

## INTISARI

**Latar belakang:** Rumah sakit pendidikan adalah rumah sakit milik perguruan tinggi yang mempunyai fungsi sebagai tempat pendidikan, penelitian dan pelayanan kesehatan. Dokter yang bekerja disini mempunyai jabatan utama sebagai dosen. Medis spesialis mempunyai 4 fungsi, yaitu fungsi pendidik, pelayanan kesehatan, penelitian dan pendidikan. Proporsi prioritas terhadap masing – masing fungsi belum diketahui. Pemberian beban sebagai dosen yang belum maksimal, remunerasi dokter masih menjadi penerimaan terbesar bagi dokter dan adanya data ketidakpuasan terhadap *pay* rumah sakit dari kelompok medis spesialis/S2, perlu dilakukan langkah dari manajemen untuk evaluasi.

**Tujuan:** Mengetahui apakah remunerasi dokter sebagai penyebab utama ketidakpuasan pegawai dan mengevaluasi penyebab ketidakpuasan tersebut. Mengetahui proporsi dari keempat fungsi, yaitu: fungsi pendidikan, pelayanan kesehatan, pendidikan dan penelitian.

**Metode:** Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif descriptive dengan metode studi kasus. Penelitian ini menghasilkan data deskriptif dari hasil data sekunder yang berasal dari telaah dokumen sekunder dan perhitungan data dari kuisioner. Studi kasus memberikan kesempatan untuk menggali secara mendalam tentang keberhasilan atau kegagalan program. Selanjutnya dilakukan analisi dari hasil pengumpulan data sekunder serta hasil dari kuisioner kepada para narasumber dengan menggunakan metoda AHP ( Analytical Hierarchy Process).

**Hasil dan Pembahasan:** Didapatkan persentase perbandingan antara fungsi dosen dan dokter = 59% : 41%, dengan rincian pendidikan 31%, penelitian 17%, pengabdian masyarakat 11% dan 41% pelayanan kesehatan. Faktor ketidakpuasan terhadap penghargaan pegawai di RS PTN INI adalah dari remunerasi dokter 61%, kinerja dosen 23%, gaji pokok 15%. Dengan komponen faktor keterbukaan sistem remunerasi 43%.

**Kesimpulan dan Saran :** Remunerasi untuk kinerja dokter menjadi penyebab utama ketidakpuasan pegawai yang menyebabkan menurunnya motivasi untuk bekerja, dengan penekanan pada poin keterbukaan terhadap sistem penilaian kinerja yang dianggap belum sesuai harapan. **Saran:** segera melakukan perubahan untuk memperbaiki sistem remunerasi yang dijalankan di rumah sakit agar lebih baik lagi dan bisa meningkatkan motivasi kerja para dokter

**Kata kunci:** Remunerasi, rumah sakit pendidikan, AHP

## ABSTRACT

**Background:** Teaching hospital is a university-owned hospital that has a function as a place for education, research and health services. Doctors who work here have primary positions as lecturers. Medical specialists have 4 functions, namely the function of educators, health services, research and education. The proportion of priorities for each function is unknown. Giving a burden as a lecturer that has not been maximized, doctor remuneration is still the biggest acceptance for doctors and there is data of dissatisfaction with hospital pay from specialist medical groups / S2, it is necessary to take steps from management for evaluation.

**Objectives:** To determine whether doctor's remuneration is the main cause of employee dissatisfaction and to evaluate the cause of dissatisfaction. Knowing the proportion of the four functions, namely: the function of education, health services, education and research.

**Method:** The research approach used in this research is a descriptive qualitative approach with a case study method. This research produces descriptive data from the results of secondary data derived from the analysis of secondary documents and calculation of data from questionnaires. Case studies provide an opportunity to explore in depth about the success or failure of the program. Furthermore, an analysis of the results of secondary data collection and the results of the questionnaire to the resource persons using the AHP (Analytical Hierarchy Process) method.

**Result:** A percentage ratio between lecturers and doctors was obtained = 59%: 41%, with 31% education breakdown, 17% research, 11% community service and 41% health services. Factors of dissatisfaction with employee rewards at PTN INI Hospital are 61% doctor remuneration, lecturer performance 23%, base salary 15%. With a remuneration system openness component component 43%.

**Conclusion :** Remuneration for physician performance is a major cause of employee dissatisfaction which causes decreased motivation to work, with an emphasis on the point of openness to the performance appraisal system which is considered not as expected.

**Key words:** Remuneration, teaching hospital, AHP