

## INTISARI

### Latar belakang:

Rumah Sakit Kanker Dharmais merupakan rumah sakit khusus kanker kelas A yang menjadi rujukan Pusat Kanker Nasional dengan tenaga kesehatan multidisiplin. Dengan peran spesialisik dari Rumah Sakit Kanker Dharmais, Dokter Umum juga ikut terlibat dalam peningkatan kualitas dalam asuhan pelayanan pasien. Untuk mendorong hal tersebut, dibutuhkan kemampuan kepemimpinan klinis (*clinical leadership*).

### Tujuan:

Menilai tingkat kepemimpinan klinis dan mengeksplorasi faktor individu dan pelayanan yang berperan dalam kepemimpinan klinis pada Dokter Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais.

### Metode:

Penelitian studi kasus dengan pendekatan data kuantitatif dan kualitatif pada seluruh dokter umum yang bertugas sebagai dokter jaga di Rumah Sakit Kanker Dharmais. Pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan instrumen modifikasi dari *Clinical Leadership Competency Framework-self assessment tool*, telaah dokumen, wawancara dan observasi. Analisis data kuantitatif dengan distribusi frekuensi dan data kualitatif dengan analisis tematik.

### Hasil:

Data kuantitatif menunjukkan dimensi meningkatkan pelayanan termasuk kategori standar. Data kualitatif menunjukkan aspek kepemimpinan klinis yang perlu ditingkatkan antara lain 2 aspek pada dimensi menunjukkan kualitas diri yaitu mengelola diri sendiri dan bertindak dengan integritas, 2 aspek pada dimensi bekerja dengan orang lain yaitu mendorong kontribusi dan bekerja dalam tim, 1 aspek pada dimensi mengelola pelayanan yaitu mengelola sumber daya, dan 2 aspek pada dimensi meningkatkan pelayanan yaitu mendorong perbaikan dan inovasi dan memfasilitasi perubahan. Faktor individu yang dinilai berperan yaitu usia mayoritas lebih muda, lama kerja mayoritas masih baru, status kepegawaian mayoritas non PNS tidak tetap, belum ada pengalaman kerja, belum ada pengalaman manajerial, kurangnya pelatihan manajerial, dan kurangnya pelatihan kepemimpinan. Faktor pelayanan yang dinilai berperan antara lain komunikasi pelayanan yang kurang, situasi kerja dengan beban kerja yang tinggi dan peran kerja yang kurang jelas.

### Kesimpulan dan saran:

Dokter umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais belum memiliki kepemimpinan klinis yang optimal sehingga diperlukan dukungan manajemen untuk dapat meningkatkan kepemimpinan klinis Dokter Umum.

Kata kunci: kepemimpinan klinis, dokter umum, rumah sakit kanker dharmais

## ABSTRACT

### **Background:**

Dharmais Cancer Hospital is a class A cancer special hospital as a reference for the National Cancer Center with multidisciplinary health workers. With the specialist role of Dharmais Cancer Hospital, General Practitioners are also involved in improving the quality of patient care. To encourage this, clinical leadership skills are needed.

### **Objective:**

Assess the level of clinical leadership and explore individual and service factors that play a role in clinical leadership in General Practitioners at Dharmais Cancer Hospital.

### **Method:**

Case study research with quantitative and qualitative data approaches to all general practitioners who serve as doctors on duty at Dharmais Cancer Hospital. Collecting data with a questionnaire using modified instruments from the Clinical Leadership Competency Framework-self assessment tool, document review, interviews and observations. Quantitative data analysis with frequency distribution and qualitative data with thematic analysis.

### **Result:**

Quantitative data shows the dimension of improving services is in the standard category. Qualitative data shows aspects of clinical leadership that need to be improved, including 2 aspects on the dimension of demonstrating personal qualities, namely managing yourself and acting with integrity, 2 aspects on the dimension of working with others, namely encouraging contribution and working within teams, 1 aspect on the dimension of managing services, namely managing resources, and 2 aspects on the dimension of improving services, namely encouraging improvement and innovation and facilitating transformation. Individual factors considered to play a role are the majority being younger, the majority of the length of work are new, the majority of the employment status are non-PNS non-permanent, no work experience, no managerial experience, lack of managerial training, and lack of leadership training. Service factors considered to play a role include poor service communication, work situations with high workloads and unclear work roles.

### **Conclusion and recommendation:**

General practitioners at the Dharmais Cancer Hospital do not yet have optimal clinical leadership, so management support is needed to improve the clinical leadership of general practitioners.

***Key words:*** clinical leadership, general practitioners, Dharmais Cancer Hospital