

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kesehatan secara sadar atau tidak sadar kini tengah bergerak menjadi salah satu faktor terpenting dalam sebuah kehidupan. Seiring berjalanya waktu dunia modern untuk saat ini sudah sepatutnya dunia kesehatan memberikan sebuah pelayanan yang cepat dan tepat. Dalam situasi yang penuh keprihatinan untuk saat ini, dunia kesehatan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan penuh motivasi. Sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan dan dalam soal yang bersamaan dapat pula bersaing secara efektif dan efisien dalam konteks lokal, regional bahkan dalam konteks global.

Hingga tahun 2011 ini, keberadaan Rumah Sakit yang mampu bersaing dengan dunia Internasional sangatlah minim. Hal ini seharusnya dijadikan sebagai pekerjaan rumah tangga dinas kesehatan terutama Menteri Kesehatan. Banyaknya faktor manajemen yang kurang mampu memberikan pelayanan yang cepat dan tepat, menjadikan Rumah Sakit belum memiliki kekuatan penuh untuk memberikan keyakinan kepada masyarakat.

Di dalam Manajemen Rumah Sakit PHC Perak Surabaya terdapat hubungan yang erat antara manajemen kinerja atau sistem akuntabilitas dengan penggajian atau *Sistem Insentif*, ternyata upah masih merupakan

elemen yang cukup penting dalam manajemen kinerja. Hal yang perlu dipahami disini adalah bahwa dengan pemberian yang memadai dengan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang, maka dipercaya akan meningkatkan motivasi orang yang bersangkutan untuk berkinerja lebih baik. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.¹ Sisi lain dari pengertian ini adalah bahwa jika seseorang tidak mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target dan standar yang telah ditentukan maka karyawan yang bersangkutan tidak semestinya mendapatkan upah sesuai dengan standar atau ketentuan yang berlaku. Sebab upah sudah ditentukan berdasarkan kinerja waktu dan target atau standar yang telah di sepakati sebelumnya.

Sedangkan dilihat dari sisi profesi Sumber Daya Manusia, Rumah Sakit terdiri dari tiga kelompok yaitu kelompok dokter, kelompok paremedik dan kelompok staf atau tenaga struktural. Dua kelompok pertama adalah merupakan kelompok Sumber Daya Manusia yang menghasilkan uang, sedangkan kelompok terakhir adalah kelompok yang membelanjakan uang.²

Jika demikian penerapan sistem insentif di Rumah Sakit PHC

¹ Hani Handoko, 2003, *Manajemen*, BPFE – Yogyakarta hal 21

² Imam, 2007, *Infinty, Remuneration System*, Proprietary of infinity, Surabaya 13

Perak Surabaya sangatlah tepat, karena bisa menjadi solusi sebagai balas jasa kepada karyawan yang bekerja melebihi target atau standar yang ditentukan oleh perusahaan. apabila kegunaan sistem insentif seperti ini maka sangatlah tepat sistem insentif diterapkan secara akurat dan obyektif. Sehingga bisa menjadikan motivasi bagi para karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas pekerjaan secara tepat waktu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah :

1. Bagaimanakah penerapan sistem insentif di Rumah Sakit PHC Surabaya?
2. Bagaimanakah dampak penerapan sistem insentif terhadap karyawan Rumah Sakit PHC Surabaya?

C. Tujuan penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui penerapan sistem insentif di Rumah Sakit PHC Surabaya?
- b. Untuk mengetahui dampak penerapan sistem insentif terhadap karyawan Rumah Sakit PHC Surabaya?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bahan masukan dan acuan bagi perkembangan sistem insentif khususnya dalam bidang penerapan sistem insentif di Rumah Sakit PHC Surabaya.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk memenuhi gelar S1.
- b. Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Rumah Sakit PHC Surabaya dalam meningkatkan kinerja perusahaanya terutama di bidang penerapan sistem insentif di Rumah Sakit PHC Surabaya.
- c. Sebagai bahan khasanah perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan untuk menambah wawasan bagi mahasiswa khususnya Manajemen Dakwah dibidang MSDM pada umumnya.
- d. Bisa menjadi teladan atau contoh bagi lembaga – lembaga islam, meskipun dengan model penerapan yang berbeda.

E. Definisi Konsep

Untuk mempermudah gambaran yang jelas dan konkrit tentang permasalahan yang terkandung dalam konsep penelitian maka perlulah memperjelas pengertian makna yang dimaksud :

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu dengan prestasinya di atas standar. Upah intensif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi³

Dalam pendapat lain disebutkan insentif (*incentives*) mencerminkan kesempatan kompensasi khusus biasanya terkait dengan kinerja. Komisi penjualan dan bonus merupakan insentif yang paling umum.⁴

Jadi dari uraian diatas, inti dari yang dimaksud adalah suatu penerapan sistem insentif dengan memberikan balas jasa kepada karyawan yang berkaitan dengan prestasinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah melebihi standar yang ditetapkan di Rumah Sakit PHC Surabaya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi, untuk lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan, antara lain:

BAB I : Pendahuluan Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum yang meliputi: konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

³ Malayu.Hasibuan,2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakart, hal 118

⁴ Ricky W.Griffin,2004, *Manajemen*, Airlangga, Jakarta hal 433

BAB II : Kerangka Teoritik Pada bab ini berisikan tentang kajian kepustakaan konseptual, yang meliputi: pengertian Sistem Insentif, proses Sistem Insentif, tujuan dan kegunaan Sistem Insentif, objek yang dinilai dari Sistem Insentif, unsur-unsur yang ada dalam Sistem Insentif serta kendala dalam Sistem Insentif

BAB III : Metode Penelitian. Pada bab ini berisikan tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, wilayah penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta teknik keabsahan data.

BAB IV : Penyajian Dan Analisis Data Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data yang memaparkan fakta-fakta mengenai masalah yang diangkat dan analisis data. Data yang telah dianalisis dan diuji keabsahan datanya dibandingkan dengan teori. Hasil uraian tersebut tertulis dalam sub bab pembahasan.

BAB V : Penutup Pada bab ini berisi penutup yang memaparkan tentang kesimpulan serta rekomendasi.