BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kajian administrasi publik, pelayanan publik mampu dirasakan oleh masyarakat melalui kinerja pegawai yang berperan menjadi penentu efektivitas suatu kebijakan dan atau program. Diarahkan untuk memenuhi segala kebutuhan masyarakat sebagai entitas yang berdaulat. Pelayanan publik cenderung ditentukan oleh kemampuan instansi publik mengelola sumber daya yang dimiliki, utamanya sumber daya manusia. Hingga pada akhirnya lahir persepsi masyarakat atas peran pemerintah yang tercermin dalam sikap dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

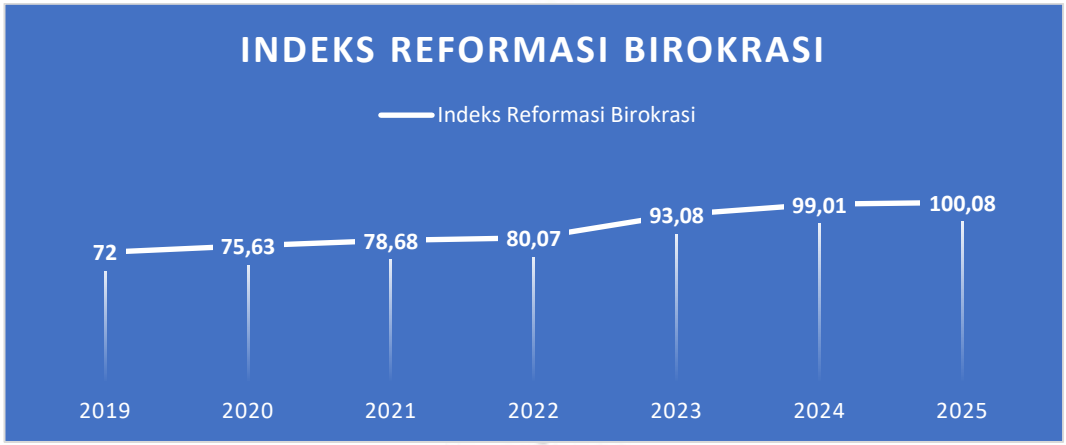
Di Indonesia, hal tersebut diatur dalam rancangan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang disusun sebagai reformasi dan manajemen ASN (Presiden RI, 2023) Bertujuan untuk mempercepat transformasi aparatur yang berorientasi pada kinerja dan tata kelola pemerintahan yang baik. Namun, dalam upaya pengembangan kompetensi, baik instansi pemerintah maupun ASN itu sendiri masih dihadapkan keterbatasan sumber daya, akses dan dampaknya dengan elemen lain dalam manajemen ASN (Marbun & Candradewini, 2026). Kondisi ini menjadi kompleks dengan data jumlah ASN di Indonesia sebanyak 6.546.083 pada tahun 2025.

Badan Pusat Statistik juga mencatat jumlah ASN tahun 2025 di setiap provinsi, salah satunya Provinsi Jawa Barat mencapai 487.838 orang, angka ini sepadan mengingat Jawa Barat sebagai provinsi padat penduduk di Indonesia. Fakta tersebut menegaskan adanya hambatan dalam meningkatkan kompetensi ASN, dan perlu ditangani secara merata. Hal tersebut dilihat juga sebagai kebutuhan dalam mewujudkan pengelolaan kinerja ASN yang lebih terarah dan tepat sasaran (Silalahi, 2015). Maka dari itu, Gubernur Jawa Barat (2023) mengeluarkan Peraturan Gubernur Nomor 68 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mendorong aparatur untuk mengembangkan karier serta meningkatkan pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja. Dalam proses

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

pengelolaan tersebut sejalan dengan agenda strategis pemerintah yaitu reformasi birokrasi.

Di mana, kajian birokrasi itu sendiri sudah menjadi sesuatu yang kompleks dengan berbagai macam persoalan struktur kelembagaan, SDM, kebijakan publik hingga sistem komunikasi dan informasi yang dijalankan (Yuningsih, 2019) Implementasinya tentu perlu didukung oleh perencanaan yang matang, berdasarkan pada mekanisme pengelolaan kinerja serta penilaian objektif atas cerminan kontribusi ASN mencapai tujuan organisasi. Berikut di bawah ini data statistik reformasi birokrasi Provinsi Jawa Barat dari tahun ke tahun.



Gambar 1. 1 Indeks Reformasi Birokrasi di Provinsi Jawa Barat 2019-2025

Sumber: Open Data Jabar - Inspektorat Daerah (Diolah Peneliti, 2026)

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Indeks Reformasi Birokrasi berfungsi menilai sejauh mana pencapaiannya di setiap kementerian atau lembaga. Gambar 1.1 di atas menunjukkan konsistensi peningkatan yang membuktikan komitmen Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat menuju tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi. Dalam konteksnya, laporan oleh Deputi Bidang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) memaparkan hasil evaluasi RB tahun 2024. Pemerintah Daerah Provinsi di Indonesia mendapati rata-rata indeks 69,46 atau naik 10,14 dari tahun sebelumnya (Bicara Indonesia, 2025) Adapun Provinsi Jawa Barat masuk dalam daftar instansi pemerintah dengan indeks RB terbaik sepanjang tahun 2024, bukan tanpa alasan tetapi hasil dari berbagai capaian kumulatif kinerja institusi atau lembaga di Provinsi Jawa Barat.

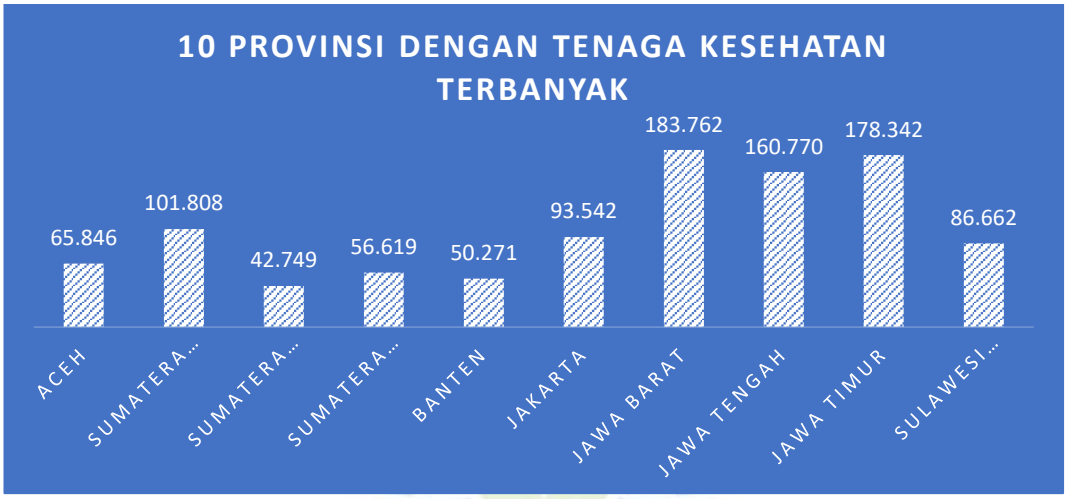
Dengan kata lain pencapaian tersebut merupakan bentuk akumulasi kinerja individu para aparatur di dalamnya, dan setiap instansi publik harus mampu mengelola SDM yang dimiliki agar pelaksanaan tugasnya berjalan dengan efektif. Selain itu, sistem manajemen kinerja ASN yang sudah diatur dalam konstitusi diimplementasikan menjadi dasar strategis pengembangan kompetensi aparatur, peningkatan daya saing dan sampai pada upaya promosi jabatan. Adapun seorang aparatur yang sadar bahwa kinerjanya sedang diawasi dan dinilai akan cenderung menaati aturan (Trisakti et al., 2023)

Selain itu, reformasi birokrasi juga mengarahkan pemerintah daerah untuk melakukan pembenahan kebijakan pada manajemen SDM yang akan mendorong seorang ASN bekerja optimal dan konsisten. Implementasinya berlaku bagi seluruh sektor pemerintah yang memberikan pelayanan publik, terutama sektor-sektor yang berkaitan langsung dengan pemenuhan hak dasar manusia. Sebagai salah satu urusan pemerintah, sektor kesehatan erat kaitannya dengan kehidupan masyarakat sehari-hari. Lajuck et al. (2024) menyebutkan bahwa konstitusi negara Indonesia mengamanatkan kesehatan menjadi bagian dari hak asasi manusia.

Faktor-faktor penting yang menunjang kelangsungan hidup manusia adalah tersedianya layanan kesehatan, obat-obatan, terjaganya lingkungan yang bersih dan aspek lainnya tentang kesehatan. Dan dalam praktiknya, keberhasilan layanan kesehatan tidak hanya tentang kecukupan fasilitas atau sarana prasana, tetapi juga sumber daya manusia sebagai aktor utama pelayanan. Kementerian Kesehatan atau Kemenkes mencatat jumlah tenaga kesehatan secara nasional sebanyak 1.545.763 orang, ini terdiri dari dokter, bidan dan perawat (Setyaningsih, 2025). Jumlah tersebut menegaskan pentingnya eksisitensi tenaga kesehatan yang bertujuan untuk menyelenggarakan sistem pelayanan kesehatan nasional, dan memastikan setiap tenaga kesehatan berkompeten di bidangnya untuk melayani masyarakat.

Peran strategis yang menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat umum adalah rumah sakit daerah (Rafly et al., 2026) Sebagai salah satu institusi pelayanan publik milik pemerintah daerah, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) menjadi pusat rujukan terpercaya karena perawatan kesehatan yang lebih pelik dan spesialis. Selain itu, RSUD juga menjalankan berbagai upaya promotif, preventif, kuratif dan

rehabilitatif bagi kesehatan masyarakat. Berdasarkan portal berita Tribunnews.com, Kemenkes juga mencatat bahwa rasio jumlah tenaga kesehatan mencapai 5,43 setiap 1.000 penduduk di Indonesia. Hal ini belum menjawab bagaimana pemerataan tenaga kesehatan yang tersebar di setiap daerah provinsi, kabupaten/kota, maupun jenis fasilitas kesehatannya. Berikut di bawah ini data jumlah tenaga kesehatan yang dikutip dari Kemenkes RI pada tahun 2025.



Gambar 1. 2 Daftar10 Provinsi Dengan Tenaga Kesehatan Terbanyak

Sumber: Tribunnews.com - Setyaningsih (Diolah Peneliti, 2026)

Gambar di atas, menunjukkan beberapa provinsi di Indonesia yang memiliki sebaran tenaga kesehatan terbanyak. Dengan jumlah SDM kesehatan Jawa Barat yang mencapai hingga183.762 orang pada tahun 2025 menghadapi rasio populasi penduduk sekitar 50 juta jiwa. Kompleksitas yang terjadi akhirnya menuntut pemerintah memperkuat tata kelola rumah sakit daerah melalui kebijakan yang memberikan keleluasaan mengelola sumber daya, terlebih pada sumber daya manusia dan keuangan yang memerlukan perhatian khusus. Dalam lingkup daerah, pengelolaan keuangan daerah diwujudkan melalui penguatan tata kelola yang fleksibel dengan tetap berprinsip pada transparansi dan akuntabilitas.

Hal tersebut tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yang mengatur agar keuangan daerah mampu digunakan dengan tertib, efektif, efisien, ekonomis dan bertanggung jawab (Presiden RI, 2019). Peraturan ini menjadi landasan bagi pemerintah daerah

meningkatkan kualitas pelayanan publik karena menerapkan pengelolaan sumber daya keuangan yang lebih profesional. Salah satu upayanya melalui Badan Layanan Umum Daerah atau BLUD yang merupakan sistem pengelolaan keuangan dengan fleksibilitas bagi instansi daerah (Kemendagri RI, 2018).

Sebagai mitra BLUD, Syncore menyebutkan bahwa BLUD ini menjadi bagian dari instrumen penting untuk mengelola keuangan daerah dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat (Syncore BLUD, 2025). Diimplementasikan dengan penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah atau PPK-BLUD. Menurut Kemendagri RI (2018) pola yang dimaksud tentu perlu menerapkan praktik bisnis yang sehat tanpa berorientasi pada laba atau keuntungan karena bertujuan untuk mendorong kesejahteraan umum.

Adapun salah satu institusi yang sudah menerapkan pola itu adalah Rumah Sakit Umum Daerah atau RSUD. Sifat fleksibel yang diberikan oleh BLUD ialah bentuk pengecualian dari ketentuan terhadap perangkat daerah lainnya. Kondisi ini berarti keuangan dapat dikelola secara mandiri oleh RSUD tanpa mengabaikan proses audit dan prinsip akuntabilitas anggaran. Fleksibilitas ini memungkinkan layanan kesehatan di rumah sakit dalam menyusun kebijakan remunerasi dalam perencanaan anggarannya. Implementasi remunerasi dapat dijadikan sebagai dasar perubahan manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan keuangan di rumah sakit (Hartono & Nasih, 2017).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kebijakan remunerasi ini sejalan dengan tujuan manajemen SDM, karena fokusnya ada pada respon atas baik tidaknya kinerja seorang pegawai. Poels (2003) menjelaskan remunerasi adalah bagian dari strategi organisasi dalam membangun *reward system* atau sistem penghargaan dengan mencakup banyak pertimbangan yang mendasari kebijaksanaan penggajian yang seimbang. Remunerasi memiliki makna lebih luas dari sekadar gaji, karena penerapan yang baik akan memacu produktivitas para pegawai dan pada akhirnya berdampak positif juga bagi organisasi. Menurut Furqan (2016), remunerasi menjadi salah satu cara organisasi untuk mempertahankan pegawai yang memiliki etos kerja dalam tugasnya.

Pentingnya remunerasi sebagai langkah dalam manajemen SDM menuntun pemerintah daerah mengintegrasikan remunerasi melalui penerapan PPK-BLUD.

Dan rumah sakit sebagai institusi daerah diarahkan pada sistem PPK-BLUD untuk tata kelola yang berkelanjutan. Bagi rumah sakit daerah, rumunerasi dilihat sebagai bentuk kompensasi bagi pegawai yang telah memenuhi ketentuan pemberian jasa layanan (Hartono & Nasih, 2017). Oleh karenanya, implementasi kebijakan ini memerlukan regulasi yang sesuai dengan kebutuhan setiap pemerintah daerah.

Di Kota Bandung, tanggung jawab pemerintah dalam mendukung peningkatan kualitas layanan kesehatan dilandasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 1 Tahun 2020 tentang Sistem Kesehatan Daerah. Peraturan tersebut menekankan konsolidasi tata kelola pelayanan kesehatan, peningkatan mutu layanan, serta pengembangan SDM kesehatan untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang memenuhi kebutuhan masyarakat (Walikota Bandung, 2020). Selanjutnya, Walikota Bandung memberlakukan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2023 tentang Remunerasi pada BLUD Rumah Sakit yang kemudian telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2025. Perubahan itu hanya ada pada Pasal 9, 15 dan penyisipan Bab IVA dan Lampiran II (Walikota Bandung, 2025)

Tabel 1. 1 Komponen Remunerasi

No	Komponen
1	Gaji; imbalan berupa uang yang sifatnya tetap setiap bulan
2	Tunjangan; imbalan berupa uang yang sifatnya tambahan pendapatan di luar gaji
3	Insentif; imbalan berupa uang yang sifatnya tambahan pendapatan di luar gaji
4	Bonus; imbalan berupa uang yang sifatnya tambahan pendapatan di luar gaji, tunjangan tetap dan insentif atas prestasi kerja setiap tahun setelah BLUD memenuhi syarat
5	Pesangon; imbalan berupa uang santunan setelah mencapai purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan
6	Pensiun; imbalan berupa uang

Sumber: Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 kebijakan remunerasi pada BLUD di rumah sakit nyatanya tidak hanya mencakup gaji tetapi juga imbalan lainnya berupa uang

berdasarkan ketentuan bersyarat. Komponen remunerasi dalam Pasal 4 ayat (1) ini menjelaskan bahwa remunerasi dirancang untuk menjadi sistem penghargaan yang bersifat komprehensif dalam mendukung kesejahteraan pegawai, sekaligus mendorong motivasi dan kinerja dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan.

Menindaklanjuti peraturan di atas, RSUD Kota Bandung merupakan satu dari tiga rumah sakit daerah yang menerapkan remunerasi bagi pegawainya. Di sisi lain, Wali Kota Bandung juga memberlakukan Peraturan Wali Kota Bandung No 116 Tahun 2025 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung sebagai dasar evaluasi capaian kinerja aparatur. Kedua kebijakan tersebut bersinergi membuktikan bahwa remunerasi dan penilaian kinerja merupakan dua instrumen yang saling berkaitan dalam pengelolaan SDM pada rumah sakit daerah. Menurut (M Endradita, 2024) penilaian kinerja pegawai didasarkan pada setiap unit kerja, seperti jumlah pasien yang dilayani, kepuasan pasien, efisiensi pelayanan, dan kontribusinya pada pendapatan rumah sakit.

Adapun dalam konteks birokrasi pemerintahan, penilaian kinerja merujuk pada bahan evaluasi berhasil tidaknya *public servant* dalam menjalankan perannya melayani publik (Mukarom & Laksana, 2016) Sedangkan, tantangan dalam pelayanan masih dapat ditemukan terlebih di sektor kesehatan. Karena karakteristik yang dimiliki berbeda dengan pelayanan pada umumnya. Di beberapa waktu tertentu, khususnya pada kasus kegawatdaruratan mengharuskan tenaga kesehatan sigap mengambil keputusan dengan mengutamakan kesembuhan atau keselamatan pasien. Disebutkan bahwa rumah sakit wajib berpegang pada standar minimal pelayanan seperti, protokol klinis dan persyaratan akreditasi pasien (Jannah et al., 2026) Maka dari itu, administrasi rumah sakit tidak hanya diukur berdasarkan kepatuhan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) tapi juga kemampuan pegawai yang responsif ketika melayani.

Pentingnya pelayanan yang responsif tercermin dari evaluasi yang dilakukan oleh Wakil Walikota Bandung terhadap pelayanan di RSUD Kota Bandung setelah publik dihebohkan dengan dugaan kasus keterlambatan penanganan korban salah sasaran begal (Husein, 2025). Peristiwa ini menunjukkan kualitas pelayanan rumah sakit yang sangat bergantung pada sikap adaptif pegawai merespons situasi yang

memerlukan penanganan segera. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan sistem manajemen SDM yang konsisten mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Salah satu cara dalam organisasi pelayanan kesehatan adalah sistem remunerasi yang proporsional dan berbasis kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya di Pengadilan Tinggi Agama Bandung menunjukkan implementasi kebijakan remunerasi secara finansial memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Rahman, 2025). Sama halnya dengan studi yang dilakukan pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan, menyatakan dampak signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai (Rachmawaty & Pandoyo, 2020). Namun, Hartono & Nasih (2017) menyimpulkan kebijakan remunerasi yang sudah berjalan baik tetap perlu memerhatikan proses evaluasi dan pengawasan.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan, peneliti menemukan *gap* dan ingin menguji ulang teori secara mendalam pada objek masalah yang berbeda. Peneliti menduga peningkatan capaian indikator kinerja disebabkan oleh kualitas kerja pegawai yang juga meningkat, dan penerapan remunerasi dapat menjadi salah satu pendorongnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian **"Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung".**

B. Identifikasi Masalah

Berikut beberapa masalah yang diidentifikasi peneliti berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, antara lain:

1. Rumah sakit memiliki karakteristik organisasi yang cukup kompleks karena melibatkan tenaga medis dan tenaga non-medis dengan perbedaan tugas dan tanggung jawab untuk mendukung pelayanan kepada masyarakat.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di rumah sakit memerlukan sistem manajemen yang mampu mempertahankan profesionalisme dan mendorong kinerja pegawainya baik itu unit kerja medis maupun non medis.
3. Penerapan kebijakan Wali Kota terkait remunerasi oleh instansi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) memiliki keterkaitan dengan tata kelola keuangan dan sistem penilaian kinerja pegawai. RSUD Kota Bandung dalam hal ini memiliki

komposisi SDM yang beragam berdasarkan status kepegawaian, mulai dari PNS, PPPK, BLUD, Mitra dan *Outsourcing*.

4. Penilaian kinerja pegawai RSUD Kota Bandung mencakup lima (5) indikator diantaranya; penilaian indikator dasar, indikator kompetensi, indikator risiko, indikator kegawatdaruratan dan indikator jabatan.

C. Rumusan Masalah

Berikut peneliti merumuskan masalah berdasarkan uraian identifikasi yang telah disebutkan di atas, antara lain:

1. Seberapa besar pengaruh sistem merit terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh adil terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh layak terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh kompetitif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh transparan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh sistem merit, adil, layak, kompetitif dan transparan secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berangkat dari rumusan permaslahan yang ada, berikut tujuan penelitian ini akan dilakukan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh sistem merit terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh adil terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh layak terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh kompetitif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh transparan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh sistem merit, adil, layak, kompetitif dan transparan secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis, berikut ini kegunaan atau manfaat penelitian yang dilaksanakan.

1. Manfaat Teoretis

   Diharapkan bahwa teori-teori dalam penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi peneliti pribadi sebagai pedoman selama proses penelitian, tetapi juga bagi para pembaca yang ingin mengkaji kembali di kemudian hari untuk pengembangan keilmuan dan atau rujukan penelitian serupa.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi peneliti, berupa peningkatan pemahaman teori dan pengalaman empiris dalam menulis karya tulis ilmiah. Selain itu, peneliti juga dapat memperoleh gelar sarjana Administrasi Publik dan lulus dengan bekal segudang ilmu dan pembelajaran.
   b. Bagi universitas, turut serta menjadi bagian dari kontribusi penelitian yang memperkaya pustaka keilmuan khususnya di bidang Administrasi Publik.
   c. Bagi institusi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung, dapat menjadi data atau laporan tambahan monitoring evaluasi sebagai saran strategis untuk pimpinan, pejabat pengelola serta para pegawai dalam usaha meningkatkan serta mempertahankan kualitas kerja di lingkungan RSUD Kota Bandung.

F. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dipandang sebagai seperangkat alur berpikir peneliti untuk menjelaskan hubungan setiap teori berdasarkan tinjauan pustaka yang digunakan. Menurut Wahono (2020) dalam penelitian kuantitatif, kerangka berpikir

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

merupakan model konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas, terikat serta indikator yang akan diamati dalam penelitian. Konsep pemikiran ini tak akan lepas dari inti (*core*) judul penelitian "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung".

Rumah sakit sebagai organisasi publik sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dalam bekerja. Dalam konteksnya rumah sakit memiliki struktur organisasi yang sangat berkesinambungan, yang mana pegawai umumnya terbagi antara tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Dan kedua jenis atau unit kerja ini harus saling berinteraksi serta berkoordinasi satu sama lain (Setia, 2021). Komposisi dan jenis SDM yang dibutuhkan harus sesuai dengan krakteristik atau klasifikasi rumah sakit itu sendiri.

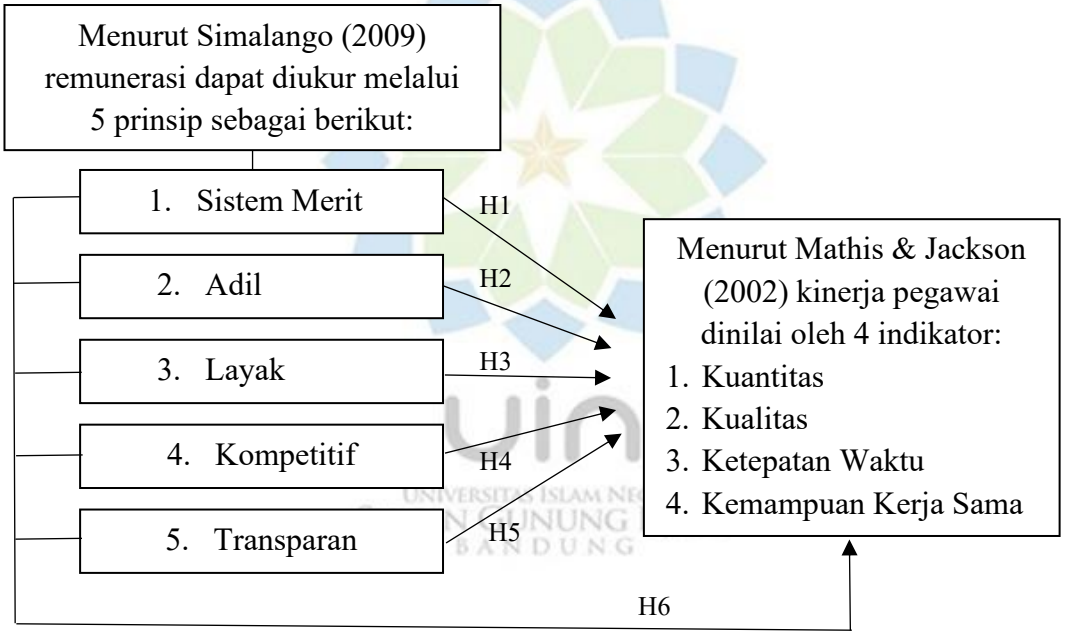
Berdasarkan ketentuan penyelenggaraan rumah sakit di Indonesia, Menteri Kesehatan membagi klasifikasi rumah sakit berdasarkan sejauh mana pelayanan dapat diberikan. RSUD Kota Bandung tergolong ke dalam rumah sakit kelas B, yaitu pelayanan kesehatan dengan kasus medis menengah hingga cukup spesialis dan menjadi layanan rujukan dari rumah sakit kelas C dan D di wilayah sekitarnya. Dengan klasifikasi ini, tentunya RSUD Kota Bandung perlu mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan, khususnya sumber daya manusia dengan keahlian yang mumpuni agar pelayanan berjalan efektif dan tepat sasaran.

Kinerja pegawai berdiri menjadi indikator yang vital untuk menilai keberhasilan pelayanan publik dan pengelolaan SDM organisasi. Dalam instansi pemerintahan, peningkatan kinerja ialah bagian dari upaya reformasi birokrasi yang berorientasi pada kepentingan publik. Menurut Prasetyo & Wikaningtyas (2025) pelaksanaan reformasi birokrasi yaitu perbaikan struktur kerja dan sistem internal agar berpegang pada prinsip. Optimalisasi sistem penilaiannya terkait kebijakan remunerasi menjadi permasalahan dalam reformasi birokrasi yang dijalankan berbagai instansi, dan RSUD Kota Bandung termasuk institusi pelaksananya.

Menurut Budiarta dalam Syihab et al. (2023) remunerasi dapat diartikan pemberian tukin atau tunjangan kinerja kepada seluruh pegawai yang berdedikasi penuh. Pemberian remunerasinya tidak terpaku pada pola baku, karena selalu diadaptasikan dengan kebijakan tiap lembaga. Dengan tetap berprinsip keadilan

yang mengikat pemerintah dan pegawai, sebagaimana dijelaskan (Haiting, 2021) Akan tetapi menurut Simalango (2009) dalam Agustiningsih (2017) menyampaikan lima prinsip remunerasi, yakni; sistem merit, adil, layak, kompetitif dan trasnparan.

Adapun kinerja pegawai yang akan menunaikan prinsip-prinsip tersebut, karena adanya kemauan menjalankan tugas atau tanggung jawab setelah menerima hak. Kinerja pegawai merupakan tolak ukur dan motor penggerak daripada kinerja instansi, kinerja yang baik akan selalu berbanding lurus dengan performa instansi secara keseluruhan (Sunarmi et al., 2022). Menurut Mathis & Jackson (2002) dalam Syihab et al. (2023) terdapat empat indikator penilaian kinerja, yakni; kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kemampuan kerja sama.



Gambar 1. 3 Bagan Kerangka Berpikir

Sumber: (Agustiningsih, 2017; Syihab et al., 2023) Diolah Peneliti (2026)

G. Hipotesis Penelitian

Penentuan hipotesis penelitian dilakukan dengan tujuan memberikan dugaan sementara tentang masalah yang akan diteliti untuk kemudia harus dibuktikan. Setelah proses pengolahan dan analisis data selesai, kebenaran dari asumsi yang telah dibuat akan diketahui. Peneliti menentukan hipotesis sebagai berikut:

H_{01}: Tidak ada pengaruh secara parsial antara sistem merit terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

H_1: Ada pengaruh secara parsial antara sistem merit terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

H_{02}: Tidak ada pengaruh secara parsial antara adil terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

$H_{2:}$ Ada pengaruh secara parsial antara adil terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

H_{03}: Tidak ada pengaruh secara parsial antara layak terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

H_3: Ada pengaruh secara parsial antara layak terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

H_{04}: Tidak ada pengaruh secara parsial antara kompetitif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

H_4: Ada pengaruh secara parsial antara kompetitif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

H_{05}: Tidak ada pengaruh secara parsial antara transparan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

H_5: Ada pengaruh secara parsial antara transparan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

H_{06}: Tidak ada pengaruh secara simultan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

H_6: Ada pengaruh secara simultan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.