BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit Dr. Hasan Sadikin (RSHS) adalah rumah sakit yang terletak di Kota Bandung, tepatnya di jalan Pasteur nomor 38 Bandung 40161. Rumah sakit ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk perusahaan jawatan. Sebelumnya rumah sakit ini bernama RS Rancabadak. Nama tersebut masih sering digunakan oleh masyarakat Bandung dan masih tampak dalam logonya yang berupa gambar badak yang sedang berendam di *ranca* (rawa dalam bahasa Sunda).

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan diatas maka rumah sakit harus memacu sumber-sumber internal yang ada dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Kenaikan penghasilan yang bermakna akan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja para pegawai.

Dari hasil evaluasi selama ini sistem insentif yang berlaku sejak rumah sakit dijadikan unit swadana tahun 1992 tidak menjadi alat motivasi bagi peningkatan produktivitas karyawan karena cenderung yang senior lebih diuntungkan dan kurang menghargai bagi mereka yang produktif dan berprestasi, meskipun mereka karyawan junior. Hal ini menyebabkan azas keadilan tidak terwujud.

Sistem imbalan yang akan diimplementasikan disesuaikan dengan tuntutan organisasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan diatas yaitu “Merit Sistem“ yang akan memberi imbalan bagi mereka yang berprestasi dan berdedikasi bagi perusahaan sehingga besar kecilnya imbalan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya akan berbeda tergantung kepada prestasi dan dedikasi dalam menyelesaikan target kerja yang dibebankan kepadanya, disamping hal tersebut rumah sakit masih tetap menghargai “unsur senioritas“ namun dalam proposi yang lebih kecil. Tetapi lambat laun setelah berlakunya sistem ini ada beberapa kendala salah satunya ketidakakuratan penilaian sistem

merit karena masih dikerjakan secara manual. Berkaitan dengan ketidak akuratan penilaian sistem merit maka hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat penyelesaian pekerjaan yaitu kurang optimal penerapan insentif sistem merit di Bagian SDM RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung, Maka dalam hal ini kami Mengambil judul **"ANALISIS PENILAIAN MERIT SISTEM DI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA R.S.U.P Dr. HASAN SADIKIN BANDUNG".**

1.2 Perumusan Masalah

Sistem imbalan dengan tuntutan organisasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan diatas yaitu "Merit Sistem" yang akan memberi imbalan sehingga besar kecilnya imbalan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya akan berbeda tergantung kepada prestasi dan dedikasi. Adapun kendala dalam merit sistem ini diantaranya :

1. Penilaian yang tidak obyektif dan diskriminatif serta hanya diberlakukan kepada staf pegawai saja.
2. Kurang optimalnya penerapan insentif sistem merit tersebut di Bagian SDM RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung.
3. Insentif yang diberikan atas dasar penilaian tersebut kurang menciptakan kesan serta nilai uang tersebut (insentif) tidak berarti.
4. Mesin absensi biometrik (sidik jari) yang dipergunakan sering rusak / eror akibatnya penilaian menjadi tidak akurat terutama data pada jam datang dan pada jam pulang.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud dari penyusunan menyusun laporan ini yaitu untuk menganalisis penilaian merit sistem di bagian devisi Sumber Daya Manusia R.S.U.P Hasan Sadikin Bandung.

1.3.2 Tujuan

Adapun tujuan yang dicapai dalam penulisan laporan ini yaitu diantaranya sebagai berikut :

1. Mengoptimalkan penilaian yang kurang obyektif menjadi obyektif dan diskriminatif kepada seluruh pegawai.
2. Mengoptimalkan penerapan sistem merit serta lebih tepat terhadap pemberian insentif kepegawaian.
3. Menciptakan insentif yang diberikan lebih berkesan dan membuat nilai uang menjadi lebih berarti.
4. Membantu melancarkan mesin absensi biometrik (sidik jari) serta pengolahan penilaian sistem menjadi lebih akurat baik pada jam datang maupun pulang serta tanpa kekeliruan.

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas dalam Merit sistem di bagian devisi Sumber Daya Manusia di R.S.U.P Hasan Sadikin Bandung sebagai berikut :

1. Sistem ini digunakan untuk menghitung suatu sistem imbalan kepegawaian yang dinilai berdasarkan prestasi dan dedikasi dengan menggunakan Merit Sistem.
2. Merit sistem ini hanya dipergunakan di bagian devisi Sumber Daya Manusia di R.S.U.P Hasan Sadikin Bandung.

1.5 Metode Penelitian

Adapun sistem pelaksanaan yang dilakukan di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung, adalah teknik pengumpulan data di lapangan yaitu dengan langsung ikut serta dalam kegiatan pekerjaan (menjadi partisipan) pada bagian Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung. Sedangkan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan laporan kerja praktek ini

menggunakan beberapa pendekatan teknik yang diperlukan, Teknik pengumpulan data tersebut diantaranya adalah :

1. Teknik Interview
2. Yaitu dengan cara melakukan tanya jawab di perusahaan dengan bagian yang terkait yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi.
3. Teknik Observasi

   Yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan terhadap pokok permasalahan yang dihadapi.
4. Teknik Studi Pustaka

   Yaitu dengan cara membaca dan mempelajari file-file atau modul-modul yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang tujuan latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan dalam hal ini adalah R.S.U.P Dr.Hasan Sadikin Bandung, logo instansi, badan hukum instansi, struktur organisasi perusahaan dan landasan teori. serta struktur organisasi dan job description.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang apa yang kita kerjakan di lapangan dan mengisikan Merit Sistem,unsur-unsur yang dinilai dalam merit sistem, tabel – tabel rekapitulasi.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dalam suatu ringkasan pembahasan setelah kerja praktek