

Kajian proses pembangunan komitmen dokter spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang = Study of commitment building process of medical specialist in Karawang Public Hospital

Djoni Darmadjaja, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=73845&lokasi=lokal>

Abstrak

Komitmen dokter spesialis di dalam sebuah rumah sakit adalah merupakan hal yang sangat didambakan sekaligus kritis dan strategis sifatnya, karena bagaimanapun bagusya bangunan fisik rumah sakit, serta lengkapnya peralatan medis, alat canggihnya sistim manajemen, tetap tidak akan dapat menghasilkan pelayanan yang bermutu tanpa dukungan dokter spesialis yang handal dan bertanggung jawab.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana upaya pembangunan komitmen dokter spesialis dilakukan di rumah sakit Karawang, serta mendalami proses yang terjadi pada setiap tahapan perubahan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dimana data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan 27 informan (terdiri atas 10 klasifikasi). Informan penelitian ini adalah orang-orang di RSUD Karawang (sebagian besar dokter spesialis) yang mengetahui dengan baik perubahan yang terjadi di lingkungan dokter spesialis di Rumah Sakit Karawang dan terlibat dalam proses transformasi tersebut, serta pihak yang berkepentingan yaitu Dinas kesehatan kabupaten dan DPRD kabupaten Karawang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dokter spesialis sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dijalankan di rumah sakit tersebut, termasuk didalamnya bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dan bagaimana direktur memperlakukan dokter spesialis, baru kemudian suasana kerja yang nyaman terutama suasana non fisik yang didapat dari hasil hubungan interpersonal yang harmonis, dan akhirnya sistim insentif yang transparan.

Upaya yang dilakukan oleh direktur RSUD Karawang dalam membangun komitmen dokter spesialis adalah dengan pendekatan manajemen perubahan melalui tahapan sebagai berikut, dimulai dengan melakukan perubahan paradigma, perumusan visi bersama, pengkayaan wawasan, pemberdayaan, kemudian melakukan perbaikan sistim atau aplikasi sistim baru serta melakukan sistim pemantauan dan evaluasi.

Proses perubahan digerakkan dengan bantuan agen-agen perubahan yang sudah terpilih dan dipercaya. Upaya perubahan secara sistematis dilakukan selama paling kurang pada dua tahun pertama, sedangkan waktu-waktu berikutnya adalah merupakan kelanjutan atau realisasi dari hasil yang telah dicapai. Disamping itu hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perubahan komitmen dokter spesialis di RSUD Karawang mengikuti pola kurva Sigmoid, dimana setelah terjadi peningkatan yang mencolok pada tahun ke dua sampai tahun ke empat, kemudian menjadi mendatar dan cenderung menurun pada tahun ke lima dan ke enam.

Perubahan komitmen dokter spesialis dapat terlihat dari perubahan sikap dan perilaku, berkurang atau hilangnya konflik internal, keterlibatan aktif dalam kegiatan rumah sakit, terciptanya

kekompakan diantara dokter, dengan outcome meningkatnya kinerja dokter spesialis maupun rumah sakit secara keseluruhan, serta dampaknya adalahnya meningkatnya revenue rumah sakit.

Pergantian kepemimpinan rumah sakit pada tahun 1995 ternyata dapat dimanfaatkan untuk melakukan perubahan komitmen dokter spesialis, yang secara sangat kebetulan ditunjang oleh 3 buah peraturan yaitu tentang SOTK (Struktur Organisasi dan Tata Kerja) rumah sakit, pelaksanaan Swadana dan Akreditasi rumah sakit, dimana dengan peraturan tersebut direktur mendapatkan banyak peluang dan kekuatan untuk melakukan perubahan yang strategis di RSUD Karawang, termasuk didalamnya upaya peningkatan komitmen dokter spesialis.

.....

In a hospital, commitment of medical specialist is needed and also of critical and strategic importance, because large buildings, complete medical equipment or sophisticated management system, won't produce better quality services, without the support of responsible and capable specialists.

The purpose of this study is to understand how the efforts of the commitment building of the specialists was done in RSUD Karawang (Karawang Public hospital), and to delve deeper into the process at every stage of the change.

This study is qualitative study where data is taken by in depth interview with 27 respondents (consist of 10 classification) Resource persons in this research are they who work in RSUD Karawang (most of them are specialist) and know much how the changes happened in the specialists society in this hospital, and involved with the transformation process, and (lien the stake holder of this hospital namely Regional Health Administrator and the Community Council of Karawang.

The research shows us that commitment of specialists is highly influenced by the leadership that was in effect in the hospital, including how the leadership was implemented and how the director treat the specialists, after that pleasant working environment namely non physical environment that was the result of harmonica) interpersonal relationship, and lastly a transparant incentive system.

The efforts of the director of RSUD Karawang to build the commitment of the specialists was through management change with these stages, changing the paradigm, sharing vision, enrichment, empowerment, and then system improvement or new system application, and monitoring and evaluating system.

Change process was begun with the help of agent of changes who were trusted persons that were selected from the specialists Systematic change efforts were done at least during the first two years, with the following years being the follow up and realization of the results that were achieved. In general the complete commitment is reached after three years.

This research also shows that process of commitment changes among the specialist in RSUD Karawang follow the shape of S (Sigmoid curve), it means that the improvement during second year through the fourth year , and flattening during the fifth year and tend to decline in the sixth year.

The commitment change among the specialist is seen from changes of attitude and behaviour, decline or absence of internal conflict, increase of involvement in hospital activities, increase of cohesiveness among the specialists, with the outcome of increase of their performance, and also whole hospital performance with consequence of increased revenue.

The hospital director replacement in 1995 was used as a starting point to the change of commitment in specialists community, which was supported by 3 regulation, namely first the hospital organizational structure regulation, secondly financial regulation about self management budgeting system, finally hospital accreditation regulation. With chose regulations, the director got strength and many opportunities to do strategic change in RSUD Karawang, including commitment building among the specialists.