

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama

Nur Hidayah¹, Arlina Dewi², dan Galuh Panji Rakasiw³

^{1,2,3} Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Email: nurhidayah@umy.ac.id

DOI: 10.18196/ppm.43.698

Abstrak

Klinik Pratama merupakan salah satu fasilitas kesehatan dasar yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Dalam masa pandemi Covid-19 (Coronavirus Disease 2019), kinerja klinik pratama dari segi jumlah pasien menurun. Peningkatan kinerja Klinik Pratama tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia (SDM). Tujuan dari Pengabdian Masyarakat ini adalah untuk mengetahui dan meningkatkan pengetahuan tentang Peran Manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja Klinik Pratama Aisyiyah Siti Khodijah Salam. Metode yang digunakan dalam pengabdian masyarakat ini adalah melakukan kerjasama dengan sebuah Klinik Pratama sebagai Mitra untuk meningkatkan pengetahuan tenaga kesehatan dan nonkesehatan tentang peran manajemen SDM di Klinik Pratama untuk meningkatkan kinerjanya. Peserta terdiri dari sepuluh orang, yaitu seorang dokter gigi sebagai Direktur Klinik, 2 orang dokter umum, 5 orang bidan, seorang tenaga administrasi, dan seorang apoteker. Salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan SDM adalah dengan pemberian materi yang sesuai oleh narasumber yang dilanjutkan dengan tanya jawab. Sebelum pemberian materi tentang Peran SDM dalam meningkatkan kinerja Klinik Pratama, peserta diminta untuk mengisi pre-test yang berupa pilihan berganda dengan memilih satu jawaban yang paling benar menggunakan google form. Kemudian setelah diberikan materi tersebut, peserta diminta untuk mengisi post-test dengan pertanyaan/ pernyataan yang sama. Hal tersebut untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas pemberian materi. Hasil dari pemberian materi dan tanya jawab menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan tentang Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Klinik yaitu dengan persentase sebesar 27%. Peningkatan yang signifikan terjadi pada pengetahuan tentang Analisis Jabatan, Perencanaan SDM, dan Sistem Remunerasi.

Kata Kunci: Kinerja Klinik Pratama, Manajemen Sumber Daya Manusia, Peran

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi semua organisasi, tidak terkecuali bagi sistem pemberian perawatan kesehatan mengingat SDM merupakan garda terdepan di sektor perawatan kesehatan (Kumar & Khan, 2013; Lopes et al., 2015). Sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai motivasi tinggi sangat berpengaruh terhadap pemberian pelayanan kesehatan yang memadai (Elsafty & Ragheb, 2020). Sumber daya manusia kesehatan yang dimaksud yaitu semua pihak yang terlibat dalam mempromosikan, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan kesehatan masyarakat (Damari & Chimeh, 2019). Namun pada praktiknya, masih banyak permasalahan terkait SDM pada sektor perawatan kesehatan. Adapun berbagai permasalahan terkait SDM di sektor pelayanan kesehatan diantaranya kurangnya tenaga kesehatan yang memadai, kesenjangan dalam pendistribusian tenaga kesehatan yang terampil, dan kondisi kerja yang buruk (Damari & Chimeh, 2019). Kekurangan sumber daya manusia dan ketidakseimbangan dalam distribusi tenaga kesehatan merupakan masalah penting yang bisa menghambat perkembangan pelayanan kesehatan (Wang et al., 2020).

Salah satu alasan serius terkait permasalahan SDM di sektor perawatan kesehatan yaitu kurangnya kebijakan sumber daya manusia dari pihak pembuat kebijakan. (Kumar & Khan, 2013). Para pembuat kebijakan sudah seharusnya memberikan perhatian yang lebih serius dalam menangani segala permasalahan terkait sumber daya manusia dengan menerapkan praktik

manajemen sumber daya manusia yang tepat (Kumar & Khan, 2013). Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja SDM di sektor pelayanan kesehatan (Damari & Chimeh, 2019). Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang tepat, akan membantu dalam memastikan ketersediaan SDM yang cukup siap, mempunyai keterampilan dan mempunyai motivasi yang tinggi sehingga akan memberikan pengaruh baik bagi sistem pemberian perawatan kesehatan (Kumar & Khan, 2013).

Klinik Pratama Aisyiyah Siti Khodijah Salam (selanjutnya disebut dengan Klinik Pratama) merupakan salah satu Klinik Pratama yang sudah berdiri sejak tahun 1984. Meskipun sudah berdiri sejak lama, tetapi Klinik Pratama baru satu tahun menjalin kerjasama dengan Badan Pelaksana Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS). Saat ini, Klinik Pratama sedang dalam proses pembangunan gedung baru yang terdiri dari 2 lantai. Sebelumnya, bangunan Klinik Pratama berlokasi di daerah rawan bencana Gunung Merapi sehingga mengharuskan untuk pindah di daerah yang lebih aman terhadap ancaman bencana Gunung Merapi. Sumber daya manusia Klinik Pratama terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga non-kesehatan. Adapun tenaga kesehatan terdiri dari seorang dokter gigi yang menjabat sebagai Direktur Klinik, 2 dokter umum, 5 orang bidan, seorang tenaga kesehatan masyarakat, dan seorang apoteker. Sedangkan tenaga non-kesehatan, terdiri dari seorang pramusaji, seorang *Cleaning Service* (CS), dan seorang tenaga administrasi. Sebagai salah satu fasilitas kesehatan dasar, Klinik Pratama memainkan peran utama dalam memberikan pelayanan kesehatan yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Dalam masa pandemi *Covid-19* (*coronavirus disease 2019*), kinerja Klinik Pratama mengalami penurunan, khususnya kinerja dari segi jumlah pasien. Peningkatan kinerja Klinik Pratama tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia (SDM) mengingat SDM merupakan salah satu aset penting bagi semua aspek perawatan kesehatan dalam meningkatkan kinerja fasilitas kesehatan. Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Klinik Pratama terkait penurunan jumlah pasien di masa pandemi *Covid-19*, maka pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengetahui dan meningkatkan pemahaman tentang peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja Klinik Pratama. Harapannya ketika pengabdian masyarakat ini selesai, pengetahuan SDM Klinik Pratama terkait peran manajemen SDM akan meningkat sehingga hal tersebut akan membantu Klinik Pratama dalam meningkatkan kinerjanya.

Metode Pelaksanaan

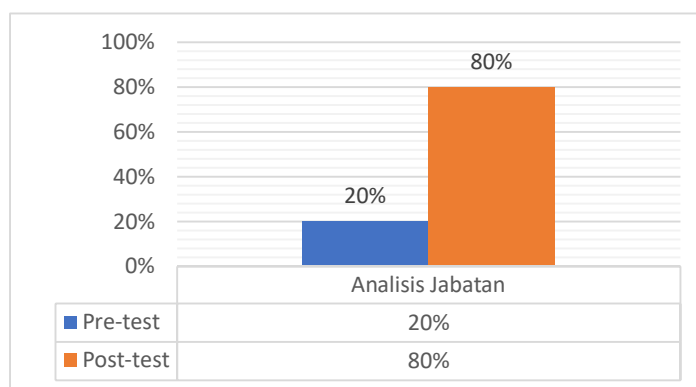
Pengabdian masyarakat ini bertempat di Klinik Pratama Aisyiyah Siti Khodijah Salam yang berlokasi di Jl. Krakitan Lama, Sucen Kidul, Sucen, Kecamatan Salam, Magelang. Metode yang digunakan dalam pengabdian masyarakat ini adalah dengan melakukan kerjasama dengan Klinik Pratama Aisyiyah Siti Khodijah Salam sebagai mitra pengabdian masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman SDM Klinik Pratama baik tenaga kesehatan, maupun tenaga non-kesehatan tentang peran manajemen SDM di Klinik Pratama untuk meningkatkan kinerjanya. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan dengan cara pemberian materi terkait "Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Klinik Pratama" oleh narasumber kepada peserta pelatihan yang terdiri dari sepuluh orang, yaitu seorang dokter gigi sebagai Direktur Klinik, dua orang dokter umum, lima orang bidan, seorang apoteker, dan seorang tenaga administrasi. Setelah pemberian materi oleh narasumber selesai, kemudian dilanjutkan dengan sesi tanya jawab terkait materi yang telah disampaikan. Kemudian untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas

pemberian materi terkait tingkat pemahaman SDM klinik mengenai peran manajemen SDM klinik sebelum dan sesudah diberikan materi, maka peserta diminta untuk mengisi *pre-test* dan *post-test* yang berisi 11 pertanyaan atau pernyataan pilihan ganda dengan memilih satu jawaban yang paling benar menggunakan *google form*. *Pre-test* diberikan sebelum pemberian materi, sebaliknya *post-test* diberikan setelah pemberian materi.

Hasil dan Pembahasan

Kesuksesan suatu organisasi sebagian besar ditentukan berdasarkan upaya dan kinerja dari sumber daya manusia (SDM) yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia yang berpengatahuan luas, produktif, bahagia, dan sehat dapat menjadi aset yang unggul bagi organisasi dalam meningkatkan kinerjanya (Verburg, 2014), tidak terkecuali bagi organisasi di sektor pelayanan kesehatan seperti Klinik Pratama. Untuk itu, demi mewujudkan SDM yang unggul diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk mengelola dan mengembangkan SDM di sektor pelayanan kesehatan. Manajemen sumber daya manusia memprioritaskan SDM sebagai salah sumber daya yang harus dikelola secara efektif (Mohammad et al., 2021), hal tersebut mengingat bahwa dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat membantu organisasi manapun dalam mencapai kinerja yang unggul dan berkelanjutan (Verburg, 2014).

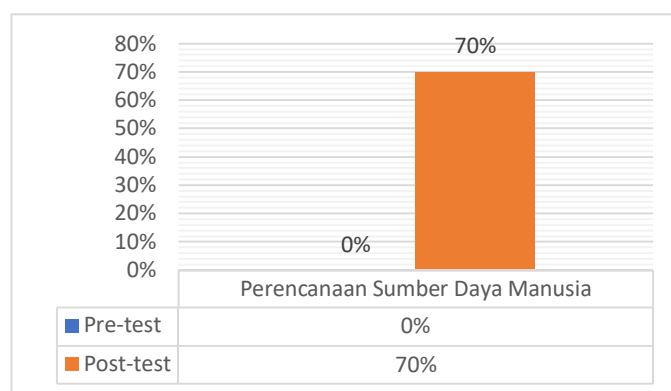
Hasil analisis data *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa pemberian materi terkait “Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Klinik Pratama” merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan pemahaman sumber daya manusia (SDM) Klinik Pratama mengenai peran manajemen SDM klinik. Hal tersebut bisa dilihat dari adanya peningkatan pemahaman SDM Klinik Pratama mengenai peran manajemen SDM klinik dari sebelum dan sesudah diberikan materi terkait. Hasil analisis data *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa pengetahuan SDM Klinik Pratama meningkat setelah diberikan materi terkait yaitu dengan adanya kenaikan rata-rata sebesar 27%. Selain itu, jika dilihat dari setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam *pre-test* dan *post-test*, menunjukkan bahwa pemahaman SDM Klinik pratama mengenai setiap fungsi manajemen SDM juga mengalami peningkatan. Adapun grafik hasil analisis data *pre-test* dan *post-test* berdasarkan masing-masing pertanyaan atau pernyataan akan dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:



Grafik 1. Analisis Jabatan

Analisis Jabatan. Grafik Analisis Jabatan tersebut menunjukkan bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama terkait analisis jabatan meningkat sebesar 60%. Hasil analisis data *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa pada saat *pre-test* hanya ada 20% responden yang sudah memahami analisis data dengan benar, kemudian pada saat *post-test* meningkat menjadi 80%. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama terkait analisis jabatan meningkat setelah pemberian materi. Namun demikian, masih ada 20% SDM Klinik Pratama yang belum memahami tentang analisis jabatan dengan benar.

Analisis jabatan merupakan salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang ikut berperan penting dalam mewujudkan SDM Klinik Pratama yang unggul dan berkualitas yang nantinya akan membantu Klinik Pratama dalam meningkatkan kinerjanya. Analisis jabatan bertujuan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang berkaitan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan, pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan individu serta untuk menentukan kandidat yang tepat dan sesuai dengan uraian tugas masing-masing jabatan (Waheed et al., 2016). Dalam proses analisis jabatan, dibutuhkan adanya identifikasi yang rinci, jelas, dan teliti terkait dengan kesesuaian antara faktor yang dibutuhkan oleh suatu fungsi pekerjaan tertentu dengan kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan jabatan atau pekerjaan tertentu. Karyawan akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka jika mereka diberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka. Dengan demikian, kinerja karyawan akan lebih produktif dan tentunya akan memberikan pengaruh baik bagi organisasi (Saari & Judge, 2004).

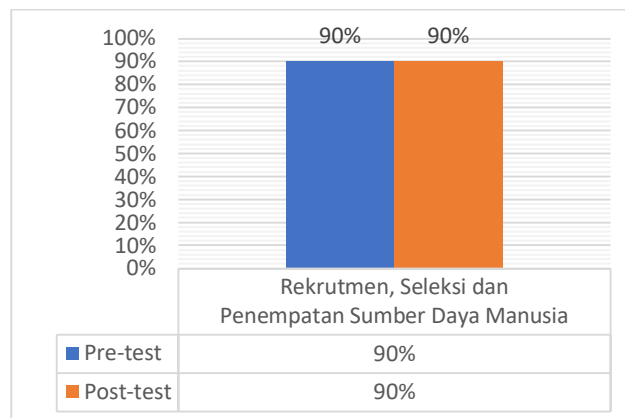


Grafik 2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia. Grafik Perencanaan Sumber Daya Manusia tersebut menunjukkan bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama terkait perencanaan sumber daya manusia meningkat sebesar 70%. Hasil analisis data *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa pada saat *pre-test* semua responden sama sekali belum memahami perencanaan sumber daya manusia dengan benar, kemudian pada saat *post-test* sebanyak 70% responden sudah memahami perencanaan sumber daya manusia dengan benar. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa sebelum pemberian materi, SDM klinik pratama sama sekali belum paham mengenai salah satu fungsi manajemen SDM terkait perencanaan sumber daya manusia. Namun setelah pemberian materi, pengetahuan SDM klinik pratama terkait perencanaan sumber daya manusia mengalami

peningkatan, meskipun masih ada 30% yang belum paham setelah pemberian materi tentang perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang membutuhkan perencanaan yang tepat karena akan berpengaruh terhadap kinerja SDM Klinik Pratama secara berkelanjutan. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang tepat, akan membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang tepat juga akan mampu menganalisa kebutuhan karyawan terhadap perubahan kondisi dan lingkungan kerja. Dengan demikian, keseluruhan efektivitas organisasi bergantung pada perencanaan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan oleh organisasi (Waheed et al., 2016).

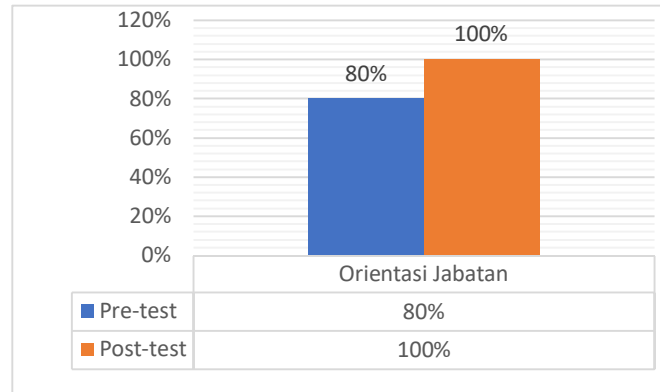


Grafik 3. Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia

Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia. Grafik Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia tersebut menunjukkan bahwa baik pada saat *pre-test* maupun *post-test*, sebanyak 90% responden sudah memahami rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia dengan benar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemahaman SDM klinik Pratama terkait rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia cukup baik, bahkan sebelum dan sesudah diberikan materi. Jadi masih 10% SDM Klinik Pratama yang tetap belum paham tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang dapat diimplementasikan di Klinik Pratama adalah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM. Ada beberapa cara yang bisa digunakan oleh organisasi atau perusahaan ketika akan merekrut karyawan baru seperti mengumumkan posisi yang dibutuhkan dengan memasang iklan di media umum, situs web perusahaan, situs web rekrutmen umum, dan lain sebagainya. Biasanya setiap organisasi mempunyai masing-masing cara yang berbeda dalam merekrut karyawan baru (Verburg, 2014). Rekrutmen bertujuan untuk mengisi posisi atau jabatan yang sesuai dengan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan (Acikgoz, 2019). Biasanya, setelah membuka rekrutmen karyawan baru, kemudian akan dilanjutkan ke tahap seleksi terhadap berkas-berkas kandidat yang masuk (Verburg, 2014). Proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru harus dilakukan dengan matang dan sesuai karena keputusan yang diambil akan berpengaruh terhadap kualitas karyawan dan keberhasilan organisasi kedepannya (Mohammad et al., 2021; Phillips & Gully, 2015). Setelah proses rekrutmen dan seleksi

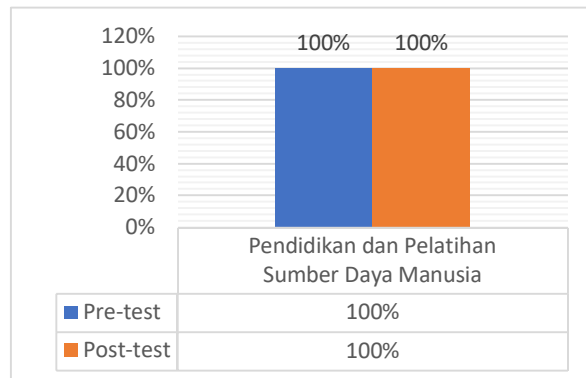
selesai, maka perusahaan perlu untuk menempatkan karyawan baru dengan mempertimbangkan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Sarinah et al., 2017).



Grafik 4. Orientasi Jabatan

Orientasi Jabatan. Grafik Orientasi Jabatan tersebut menunjukkan bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama terkait orientasi jabatan meningkat sebesar 20%. Hasil analisis data *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa pada saat *pre-test* sebanyak 80% responden sudah memahami orientasi jabatan dengan benar, kemudian pada saat *post-test* meningkat menjadi 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebelum diberikan materi, hampir semua SDM Klinik Pratama sudah paham mengenai orientasi jabatan. Kemudian setelah diberikan materi, pemahaman SDM Klinik Pratama mengenai orientasi jabatan terus meningkat, terbukti semua SDM Klinik Pratama berhasil menjawab pernyataan dengan benar. Dengan demikian, berarti semua peserta sudah paham tentang orientasi jabatan.

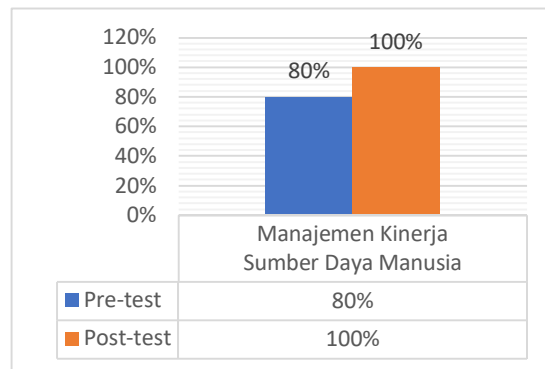
Setelah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM selesai, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan orientasi jabatan. Orientasi jabatan merupakan proses pembekalan karyawan baru dengan pengetahuan dan keterampilan khusus sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing karyawan baru. Program orientasi jabatan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan dapat lebih mudah dalam memahami dan mengerjakan masing-masing fungsi pekerjaan. Program orientasi jabatan perlu dirancang dengan tepat sehingga akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk lebih memahami organisasi dan juga meningkatkan kemungkinan retensi (Bowles, 2012).



Grafik 5. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia. Grafik Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia tersebut menunjukkan bahwa semua SDM Klinik Pratama sudah paham mengenai pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Baik pada saat *pre-test* maupun *post-test* sebanyak 100% responden sudah paham mengenai pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dengan benar. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama mengenai pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia baik sebelum maupun setelah pemberian materi sudah sangat baik.

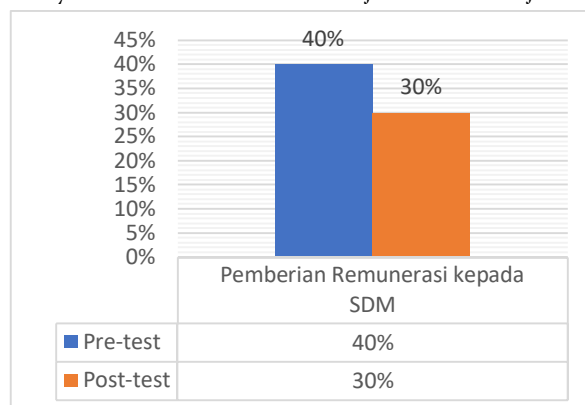
Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia (SDM) juga merupakan salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh Klinik Pratama dalam mewujudkan SDM klinik yang unggul, baik dari tenaga kesehatan maupun tenaga non-kesehatan. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan SDM Klinik Pratama dapat dilakukan dengan memfasilitasi SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan uraian tugas masing-masing SDM Klinik Pratama. Program pelatihan bagi tenaga kesehatan menjadi salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan terkait kurangnya tenaga kesehatan yang tidak memadai. Program pelatihan yang tepat juga akan mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan otomatis akan memberikan pengaruh positif terhadap kualitas pelayanan rumah sakit (Mohammad et al., 2021). Pelatihan yang dapat diberikan kepada tenaga kesehatan dapat berupa pelatihan yang bersifat wajib maupun pilihan (Singh & Singh Negi, 2013). Program pelatihan yang telah dilaksanakan selanjutnya perlu untuk dievaluasi secara teratur untuk mengetahui apakah pelatihan yang diberikan efektif atau tidak dalam meningkatkan keahlian tenaga kesehatan karena jika program pelatihan tidak bisa meningkatkan keahlian tenaga kesehatan, maka itu dinilai hanya membuang dana rumah sakit dan waktu tenaga kesehatan (Baker et al., 2014).



Grafik 6. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia

Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Grafik Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia tersebut menunjukkan bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama terkait manajemen kinerja SDM meningkat sebesar 20%. Hasil analisis data *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa pada saat *pre-test* sebanyak 80% responden sudah memahami manajemen kinerja SDM dengan benar, kemudian pada saat *post-test* meningkat menjadi 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebelum pemberian materi, hampir semua SDM Klinik Pratama sudah paham mengenai manajemen kinerja SDM dan kemudian pemahaman SDM Klinik Pratama meningkat setelah pemberian materi.

Manajemen kinerja merupakan serangkaian proses berkelanjutan yang berfokus pada masa depan daripada masa lalu. Manajemen kinerja melibatkan penilaian atau pengukuran kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Verburg, 2014). Penilaian kinerja merupakan sistem pengukuran dan evaluasi yang formal dan terstruktur untuk mengukur sejauh mana keberhasilan suatu pekerjaan dilakukan oleh karyawan dan untuk mengetahui kontribusi apa saja yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan (Kirovska & Qoku, 2014). Sebagai salah satu fasilitas kesehatan dasar, Klinik Pratama perlu untuk menerapkan manajemen kinerja sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan kinerja Klinik Pratama yang unggul.

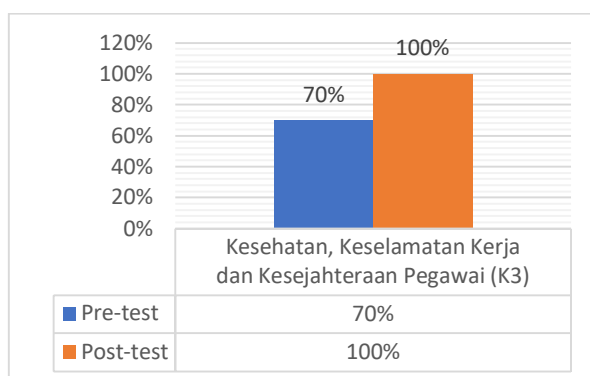


Grafik 7. Pemberian Remunerasi kepada SDM

Pemberian Remunerasi kepada SDM. Grafik Pemberian Remunerasi kepada SDM tersebut menunjukkan bahwa pada saat *pre-test* sebanyak 40% responden yang sudah paham

mengenai pemberian Remunerasi kepada SDM dengan benar. Namun pada saat *post-test*, hanya ada 30% responden yang sudah paham mengenai pemberian Remunerasi kepada SDM dengan benar. Dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa masih banyak SDM Klinik Pratama yang belum paham mengenai pemberian remunerasi kepada SDM sebagai salah satu fungsi dari manajemen SDM.

Sistem manajemen penghargaan memainkan peranan penting dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Güngör, 2011). Salah satu sistem manajemen penghargaan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja Klinik Pratama yaitu dengan menerapkan pemberian remunerasi kepa SDM Klinik Pratama. Remunerasi merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan (Kessler, 2015). Penghargaan dapat diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerjanya dalam bentuk uang atau gaji, tunjangan tetap, tunjangan variabel, insentif, dan fasilitas lainnya (Verburg, 2014). Pemberian penghargaan dalam bentuk remunerasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

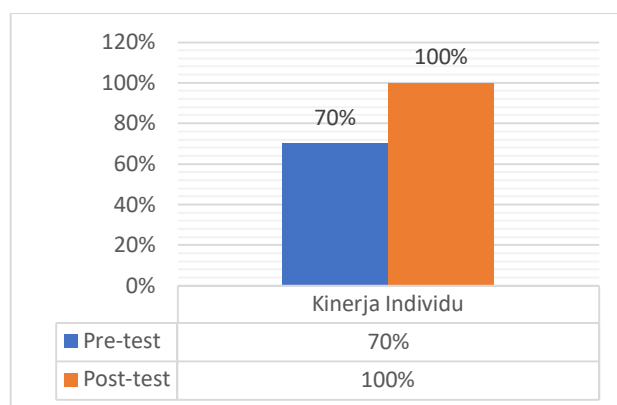


Grafik 8. Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai (K3)

Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai (K3). Grafik Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai (K3) menunjukkan bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama mengenai kesehatan, keselamatan kerja, dan kesejahteraan pegawai (K3) meningkat sebesar 30%. Data hasil *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa SDM Klinik Pratama sudah paham mengenai kesehatan, keselamatan kerja, dan kesejahteraan pegawai (K3) dengan benar, bahkan sebelum diberikan materi persentase mereka sudah mencapai 70%. Kemudian setelah pemberian materi, pemahaman SDM Klinik Pratama mengenai kesehatan, keselamatan kerja, dan kesejahteraan pegawai (K3) mengalami peningkatan menjadi 100%.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu dari fungsi manajemen SDM yang juga perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan, khususnya bagi perusahaan dengan risiko kecelakaan yang tinggi (Gamal et al., 2018). Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk mengurangi risiko kecelakaan yang terjadi di lokasi kerja serta untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Diannita et al., 2020; Pulungan, 2020). Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat berupa kesesuaian beban kerja, perilaku kerja, dan lingkungan kerja yang bertujuan untuk menciptakan rasa aman tanpa risiko yang membahayakan

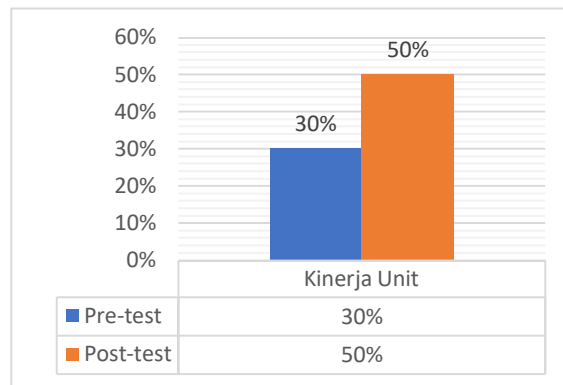
karyawan di tempat kerja (Diannita et al., 2020). Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER. 05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga telah dijelaskan bahwa Sistem manajemen K3 mempunyai tujuan dan sasaran untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Kementerian Tenaga Kerja, 1996).



Grafik 9. Kinerja Individu

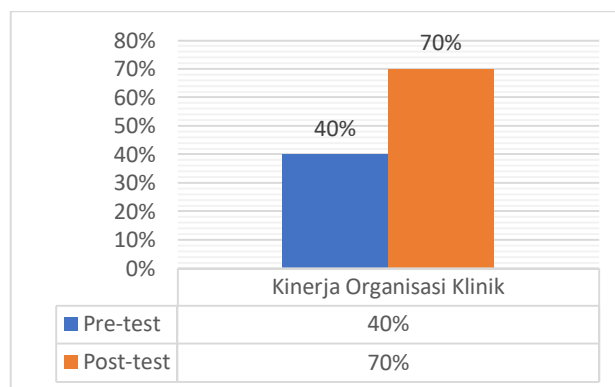
Kinerja Individu. Grafik Kinerja Individu tersebut menunjukkan bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama mengenai kinerja individu meningkat sebesar 30%. Pada saat *pre-test*, sebanyak 70% responden sudah memahami kinerja individu dengan benar, kemudian pada saat *post-test* meningkat menjadi 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama terkait kinerja individu cukup baik, terlebih lagi setelah adanya pemberian materi. Dengan adanya pemberian materi, pemahaman SDM klinik pratama terkait kinerja individu menjadi meningkat.

Semua organisasi dituntut untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Bitmiş & Ergeneli, 2013). Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk mencapai kinerja organisasi yang tinggi yaitu dengan meningkatkan kinerja individu didalam suatu organisasi. Hal tersebut mengingat bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Raluca, 2015). Selain itu, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dipercaya sebagai salah sumber daya paling berharga yang dimiliki oleh organisasi yang memungkinkan peningkatan kinerja individu (Poleacovschi & Javernick-Will, 2020).



Grafik 10. Kinerja Unit

Kinerja Unit. Grafik Kinerja Unit tersebut menunjukkan bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama mengenai kinerja unit meningkat sebesar 20%. Pada saat *pre-test*, sebanyak 30% responden sudah memahami kinerja unit dengan benar, kemudian pada saat *post-test* meningkat menjadi 50%. Dari data tersebut bisa disimpulkan, bahwa $\frac{1}{4}$ dari jumlah SDM Klinik Pratama sudah paham mengenai kinerja unit. Kemudian setelah diberikan materi, pemahaman SDM klinik pratama meningkat meskipun tidak terlalu banyak peningkatan. Selain kinerja individu, kinerja unit juga merupakan hal penting yang perlu diperhatikan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pengukuran kinerja unit membutuhkan pertimbangan yang tepat dari berbagai aspek perilaku unit dan tujuan kerja suatu organisasi (McIver & Lepisto, 2017).



Grafik 11. Kinerja Organisasi Klinik

Kinerja Organisasi Klinik. Grafik Kinerja Organisasi Klinik tersebut menunjukkan bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama mengenai kinerja organisasi klinik meningkat sebesar 30%. Pada saat *pre-test*, sebanyak 40% responden sudah memahami kinerja organisasi klinik dengan benar, kemudian pada saat *post-test* meningkat menjadi 70%. Dari data tersebut kemudian disimpulkan, bahwa sebelum pemberian materi, sebagian SDM Klinik Pratama sudah paham mengenai kinerja organisasi klinik. Kemudian setelah pemberian materi, pemahaman SDM Klinik Pratama terhadap kinerja organisasi semakin meningkat. Namun, masih ada 30% dari SDM Klinik Pratama yang belum paham bahwa kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja unit.

Manajemen kinerja merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan organisasi, bahkan juga untuk mendapatkan keunggulan kompetitif atas para pesaingnya. Manajemen kinerja menjadi dasar bagi organisasi untuk memastikan apakah langkah yang diambil

organisasi sudah sesuai atau belum dengan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Ishaq Bhatti & Awan, 2014). Selain kinerja individu dan kinerja unit, kinerja organisasi juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Kinerja Organisasi juga mempunyai kontribusi dalam memastikan keberhasilan organisasi atau perusahaan (Felicio et al., 2014).

Simpulan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting bagi semua aspek organisasi yang berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi, tidak terkecuali pada sistem perawatan kesehatan. Sebagai salah satu fasilitas kesehatan dasar, Klinik Pratama Aisyiyah Siti Khodijah Salam turut berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Namun, sejak adanya pandemik *Covid-19*, kinerja Klinik Pratama mengalami penurunan, khususnya terkait jumlah pasien yang berobat ke Klinik Pratama. Peran manajemen SDM sangat diperlukan dalam mengatasi permasalahan tersebut. Adapun salah satu pendekatan yang diambil yaitu dengan pemberian materi kepada SDM Klinik Pratama baik kepada tenaga kesehatan maupun tenaga non-kesehatan terkait peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja Klinik Pratama. Pemberian materi bertujuan untuk mengetahui dan meningkatkan pemahaman SDM klinik pratama mengenai peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja Klinik Pratama. Pemberian materi terkait peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja Klinik Pratama terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman SDM Klinik Pratama terkait peran manajemen SDM. Hal tersebut didasarkan pada hasil analisis data *pre-test* dan *post-test* yang menunjukkan bahwa pemahaman SDM Klinik Pratama mengenai peran manajemen SDM mengalami peningkatan yaitu dengan persentase rata-rata sebesar 27%. Harapannya, ketika SDM klinik pratama sudah memiliki pemahaman yang cukup terkait peran manajemen SDM, kemudian selanjutnya dapat diimplementasikan ke dalam manajemen Klinik Pratama. Dengan demikian, hal tersebut akan membantu klinik dalam meningkatkan kinerja klinik secara berkelanjutan.

Ucapan Terima Kasih

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan artikel ini. Pertama, penulis menyampaikan terima kasih kepada Lembaga Penelitian, Publikasi, dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah membiayai Pengabdian Masyarakat Skema PPM Muhammadiyah dan juga yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mengikuti Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat (SEMNAS PPM 4/2021) dengan tema “Inovasi Teknologi Tepat Guna dan Model Peningkatan Kapasitas Masyarakat Era Covid-19”. Kedua, penulis berterimakasih kepada seluruh Anggota dan Mitra Pengabdian Masyarakat yang telah aktif berkontribusi dalam menyelesaikan program pengabdian masyarakat. Terakhir, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan artikel ini.

Daftar Pustaka

- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.009>
- Baker, R., Willars, J., Mcnicol, S., Dixon-Woods, M., & McKee, L. (2014). Primary care quality and safety systems in the english national health service: A case study of a new type of primary care provider. *Journal of Health Services Research and Policy*, 19(1), 34-41. <https://doi.org/10.1177/1355819613500664>
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.483>
- Bowles, J. (2012). New Employee Orientation. *The Encyclopedia of Human Resource Management: Short Entries*, 1, 327-330.
- Damari, B., & Chimeh, E. E. (2019). Status of human resources maagemet in Iran's health sector and the path to development: A qualitative study. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 33(69), 1-8.
- Diannita, R., Indasah, I., & Siyoto, S. (2020). Analysis of Work Accidents Based on K3 Knowledge and Work Behavior at Muhammadiyah Hospital in Ponorogo. *Journal for Quality in Public Health*, 3(2), 383-389. <https://doi.org/10.30994/jqph.v3i2.87>
- Elsafty, A., & Ragheb, M. (2020). The Role of Human Resource Management Towards Employees Retention During Covid-19 Pandemic in Medical Supplies Sector - Egypt. *Business and Management Studies*, 6(2), 50-59. <https://doi.org/10.11114/bms.v6i2.4899>
- Felicio, J. A., Couto, E., & Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management Decision*, 52(2), 350-364. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2013-0260>
- Gamal, N. L., Taneo, S. Y. M., & Halim, L. (2018). Job Satisfaction As a Mediation Variable in the Relationship Between Work Safety and Health (K3) and Work Environment To Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(3), 486-493. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.03.13>
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510-1520. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>
- Ishaq Bhatti, M., & Awan, H. M. (2014). The key performance indicators (KPIs) and their impact on overall organizational performance. *Quality and Quantity*, 48(6), 3127-3143. <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9945-y>
- Kementerian Tenaga Kerja. (1996). *Permenaker No. 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.
- Kessler, I. (2015). Remuneration Systems. *Managing Human Resources*, 243-267. <https://doi.org/10.1002/9781119208235.ch12>
- Kirovska, Z., & Qoku, N. (2014). System of employee assessment, factor for sustainable efficiency of organization. *Journal of Sustainable Forestry.*, 5(11), 25-41.
- Kumar, P., & Khan, A. . (2013). Human Resource Management in Primary Health Care System.

- Health and Population*, 36(1 & 2), 66–76. <https://doi.org/10.4324/9780203970164-18>
- Lopes, M. A., Almeida, Á. S., & Almada-Lobo, B. (2015). Handling healthcare workforce planning with care: Where do we stand? *Human Resources for Health*, 13(38), 1–19. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0028-0>
- McIver, D., & Lepisto, D. A. (2017). Effects of knowledge management on unit performance: examining the moderating role of tacitness and learnability. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 796–816. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2016-0347>
- Mohammad, T., Darwish, T. K., Singh, S., & Khassawneh, O. (2021). Human Resource Management and Organisational Performance: The Mediating Role of Social Exchange. *European Management Review*, 18(1), 125–136. <https://doi.org/10.1111/emre.12421>
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2015). Multilevel and Strategic Recruiting: Where Have We Been, Where Can We Go From Here? *Journal of Management*, 41(5), 1416–1445. <https://doi.org/10.1177/0149206315582248>
- Poleacovschi, C., & Javernick-Will, A. (2020). The Importance of Expertise Visibility Across Organizational Boundaries for Individual Performance. *EMJ - Engineering Management Journal*, 32(1), 37–45. <https://doi.org/10.1080/10429247.2019.1661718>
- Pulungan, D. R. (2020). The Impact of Occupational Health , Safety (K3) Program And Work Environment on Employee Commitment of PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), 40–48.
- Raluca, G. (2015). Theoretical Considerations on Motivation at the Work Place , Job Satisfaction and Individual Performance. *Valahian Journal of Economic Studies*, 6(3), 69–81.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Sarinah, S., Gultom, R. S., & Thabah, A. A. (2017). the Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance At Pt Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi Dan Logistik*, 3(1), 101. <https://doi.org/10.25292/j.mtl.v3i1.145>
- Singh, G., & Singh Negi, K. (2013). Human Resource Management Practices in Large Hospitals of Dehradun, Uttarakhand. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(5), 2248–9878.
- Verburg, R. M. (2014). Human Resource Management. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–6.
- Waheed, A., Xiaoming, M., Karamat, J., & Waheed, S. (2016). *Comparison of Human Resource Planning and Job Analysis process in banking sector of Pakistan*. *Jimec*, 171–175. <https://doi.org/10.2991/jimec-16.2016.29>
- Wang, Y., Li, Y., Qin, S., Kong, Y., Yu, X., Guo, K., & Meng, J. (2020). The disequilibrium in the distribution of the primary health workforce among eight economic regions and between rural and urban areas in China. *International Journal for Equity in Health*, 19(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12939-020-1139-3>