

**Kode>Nama Rumpun Ilmu : 579**

**LAPORAN HASIL PENELITIAN  
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI DENGAN DUNIA  
USAHA/INDUSTRI**

**ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN KINERJA PADA KLINIK PRATAMA UNIVERSITAS PAHLAWAN  
TUANKU TAMBUSAI**



**TIM PENGUSUL**

<b>KETUA</b>	<b>: ARYADI. S.Sos, M.M</b>	<b>NIDN : 1008058608</b>
<b>Anggota</b>	<b>: Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si Dhya Nadia Laowe</b>	<b>NIDN : 1015049203 NIM : 2261209003</b>

**PROGRAM STUDI S1 BISNIS DIGITAL  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI  
TAHUN AJARAN 2023/2024**

**FORMULIR USULAN PENELITIAN  
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI**

1. Judul Pengabdian : Analisis Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pada Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
  
2. Ketua : Aryadi. S.Sos, M.M  
 NIP/NIDN : 1008058608  
 Jabatan Fungsional : -  
 Program Studi : Bisnis Digital  
 No.Telp/Hp : 081229767444  
 e-mail : aryadi.pahlawan@gmail.com  
 Mata Kuliah yang diampu : 1. Pengantar Bisnis  
 2. Riset Pasar
  
3. Anggota Dosen /NIP/NIDN/Prodi
  - Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si/1015049203/Bisnis Digital
  
4. Anggota Mahasiswa/NIM/Prodi
  - Dhya Nadia Laowe/2261209003/Bisnis Digital
  
5. **Mitra (MITRA)**  
 Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp: 12.775.000.-  
 Biaya Penelitian
  - Dana internal PT : 12.775.000.-
  - Dana institusi mitra : Rp:0/in kind tuliskan: analisis data Publikasi bersama

Mengetahui,  
**Ketua Prodi**



**Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.S**  
1015049203

Bangkinang, 25 September 2023  
**Ketua Pelaksana**



**Aryadi. S.Sos, M.M**  
1008058608

Menyetujui,  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
Ketua,



**Dr. Musnar Indra Daulay, M.Pd**  
NIP – TT 096.542.108

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Analisis Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pada Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.

Kode/ Nama Rumpun Ilmu : -/ Bisnis Digital  
 Jenis Penelitian : Penelitian Dasar/ ~~Penelitian Terapan~~ \*  
 Bidang Fokus : Manajemen Bisnis dan Riset Pasar

**Ketua**

- a. Nama Lengkap : Aryadi. S.Sos, M.M
- b. NIDN : 1008058608
- c. Jabatan Fungsional : -
- d. Program Studi : Bisnis Digital
- e. Mata Kuliah diampu : Manajemen Bisnis dan Riset Pasar
- f. Nomor Hp dan Email : 081229767444 / aryadi.pahlawan@gmail.com

Anggota Peneliti : 1. Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si/1015049203/Bisnis Digital

**Peneliti (Mitra)**

- Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp: 12.775.000
- Biaya Penelitian :
- Dana Internal PT : Rp: 12.775.000
- Dana Institusi Mitra : Rp:0/in kind tuliskan:

Bangkinang, 18 Juni 2024  
Mengetahui,

Dekan



Dr. Samsurijal Hasan, SP. MM  
NIPTT. 0031126490

Ketua Peneliti



Aryadi. S.Sos, M.M  
NIDN: 1008058608

Menyetujui  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
Ketua,



Dr. Musnar Indra Daulay, M.Pd  
NIP – TT 096.542.108

\*) pilih salah satu

## IDENTITAS URAIAN UMUM

---

Judul Pengabdian : Analisis Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pada Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.

Tim Pengabdian :

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Program Studi
1.	Ariyadi, S.Sos., M.M	Ketua	Manajemen Pemasaran	Bisnis Digital
2.	Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si	Anggota	Bisnis Digital	Bisnis Digital
3.	Dhya Nadia Laowe	Anggota Mahasiswa	-	Bisnis Digital

1. Objek Penelitian: Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
2. Masa Pelaksanaan
  - Mulai : September tahun 2023
  - Berakhir : Januari tahun 2024
5. Lokasi Pengabdian (lab/ lokal ) Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
6. instansi lain yang terlibat (jika ada, dan uraikan apa kontribusinya) : tidak ada
7. skala perubahan dan peningkatan kapasitas sosial kemasyarakatan dan atau pendidikan yang ditargetkan
8. skala perubahan dan penugkatan kapasitas sosial kemasyarakatan dan atau pendidikan yang ditargetkan
  - : mengetahui dasar-dasar dalam mengelola keuangan pribadi dan untuk bisnis
9. jurnal ilmiah yang menjadi sasaran / akan dipublikasi pada jurnal Nasional  
CARE: Journal Pengabdian Multi Disiplin pada akhir tahun 2024

## DAFTAR ISI

Cover.....	i
Pormulir Usulan Penelitian .....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Identitas dan Uraian Umum .....	iv
Daftar Isi.....	v
Ringkasan .....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	2
D. Urgensi Penelitian .....	3
E. Luaran .....	3
BAB 2 Tinjauan Pustaka.....	4
A. Masalah yang dihadapi .....	5
BAB 3 Metode Penelitian .....	8
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	8
B. Populasi dan Sampel .....	8
C. Teknik Pengumpulan Data .....	8
D. Teknik Analisis Data .....	8
BAB 4 BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN .....	9
A. Anggaran Biaya .....	9
B. Jadwal Penelitian .....	9
BAB 5 HASIL PEMBAHASA.....	10
A. Relevansi Ajaran Islam, Khususnya Dalam Wacana Hadis .....	10
B. Peran Umkm Dalam Menciptakan Dampak Sosial Positif Dalam Masyarakat .....	12
C. Tantangan Eksternal Yang Dihadapi Oleh Umkm.....	13
BAB 6 PENUTUP .....	16
A. KESIPULAN .....	16
B. SARAN .....	16

## DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

## RINGKASAN

Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai memiliki peran penting dalam menyediakan pelayanan kesehatan primer bagi masyarakat sekitar. Sebagai lembaga pendidikan dan pelayanan kesehatan yang terintegrasi, klinik ini bertujuan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam beberapa tahun terakhir, pertumbuhan jumlah pasien dan kompleksitas kasus yang ditangani menunjukkan perlunya peningkatan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan efektivitas operasional.

Untuk mengatasi tantangan ini, klinik ini merancang strategi peningkatan sumber daya manusia dan kinerja sebagai upaya untuk memperbaiki mutu layanan yang disediakan, meningkatkan kepuasan pasien, dan menjaga kesehatan finansial klinik. Strategi ini tidak hanya mengutamakan pengembangan keterampilan staf melalui pelatihan dan pembinaan, tetapi juga memfokuskan pada optimalisasi sistem manajemen dan pemanfaatan teknologi informasi. Dengan pendekatan ini, diharapkan klinik dapat terus menjadi penyedia layanan kesehatan yang terpercaya dan berdaya saing tinggi di wilayah ini.

Kata Kunci: SDM, Kinerja.

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu faktor terpenting dalam melaksanakan suatu organisasi baik itu dalam suatu institusi maupun perusahaan adalah adanya sumberdaya manusia (SDM) yang mumpuni. Maju mundurnya suatu organisasi salah satunya tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah organisasi, sebaliknya kualitas sumberdaya manusia yang berkualitas rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan sebuah organisasi. Dalam strategi peningkatan sumber daya manusia dan kinerja di Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai mungkin mencakup konteks dan latar belakang yang mengarah kepada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional klinik tersebut.

Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai (UPTT) memiliki peran strategis dalam menyediakan pelayanan kesehatan primer bagi mahasiswa, staf, dan masyarakat umum di sekitar lingkungan universitas. Sebagai bagian integral dari misi universitas dalam memberikan pendidikan dan pelayanan kesehatan yang berkualitas, klinik ini membutuhkan strategi yang terencana dan efektif dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) serta kinerjanya. Peningkatan SDM dalam konteks klinik kesehatan menjadi krusial karena mempengaruhi langsung kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Selain itu, evaluasi kinerja klinik menjadi penting untuk memastikan efisiensi operasional, kepatuhan terhadap standar pelayanan, serta kepuasan pasien yang optimal.

Berdasarkan latarbelakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang analisis mendalam terhadap strategi peningkatan SDM dan kinerja pada Klinik Pratama UPTT. Melalui pendekatan kualitatif, studi ini akan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi implementasi strategi ini serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan klinik secara keseluruhan.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi SDM di Klinik Pratama UPTT Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai untuk memastikan kualitas tenaga medis yang memadai?
2. Bagaimana evaluasi kinerja klinik dalam hal efisiensi operasional, kualitas pelayanan, dan kepuasan pasien di Klinik Pratama UPTT Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai?
3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi strategi peningkatan SDM dan kinerja di Klinik Pratama UPTT Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai?

**C. Tujuan Masalah**

1. Untuk Mengetahui strategi rekrutmen dan seleksi SDM di Klinik Pratama UPTT Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai untuk memastikan kualitas tenaga medis yang memadai?
2. Untuk mengetahui evaluasi kinerja klinik dalam hal efisiensi operasional, kualitas pelayanan, dan kepuasan pasien di Klinik Pratama UPTT Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai?
3. Untuk mengetahui Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi strategi peningkatan SDM dan kinerja di Klinik Pratama UPTT Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai?

**4. Urgensi Penelitian**

1. Penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk menjalin kerjasama dengan penyedia layanan kesehatan yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan kesehatan mahasiswa, staf dan masyarakat umum disekitarnya.
2. Sebagai bagian dari universitas, klinik ini tidak hanya berfungsi sebagai fasilitas kesehatan, tetapi juga sebagai laboratorium praktik bagi mahasiswa kedokteran dan perawat. Kualitas pelayanan yang

diberikan tidak hanya mencerminkan standar praktik klinikal, tetapi juga mendukung pengembangan profesionalisme mahasiswa..

## **5. Luaran**

Target dari luaran penelitian ini adalah, hasil dari penelitian bisa bermanfaat bagi masyarakat sekitarnya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Klinik Pratama UPTT, tetapi juga memiliki implikasi yang luas bagi pengembangan keilmuan dan peningkatan kualitas pendidikan kesehatan di tingkat universitas..

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam memeriksa konstruk kinerja organisasi, kita mulai dengan mendefinisikan kinerja organisasi dengan membutuhkan pemeriksaan konstruk efektivitas organisasi yang terkait erat. Kemudian memeriksa dimensi konstruksi organisasi kinerja secara detail. Dimensi ini muncul dari para pemangku kepentingan yang berinteraksi dengan dan dalam suatu organisasi, heterogenitas sumber daya organisasi, lingkungan dan pilihan strategis, dan variasi kinerja dari waktu ke waktu (Richard, 2009). Meskipun kinerja organisasi mendominasi literatur manajemen strategis, namun tidak untuk menyebutkan ekonomi, keuangan, dan akuntansi, hal tersebut tidak tertandingi. Performa adalah satu jenis indikator efektivitas, dengan kelebihan dan kekurangan. Karena itu perlu untuk membedakan antara kinerja organisasi dan konstruk yang lebih umum dari efektivitas organisasi. Perbedaan antara efektivitas organisasi dan kinerja performance adalah sebagai berikut

1. Kinerja organisasi mencakup tiga bidang spesifik dari hasil perusahaan:
  - a. Kinerja keuangan (laba, laba atas aset, laba atas investasi)
  - b. Kinerja pasar produk (penjualan, pangsa pasar)
  - c. Pengembalian pemegang saham (total pengembalian pemegang saham, ekonomi nilai tambah)
2. Efektivitas organisasi lebih luas dan menangkap kinerja organisasi ditambah kebanyakan hasil kinerja internal yang biasanya terkait dengan operasi yang lebih efisien atau efektif dan langkah-langkah eksternal lainnya yang berkaitan dengan pertimbangan yang lebih luas daripada yang hanya terkait dengan penilaian ekonomi (baik oleh pemegang saham, manajer, atau pelanggan), seperti tanggung jawab sosial perusahaan.

Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2012). Suma dan Lesha (2013) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang

individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Robert dan Kinichi (dalam Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Sedangkan Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa “Komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 (10) tentang ketenagakerjaan kompetensi merupakan kemampuan individu dalam bekerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bekerja. Badan pengawas keuangan dan pembangunan tahun 2018 mengemukakan kompetensi suatu yang dapat diukur, diamati, diprediksi, dan dievaluasi yang terefleksikan dalam perilaku kerja seseorang yang terdiri atas kombinasi anatar pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) dapat diartikan juga sebagai faktor penentu bagi seseorang untuk menampilkan kinerja yang baik. Dari beberapa definisi kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu yang telah melekat pada perilaku dalam berbagai keadaan dan tugas dalam pekerjaannya Terdapat beberapa indikator kompetensi menurut para ahli diantaranya menurut Hutapea dan toha dalam susetyorini (2018) indikator kompetensi ada 3 (tiga) yaitu

a) Pengetahuan Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang di bebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

b) Kemampuan Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan

tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang dengan baik dan maksimal. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah perilaku karyawan.

c) Pengalaman Adanya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kompetensi, seseorang karyawan jika memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan maka akan lebih mudah untuk mengembangkan kemampuannya.

### **BAB 3**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai . Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan, mulai bulan Agustus 2023 sampai bulan Januari 2024

##### **B. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik dalam pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi dokumen. Meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis. Dokumen yang digunakan berupa dokumen primer dan dokumen sekunder. Pada penelitian ini dokumen primer berupa kajian akademis Unit Pelaksana Teknis Kesehatan di Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
2. Metode survei adalah salah satu metode penelitian yang digunakan dengan mengumpulkan data dari responden melalui wawancara. Tujuan utama mengumpulkan data dari metode survei adalah untuk mengumpulkan data tentang sikap, persepsi, perilaku, dan karakteristik lain dari populasi atau sampel tertentu
3. Wawancara. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis wawancara semi terstruktur, yaitu peneliti menyiapkan beberapa pertanyaan kunci untuk memandu jalannya proses tanya jawab wawancara.
4. Observasi, adalah dengan cara melihat langsung ke lapangan

##### **C. Teknik Analisis Data**

Metode dan analisis data bertujuan untuk menyederhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikan secara sistematis, kemudian mengolah, menafsirkan, dan memaknai data tersebut. Analisis data merupakan upaya pemecahan permasalahan penelitian untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang diteliti permasalahan dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui analisis SWOT (*Strengths Weaknesses Opportunities Threats*) untuk merancang strategi pengembangannya.

## BAB IV BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN

### A. Anggaran Biaya

Anggaran biaya penelitian mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 83 /PMK.02.2022 tentang Standar Biaya masukan. Pembiayaan diperinci berdasarkan jenis pengeluaran, yaitu Gaji dan Upah, Bahan Habis Pakai (Materi Penelitian), Perjalanan, dan lain-lain (Pemeliharaan, Pertemuan / Lokakarya / Seminar, Pengadaan, Pelaporan, dan Publikasi). Besaran Anggaran maksimum **Rp: 12.775.000 ( dua belas juta tujuh ratus tujuh puluh lima ribu rupiah)** lihat uraian Justifikasi Anggaran (**lampiran D**). Diperinci dengan jelas untuk setiap komponen biaya:

**Tabel 4.1  
Rencana Anggaran Biaya Penelitian**

No	Jenis Pengeluaran	Jumlah (Rp)
1	Honorarium	1.900.000
2	Bahan penelitian habis pakai	2.500.000
3	Biaya pengumpulan data	6.800.000
4	Pelaporan dan luaran penelitian	1.675.000
	Jumlah	12.775.000

### B. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian disusun dalam bentuk diagram/tabel dan jelaskan setiap tahapan rencana penelitian yang diajukan.

**Tabel 4.2 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan**

No	Kegiatan	Bulan ke-					
		1	2	3	4	5	6
1	Tim peneliti melakukan survei						
2	Kerjasama dengan tempat penelitian						
3	Pelaksanaan penelitian						
4	Pelaporan hasil penelitian						
5	Luaran hasil penelitian (Jurnal Ilmiah)						

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil**

- a) **Permasalahan Yang Dihadapi UPT. Puskesmas Paser Belengkong**  
Salah satu permasalahan serius yang dihadapi saat ini adalah kurangnya tenaga di lapangan. Mengingat luasnya kawasan warga yang ada disekitar Klinik Pratama
- b) **Letak dan Kondisi Bangunan**  
Letak bangunan Klinik Pratama terbilang strategis karena berada dipinggir jalan raya sehingga sangat mudah ditemukan bagi masyarakat yang membutuhkan informasi maupun pelayanan kesehatan bagi warga. Kondisi bangunan cukup baik, selain ada ruang pengobatan juga tersedia tunggu yang cukup luas.
- c) **Peran Pegawai Terhadap Kinerja Klinik Pratama**  
Setiap Pegawai sangat berperan terhadap keberlangsungan Klinik, mereka tidak hanya melayani masyarakat di kantor tapi juga di Desa-desa tanpa mengenal waktu dan tempat. Pelayanan yang diberikan sangat maksimal mulai dari kesehatan konsultasi warga sekitar.
- d) **Kondisi Peralatan Medik**  
Secara umum peralatan medik yang tersedia sudah mencukupi namun ada beberapa yang belum tersedia seperti peralatan operasi, USG tapi pihak Puskesmas selalu mencoba untuk mengusulkan melalui support dana dari pemerintah.
- e) **Kendala Yang Dihadapi dalam Melakukan Pelayanan di Kantor**  
Kurangnya tenaga yang bisa menggantikan pekerjaan medik dan jam kerja yang hanya mengacu pada jam kerja kantor Pemerintahan pada umumnya kerap menjadi masalah di kantor. Tapi baik Petugas Medik maupun Paramedik tetap melayani jika ada masyarakat yang membutuhkan dilapangan meskipun diluar jam kerja
- f) **Tanggapan Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas**  
Selama ini masyarakat bisa terlayani dengan baik, khusus di warga

sekitar Klinik berkomunikasi dengan baik kepada para Pegawai yang bertugas di lapangan. Masyarakat juga cukup memahami kurangnya jumlah Petugas kerap menghambat waktu pelayanan ketika mereka membutuhkan tenaga Petugas

g) Kemampuan SDM di Klinik Pratama

Setiap Pegawai telah bekerja secara maksimal baik itu yang di kantor maupun yang di lapangan. Namun keterbatasan jumlah Pegawai tetap menjadi permasalahan yang sering menghambat kinerja Klinik Pratama UP. Selain melayani masyarakat mereka juga dituntut untuk menyelesaikan administrasi yang menjadi tuntutan sebagai Pegawai. Seandainya ada penambahan Pegawai maka pekerjaan bisa menjadi lebih fokus dan efektif

**B. Pembahasan**

**1) Kekuatan, Kelemahan, Peluang, serta Ancaman yang dihadapi Klinik Pratama Universitas Pahlawan.**

Pada penelitian ini menggunakan analisis SWOT, analisis ini menggambarkan setiap kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman dalam melakukan aktifitasnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, ada suatu gambaran lingkungan yang mereka hadapi baik itu dari dalam lingkungan Klinik sendiri (kekuatan dan kelemahan) maupun dari luar lingkungan (peluang serta ancaman). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SWOT. Analisis SWOT dilakukan pada indikator variable kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman kinerja (SDM) pada Klinik Pratama yang sudah ditentukan sebelumnya.

1. Penilaian Kekuatan

- a) Gedung/ Bangunan Megah dan Menarik Hal ini dikarenakan besarnya perhatian kepala yayasan terhadap keberadaan Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
- b) Peralatan standar operasional dikategorikan cukup
- c) Lokasi Strategis Lokasi strategis dikategorikan baik karena gedung terletak dipinggir jalan raya besar sehingga mudah dilihat dan ditemukan

## 2. Penilaian Kelemahan

- a) Pelayanan belum 24 jam dikategorikan cukup, hal ini dikarenakan pelayanan aktif di Puskesmas masih mengikuti jam kerja kantor Pemerintahan sedangkan pelayanan pasif terkadang sampai 24 jam tergantung kasus yang ada di lapangan.
- b) Jumlah SDM masih kurang masuk dalam kategori kurang karena hanya terdapat sedikit di Klinik Pratama Universitas Pahlawan.
- c) Dana pengembangan Klinik Pratama masuk dalam kategori cukup berpengaruh dalam peningkatan kinerja SDM karena penambahan Pegawai, peralatan dan lain-lain perlu adanya dana, sementara dari Pemerintah masih sulit untuk mengeluarkan dana pengembangan.

### **2) Menentukan Posisi dan Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Klinik Pratama Universitas Pahlawan.**

Untuk mendukung peningkatan kinerja SDM di Klinik Pratama Universitas Pahlawan, maka strategi SO sangat diperlukan. Strategi SO adalah memanfaatkan semua kekuatan dan merebut semua peluang yang ada. Oleh karena itu strategi yang lebih tepat digunakan adalah;

- a) Penataan SDM sesuai dengan kapasitas pekerjaan Dengan adanya penambahan jumlah Pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya sehingga pelayanan Klinik dapat meningkat sehingga tidak menutup kemungkinan Puskesmas dapat memberikan pelayanan selama 24 jam non stop dengan Pegawai yang memadai dan sesuai dengan kemampuannya;
- b) Continue Education (CE) atau pendidikan berkelanjutan Dengan adanya Pelatihan atau Diklat kepada Petugas diharapkan bias meningkatkan kemampuan dan keahlian sehingga bisa memberikan pelayanan yang lebih baik sehingga memberikan kepuasan kepada masyarakat dan tidak segan untuk berkunjung ke Klinik Pratama.
- c) Meningkatkan promosi kepada masyarakat Salah satu cara yang efektif untuk menyampaikan keberadaan Klinik adalah dengan mengadakan penyuluhan.

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Strategi untuk meningkatkan kinerja sumberdaya manusia pada Klinik Pratama UP
  - a. Dengan adanya penambahan jumlah Pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya,
  - b. Dengan melaksanakan pelatihan atau Diklat kepada Petugas sehingga akan meningkatkan kemampuan dan keahlian agar bisa memberikan pelayanan yang lebih baik,
  - c. Lebih aktif mengadakan penyuluhan, pertemuan kelompok dan pelayanan kesehatan.
- 2) Faktor yang mendukung peningkatan kinerja sumberdaya manusia pada Klinik Pratama adalah:
  - a. Memaksimalkan kekuatan, yaitu gedung/ bangunan yang megah dan menarik, peralatan standar operasional dan lokasi yang strategis
- 3) Faktor yang menghambat peningkatan kinerja sumberdaya manusia pada Klinik Pratama adalah pelayanan yang masih belum 24 jam, kurangnya jumlah SDM dan dana pengembangan yang masih belum memadai

### **B. Saran**

- 1) Seharusnya diadakan penambahan jumlah Pegawai agar penataan dan pembagian tugas dapat terorganisir dengan baik
- 2) Perlu adanya anggaran untuk kegiatan pelatihan bagi petugas medik dan paramedik agar dapat memberikan pelayanan lebih maksimal
- 3) Agar semua keluhan terkait pelayanan Kesehatan dapat terlayani dengan baik maka seharusnya pihak Pemerintah Daerah mengalokasikan dana untuk menyediakan peralatan medik yang belum tersedia di Klinik Pratama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Baban Sobandi dkk. 2006. Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah. Bandung.
- Brenzy. 2014. Kinerja Penyuluh Kesehatan Hewan pada Pusat Kesehatan Hewan di Kabupaten
- Handoko T. H. 1985. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan, Sayuti. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian (Lampiran D)

No	Uraian	Satuan	Volume	Besaran	Volume x Besaran
1.	Honorarium				
	a. Honorarium Koordinator Penelitian	OB	1	600.000	600.000
	b. Pembantu Peneliti/Pengelola Data	OJ	2	400.000	800.000
	c. Honorarium Petugas Survei	OK	2	250.000	500.000
<b>Subtotal Honorarium</b>					<b>1.900.000</b>
2.	Bahan Penelitian				
	a. Atk				
	1. Kertas A4	Rim	4	60.000	240.000
	2. Tinta Print	Tabung	1	60.000	60.000
	3. Materai	Lembar	4	10.000	40.000
	4. Pena	Kotak	4	30.000	120.000
	5. Spidol	Kotak	1	100.000	100.000
	6. Map	Lusin	2	50.000	100.000
	7. Penjepit Kertas	Kotak	1	25.000	25.000
	8. Paket Pulsa/ Internet	Paket/org	7	200.000	1.400.000
	b. Bahan Penelitian Habis Pakai				
	1. Foto Copy Angket	OK	Paket	415.000	415.000
<b>Subtotal Bahan Penelitian</b>					<b>2.500.000</b>
3.	Pengumpulan Data				
	a. Transport	OK	10	400.000	4.000.000
	b. Biaya Konsumsi	OK	20	40.000	800.000
	c. Penginapan	OK	10	200.000	2.000.000
<b>Subtotal Biaya Pengumpulan Data</b>					<b>6.800.000</b>
4.	Pelaporan. Luaran Penelitian				
	a. Foto Copy Proposal Dan Laporan, Kuesioner Dsb	OK	500	500	250.000
	b. Jilid Laporan	OK	3	250.000	750.000
	c. Luaran Penelitian	OK	Paket	675.000	675.000
<b>Subtotal Biaya Laporan Dan Luaran Penelitian</b>					<b>1.675.000</b>
<b>Total</b>					<b>12.775.000</b>

Keterangan :

1. OB : Orang / Bulan
2. OK : Orang / Kegiatan
3. Ok : Orang / Kali
4. Con : Conditional

**Lampiran 2.** Susnan organisasi tim peneliti (ketua, anggota peneliti, serta anggota peneliti mitra dan mahasiswa dan pembagian tugasnya masing-masing

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1.	Ariyadi, S.Sos., M.M	Ketua	Manajemen Pemasaran	Bisnis Digital	5 Jam / Minggu
2.	Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si	Anggota	Bisnis Digital	Bisnis Digital	5 Jam / Minggu
3.	Dhya Nadia Laowe	Anggota	Bisnis Digital	Bisnis Digital	5 Jam / Minggu

### Lampiran 3. Biodata Ketua Dan Anggota Tim Pengusul

#### A. Identitas Diri

1.	Nama	:	Ariyadi, S.Sos., M.M
2.	Jenis Kelamin	:	Laki-laki
3.	Jabatan Fungsional	:	-
4.	NIP	:	-
5.	NIDN	:	1004059702
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	:	Muara Jalai 08 Mei 1986
7.	e-mail	:	<a href="mailto:Aryadi.pahlawan@gmail.com">Aryadi.pahlawan@gmail.com</a>
8.	No telepon/HP	:	
9.	Alamat Kantor	:	Jl. Tuanku Tambusai No. 23 Bangkinang
10.	Lulusan yang telah dihasilkan	:	-
11.	Mata Kuliah yang diampu	:	

#### A. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi			
Bidang Ilmu			
Tahun Masuk -Lulus			
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi			

#### B. Pengalaman Penelitian dalam 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Keterangan	
			Sumber Pendanaan	Publikasi

#### C. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat 3 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (jutaRp)

#### D. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 3 tahun terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat

**E. Karya Buku dalam 3 tahun Terakhir**

No	Judu Buku	Tahun	ISBN	Jumlah Halaman	Penerbit

**F. Perolehan HKI dalam 5 tahun terakhir**

No	Judul /Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

**G. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 tahun terakhir**

No	Judul/ tema/ jenis rekayasa yang telah diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

**H. Penghargaan dalam 5 tahun terakhir (Pemerintah, Asosiasi Atau Institusi)**

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya sebagai syarat dalam pengajuan proposal penelitian Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.

Bangkinang, 15 januari 2024  
Pengusul,

**Aryadi., S.Sos.,Mm**  
**NIDN. 1008058608**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aryadi. S.Sos, M.M  
NIP : -  
NIDN : 1008058608  
Pangkat/Golongan : -  
Alamat : Desa Sungai Tonang.

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian saya yang berjudul “*Analisis Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pada Klinik Pratama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*” dan diusulkan dalam skim Penelitian Terapan T.A. 2023/2024 bersifat **original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga / sumber dana lain.**

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke kas negara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui,  
Dekan.

Bangkinang, 10 Juli 2024  
Ketua Peneliti



Dr. Samsurijal Hasan, SP. MM  
NIPTT. 0031126490



Aryadi. S.Sos, M.M  
NIDN: 1008058608

Menyetujui  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
Ketua,



Dr. Musnar Indra Daulay, M.Pd  
NIP – TT 096.542.108