

GAMBARAN SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN DI RUMAH SAKIT JiWA Dr. SOEHARTO HEERDJAN JAKARTA

Elsi Susanti, MM
Prodi Administrasi Rumah Sakit
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

ABSTRAK

Berdasarkan dari survei awal yang penulis lakukan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta, adanya permasalahan dalam kedisiplinan karyawan. Dimana para karyawan lebih cenderung datang terlambat, seharusnya jam kerja karyawan mulai dari pukul 08.00-16.00 WIB untuk yang tidak shift. Namun pada kenyataannya para karyawan datang tidak tepat waktu. Hal ini terjadi karena kompensasi yang diterima karyawan sangatlah besar. Para karyawan yang datang terlambat akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan kompensasi yang akan diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran system kompensasi karyawan yang efektif di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kualitatif dengan cara mengumpulkan data berdasarkan hasil wawancara, dokumen-dokumen, dan lembar observasi. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dan dideskripsikan.

Sistem kompensasi di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta belum efektif dalam pelaksanaannya karena tahapan penetapan kompensasi yang di lakukan belum sepenuhnya terlaksana, cara penyusunan gaji karyawan sudah baik namun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya gaji yang diterima kurang diperhatikan, sistem penggajian karyawan yang digunakan serta jenis-jenis insentif karyawan sangat efektif untuk jenis rumah sakit milik pemerintah.

Kesimpulan dari penelitian ini sistem kompensasi karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta kurang efektif. Dan diharapkan pihak rumah sakit dapat mempertahankan sistem kompensasi yang sudah terlaksana dan lebih ditingkatkan lagi untuk mendorong prestasi kerja karyawan dan memberikan motivasi yang baik demi kelangsungan aktifitas sehari-hari rumah sakit. Dan para karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan kedisiplinannya.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi rumah sakit yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi rumah sakit, sumber daya manusia berperan aktif sebagai alat penggerak dan penentu berlangungnya segala aktivitas organisasi rumah sakit. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi rumah sakit. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi rumah sakit ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagaimanapun, pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi rumah sakit akan semakin dirasakan karena rumah sakit pada dasarnya merupakan organisasi pelayanan kesehatan (Hartatik, 2014 : 12).

Kompensasi menurut Dessler dalam Samsudin (2010 : 187) adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Pemberian kompensasi yang dapat mencegah karyawan keluar meninggalkan organisasi, tentulah pemberian kompensasi yang tepat jumlah dan tepat waktu. Kompensasi yang tepat jumlah adalah kompensasi tersebut layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan oleh

para karyawan. Kompensasi yang tepat waktu adalah bahwa organisasi harus dapat memberikan kompensasi pada pegawai sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada gilirannya

memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, adanya permasalahan dalam kedisiplinan karyawan. Dimana para karyawan lebih cenderung datang terlambat, seharusnya jam kerjanyakaryawan mulai dari pukul 08.00-16.00 WIB untuk yang tidak shift. Namun pada kenyataannya para karyawan datang tidak tepat waktu. Hal ini terjadi karena kompensasi yang diterima karyawan sangatlah besar. Para karyawan yang datang terlambat akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan kompensasi yang akan diterima.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak

memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam Karya Tulis Ilmiah yang berjudul” Gambaran Sistem Kompensasi Karyawan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta”

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian/Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2013). Maksud penulis menggunakan metode deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran yang nyata tentang sistem kompensasi karyawan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Sumber primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013 : 225). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan dua (2) orang karyawan sebagai pembuat daftar gaji dan penata bahan evaluasi dan monitoring kegiatan.

b. Sumber sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2013 : 225). Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari dokumen yang ada pada Bagian Sumber Daya Manusia khususnya di Bagian Administrasi Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Metode observasi

Observasi (pengamatan) mengacu pada prosedur objektif yang digunakan untuk mencatat subjek yang sedang diteliti (Andriani, 2010 : 5.3). Metode observasi yang

penulis lakukan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta adalah dengan mengamati langsung objek penelitian yang terdapat dalam lembar observasi.

b. Metode wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2012 : 233) wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Metode wawancara yang penulis lakukan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta adalah bertanya langsung kepada petugas di bagian administrasi kepegawaian.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk pengumpulan data. Instrumen penelitian ini berupa panduan wawancara (daftar pertanyaan, sebanyak 13 pertanyaan) dan lembar observasi tentang sistem kompensasi karyawan. Instrumen dalam penelitian ini dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan tinjauan teoritis.

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisa data kualitatif. Analisa data kualitatif merupakan analisis yang dilakukan terhadap data bukan angka seperti hasil wawancara, dokumen-dokumen, catatan laporan dan lain sebagainya. Menurut Miles dan Huberman dalam Sutopo (2010) terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 2 metode yaitu metode observasi untuk melihat sistem kompensasi yang efektif di rumah sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta dan wawancara kepada petugas di bagian administrasi kepegawaian dan bagian pengembangan sumber daya manusia. Dari hasil observasi dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut

1. Tahapan penetapan kompensasi karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta.

Tabel 4.1
Tahapan Penetapan Kompensasi Karyawan
Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta

Harga/nilai pekerjaan	Ya	Tidak
a. Melakukan analisis jabatan	<input type="checkbox"/>	
b. Melakukan evaluasi pekerjaan	<input type="checkbox"/>	
c. Melakukan survei harga pekerjaan sejenis pada organisasi lain		<input type="checkbox"/>
d. Mengelompokkan pekerjaan yang sama kedalam tingkat upah yang sama	<input type="checkbox"/>	
e. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan	<input type="checkbox"/>	
Sistem kompensasi	Ya	Tidak
a. Sistem prestasi	<input type="checkbox"/>	
b. Sistem waktu	<input type="checkbox"/>	
c. Sistem kontrak/borongan	<input type="checkbox"/>	

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh gambaran bahwa tahapan penetapan kompensasi karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta tidak semuanya terlaksana. Berdasarkan dari hasil wawancara diperoleh tahapan penetapan kompensasi karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Harga/nilai pekerjaan

a. Melakukan analisis jabatan

Untuk melakukan analisis jabatan pegawai dapat diberikan tunjangan jabatan berdasarkan kompetensi seperti dokter, perawat, tenaga nonmedis keperawatan,

laboratorium, radiologi, fisioterapi, *medical record*, dan tenaga administrasi. Dalam melakukan analisis jabatan harus memenuhi beberapa syarat yaitu :

1) Diangkat sebagai PNS, 2) Diangkat sebagai tenaga fungsional

Tahapan dalam menganalisis jabatan karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta adalah sebagai berikut :

1) Membuat uraian jabatan 2) Melakukan pemetaan karyawan 3) Membuat budgeting kebutuhan karyawan, 4) Mengusulkan permohonan penambahan karyawan sesuai dengan kebutuhan dalam pemetaan karyawan.

b. Melakukan evaluasi pekerjaan karyawan

Ada beberapa hal yang di evaluasi dalam melakukan evaluasi pekerjaan karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta yaitu:

1) Melakukan evaluasi kehadiran karyawan

2) Evaluasi perilaku kinerja karyawan sebanyak 40%

3) Evaluasi target kerja dan realisasi kerja sebanyak 60%

2. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis kedalam tingkat upah yang sama.

3. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pada hasil penelitian di rumah sakit jiwa Dr, Soeharto Heerdjan Jakarta terbukti bahwa tahapan penetapan kompensasi karyawan di rumah sakit tersebut sudah cukup baik terbukti dengan adanya tiga tahapan dalam penetapan kompensasi karyawan yaitu harga/nilai pekerjaan meliputi melakukan analisis jabatan dan melakukan evaluasi pekerjaan, mengelompokkan pekerjaan sejenis kedalam tingkat upah yang sama, dan menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan.

Sesuai dengan hasil pengamatan yang penulis lakukan tentang sistem kompensasi karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Sistem prestasi

Adalah pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan memiliki target tertentu dalam pencapaian kinerja rumah sakit. Hal ini dapat dilihat dari Indikator Kinerja Individu (IKI) dimana didalamnya terdapat persentasi kinerja karyawan tiap bulannya.

b. Sistem waktu

Adalah pemberian kompensasi berdasarkan waktu kerja karyawan. Jam kerja di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta adalah dari pukul 08.00-16.00 WIB untuk yang nonshift, untuk yang shift mulai dari pukul 08.00-14.00, 14.00-20.00, 20.00-08.00 WIB. Namun pada kenyataannya banyak para karyawan yang datang tidak tepat waktu. Jumlah kompensasi yang akan diterima karyawan akan berbeda setiap bulannya, karena apabila karyawan datang terlambat maka kompensasi yang akan diterima akan dikurangi.

c. Sistem kontrak/borongan

Adalah pemberian kompensasi berdasarkan kontrak perjanjian kerja. Sistem kontrak di Rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan adalah training selama 3 bulan. Dalam masa training ini akan dilihat kuantitas dan kualitas kerja karyawan. Apabila kinerja karyawan tersebut memenuhi standar kerja di rumah sakit maka pihak rumah sakit akan melakukan perpanjangan kontrak. Berhubungan dengan tahapan penetapan kompensasi karyawan sistem kompensasi yang digunakan juga sangat mempengaruhi dalam pemberian kompensasi,

2. Cara penyusunan gaji karyawan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta.

Tabel 4.2
Cara Penyusunan Gaji Karyawan
di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta.

Cara Penyusunan Gaji Karyawan	Ya	Tidak
a. cara penyusunan gaji menurut prestasi kerja	<input type="checkbox"/>	

b. cara penyusunan gaji menurut lama bekerja	<input type="checkbox"/>	
c. cara penyusunan gaji menurut senioritas	<input type="checkbox"/>	
d. cara penyusunan gaji menurut kebutuhan	<input type="checkbox"/>	
Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya		
Gaji karyawan	Ya	Tidak
a. cara penyusunan gaji menurut pendidikan	<input type="checkbox"/>	
b. cara penyusunan gaji menurut pengalaman kerja		<input type="checkbox"/>
c. cara penyusunan gaji menurut tanggungan	<input type="checkbox"/>	
d. cara penyusunan gaji menurut kemampuan perusahaan		<input type="checkbox"/>
e. cara penyusunan gaji menurut kondisi pekerja		<input type="checkbox"/>

Sesuai dari hasil wawancara dengan karyawan dibagian administrasi kepegawaian cara yang digunakan dalam penyusunan gaji karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Cara penyusunan gaji menurut prestasi kerja
Cara penyusunan gaji menurut prestasi kerja di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta bisa dilihat pada indikator kinerja individu (IKI). Disana terdapat persentase kinerja karyawan selama sebulan.
- b. Cara penyusunan gaji menurut lama bekerja
Cara penyusunan gaji menurut lama bekerja di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta bisa dilihat pada indikator kinerja individu (IKI). Disana terdapat persentase kehadiran karyawan setiap bulannya.
- c. Cara penyusunan gaji menurut senioritas
Cara penyusunan gaji menurut senioritas di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta dilakukan dengan melihat masa kerja karyawan, dimana masa kerja karyawan di rumah sakit tersebut hanya sampai umur 60 tahun.
- d. Cara penyusunan gaji menurut kebutuhan
Cara penyusunan gaji menurut kebutuhan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta sudah memenuhi kebutuhan hidup karyawan karena pihak rumah sakit sudah memberikan kompensasi yang besar kepada karyawan, dasar dari cara penyusunan gaji menurut kebutuhan ini adalah asas layak dan wajar.

Dari hasil penelitian dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi besarnya gaji karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Menurut pendidikan

Besarnya gaji karyawan menurut pendidikan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta tentulah dibedakan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan. Besarnya gaji yang diterima karyawan berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

- a. karyawan dengan keahlian umum

Tabel 4.5
Besarnya Gaji Menurut Pendidikan bagi Karyawan dengan Keahlian Umum

Tingkat Pendidikan	Besarnya Gaji
SMA	Rp 1.000.000,-
D-3	Rp 1.100.000,-
S-1	Rp 1.200.000,-

- b. Tenaga dengan keahlian khusus

Tabel 4.6
Besarnya Gaji Menurut Pendidikan bagi Karyawan dengan Keahlian Khusus

Tingkat Pendidikan	Besarnya Gaji
D-3	Rp 1.200.000,-
S-1	Rp 1.290.000,-

2. Menurut tanggungan

Besarnya gaji menurut tanggungan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta dapat dilihat dari surat keterangan untuk mendapatkan pembayaran tunjangan keluarga. Dimana terdapat tanggungan istri dan tanggungan anak. Tanggungan anak dengan kriteria sebagai berikut:

- Anak kandung, anak tiri dan anak angkat yang masih menjadi tanggungan, belum mempunyai pekerjaan sendiri dan masuk dalam daftar gaji.
- Anak kandung, anak tiri, dan anak angkat yang masih menjadi tanggungan tetapi tidak masuk dalam daftar gaji. Pada hasil penelitian di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta terbukti bahwa cara penyusunan gaji karyawan di rumah sakit tersebut sudah baik namun faktor yang mempengaruhi besarnya gaji karyawan belum sepenuhnya diperhatikan oleh pihak rumah sakit dimana hanya mempertimbangkan faktor menurut pendidikan dan tanggungan saja, sedangkan faktor menurut pengalaman, menurut kemampuan perusahaan, dan menurut kondisi pekerja tidak diperhatikan.

3. Sistem penggajian karyawan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta.

Tabel 4.3
sistem penggajian karyawan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta

Yang diamati	Ya	Tidak
Sistem skala tunggal	<input type="checkbox"/>	
Sistem skala ganda		<input type="checkbox"/>
Sistem skala gabungan	<input type="checkbox"/>	

Dari hasil penelitian tentang sistem penggajian karyawan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta sistem penggajian yang dipakai adalah sebagai berikut :

- Sistem penggajian karyawan skala tunggal
sistem penggajian skala tunggal digunakan untuk karyawan yang PNS, karena gaji karyawan PNS di rumah sakit tersebut sudah ditentukan oleh pemerintah.
- Sistem penggajian skala gabungan.
Sistem penggajian skala gabungan ini digunakan untuk karyawan non PNS, karena gaji karyawan yang non PNS ditentukan oleh pihak rumah sakit itu sendiri. Sesuai dengan hasil penelitian di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta terlihat bahwa sistem penggajian karyawan di rumah sakit tersebut sudah baik karena sudah melaksanakan sistem penggajian skala tunggal untuk yang PNS dan sistem penggajian skala gabungan untuk yang Non PNS dimana dua hal tersebut sudah mewakili system penggajian karyawan yang baik.

4. Jenis-jenis insentif karyawan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta.

Pada penelitian ini didapatkan hasil mengenai jenis-jenis insentif karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta yaitu :

- Remunerasi
Remunerasi adalah sistem penggajian yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja yang bertujuan untuk memacu prestasi dan motivasi kerja PNS dan non PNS.
- Uang makan
Besarnya uang makan di pengaruhi oleh : 1) Golongan, 2) Kehadiran hari kerja, 3) PPH

- c. Jaminan sosial
Jaminan sosial untuk yang PNS berupa BPJS kesehatan, sedangkan yang non PNS berupa tunjangan 4% dari tagihan.
- d. Pemberian gelar
- e. Pemberian tanda jasa
Pemberian tanda jasa (lencana tanda jasa) diberikan bagi karyawan yang bekerja terus menerus pada Kementerian Kesehatan RI selama 30 tahun.
- f. Pemberian piagam penghargaan
Pemberian Tanda Penghargaan (piagam penghargaan) diberikan bagi karyawan yang telah bekerja terus-menerus pada Kementerian Kesehatan RI selama 25 tahun.
- g. Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan
Kenaikan pangkat atau jabatan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir dimana diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu. Pada penelitian di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta terbukti bahwa jenis-jenis insentif di rumah sakit tersebut sudah baik dan sudah banyak dalam meningkatkan motivasi, semangat dan prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan tentang system kompensasi karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Tahapan penetapan kompensasi di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta melalui beberapa tahapan yaitu :
 - a. Melakukan harga/nilai pekerjaan terdiri dari melakukan analisis jabatan dan melakukan evaluasi pekerjaan karyawan. Sedangkan system kompensasi yang berhubungan dalam pemberian kompensasi karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta terdiri dari : system prestasi, sistem waktu dan sistem kontrak /borongan.
 - b. Mengelompokkan pekerjaan yang sama kedalam tingkat upah yang sama.
 - c. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan.
2. Cara penyusunan gaji karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta dilakukan dengan berbagai cara yaitu :
 - a. cara penyusunan gaji menurut prestasi kerja, b. cara penyusunan gaji menurut lama bekerja, c. cara penyusunan gaji menurut senioritas, d. cara penyusunan gaji menurut kebutuhan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi besarnya gaji karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta terdiri dari : cara penyusunan gaji menurut pendidikan dan cara penyusunan gaji menurut tanggungan.
3. Sistem penggajian karyawan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta terdiri dari :
 - a. sistem penggajian skala tunggal untuk yang PNS, b. sistem penggajian skala gabungan untuk yang non PNS
4. Jenis-jenis insentif di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta terdiri dari remunerasi, uang makan, jaminan sosial, pemberian gelar, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, dan pemberian kenaikan pangkat atau jabatan. Pada penelitian yang dilakukan di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta tidak ditemukan kesenjangan hasil penelitian dengan teori yang ada dan memenuhi standar operasional yang baik, namun permasalahan yang terjadi terdapat pada sumber daya manusianya sendiri dimana kedisiplinan karyawan yang kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Durri *et al.* (2012). *Metode Penelitian*. Banten: Universitas Terbuka.
- Armen, Fakhni dan Azwar, Viviyanti. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Djula, Badriah. (2009). "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Tesis*. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Laura, Hana. (2012). "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan", *Tugas Akhir*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie. 27 November 2012. Pb, Triton. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Oryza: Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyaa. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ratnasari, Ni Made Maharani Dwi *et al.* (2011). "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan". *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Riva'i, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, Ariesto Hadi dan Arief Adrianus. (2010). *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan NVIVO*. Jakarta : Prenada Media Group.
- TA, Moch Imron. (2010). *Manajemen Logistik Rumah Sakit*. Jakarta: CV Sagung Seto.