

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun (Notoatmojo, 2003:153).

Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja dan produktifitas sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujud efisiensi dan efektifitas karyawan bisa juga ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana (program) perusahaan pada waktu yang akan datang.

Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan, dalam hal tertentu, pemerintah memfasilitasi sebagai pembuat kebijakan atau regulasi di bidang ketenagakerjaan. Peraturan menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum. Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

Bagi kepentingan karyawan bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karier (Nugroho, 2012:153-169).

Sebaliknya kompensasi yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada karyawan, ketidakpuasan atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negative yang tidak diinginkan oleh perusahaan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktifitas dan kualitas kerja. Dalam kondisi yang lebih buruk lagi ketidakpuasan ini mungkin menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan,

pemogokan, mencari pekerjaan baru yang penghasilannya lebih, dan akibat-akibat buruk lain (Kaswan, 2012:145).

Pemberian kompensasi haruslah berorientasi pada prestasi kerja. Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk menentukan kompensasi yang berorientasi prestasi adalah remunerasi (De Pora, 2011:3). Remunerasi kepada pegawai rumah sakit merupakan alat yang diharapkan dapat mendorong motivasi pegawai untuk bekerja secara profesional dan bertanggungjawab serta menunjukkan kinerja yang diharapkan untuk mendukung kelancaran operasional layanan yang berkualitas sekaligus pertumbuhan dan perkembangan rumah sakit sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan masyarakat.

Namun demikian remunerasi juga sekaligus merupakan pengeluaran biaya oleh Rumah Sakit yang harus diperhitungkan dalam langkah-langkah manajemen untuk mempertahankan kelangsungan kehidupan institusi dalam mencapai tujuan secara keseluruhan, sesuai visi dan misi Rumah sakit, yang menjadi tanggungjawab semua pihak dari jajaran Direksi sampai kepada Pegawai Rumah Sakit di tingkat apapun.

Berangkat dari kedua tujuan tersebut maka sistem remunerasi yang disusun perlu menggabungkan antara kedua kepentingan tersebut. Sistem remunerasi yang tengah berjalan perlu ditinjau dan dirancang kembali untuk dapat menjadi suatu alat motivasi bagi kedua belah pihak untuk bersama melangsungkan pelayanan kesehatan dan perawatan kepada masyarakat secara profesional dan berkualitas dan dalam menghadapi persaingan global yang tidak

dapat dielakkan lagi pada saat ini. Oleh karena itu, maka pada dasarnya sistem remunerasi harus merupakan alat motivasi kepada pegawai yang memberikan dampak kepada kelangsungan kehidupan dan pencapaian keseluruhan tujuan moral dan organisasi institusi rumah sakit.

Rumah sakit Astinapura Wonogiri merupakan salah satu rumah sakit swasta di wilayah Wonogiri, yang menawarkan jasa pelayanan kesehatan meliputi pelayanan gawat darurat, rawat jalan/poliklinik dan rawat inap. Pelayanan rawat inap memiliki kapasitas enam puluh empat (64) tempat tidur terdiri dari kelas VIP, Utama, satu, dua dan tiga.

Dalam pembagian kompensasi di RS Astinapura Wonogiri, yang ada saat ini masih berdasarkan kebijakan dari pemilik RS dan belum memiliki acuan dalam pemberian kompensasi, menghadapi masalah berupa bagaimana cara terbaik dalam memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan serta kemampuan Perusahaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan sehingga tercapai kepuasan kerja antara karyawan dan Perusahaan sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan karyawan dan perusahaan serta dapat meningkatkan produktifitas perusahaan maka dibuat kebijakan kompensasi berupa remunerasi. Sesuai dengan salah satu misi rumah sakit Astinapura Wonogiri yaitu meningkatkan kesejahteraan karyawan maka dalam pemberian kompensasi akan dikaji lebih jauh agar berbasis kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis ingin mengkaji lebih jauh tentang kebijakan dalam penataan kembali sistem kompensasi pegawai

yang didasarkan pada penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit Astinapura, dalam penelitian yang berjudul **“remunerasi sebagai kebijakan kompensasi di Rumah Sakit Astinapura Wonogiri propinsi Jawa Tengah “**,

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah adalah bagaimanakah penentuan renumerasi sebagai kebijakan kompensasi di Rumah Sakit Astinapura daerah Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah?.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan remunerasi sebagai kebijakan kompensasi di Rumah Sakit Astinapura daerah Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah

Manfaat Penelitian

Setelah dianalisis tentang penerapan remunerasi sebagai kebijakan kompensasi di Rumah Sakit Astinapura Daerah Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi Rumah Sakit Astinapura daerah Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah, dalam menyusun kebijakan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan Pemerintah dan sesuai dengan kontribusi karyawan.

2. Manfaat teoritis

Memberikan masukan bagi dunia pendidikan khususnya di bidang manajemen Rumah Sakit dan sebagai sumbangan pemikiran teori kompensasi.