

Profil pimpinan rumah sakit di Jakarta

Tjandra Yoga Aditama, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=77401&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Telah dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui profil pimpinan rumah sakit di DKI Jakarta. Penelitian ini bersifat deskriptif analitik, yang dilakukan dengan cara cross sectional di mana analisa data dilakukan secara kuantitatif yang kemudian didukung analisa lebih lanjut secara kualitatif.

Penelitian dilakukan pada 17 orang pimpinan rumah sakit di DKI Jakarta, terdiri dari 9 rumah sakit pemerintah (termasuk ABRI) dan 8 rumah sakit swasta. Dari analisa identitas responden didapatkan 15 orang pria (88,82%) dan 2 orang wanita (11,8%), dengan umur rata-rata 50,94 tahun $\pm$ 7,6 dan lama rata-rata menjadi direktur adalah 4,14 tahun $\pm$ 3,15. Sebelas responden (64,7%) adalah dokter spesialis dan 8 responden (47,05%) telah memiliki latar belakang pendidikan manajemen kendati baru 5 responden (29,41%) yang memiliki pendidikan manajemen rumah sakit. Tiga belas orang responden (76,5%) telah mempunyai pengalaman pekerjaan baik fungsional, struktural maupun anggota direksi sebelum diangkat menjadi pimpinan kali ini, dan 35,3% responden berasal dari rumah sakit yang sama dengan rumah sakit yang kini dipimpinnya. Sebelas orang responden (64,7%) mempunyai gradasi sedang dan agak kurang dalam orientasi kepemimpinan yang cenderung ke arah customer dan 8 responden (47,05%) tergolong dalam gradasi sedang dan agak kurang dalam orientasi kepemimpinan ke arah pengharapan standar tinggi. Sementara itu, 8 responden (47,1%) ternyata sangat berorientasi memberdayakan karyawannya dan 14 responden (82,35%) tergolong dalam gradasi sedang dan agak kurang pada penilaian orientasi kepemimpinan ke arah eksperimental. Mereka yang dengan pengalaman sebagai pejabat struktural dan atau anggota direksi mempunyai orientasi yang lebih ke customer, demikian juga dengan pimpinan rumah sakit swasta.

Seluruh responden merasa perlu untuk selalu mendapat masukan tentang apa yang terjadi di rumah sakitnya, 11 responden (64,7%) saat ini telah memiliki dokumen tertulis untuk mengukur kepuasan pasien dan 6 (35,29%) responden yang lainnya akan segera membuatnya. Enam responden (35,29%) merasa bahwa kendati sumber daya terbatas prestasi kerja yang excellence masih mungkin dapat dicapai dengan meningkatkan kreativitas dan motivasi. Semua responden merasa senang jika bawahan dapat memecahkan masalah sendiri dan bekerja sendiri secara baik pula, kendati hanya 8 responden (47,65%) yang sepenuhnya setuju bawahannya melakukan tindakan kreatif tidak memenuhi aturan untuk kepuasan pelanggan. Enam belas responden (94,11%) merasa exited dengan pekerjaannya dan sejumlah sama juga sering melakukan hal yang baru dalam pekerjaannya.

Diajukan saran untuk mengintervensi orientasi kepemimpinan para responden agar lebih mengarah ke customer, serta menggunakannya indikator kepuasan konsumen sebagai kriteria keberhasilan tugas. Juga disarankan agar dilakukan penelitian lebih mendalam tentang hubungan profil pimpinan dengan berbagai

faktor yang mempengaruhinya yang akan membantu dalam penentuan kriteria pimpinan rumah sakit secara lebih baik.

Daftar pustaka: 60 buah (1983-1998)

<hr><i>ABSTRACT</i>

The Profiles of Hospital Directors in Jakarta A survey was conducted to get information on the profiles of hospital directors in Jakarta. This is a cross sectional descriptive-analytic survey, in which the data was analyzed quantitatively and qualitatively. The Survey was done to 17 hospital directors in Jakarta, consist of 9 government and 8 private hospitals. There were 15 male (88.82%) and 2 female (11.8%), mean of age was 50.93 years with s.d 7.6 years. Eleven participants (64.7%) of this survey were specialists, 8 of them (47.05%) have a management education background, and only 5 among them (29.41%) who has a degree in hospital administration. Thirteen participants (76.5%) had an experience working as a functional as well as administrative staff within hospital, including member board of director, and 35.3% of participant were working in the same hospital before they were promoted as a director in that particular hospital.

In terms of customer orientation dimension of leadership, 11 participants (64.7%) were in a categories of middle and middle-low scales. In terms of orientation to high standard dimension, 8 participants (47.05%) were also in a category of middle and middle-low scales. Meanwhile, 8 participants (47.05%) were highly oriented to empowered their employees and 14 participants (82.35%) were in a category of middle and middle-low in their orientation to experimental dimension of leadership. Those who have experience working as an administrative staff and/or board of director, and those who were working in private hospitals were more oriented to customer than provider.

Eleven participants (64.3%) have standard written patient satisfaction document/questionnaire in their hospitals. Six participants (35.24%) felt that their hospital could achieves excellence status even though there were a lack of resources, by improving motivation and creativity among employees. All participants allowed their staff to solve their own problem, even though only 8 participants (47.65%) will allow their staff to perform creative activities which do not follow the rule to satisfied customers. Sixteen participants (94.11%) feel exited in their job.

This study recommends that government or other responsible bodies should encourage hospital directors to be more oriented to their customers and use customer satisfaction as one of a performance appraisal index for a director. It is also proposed that further survey should be conducted to elaborate the profile of hospital directors and other related factors.

Bibliography : 60 (1983 -1998)</i>