

ABSTRAKSI

Pelayanan Kesehatan yang murah, bermutu menjadi dambaan setiap warga Negara. Namun demikian kenyataan yang dihadapi tidak seperti itu. Tingginya komplain dan klaim dari pasien terhadap rumah sakit di Indonesia memicu adanya eksodus pasien dari Indonesia yang berobat keluar negeri. Persoalan di rumah sakit sangat kompleks karena rumah sakit sendiri merupakan jenis industri layanan public yang spesifik, padat teknologi, padat skill dan padat modal. Persoalan yang terjadi di rumah sakit tidak hanya karena pelayanan yang kurang baik, namun kesiapan organisasi rumah sakit dalam mempersiapkan strategi jangka panjang dan operasionalnya telah memberi andil dalam ketidakpuasan pasien. Salah satu aspek terpenting yang kurang mendapat perhatian manajemen rumah sakit adalah strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia, dimana strategi sumber daya manusia yang ada di rumah sakit tersebut haruslah merupakan penyesuaian dari strategi rumah sakit.

Penelitian ini dilaksanakan di Paviliun Kartika, Jakarta sebuah institusi Rumah Sakit yang berada di bawah pengelolaan RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad yang merupakan rumah sakit TNI terbesar di Indonesia. Paviliun Kartika merupakan salah satu unit usaha dari RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad yang dibentuk mendukung kegiatan operasional RSPAD Gatot Soebroto. Dengan demikian maka ruang gerak Paviliun Kartika tidak dapat terlepas dari induknya.

Penelitian ditujukan untuk melihat keselarasan strategi organisasi dengan strategi operasional di dalam rumah sakit, dengan focus pada strategi manajemen sumber daya manusia. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian adalah data kualitatif.

Dari hasil penelitian dan pengolahan data, maka didapatkan bahwa dengan keunikan dan karakteristik khusus Paviliun Kartika, maka rancangan strategis yang dapat disusun pada tahap awal ini adalah rencana strategis manajemen pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan kompetensi individu dalam rumah sakit yang merupakan penyesuaian dari kompetensi inti organisasi serta membangun sebuah lingkungan kerja yang kondusif yang memungkinkan karyawan mengembangkan potensinya.

Rancangan di bidang Sumber Daya Manusia ini dirumuskan dalam HR scorecard yang berbasis pada pengukuran kinerja menggunakan perspektif balanced scorecard. HR Scorecard yang disusun diharapkan dapat menunjang pencapaian misi, visi dan core value perusahaan karena ditemukan bahwa saat ini Paviliun Kartika belum mempunyai rencana strategis (Renstra) pengembangan organisasinya.