http://manajemen.fe.um.ac.id/wp-content/uploads/2021/06/Buku-Ajar-Manajemen-Kuangan-Dasar-E-BOOK.pdf> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2023 melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id>.
- Permatasari, N. I. Nurbaeti & Ahri, R. A. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Kota Makassar.* Window of Public Health Journal, 01(05), 493–501, 2021. <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph1509>
- Santoso, A., Windyaningsih, C., & Andarusito, N. *Analisis Formula Jasa Layanan Perawat Dalam Sistem Remunerasi di Ruang Rawat Inap Rsud Berkah Pandeglang.* Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII), 7(1), 8–16, 2023. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i1.2924>.
- Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. *Sistem Remunerasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat.* Jurnal Keperawatan Silampari, 5(1), 115–124, 2021.

<https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.1476>

Winardi, Analisis Optimalisasi
Pelayanan Konsumen,
<https://scholar.google.co.id/scholar>