

Implementasi kebijakan remunerasi di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita

Dakota, Iwan

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=99178&lokasi=lokal>

Abstrak

Abstrak
Tesis ini membahas implementasi kebijakan remunerasi di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus dari informan terpilih. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa implementasi kebijakan remunerasi pada aspek kondisi lingkungan secara umum mendapatkan persepsi positif. Sedangkan hubungan antar organisasi didapatkan persepsi yang negatif. Persepsi yang negatif ditujukan pada implementasi remunerasi pada aspek sumber daya organisasi khususnya ketepatan alokasi anggaran dan komitmen birokrasi yang relatif rendah. Aspek karakteristik dan kapabilitas instansi pelaksana mendapat persepsi positif. Data sekunder menunjukkan adanya peningkatan kinerja pelayanan dan keuangan jika dibandingkan sebelum dan setelah remunerasi. Kesimpulan penelitian menunjukkan implemementasi kebijakan remunerasi di RSJPDHK berlangsung cukup baik dengan beberapa kekurangan yang perlu mendapatkan perhatian. Perubahan bertahap dan berkesinambungan untuk mengubah paradigmadan budaya kerja karyawan, meningkatkan kualitas dan kuantitas komunikasi antar organisasi maupun manajemen dengan karyawan menyangkut tranparansi dan mengoptimalkan sosialisasi kebijakan remunerasi. Selain itu, disarankan pula untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dengan melibatkan semua pemangku kepentingan, melakukan evaluasi dan revisi secara komprehensif Keputusan Menteri Keuangan nomor 165 tahun 2008 adalah beberapa rekomendasi dari hasil penelitian ini.

This thesis studied the implementation of remuneration in National Cardiovascular Center Harapan Kita Hospital. A qualitative method applied in this research by conducting in depth interview and focus group discussion. This study revealed that the environment condition aspect is positively percept in general. On the contrary, negative perception was found on inter-organization connection and the organization resource aspect. Characteristic and capability of implementer agents is positively percept in general, except internal communication between implementer and program receiver. The secondary data showed an increase of medical services and financial performance comparing before and after remuneration implemented. Thus, remuneration policy in NCVC Harapan Kita Hospital is relatively well implemented. In view of improving implementation policy, a step and continuous changes in terms of paradigm and work culture should be done. Increasing the quality and quantity of inter-organization communications, including management-employee communications, transparency and optimize socialization remuneration policy is recommended as well as enhancing any efforts of continuous monitoring and evaluation. Another recommendation is an evaluation and revision of the previous regulation regarding Decision of Finance Minister Number 165/2008 should be conducted comprehensively.