

Analisis efektifitas organisasi pelayanan masyarakat umum di RSPADd Gatot Soebroto

Buddy H. W. Utoyo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72847&lokasi=lokal>

Abstrak

Pemerintah baik Sipil maupun Militer menyadari adanya keterbatasan biaya operasional Rumah Sakit serta terbatasnya dana yang siap pakai, sedangkan di lain pihak pelayanan masyarakat maupun personel militer beserta keluarganya harus tetap berjalan, memerlukan kebijakan pemerintah agar birokratisasi penggunaan dana PNPB menjadi lebih Wendel.

Untuk RS TNI ijin swadana diatur dengan Juklak Dirjenrumgar Dephankam No: Juklak/03N/1995/DRJA tanggal 5 Mei 1995 dan yang telah direvisi menjadi Juklak Dirjen Rensishan Dephan Nomor: Juklak1031XI12001 tanggal 14 November 2001 yang diberlakukan mulai bulan Januari tahun 2002.

Menghadapi perkembangan eksternal perumahsakitian yang demikian pesat dalam segala aspeknya dan perkembangan internal dengan adanya 15 unit swadana di RSPAD dikembangkan organisasi ekstrastruktural dengan tujuan agar pengelolaan manajemen Yanmasum dilaksanakan secara profesional untuk meningkatkan penghasilan unit-unit Yanmasum. Perhitungan penghasilan Yanmasum tahun 1997 hanya meningkat 13,8% dibandingkan dengan tahun 1996, dan tahun 1998 meningkat 20,5% dibandingkan tahun 1977. Sejak Organisasi Yanmasum dibentuk tahun 1999 penghasilan meningkat 11,3% dari tahun 1998, pada tahun 2000 meningkat 8,1% dari tahun 1999, penghasilan tahun 2001 meningkat 7,4% dibandingkan tahun 2000. Melihat prosentase peningkatan setiap tahun dalam tiga tahun terakhir setelah Organisasi Yanmasum dibentuk, tidak menunjukkan kenaikan yang signifikan, dihadapkan dengan kurs rupiah atas US dollar kecenderungan menurun, maka dihadapkan dengan goal organisasi ini dirasakan keberadaan organisasi ini kurang efektif walaupun mungkin lebih tertib dalam administrasi, hal ini menjadi bahan penelitian apa masalahnya yang menyebabkan kurang efektifnya organisasi ini.

Penelitian masalah ini dikonsepsikan melalui pendekatan dari setiap konstituensi strategis yang berpengaruh secara signifikan pada organisasi tersebut. Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan perangkat keefektifan organisasi dari Stephen P Robbin dengan 3 pengelompokan nilai: yaitu fleksibilitas versus pengawasan, manusia versus organisasi, cara versus tujuan, selanjutnya dikombinasikan menjadi empat model keefektifan yaitu : Human Relation Model, Opens System Model, Rational Goal Model, Internal Process Model.

Hasil penelitian dengan perangkat tersebut diatas ditemukan organisasi Yanmasum efektif dalam Human Relation Model, Internal Process Model dan Rational Goal Model namun kurang efektif dalam Open System Model, ini menunjukkan bahwa organisasi Yanmasum RSPAD cukup efektif memberikan informasi mengenai hal-hal yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan cukup baik memberikan rasa tenteram, kontinuitas bekerja serta kelancaran dalam pekerjaannya, disamping itu organisasi juga cukup memberikan

dan menanamkan tentang tujuan organisasi dan tujuan unit-unit nya serta cukup baik dalam produktifitas. Organisasi Yanmasum kurang efektif dalam penyesuaian diri terhadap perubahan pada kondisi dan tuntutan dari luar dan kurang mampu meningkatkan jumlah tenaga kerja. Kedua masalah ini menjadi sangat penting dan berbahaya pada kehidupan organisasi dalam menghadapi era globalisasi yang sudah berjalan, peningkatan tenaga kerja memang menjadi masalah karena kelenagaakerjaan merupakan kompetensi supra sistem. Penyesuaian terhadap tuntutan perubahan juga kurang baik karena visi RSPAD adalah bukan profit oriented namun bermuara pada tugas pokok TNI AD, sehingga dalam hal ini memerlukan kemampuan berinovasi yang berbeda dengan inovasi RS dengan visi yang profit oriented.

Oleh karena itu Organisasi Yanmasum harus dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan pasar, untuk ini memerlukan inovasi dan kreativitas dalam perencanaan strategi perubahan dan strategi peningkatan kuantitas dan kualitas SDM, dalam era kompetisi bebas.

Daftar Pustaka : 29 (1964 -- 2000)

<hr><i>Effectively Analysis of Public Service Organization at Rspad Gatot Soebroto

In general, Civil and Military government realize the cost limitation and fund restriction on the hospital operational activities. On the other hand, health services for public and military personnel need to proceed. To accommodate the above, we will require the government policies to shorten the bureaucracy in using the PNBP fund and therefore it will be more effective.

In specific for Military hospital, self-funding of the hospital regulates by Juklak Dirjenrumgar Dephankam No: Juldak1031V11995IDRJA dated May 5th, 1995. This regulation revised and became Dirjen Rensishan Dephan Nomor: JuklakJO3IXI12001 dated November 14", 2001 - effective January 2002.

Facing the fast growth of internal and external hospital development covering all aspects, by having 15 self-funding units at RSPAD, we developed extra-structural organization with the objective: to professionalize the management of Yanmasum (Public Service Organization) and to increase the income level of Yanmasum units.

The income level of Yanmasum in year 1997, increased only by 13.8% in comparison to year 1996. However, in year 1998 increased by 20.5% in comparison to year 1997. In further observation, following the development of Yanmansum Organization in year 1999, the income level increased by 11.3% in 1999 compare to 1998. Income in year 2000 again increased by 8.1%, and 7.4% in year 2001 compare to year 2000.

Looking at the yearly growth percentage during the three years since the development Yanmasum Organization, it did not show the significant result. Calculating the IDR (rupiah) value compares to US dollar value - the growth of Yanmasum income level decreasing gradually. Refer back to the organization goal, even though the administration of the hospital is more discipline, this results is less effective than expected.

The approach for this research was taken from all strategies constitutions, which had significant effect to the organization.

Research proceeded by the use of organization effectively tools from Stephen P Robbin. There are three value groups included: flexibility versus monitoring, human versus organization, and means versus goals. These three groups later on were combined become four affectivities models: Human Relation Model, Opens System Model, Rational Goal Model, and Internal Process Model.

Research results using the above tools shows that Yanmasum effective under the Human Relation Model, Internal Process Model and Rational Goal Model, however less effective under Open System Model. These indicates that Yanmasum RSPAD effective in providing information regarding the issues that affect personnel's occupation and good in giving comfort ability, continuity of work, and the success of personnel work flow. Furthermore, it is also effective enough in providing and implementing the organizational goals and the objective of its units - particularly in terms of productivities. From the other models, Yanmansum organization less effective in the adjustment on new changes and external environment It is also unable to increase the number of employee. Both of these problems become crucial and dangerous in the life of organization, especially facing the continuing globalization era. The increase of employee is already a problem as employment is a supra system competition. Adjustment on the changes is not good because the vision of RSPAD is a non profit oriented, it is leads to the main task of TNI AD, this vision shows that the innovation ability for Yanmasum is different compare to other hospitals which are profit oriented.

In conclusion Yarnnasum organization has to be able to adjust itself to the changes of the market and external environment. To reach this goal in the era of free competition will require a good innovation and creativity in the planning of changes strategy, and the strategy to increase the human resources quality as well as quantity.

References: 29 (1964 -2000)</i>