

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan usaha kesehatan untuk masyarakat yang memiliki ciri padat modal, sumber daya manusia, dan ilmu & teknologi yang semestinya sanggup memmanage faktor-faktor itu sehingga dapat melaksanakan usaha sesuai tujuannya. Seluruh perangkat SDM memiliki tugas dan peran yang sama memastikan kualitas pelayanan kesehatan mulai dari staf, perawat, dokter dan seluruh stakeholder. Karenanya, mereka semua mendapatkan hak atas kewajiban yang telah dilakukan berupa remunerasi (Soetisna, Ayuningtyas, and Misnaniarti, 2015):

Pemberian kompensasi termasuk dalam tanggung jawab devisi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Oleh sebab itu, ada korelasi dengan bagian-bagian lainnya yang saling dipengaruhi atau mempengaruhi sehingga dapat meraih tujuan tertentu sampai tercipta sebuah sistim remunerasi (Hidayah, 2017). Dalam menaikkan performa

semestinya diberikan restitusi sepadan, adil dan layak menurut kapasitas keuangan rumah sakit. Buchan et. al. (2000) menyebutkan bahwa remunerasi mengambil porsi strategis di rumah sakit sebagai dorongan kinerja dan mengevaluasi pelayanan kesehatan yang efisien dan efektif.

Rumah sakit seharusnya mendesain dan memutuskan metode remunerasi menurut aturan tanpa mengesampingkan aspek kekuatan finansial yang dimiliki. Merujuk Undang-Undang (UU) Nomor 44 Tahun 2009) tentang rumah sakit, dimana pasal 30 menegaskan rumah sakit non pemerintah bisa mengadaptasi sistem remunerasi yang telah mempunyai panduan yaitu membuat perubahan yang sesuai dengan kondisi dan atau bisa membuat sistem remunerasi sendiri.

Dalam pelaksanaan remunerasi perlu dijalankan secara tepat, terbuka, sesuai dengan tanggung jawabnya dan arif, sebab imbasnya berdampak besar (contohnya: ketidaksukaan, tidak saling percaya, berprasangka tidak baik dan rasa kecewa). Lebih dari itu, bisa berakibat

menurunnya performa, lingkungan kerja tidak kondusif dan bisa menimbulkan ketidakpercayaan (Darmawan, 2008).

Meskipun sudah banyak manajemen rumah sakit yang mengikuti pelatihan dan memahami uraian serta prosedurnya, tetapi belum dapat mengaplikasikan sistem tersebut karena kesibukan kegiatan tiap hari (Hidayah, 2017). Sehingga dibutuhkan komitmen dari semua pihak manajemen rumah sakit, karena dalam merumuskan sistem remunerasi memerlukan usaha intensif, partisipasi semua pihak dan memerlukan alokasi pendanaan tersendiri.

Penelitian-penelitian tentang sistem remunerasi terdahulu banyak yang mempelajari hubungan antara remunerasi di rumah sakit dan kinerja seperti (Apriliani and Hidayah 2020; Hartati, Rima Semiarty 2019; Rauf dan Syarifuddin, 2019; Dakota et al. 2017; Malwa 2016; Puspita, Sukarsa, and Sudana 2015; Soetisna, Ayuningtyas, and Misnaniarti 2015 dan Darmawan 2008). Penelitian berbeda mengenai rancang bangun remunerasi

di rumah sakit juga sudah dilakukan oleh (Hendryani 2017) dan (Puspita, Sukarsa, and Sudana 2015).

Cukup sedikit penelitian perumusan remunerasi di rumah sakit seperti yang penelitian Hidayah, dkk (2018). Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan merumuskan perhitungan remunerasi karyawan tetap di RS PKU Aisyiyah Jepara. Rumah sakit PKU Aisyiyah Jepara merupakan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) di Jepara.

RS PKU Aisyiyah Jepara memiliki pegawai sebanyak 69 orang, dimana 50 diantaranya adalah karyawan tetap. Merupakan tugas untuk RS PKU Aisyiyah yang harus bisa menghadapi semua tantangan. Sistem remunerasi RS PKU Aisyiyah masih menggunakan pendekatan P1 atau *pay for position*. Hal ini dilakukan karena beberapa situasi dan kondisi internal dan eksternal rumah sakit, seperti jumlah pasien, asset rumah sakit dan tingkat pendapatan rumah sakit.

Menurut pengamatan peneliti, penelitian ini penting untuk dilaksanakan karena beberapa alasan. Pertama,

belum ada metode remunerasi untuk pegawai tetap di RS PKU Aisyiyah Jepara, maka dari itu, dibutuhkan *benchmarking model* dari teori dan dari rumah sakit sejenis dan terdekat dan lebih besar seperti yaitu RS Aisyiyah Kudus dan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Kedua, sesuai Undang-Undang perihal rumah sakit pasal 30 disebutkan bahwa semua bentuk remunerasi disesuaikan dengan regulasi. Ketiga, sistem pemberian remunerasi karyawan tetap rumah sakit saat ini berdasarkan P1 atau *pay for position*. Dan terakhir, berdasarkan pengamatan peneliti, tidak sedikit rumah sakit yang belum memahami mengenai perbedaan definisi dan konsep remunerasi dan penggajian. Padahal, karyawan tetap merupakan *human capital* yang sangat menentukan keberhasilan rumah sakit, sehingga diperlukan adanya pemberian remunerasi yang sesuai dengan Undang-Undang.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pemberian remunerasi karyawan tetap RS PKU Aisyiyah Jepara?

2. Bagaimana perhitungan metode baru remunerasi karyawan tetap RS PKU Aisyiyah Jepara?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum :
Menyusun remunerasi karyawan tetap
2. Tujuan Khusus :
 - a. Mengetahui penyusunan remunerasi karyawan tetap RS PKU Aisyiyah Jepara.
 - b. Penyusunan metode baru remunerasi karyawan tetap RS PKU Aisyiyah Jepara.
 - c. Mengusulkan implementasi metode baru remunerasi karyawan tetap RS PKU Aisyiyah Jepara.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RS PKU Aisyiyah Jepara
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rumusan baru perhitungan remunerasi karyawan tetap RS PKU Aisyiyah Jepara. Selanjutnya, temuan penelitian ini menjadi rekomendasi remunerasi kepada manajemen RS PKU Aisyiyah Jepara.

2. Bagi program studi MARS UMY
 - a. Hasil penelitian ini menambah referensi keilmuan khususnya sistem remunerasi karyawan tetap di rumah sakit Muhammadiyah.
 - b. Temuan ini memberikan kontribusi ilmiah untuk pengembangan metode remunerasi di rumah sakit Muhammadiyah.

3. Bagi penulis

Dapat mengimplementasikan temuan penelitian ini di dunia kerja khususnya di RS PKU Aisyiyah Jepara.