



**Atribut Kepemimpinan
Direktur RS Pendidikan dan Rujukan
Nasional**

Hasil Survei Self Assessment

31 Juli 2017

PKMK FK UGM

GEDUNG IKM LT. 2, JL. FARMAKO SEKIP YOGYAKARTA, 55281 Telp/Fax (hunting) (+62274) 549425

Pendahuluan

Pelayanan rujukan nasional merupakan kegiatan strategis yang kegiatannya operasionalnya semestinya didukung oleh direktur utama rumah sakit. Direktur rumah sakit sebagai supportive leader beserta dengan staf manajemen mendukung dokter spesialis untuk melakukan aktivitas pelayanan mulai dari kegiatan rujukan, pelayanan klinis, maupun follow up dan rujukan balik. Berbagai aktivitas pelayanan tersebut didukung dengan aktivitas pendukung dari berbagai sumber daya strategis agar dapat memberikan nilai bagi penggunaannya.

Predikat sebagai rujukan nasional dan rujukan vertikal sudah lama ada, namun belum ada kegiatan komprehensif dan sistematis dalam pelayanan rujukan nasional. Selain itu subsidi APBN untuk pengembangan rumah sakit rujukan nasional sudah berjalan minimal selama 3 tahun, namun masih ada kesenjangan apabila dibandingkan dengan sistem rujukan rumah sakit di negara-negara maju.

Seorang direktur rumah sakit, apakah cenderung sebagai seorang pemimpin ataukah sebagai manajer puncak? Apakah sebagai seorang pemimpin dalam hal ini direktur rumah sakit rujukan nasional sudah menetapkan visi bersama mengenai rumah sakit rujukan, memimpin perubahan dengan memobilisasi menuju rumah sakit rujukan nasional, menyusun rencana pengembangan sebagai rumah sakit rujukan nasional, dan menjalankan rencana tersebut dengan seksama?

Untuk itu diperlukan survei atribut kepemimpinan sebagai self assesment terhadap direktur rumah sakit, salah satu alat untuk menyeleksi direktur rumah sakit, dan salah satu alat untuk menilai kinerja direktur rumah sakit. Dalam atribut kepemimpinan terdapat 4 elemen kunci kemampuan yang sebaiknya dimiliki. Self assesment sudah dilakukan terhadap para pemimpin di rumah sakit rujukan nasional yang hasilnya dipaparkan sebagai berikut.

Responden yang telah mengisi saat ini 17 orang dari berbagai institusi sebagai berikut.

No	Nama RS	Jumlah Responden
1	RS Jiwa Prof. Dr. Soerojo	4
2	RSUP Fatmawati	3
3	RSUP Prof Dr R.D Kandou	2
4	RSUP Dr Hasan Sadikin	1
5	RSUP Dr. Mohammad Hoesin	1
6	PMN RS Mata Cicendo	1
7	RSUP Dr. Sardjito	1
8	RSUP H Adam Malik	1
9	RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro	1
10	RS Paru Dr. HA Rotinsulu	1
11	RSUP Dr Kariadi	1
	Total	17

Sumber : Self-assessment Atribut Kepemimpinan Struktural yang diolah, diakses pada 31 Juli 2017.

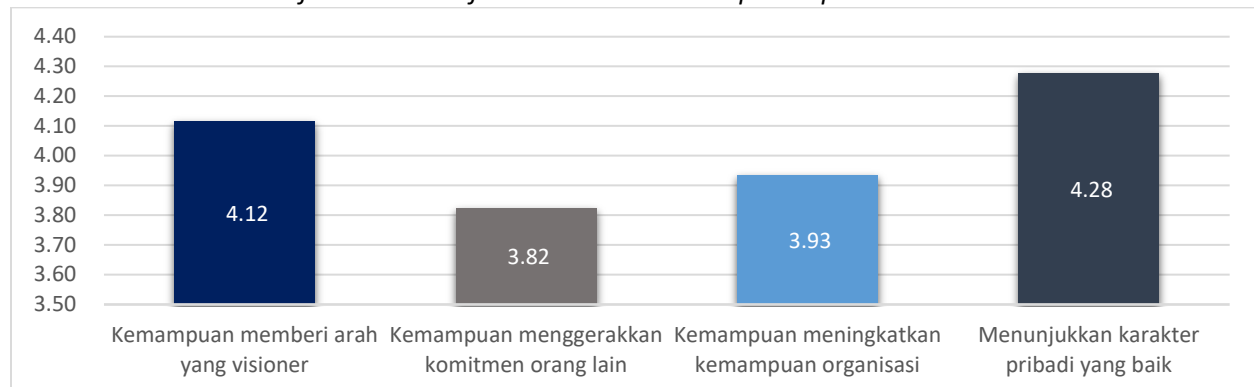
Hasil Survei Self-assessment Atribut Kepemimpinan Struktural

Pada survei self-assessment atribut kepemimpinan direktur rumah sakit pendidikan diajukan 4 kelompok pertanyaan menyangkut atribut kepemimpinan struktural. Penilaian terhadap jawaban dari para responden diolah menggunakan Metode Likert dalam skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan pada riset berupa survei. Dalam hal ini skala menggunakan format sebagai berikut.

Skala	Keterangan
Skala 1	Sangat lemah
Skala 2	Lemah
Skala 3	Sedang
Skala 4	Kuat
Skala 5	Sangat kuat

Survei self assesment atribut kepemimpinan direktur rumah sakit pendidikan menunjukkan bahwa para direktur tersebut memiliki kemampuan untuk memberi arah yang visioner, menunjukkan karakter pribadi yang baik, mampu meningkatkan kemampuan organisasi, namun masih perlu untuk meningkatkan kemampuannya dalam menggerakkan komitmen orang lain. Hal ini tentunya terkait dengan komitmen direktur rumah sakit pendidikan jejaring maupun para spesialisnya.

Grafik 1. Hasil Self Assesment Atribut Kepemimpinan Struktural



Sumber : Self-assessment Atribut Kepemimpinan Struktural yang Diolah.

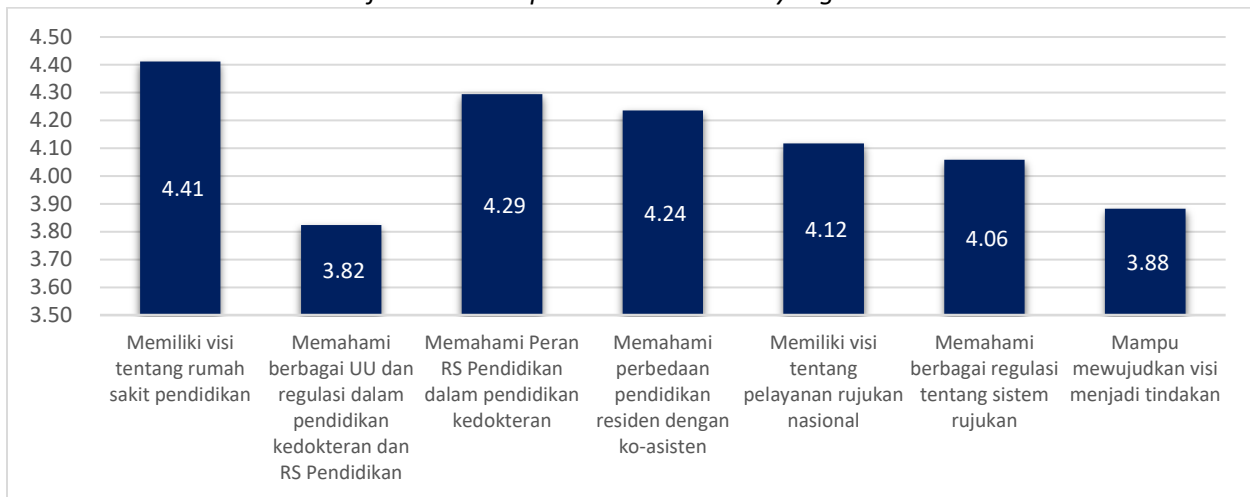
Hasil survei self assesment secara detail dijabarkan sebagai berikut.

Kemampuan Memberi Arah yang Visioner

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memberi arah yang visioner. Sebagai direktur rumah sakit pendidikan harus mempunyai visi bahwa rumah sakitnya menjadi rumah sakit rujukan nasional. Pada atribut ini para direktur rumah sakit tersebut sudah dianggap memiliki kemampuan menetapkan visi sebagai rumah sakit pendidikan, memahami peran rumah sakit pendidikan dalam pendidikan kedokteran, memahami perbedaan pendidikan residen dengan ko-asisten, memiliki visi tentang pelayanan rujukan nasional dan mewujudkannya menjadi tindakan, dan memahami berbagai regulasi sistem rujukan. Namun di satu sisi para direktur tersebut masih dianggap belum memahami berbagai regulasi terkait pendidikan kedokteran dan rumah sakit pendidikan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Pendidikan Kedokteran yang menyatakan bahwa pendidikan profesi kedokteran di rumah sakit dilaksanakan setelah rumah sakit ditetapkan menjadi rumah sakit pendidikan, mengisyaratkan bahwa dalam menjalankan fungsi pendidikan, rumah sakit harus dapat menjadi lahan pendidikan yang dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa yang melakukan pendidikan profesi di bidangnya. Untuk itulah diperlukan adanya kerja sama institusi pendidikan dan rumah sakit pendidikan. Dalam menjalankan fungsi pendidikan kedokteran, salah satu tugas rumah sakit pendidikan adalah membina rumah sakit dan tempat pendidikan lain di dalam jejaring rumah sakit pendidikan sehingga selain menjadi tempat pendidikan dapat pula diarahkan pengembangan fungsi dan tugas pelayanan, pendidikan, dan penelitian secara optimal sesuai dengan PP Nomor 93 Tahun 2015 tentang RS Pendidikan.

Grafik 2. Kemampuan Memberi Arah yang Visioner

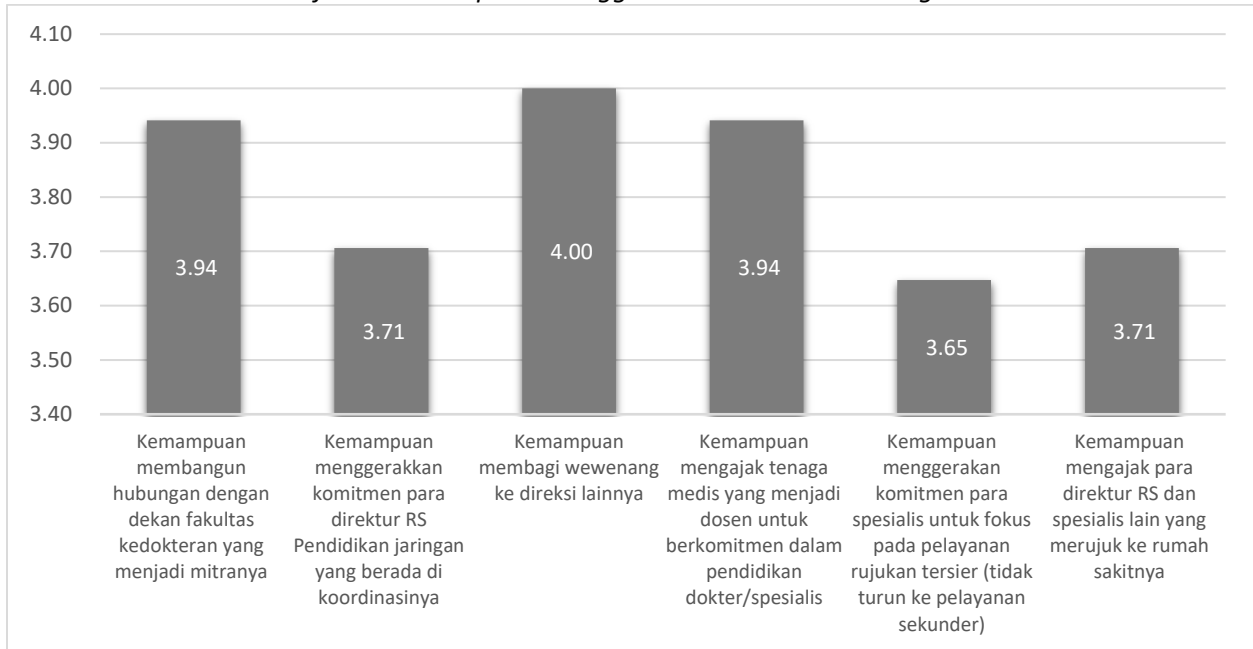


Sumber : Self-assessment Atribut Kepemimpinan Struktural yang Diolah.

Kemampuan Menggerakkan Komitmen Orang Lain

Para pemimpin di rumah sakit pendidikan sudah dianggap memiliki kemampuan untuk membagi wewenang ke direksi lainnya, membangun hubungan dengan dekan fakultas kedokteran mitra, mengajak tenaga medis menjadi dosen untuk berkomitmen dalam pendidikan dokter / spesialis, namun masih perlu meningkatkan kemampuan untuk menggerakkan komitmen para direktur rumah sakit pendidikan jejaringnya dan mengajak para direktur rumah sakit dan spesialis lain merujuk ke rumah sakitnya. Hal lain yang perlu ditingkatkan kemampuan menggerakkan komitmen para spesialis untuk fokus pada pelayanan rujukan tersier. Sebagai seorang pemimpin, menggerakkan bahkan membuat orang lain untuk berkomitmen merupakan salah satu ciri atau kekuatan yang harus dimiliki. Apabila komitmen dari para direktur maupun para spesialis dari rumah sakit pendidikan jejaring sudah lebih kuat maka sistem rujukan akan dapat berjalan dengan lebih baik dan dapat lebih berfokus pada pelayanan tersier terkait dengan layanannya sebagai rumah sakit pendidikan dan rumah sakit rujukan nasional.

Grafik 3. Kemampuan Menggerakkan Komitmen Orang Lain

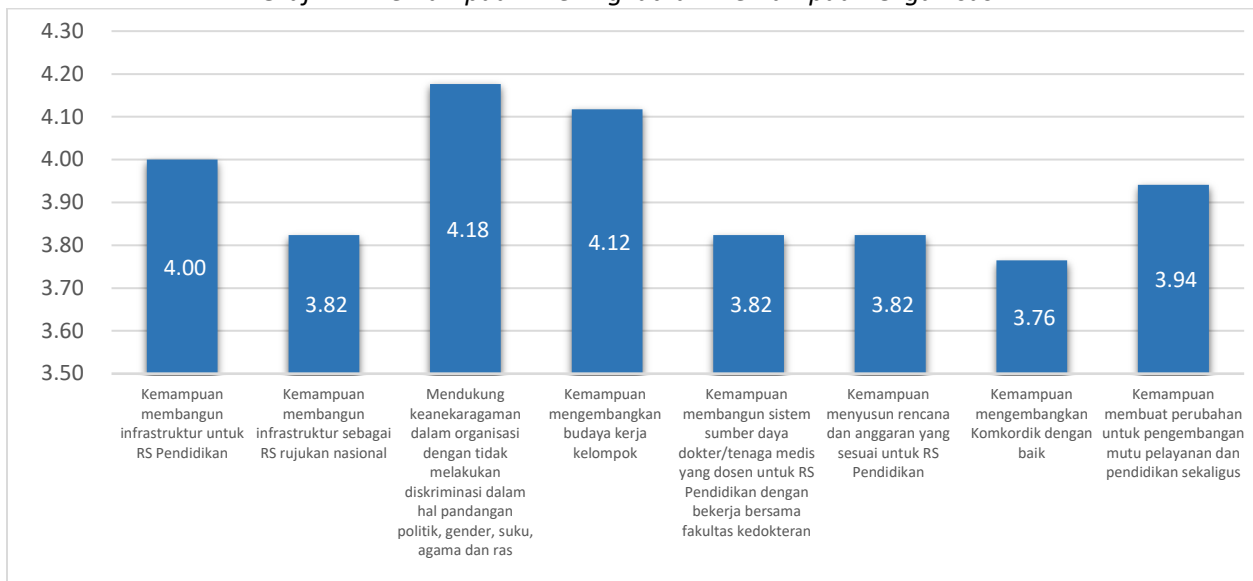


Sumber : Self-assessment Atribut Kepemimpinan Struktural yang Diolah.

Kemampuan Meningkatkan Kemampuan Organisasi

Kemampuan meningkatkan kemampuan organisasi dalam hal budaya kerja, membangun infrastruktur rumah sakit pendidikan dan rujukan nasional, membangun sistem sumber daya manusia dan penganggaran pada umumnya sudah dimiliki oleh para pemimpin di rumah sakit pendidikan. Namun yang perlu mendapatkan perhatian adalah mengembangkan Komite Koordinasi Pendidikan terkait dengan proses pembelajaran klinik di rumah sakit pendidikan yang sudah diatur dalam undang-undang.

Grafik 4. Kemampuan Meningkatkan Kemampuan Organisasi

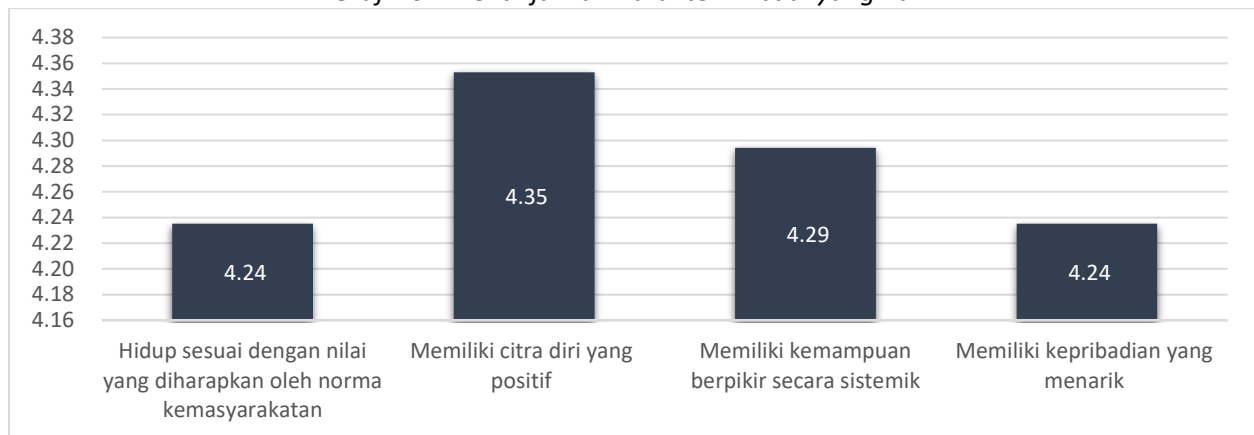


Sumber : Self-assessment Atribut Kepemimpinan Struktural yang Diolah.

Menunjukkan Karakter Pribadi yang Baik

Karakter pribadi yang baik sudah ditunjukkan oleh para pemimpin di rumah sakit pendidikan, dengan menjalani hidup sesuai dengan norma berlaku di masyarakat, memiliki citra diri positif, memiliki kemampuan berpikir sistemik, maupun memiliki kepribadian yang menarik. Hal tersebut yang akan memberi pengaruh positif pada kepemimpinan para direktur rumah sakit pendidikan.

Grafik 5. Menunjukkan Karakter Pribadi yang Baik



Sumber : Self-assessment Atribut Kepemimpinan Struktural yang Diolah.