

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit didukung oleh kinerja karyawan yang baik yang dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi, salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan melakukan perbaikan sistem remunerasi jasa pelayanan sebagai bentuk *reward* terhadap jasa mereka dan memberikan daya tarik kepada setiap karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan setelah diberlakukan sistem remunerasi, contohnya penelitian tentang analisis praktek remunerasi dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan di PT. Keramika Indonesia Assosiasi Tbk yang dilakukan oleh Baby Noviani tahun 2004 menunjukkan sistem insentif di GROUP KIA memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas.¹

Sistem remunerasi adalah sistem pengupahan yang meliputi gaji, insentif, merit atau bonus dan tunjangan, sedangkan insentif adalah tambahan pendapatan bagi karyawan yang besarnya bisa berubah-ubah sesuai dengan kinerja karyawan yang bersangkutan.²

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." ³

Rumah Sakit Umum Daerah Kepahiang adalah Rumah Sakit Umum Daerah type D milik Pemerintah Kabupaten Kepahiang Bengkulu dengan jumlah tempat tidur 50 TT dan nilai BOR (*Bed Occupacy Rate*) tahun 2009 sebesar 32% dan

jumlah karyawan sebanyak 219 orang yang terdiri dari 24 orang tenaga non medis, 88 orang tenaga medis dan sisanya 107 orang tenaga kesehatan lainnya.⁴ Saat ini RSUD Kepahiang telah melaksanakan sistem remunerasi jasa pelayanan yang dibagikan dalam bentuk insentif kepada karyawan setiap bulannya. Sumber pembiayaan remunerasi di RSUD Kepahiang berasal dari jasa pelayanan rumah sakit (jasa pelayanan pasien umum, askes sosial, jamkesmas) dan keuntungan atau usaha lain (sewa ambulance, keuntungan apotik, sewa gedung dan lain-lain) setelah dikurangi biaya operasional rumah sakit dan setoran pajak ke Kas Daerah (KASDA).

Insentif karyawan secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu insentif langsung/medis dan insentif tidak langsung/umum yang diberlakukan pada semua karyawan yang dibagi menjadi tiga kelompok yaitu : (1) tenaga medis yang berhubungan langsung dengan pasien, insentif yang diberikan pada kelompok tenaga medis adalah insentif langsung ditambah dengan insentif tidak langsung, (2) tenaga non medis yang tidak berhubungan langsung dengan pasien insentif yang diberikan adalah insentif umum (3) tenaga kelompok ini juga hanya mendapatkan insentif tidak langsung/umum.⁵

Insentif langsung atau disebut juga insentif medis dihitung berdasarkan tindakan yang dilakukan oleh tenaga medis kepada pasien,