

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendirian RSUD Muhammadiyah Metro kembali diamanatkan oleh Musyawarah Daerah Muhammadiyah II Kota Metro periode 2005-2010. Dalam Tanfidz keputusan musda tersebut, Musyawarah Daerah mengamanatkan kepada Pimpinan untuk mendirikan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro sebagai sarana dan media dakwah dengan cara mengembangkan Balai Pengobatan yang sudah ada atau dengan mendirikan Rumah Sakit yang baru. Majelis Kesehatan dan Kesejahteraan Masyarakat (MKKM) sebagai unsur pembantu PDM Kota Metro dengan sungguh-sungguh melaksanakan keputusan Musda. Dengan ijin Allah, didirikan RSUD Muhammadiyah Metro di Jalan Soekarno Hatta No. 42 mulyojati 16B Metro Barat di atas lahan seluas 8005 m<sup>2</sup>. Hasil tersebut berkat partisipasi aktif dari warga masyarakat, anggota, dan simpatisan Muhammadiyah serta Pemerintah Kota Metro dengan cara melakukan penggalangan dana baik dalam bentuk sumbangan, wakaf maupun hibah. Berdirinya RSUD Muhammadiyah Metro ini diharapkan memiliki nilai tambah bagi pembangunan daerah khususnya pembangunan dibidang kesehatan.

Rumah Sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang tenaganya multi disiplin sarat dengan dana dan teknologi. Sehingga tidak menutup kemungkinan adanya konflik antar pihak yang berkepentingan baik antara customer dengan pemberi pelayanan, maupun antara pemilik dengan pengelola atau pengelola dengan stafnya. Peraturan Internal Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk aturan tertulis yang berlaku di Rumah Sakit dengan tujuan untuk melindungi semua pihak yang terkait secara baik dan benar berdasarkan rasa keadilan. Dengan dasar undang-undang ketenagakerjaan rumah sakit telah membuat Peraturan Kepegawaian dan peraturan-peraturan direktur lainnya yang mengatur segala tentang hak dan kewajiban pegawainya. Diantaranya berisi tentang peraturan kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam memonitor kinerja setiap pegawai secara teratur karena alasan berikut:

**1. Mengukur Kinerja.**

Penilaian kinerja memberikan gambaran objektif tentang bagaimana setiap pegawai berkinerja dalam tugas-tugas mereka. Ini membantu HRD yang SDI (Sumber Daya Insani) dan manajemen Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro untuk mengetahui kontribusi individu terhadap tujuan dan visi organisasi.

**2. Mengetahui Kelebihan dan Kekurangan Pegawai**

Penilaian kinerja juga membantu SDI Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari pegawai yang mungkin memerlukan bimbingan tambahan atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka. Identifikasi kelemahan atau area di mana pegawai kurang efektif memungkinkan pengembangan rencana perbaikan yang sesuai.

**3. Pemberian *Reward* (Kenaikan Gaji dan Pangkat)**

Dengan menggunakan hasil penilaian kinerja sebagai dasar untuk keputusan tentang kompensasi, organisasi dapat memastikan bahwa penghargaan diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi. Hal ini tidak hanya memotivasi pegawai untuk terus berprestasi, tetapi juga membantu dalam memelihara budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian dan produktivitas yang tinggi. Ini memungkinkan pengakuan yang pantas dan memberikan insentif kepada pegawai tersebut untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka.

Pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi dalam penilaian kinerja mereka cenderung memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan kenaikan gaji. Kenaikan gaji ini merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi yang signifikan terhadap organisasi dan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hasil penilaian kinerja juga dapat menjadi dasar untuk pemberian bonus kepada pegawai yang berkinerja tinggi. Selain kenaikan gaji dan bonus, hasil penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk memberikan insentif lain kepada pegawai, seperti penghargaan non-keuangan, kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau konferensi, promosi, atau penugasan proyek-proyek penting.

#### 4. Tindak Lanjut Komplain

Dengan adanya penilaian kinerja pegawai bisa diperoleh data cara pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pegawai diharuskan dapat memberikan pelayanan prima kepada pelanggannya baik pelanggan eksternal seperti pasien dan keluarga pasien maupun pelanggan internal seperti sesama pegawai di unit kerja lain. Jika ada nilai pegawai dengan poin sangat kurang atau kurang cenderung menimbulkan adanya komplain, dengan seperti itu SDI atau manajemen bisa mempunyai data untuk melakukan tindak lanjut sehingga kedepannya pegawai tersebut dapat memperbaikinya dan komplain bisa minimalisir atau dihindari.

#### 5. Meningkatkan Daya Saing

Dengan mengidentifikasi area-area di mana kinerja mungkin perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang sesuai kepada pegawai, SDI Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro dapat memastikan bahwa semua anggota tim terus bekerja dengan efektif dan memberikan perawatan yang terbaik kepada pasien. Ini berkontribusi pada reputasi rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan yang berkualitas dan dapat meningkatkan kepercayaan pasien dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu diharapkan dengan adanya penilaian kinerja pegawai ini dapat menjadi persaingan sehat antar pegawai dalam menunjukkan performa terbaiknya.

Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro mempunyai beberapa jenis status pegawainya, yang antara lain seperti PKWT (honorar dan kontrak), calon pegawai tetap dan pegawai tetap RSU Muhammadiyah Metro. Berikut merupakan data pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro:

Tabel 1. Jumlah Pegawai RSU Muhammadiyah Metro.

No	Jenis Status	Jumlah
1	PKWT (honorar dan kontrak)	224
2	Calon pegawai tetap	56
3	Pegawai tetap	211
4	<i>Outsourcing</i>	32
5	Ahli Tamu (Dokter Spesialis)	37

Total	560
-------	-----

Sumber: RSUD Muhammadiyah Metro (2023)

Berdasarkan data tersebut, jumlah PKWT (honorar dan kontrak) memiliki angka terbesar yaitu berjumlah 224 orang, namun jumlah tersebut hanya selisih 12 orang dari jumlah pegawai tetap yang ada di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro, Untuk calon pegawai tetap berjumlah 56 orang. Dokter Spesialis berjumlah 37 orang. Sedangkan untuk outsourcing menempati jumlah paling sedikit yaitu berjumlah 32 orang.

Pada penelitian ini akan fokus pada pegawai tetap Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro saja karena mereka memiliki sejumlah keunggulan dan perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan status pegawai yang lain di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro. Berikut merupakan alasan peneliti melakukan penelitian yang hanya berfokus pada pegawai tetap saja, antara lain sebagai berikut:

#### **1. Kontinuitas dan Stabilitas**

Pegawai tetap biasanya memiliki tingkat kontinuitas yang lebih tinggi dalam Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro. Mereka telah melewati tahap perekrutan yang cermat dan selektif dari Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro, menunjukkan kesesuaian mereka dengan budaya, nilai, dan kebutuhan perusahaan. Ini sering menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana mereka berhasil mempertahankan pekerjaan mereka, kepuasan kerja, dan keterlibatan organisasional.

#### **2. Hubungan dengan Perusahaan**

Pegawai tetap cenderung memiliki investasi yang lebih besar pada Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro karena mereka telah bekerja di sana lebih lama. Mereka mungkin memiliki hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja, manajemen, dan budaya organisasi. Ini mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi dan kinerja mereka.

#### **3. Tingkat Keterampilan dan Pengalaman.**

Dalam banyak kasus, pegawai tetap memiliki tingkat keterampilan dan pengalaman yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka karena mereka telah bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama. Mereka mungkin telah mengalami pelatihan dan pengembangan yang lebih besar daripada calon pegawai tetap, PKWT, dll

#### **4. Perlindungan Hukum dan Jaminan Pekerjaan.**

Pegawai tetap biasanya dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan yang memberikan jaminan keamanan pekerjaan dan hak-hak tertentu. Ini termasuk perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sewenang-wenang dan hak atas tunjangan tertentu seperti cuti sakit, cuti tahunan, dan pensiun.

#### **5. Pengaruh Terhadap Organisasi.**

Karyawan tetap sering memiliki pengaruh yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan arah perusahaan dibandingkan dengan kontrak atau PKWT. Mereka mungkin memiliki suara dalam pengembangan kebijakan, budaya kerja, dan strategi organisasi.

Berdasarkan latarbelakang dari penjabaran tersebut, maka dirasa sangat penting dilakukan penelitian mengenai sistematis penilaian dari pegawai tetap Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro. Pada skripsi ini peneliti akan mengambil judul penelitian “Penilaian Kinerja Pegawai Tetap Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro 2022-2023”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana proses sistem penilaian kinerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro.?
- b. Apa saja unsur-unsur pendukung yang digunakan untuk penilaian kinerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro.?
- c. Bagaimana kendala yang dihadapi manajemen SDI Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro dalam melakukan penerapan unsur sistem penilaian kinerja yang dilakukan Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro.?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui tentang proses sistem penilaian kinerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro.
- b. Untuk mengetahui apa saja unsur-unsur penilaian kinerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro.

- c. Untuk menyelesaikan kendala yang dihadapi manajemen SDI Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro dan memberikan solusi dari penerapan unsur sistem penilaian kinerja yang dilakukan Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

##### **1. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat terkait dengan penilaian kinerja pada instansi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro agar pegawai dapat bekerja lebih maksimal lagi.

##### **2. Bagi Pihak Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro.

##### **3. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai di rumah sakit.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian dasar teori, metodologi, pembahasan penelitian, kesimpulan dan saran serta daftar literatur lengkap beserta lampirannya. Berikut ini dijelaskan masing-masing bagian skripsi:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dikemukakan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Berisi uraian teori-teori yang mendasari tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan judul skripsi.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

#### BAB IV Hasil dan Pembahasan

Berisi tentang gambaran umum dunia usaha, hasil serta pembahasannya.

#### BAB V Penutup

Berisi tentang kesimpulan akhir pada penelitian ini, serta dilengkapi dengan saran dari peneliti.

#### Daftar Literatur

Lampiran-Lampiran