

Identifikasi persepsi karyawan terhadap konflik yang berkaitan dengan kebijakan jabatan struktural di rumah sakit umum daerah pasar rebo

Enie Rochaeni, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96907&lokasi=lokal>

Abstrak

Tahun 1998 ketika RSUD Pasar Rebo berubah status menjadi kelas B, jumlah pejabat struktural bertambah yaitu menjadi 21 orang, kemudian Direktur/Pimpinan Rumah Sakit menetapkan Pejabat Struktural sesuai dengan kompetensi. Sejak itu pula terjadi kecaman-kecaman atau hujatam-hujatan pada pejabat struktural/manajemen.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam dan mengidentifikasi konflik yang berkaitan dengan kebijakan jabatan struktural di RSUD Pasar Rebo. Jenis penelitian ini adalah deskripsi analitik yang dilakukan dengan pendekatan cross-sectional secara kuantitatif dan kualitatif. Alat pengukur data kuantitatif yang disusun berdasarkan penskalaan Likert. Pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan metode Fokus Group Diskusi (FGD). Variabel-variabel yang diteliti adalah Z indikator konflik yang terdiri dari adu argumentasi, masalah komunikasi, kompetisi yang destruktif, sikap yang tidak fleksibel dan tidak sensitif, saling menyimpan informasi, kecaman yang tidak fair, dan hubungan menjadi sangat formal. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 114 orang yang terdiri dari : kelompok Medis 9 orang, kelompok Perawat 35 orang, Kelompok Non Medik 51 Orang dan Kelompok Struktural 19 orang.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa: variabel adu argumentasi, yang menyatakan ada konflik dari kelompok Non Medik 62,5% dan kelompok perawat 64,3% , pada variabel masalah komunikasi, yang menyatakan ada konflik dari kelompok non medik 39,2% dan kelompok perawat 34,2%, pada variabel kompetisi yang destruktif, yang menyatakan ada konflik dari kelompok non medik 33,3% dan kelompok perawat 37,1%, pada variabel sikap yang tidak fleksibel yang menyatakan ada konflik dari kelompok non medik 39,2% dan dari kelompok perawat 34,2%. Pada variabel menyimpan informasi yang menyatakan ada konflik pada kelompok non medik 29,4% dan pada kelompok perawat 31,4%. Pada variabel kecaman yang tidak fair yang menyatakan ada konflik pada kelompok non medik 19,6% dan pada kelompok perawat 31,4%. Pada variabel hubungan yang sangat formal, yang menyatakan ada konflik pada kelompok non medik 30,2% dan pada kelompok Perawat 42,8%. Berdasarkan persepsi kelompok Non Medik dan Kelompok Perawat, faktor penyebab konflik adalah adanya perbedaan pendapat lemahnya komunikasi dan gaya kepemimpinan. Posisi konflik yang paling tinggi terjadi pada kelompok Non Medik dan kelompok Perawat, Dampak konflik kearah negatif yaitu konflik yang merusak (disfungsional/destruktif). Hal ini berpengaruh terhadap motivasi kerja dan suasana kerja yang tidak kondusif.

Saran dalam penelitian ini, adalah Direktur RSUD Pasar Rebo segera untuk merespon masalah ini secara cepat dan tepat, dengan melakukan persamaan persepsi dan memberikan informasi tentang kebijakan yang berkaitan dengan jabatan struktural. Selain itu guna meningkatkan ketrampilan terhadap pejabat struktural/manajemen perlu diberikan pelatihan tentang manajemen.

<hr>

In the year 1998 Pasar Rebo Hospital changed the status to class B hospital, the numbers of structural staff becomes 21 staff furthermore Directors of the Hospital decided the structural staff selected according to the related competition rank and capability. From this assignment time, has risen a protest or slander directed to management/or structural staff of the Pasar Rebo Hospital.

This research purposed to achieve to get a clear picture and to identify the conflict related with the role of function of occupation in Pasar Rebo Hospital. The type of this research is descriptive-analytical which is conducted by means of quantitative and qualitative Cross-Sectional approach. The instrument for measuring the quantitative data structured questionnaire which is compiled based on Likert Scale. The qualitative data collection is conducted by means of Focus Group Discussion method. The variables which are researched are : unwarranted arguments among employees, communication problems, destructive competition, employees exhibiting inflexible and insensitive attitudes, colleagues withholding information, unfair criticisms of certain individuals, excessively formal interpersonal relationships between employees. The sample were 114 persons, which are : 9 persons from medical group, 55 persons from nurses, 51 persons from non medical and 19 persons from structural.

The result of this research was summarized that the variables unwarranted argument who has stated conflicts from non medical group is 62,5% and from nurses group is 64,3%. In the other hand the variable communication problem who has stated conflicts from non medical group is 39,2% and from nurses group is 34,2%. The variable destructive competition who has stated conflicts from non medical group is 33,3% and from nurses group is 37,1%. For the variable employees exhibiting inflexible and insensitive attitudes who has stated conflicts from non medical group 39,2% and 34,2% for nurses group. For the variable colleagues withholding information who has stated conflicts is 29,4% for non medical and 31,4% for nurses group. For the variable unfair criticisms of certain individuals who has conflicts is 19,6% for non medical group and 31,4% for nurses group. For the variable excessively formal interpersonal who has stated conflicts is 30,2% for non medical and 42,8% for nurses group. A factor of conflict due to different ideas, communication problems and style of leadership. In these kind of conflicts called dysfunctional/destructive. Eventually the excess of these conflicts influenced to motivation of working an unconducive or uncomfortable working ethic.

The recommendations should forward to : Directors of Pasar Rebo Hospital to response these conflicts problems seriously in order to react by uniforming of perceptions by giving them the correct information, regarding to the role of function which related with the structural occupation in Pasar Rebo Hospital. In other hands this efforts is to achieve or to improve the skillfull of the structural staff or management staff whose needs to give them a change like a management training etc.