

Penyusunan struktur gaji dasar melalui evaluasi jabatan dikaitkan dengan pola insentif berdasar prestasi kerja untuk rancangan formulasi gaji tetap di rumah sakit Ibu dan Anak AN-Nisa Tangerang

Atik Waharti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72974&lokasi=lokal>

Abstrak

Dengan adanya pergeseran pola pelayanan kesehatan, manajemen rumah sakit juga harus merubah pola pelayanan menjadi pelayanan kesehatan yang berdasarkan customer oriented. Pelayanan jenis ini memerlukan partisipasi seluruh karyawan sehingga diperlukan motivasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi.

Berkaitan dengan peningkatan mutu pelayanan, yang perlu mendapat perhatian antara lain adalah peningkatan motivasi kerja dan penyusunan pola penggajian. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg bahwa apabila faktor dissatisfier dianggap tidak memuaskan, tenaga kerja akan merasa kecewa dan akan banyak masalah hubungan industrial yang timbul. Pada dasarnya memang tidak ada korelasi langsung antara upa/lgaji dengan produktivitas, akan tetapi gaji dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong motivasi apabila diciptakan kebijakan dan sistem yang memberikan penghargaan kepada prestasi kerja yang tinggi.

Hal yang menjadi kendala dalam meningkatkan motivasi kerja di RSIAA adalah mengenai sistem imbalan dan pola penggajian. Adanya ketidakpuasan karyawan terhadap penentuan golongan jabatan yang hanya berdasar tingkat pendidikan, disamping belum adanya pengaturan sistem penggajian yang dihubungkan dengan prestasi kerja.

Untuk tujuan itu di RSIAA dilakukan penelitian yang mempunyai tujuan umum membuat struktur golongan jabatan pada berbagai jenis jabatan fungsional di rumah sakit yang lebih obyektif melalui evaluasi jabatan untuk menyusun struktur gaji dasar. Kemudian dikaitkan dengan penyusunan pola insentif prestasi kerja untuk membuat rancangan formulasi gaji tetap. Dalam penelitian ini dilakukan penentuan nilai jabatan-jabatan fungsional, dimana merupakan nilai relatif dari hasil mengkuantifikasikan sesuatu yang kualitatif.

Penelitian ini merupakan riset operasional, dengan metode deskriptif analitik, melalui pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 32 jabatan fungsional yang dipegang oleh karyawan purna waktu.

Dibuat uraian jabatan dari hasil analisa jabatan yang telah dilakukan. Kemudian diidentifikasi faktor-faktor jabatan yang akan dipakai sebagai dasar evaluasi jabatan. Faktor-faktor jabatan ini nantinya diberi nilai dan bobot untuk setiap jenis jabatan. Kemudian disusun pola insentif atas dasar kriteria prestasi kerja yang dicapai tiap individu. Aktivitas tersebut didiskusikan dan disepakati dalam diskusi kelompok (peer review) diantara panitia evaluasi jabatan dan antara direksi rumah sakit dengan wakil yayasan.

Diharapkan sistem penggolongan jabatan dan pola penggajian yang lebih obyektif tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk meningkatkan mutu

pelayanan.

<hr>

The Arrangement of Basic Salary Structure Through Job Evaluation Relates With The Incentives Pattern Based on The Work Performance for The Fixed Salary Formulation Design at the Mother and Child Hospital (RSIAA) of AN-Nisa, Tangerang. Changes and new direction in health services push hospital management to provide health care with survey customer orientation. This new direction need to be understood by all hospital employees, so that they have adequate motivation, commitment and satisfaction in work life. Furthermore, it is expected their performances will match to the current changes and direction in health services demand.

In relation to high quality health service, it is needed to establish incentive and salary system. This is suggested and in the line with Herzberg's theory, which stated that if dissatisfied factors are unfulfilled will brought dissatisfaction and work relation problems. It is well understood that incentives and 1 or salary does not have direct relationship with worker productivity, however, accurate performance based salary system will increase staff motivation.

In RSIAA hospital, the current situation shows that employees have low work motivation and dissatisfaction to salary system. The complain mainly the current salary system does not relate to merit system, and only relate to educations level.

In this relation, this study was aimed to develop the job rank structure on many type of job title on the hospital that becomes more objective through the job evaluation to arrange the basic salary structure. And then relates with the incentive system based on work performance to makes the fixed salary formulation. In this study, we make account job value of functional employment which is the relative value of quantitative result from qualitative things.

This study is operational research, used the analytical descriptive method, with the quantitative approach. Research population are 32 job title that be held by the full time employee.

Job descriptions have been described from the job analysis that has been done. Job factors have been identified, to base for job evaluation. That job factor is going to appraise every kind of job title. And then arranging basic criteria of the work performance that will be gained by each of individual. Those activities have been discussed and reviewed in a group discussion between the job evaluation committee and between the hospital board of director with the vice organization.

Hopefully the job rank system and the salaries pattern that more objective will increase staff motivation, so it can makes good performance to increase the quality service.