

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan pembangunan di bidang kesehatan, pelayanan rumah sakit merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan pada umumnya, yang memerlukan penanganan dan perhatian yang seksama secara menyeluruh, secara khusus mengenai karyawan yang mana merupakan tulang punggung pelayanan kesehatan di rumah sakit (Depkes, 2003).

Salah satu faktor yang mempengaruhi perubahan terkait dengan peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Indonesia adalah sumber daya manusia, baik dari segi jumlah maupun keterampilannya. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan di Indonesia. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan bagaimana mengarahkan karyawan dengan baik agar mampu bekerja semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional, dan tanggap akan kebutuhan perusahaan dalam hal ini rumah sakit.

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang bernafas atau hidup di samping aset lain yang tidak bernafas. Keunikan aset SDM ini, mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain. Aset ini memiliki pikiran, perasaan, perilaku yang jika dikelola dengan baik akan memberi sumbangan bagi kemajuan

Faktor sumber daya manusia dan motivasi sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Secara umum karyawan bekerja didorong oleh pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dalam konteks kompensasi, teori pertukaran menjelaskan bahwa motivasi karyawan bergabung dengan organisasi perusahaan adalah terjadinya pertukaran ekonomi. Perusahaan memperoleh sejumlah keahlian, pengetahuan, komitmen dan lain lain, sedangkan para karyawan memperoleh sejumlah kompensasi (Tjahjono, 2009)

RSIA 'Aisyiyah Klaten merupakan salah satu rumah sakit swasta yang bergerak dibidang jasa pelayanan khusus untuk kesehatan ibu dan anak dan berlokasi di daerah Klaten, Jawa Tengah. RSIA Aisyiyah Klaten telah menerapkan sistem kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk karyawan dalam rangka memotivasi semangat kerja dan produktivitas mereka dalam bentuk kompensasi langsung, kompensasi tak langsung, maupun insentif. Bahkan, sejak tahun 2005, RSIA 'Aisyiyah Klaten telah memberikan insentif dalam bentuk gaji motivator, penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi, serta diberikan kesempatan seluas luasnya untuk menimba ilmu dan keterampilan kepada seluruh karyawannya baik medis maupun non medis.

Hal ini dilakukan karena dewasa ini masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, dikatakan sebagai tantangan karena kompensasi oleh para karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia, sebaliknya organisasi menganggapnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi

dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya. Oleh karenanya dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawan mutlak perlu diperhitungkan (Siagian, 2007).

Kepentingan para karyawan harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkan untuk dapat mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat artinya kompensasi tersebut memungkinkan untuk dapat mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak, serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan kebutuhan kepada orang lain sedangkan kepentingan organisasi harus terjamin dalam arti bahwa melalui pengerahan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, dan tenaga para pekerjanya, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarnya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk tumbuh dan berkembang. Kompensasi penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka, bila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa turun drastis.

Salah satu bentuk kompensasi yang merupakan suatu bentuk penghargaan sebagai tambahan balas jasa atas prestasi kerja yang dibayarkan pada karyawan adalah insentif. Pemberian insentif yang efektif yang merata memungkinkan karyawan untuk memberikan prestasi kerja yang optimal sehingga hal tersebut akan menguntungkan bagi pihak rumah sakit dengan kata lain insentif yang

diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja yang berdasarkan prinsip yang adil dan layak serta dapat memenuhi kebutuhannya sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan.

Sebuah perusahaan apabila ingin untuk memperoleh keunggulan kompetitif melalui karyawannya harus mampu mengelola perilaku dan kinerja yang dicapai karyawannya. Secara tradisional, sistem penilaian kinerja dipandang sebagai sebuah sistem yang penting untuk mengelola kinerja karyawan. Dalam sebuah penelitian oleh Tjahjono, Heru K, tahun 2008⁴ membuktikan bahwa penilaian kinerja bermakna signifikan bagi keefektifan organisasi. (Tjahjono, 2009)

Untuk mengevaluasi sistem kompensasi dan prestasi kerja yang telah dilakukan para karyawan tetap RSIA Aisyiyah Klaten, direksi telah menerapkan suatu program pemilihan karyawan berprestasi. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan oleh tim yang menilai kinerja seluruh karyawan dan dipilih 3 pegawai terbaik seluruh rumah sakit dan 2 karyawan terbaik dari masing masing unit kerja medis maupun non medis.

Namun, berdasarkan wawancara dengan direktur RSIA 'Aisyiyah Klaten hasil dari pemilihan karyawan berprestasi adalah orang yang sama hampir di tiap tahunnya, sehingga menimbulkan asumsi bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif oleh pihak Rumah Sakit hanya berdampak pada peningkatan motivasi untuk sebagian orang namun tidak untuk karyawan secara keseluruhan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Urusan Tata Usaha dan Personalia permasalahan yang ada saat ini adalah

beban kerja yang diberikan tidak merata terhadap setiap unit kerja, sehingga terkadang ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu sedangkan besarnya pemberian insentif belum bisa memompa motivasi karyawan secara keseluruhan

Evaluasi mendalam atas sistem pemberian insentif ini diperlukan untuk menilai pencapaian kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti hal tersebut agar penulis mengetahui apakah sistem pemberian insentif dalam bentuk insentif material dan insentif non material ini sebagai salah satu bentuk sistem kompensasi karyawan sudah efektif untuk memompa semangat dan prestasi kerja karyawan di RSIA Klaten.

1. 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang pemberian insentif kepada karyawan RSIA 'Aisyiyah Klaten yang tidak berdampak pada prestasi kerja seluruh karyawan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah :

1. Apakah insentif material mempengaruhi prestasi kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten
2. Apakah insentif non material mempengaruhi prestasi kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten
3. Apakah insentif material dan insentif non material secara bersama sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten

I. 3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui gambaran insentif karyawan RSIA 'Aisyiyah Klaten
2. Mengetahui gambaran prestasi kerja karyawan RSIA 'Aisyiyah Klaten
3. Mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan RSIA 'Aisyiyah Klaten

1. 4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi RSIA 'Aisyiyah Klaten
 - a. Bahan masukan untuk lebih memperhatikan mutu dan prestasi kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten
 - b. Bahan masukan untuk memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten
 - c. Sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil keputusan dalam dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten
2. Bagi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta :

Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan untuk menambah kepustakaan tentang sistem pembagian jasa pelayanan di rumah sakit dan memberikan masukan awal bagi pengembangan penelitian berikutnya

3. Bagi peneliti

Pengembangan ilmu dan penerapan serta mendapatkan pengetahuan dalam proses penelitian tentang pembagian jasa pelayanan rumah sakit

I. 5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini sepanjang pengetahuan peneliti belum pernah dilakukan, baik di RSIA 'Aisyiyah Klaten maupun di MMR Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Namun demikian penelitian sejenis pernah dilakukan yaitu :

1. Darmawan (2008) Analisis Penetapan Insentif Pelayanan Tenaga Perawat Di Rsud Dr. H. Soewondo Kendal Penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan studi kualitatif melalui wawancara mendalam, bench mark, dan focus group discussions (FGD) untuk memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang berpengaruh dalam penetapan insentif pelayanan tenaga perawat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah subyek penelitian, lokasi, metode penelitian, dan waktu penelitian.
2. Rahayu (2005) Analisis Kinerja Petugas (Perawat dan Non Perawat) dalam Pelayanan Administrasi Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Tugu Ibu Ciamis Depok, jenis penelitian diskriptif analitik teknik pengumpulan data dengan kuesioner untuk mengetahui kinerja Petugas (Perawat dan Non Perawat) dalam melakukan pelayanan administrasi pasien rawat inap. Perbedaan dengan penelitian ini adalah subyek penelitian, teknik pengambilan data, lokasi, dan waktu penelitian.

3. Suheriyono (2007) Hubungan Persepsi Insentif dan Kepuasan Kerja Petugas Puskesmas di Kota Balikpapan, jenis penelitian *survey* dengan rancangan *cross-sectional* serta pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini, penekanan pendekatan dilakukan pada pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi tentang insentif dengan kepuasan kerja. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk mengetahui pembagian insentif yang dikelola oleh puskesmas. Perbedaan dengan penelitian ini adalah metode penelitian subyek penelitian, lokasi, dan waktu penelitian.