

Implementasi Teori Organisasi dalam Pengelolaan Klinik Pelita Pendekatan Multidimensi

Siti Karyati¹, Nurul Indrawati², Rida Raodotul Janah³, Suwandi⁴

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa^{1,2,3,4}

*Email:

sitikaryati02@gmail.com¹, nurulindra24@gmail.com², ridaraudatulz@gmail.com³,
suwandi@pelitabangsa.ac.id⁴

Sejarah Artikel:

Diterima 12-06-2025
Disetujui 13-06-2025
Diterbitkan 15-06-2025

ABSTRACT

Primary clinic management as a provider of primary and secondary health services faces various challenges in achieving operational effectiveness, collaboration between units, and service standards. The purpose of this article is to analyze the application of organizational theory in primary clinic management using an approach that includes various dimensions, namely classical, neoclassical, and modern theories. This study examines how classical theory contributes to the formation of structures and increasing work efficiency, how neoclassical theory plays a role in strengthening interpersonal relationships and increasing employee motivation, and how modern theory, through a systems approach, supports the integration of technology and innovation in management. This article also offers practical suggestions for improving primary clinic management by applying organizational theory comprehensively.

Keywords: *Organization Theory, Clinical Management, Multidimensional Approach, Organizational Efficiency, Management Innovation.*

ABSTRAK

Manajemen klinik Pelita sebagai penyedia layanan kesehatan primer dan sekunder menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai efektivitas operasional, kolaborasi antara unit, dan standar pelayanan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk menganalisis penerapan teori organisasi dalam pengelolaan klinik Pelita dengan menggunakan pendekatan yang meliputi berbagai dimensi, yaitu teori klasik, neoklasik, dan modern. Penelitian ini meneliti bagaimana teori klasik berkontribusi pada pembentukan struktur dan peningkatan efisiensi kerja, bagaimana teori neoklasik berperan dalam memperkuat hubungan antar individu dan meningkatkan motivasi pegawai, serta bagaimana teori modern, melalui pendekatan sistem, mendukung integrasi teknologi dan inovasi dalam manajemen. Artikel ini juga menawarkan saran praktis untuk meningkatkan manajemen klinik dengan menerapkan teori organisasi secara menyeluruh.

Kata Kunci: Teori Organisasi, Pengelolaan Klinik Pelita, Pendekatan Multidimensi, Efisiensi Organisasi, Inovasi Manajemen

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Siti Karyati, Nurul Indrawati, Rida Raodotul Janah, & Suwandi. (2025). Implementasi Teori Organisasi dalam Pengelolaan Klinik Pelita Pendekatan Multidimensi. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(4), 1151-1161. <https://doi.org/10.63822/rkvnrf69>

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan kemajuan pesat dalam teknologi informasi, manajemen organisasi kesehatan, termasuk klinik pelita, menghadapi tantangan yang semakin rumit. Klinik Pelita, sebagai bagian penting dari layanan kesehatan, memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan strategi yang efektif dalam pengelolaan klinik agar layanan yang diberikan tidak hanya sesuai dengan standar kualitas, tetapi juga fokus pada kepuasan pasien dan efisiensi operasional. Klinik pelita berfungsi sebagai komponen vital dalam sistem layanan kesehatan, bertindak sebagai penyedia layanan primer dan sekunder yang menghubungkan kebutuhan pasien dengan fasilitas kesehatan yang lebih lanjut. Secara praktis, pengelolaan klinik Pelita mengalami berbagai tantangan yang kompleks, seperti peningkatan jumlah pasien, keterbatasan sumber daya, keharusan untuk meningkatkan efisiensi operasional, serta tuntutan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi. Tantangan-tantangan ini semakin diperburuk oleh perubahan yang cepat dalam kebijakan kesehatan, penerapan teknologi, dan harapan pasien yang kian berkembang.

Teori organisasi memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana struktur, proses, dan budaya organisasi berdampak pada kinerja serta efektivitas layanan. Berbagai pendekatan multidimensi dalam teori organisasi, seperti pendekatan kontinjensi, sistem sosial, dan budaya organisasi, dapat dijadikan landasan dalam pengelolaan klinik pelita. Pendekatan ini tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi juga mencakup interaksi antar individu, tim, dan komunitas yang dilayani. Pendekatan multidimensi dalam penerapan teori organisasi memungkinkan manajer klinik untuk memahami keterkaitan antara struktur, proses, dan dinamika manusia di dalam organisasi. Penelitian kasus di berbagai klinik menunjukkan bahwa kombinasi pendekatan ini dapat meningkatkan efisiensi, memperkuat koordinasi antar unit, dan memperbaiki kualitas layanan. Namun, penelitian tambahan diperlukan untuk mengeksplorasi bagaimana teori organisasi dapat diterapkan secara khusus pada pengelolaan klinik utama di Indonesia, dengan mempertimbangkan karakteristik lokal, regulasi, dan tantangan unik yang ada. Artikel ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis penerapan teori organisasi dalam pengelolaan klinik utama menggunakan pendekatan multidimensi. Diharapkan studi ini menjadi panduan praktis bagi pengelola klinik untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Teori Organisasi

Sebuah organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan dua individu atau lebih yang berkolaborasi untuk mencapai sebuah tujuan. Kelompok ini tidak selalu terdiri dari anggota dengan tingkat sumber daya yang serupa, baik dalam aspek usia, pendidikan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, pemahaman, latar belakang budaya, agama, keyakinan, maupun lainnya. Perbedaan dalam berbagai aspek tersebut dapat menimbulkan tantangan. Terlebih lagi, jika perbedaan itu melibatkan banyak variabel, kemungkinan terjadinya masalah akan meningkat. Oleh karena itu, munculnya masalah dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang aneh, melainkan hal yang umum terjadi dan bisa menjadi sumber kekuatan untuk pengembangan organisasi (Pakpahan et al., 2019). Teori organisasi merupakan kajian tentang mekanisme sebuah organisasi dalam melaksanakan fungsinya serta bagaimana organisasi tersebut mempengaruhi dan terpengaruh oleh individu-individu yang berkolaborasi di dalamnya atau masyarakat sekitar mereka. Teori organisasi merupakan suatu konsep, pandangan, analisis, doktrin, ide, atau pendekatan mengenai solusi bagi

permasalahan, serta segala hal yang memerlukan pemecahan dan pengambilan keputusan, agar organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati dan ditetapkan.

Definisi Pengelolaan

Pengelolaan adalah sebuah terjemahan dari istilah "management", yang masuk ke dalam bahasa Indonesia seiring dengan meningkatnya penggunaan istilah tersebut. Istilah ini kemudian dikenal sebagai manajemen di tanah air. Kata manajemen berasal dari istilah to manage yang berarti mengatur, dan proses pengaturan ini dilakukan melalui berbagai tahapan yang teratur berdasarkan fungsi-fungsi manajemen. Oleh karena itu, manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan memanfaatkan berbagai aspeknya, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Menurut Suharsimi Arikunta, pengelolaan merupakan bentuk substantif dari mengelola, di mana mengelola mencakup serangkaian tindakan yang dimulai dari pengumpulan data, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan dan evaluasi. Selanjutnya dijelaskan bahwa pengelolaan menghasilkan suatu hasil, dan hasil tersebut dapat menjadi sumber untuk perbaikan dan peningkatan pengelolaan di masa depan (Arikunta, 1988).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan yang beragam dalam historiografi, yang mengenali keterkaitan dan kerumitan dalam sejarah dengan mempertimbangkan banyak dimensi, sudut pandang, serta elemen yang berkontribusi pada perkembangan (Wibowo, 2024). Dengan menggunakan metode kualitatif dan analisis SWOT, penelitian ini bertujuan untuk memetakan arah atau proses perkembangan sesuai dengan karakteristik objek yang sedang diteliti (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung, yang berasal dari berbagai artikel, buku, atau dokumen lain yang dapat dijadikan referensi dan diperbaharui (Nasution Aswad, 2021). Dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan data dari Google Scholar dan buku. Penelitian kualitatif mengenai penerapan teori organisasi dalam manajemen Klinik Pelita dengan pendekatan beragam sangat krusial untuk memahami kerumitan dalam pengelolaan layanan kesehatan. Dengan mengeksplorasi berbagai dimensi yang ada, peneliti dapat memberikan perspektif yang berharga untuk praktik pengelolaan klinik dan perkembangan teori organisasi di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Teori organisasi yang klasik, seperti yang di ungkapkan oleh Taylor pada tahun 1911 dan Fayol di tahun 1949, menekankan pentingnya pembagian kerja yang jelas, struktur hierarki, dan manajemen berbasis peraturan untuk meningkatkan efisiensi. Namun, penerapan teori ini dalam fasilitas kesehatan sering menghadapi masalah terkait fleksibilitas dan perlunya penyesuaian dengan kondisi lingkungan yang selalu berubah. Pendekatan neoklasik dalam teori organisasi menyoroti signifikansi faktor manusia dalam suatu organisasi, termasuk komunikasi, kolaborasi tim, dan kepuasan kerja menurut Mayo pada tahun 1933. Teori ini bisa digunakan untuk memotivasi dan membina hubungan kerja yang lebih baik di antara staf klinik, baik tenaga medis maupun non medis.

Teori organisasi modern, seperti sistem berbasis pendekatan yang diusulkan oleh Bertalanffy pada 1968, memberikan perspektif menyeluruh untuk menggabungkan teknologi, proses, dan sumber daya manusia ke dalam satu sistem yang terorganisir dengan baik. Klinik pelita bisa memanfaatkan teknologi seperti sistem rekam medis elektronik untuk meningkatkan efisiensi serta kualitas layanan. Penerapan teori organisasi yang bersifat multidimensi pada klinik pelita sering kali menemui beberapa rintangan, termasuk penolakan terhadap perubahan, kekurangan pelatihan, atau keterbatasan sumber daya.

Penelitian ini akan mengungkapkan hambatan-hambatan tersebut dan memberikan Solusi praktis yang didasarkan pada pendekatan multidimensi. Teori organisasi klasik, neoklasik, dan modern dapat membentuk model manajemen yang efektif untuk klinik pelita. Berbagai elemen dari teori organisasi yang berbeda dapat disatukan untuk menciptakan model manajemen yang responsif dan adaptif terhadap kebutuhan pasien serta tantangan eksternal, seperti yang diungkapkan oleh Rodiyana dan Pamungkas pada tahun 2023.

Teori Organisasi Klasik

Teori organisasi klasik, yang muncul pada awal 1900-an melalui pemikiran tokoh-tokoh seperti Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber, menekankan pada efisiensi, struktur formal, serta pembagian kerja yang terorganisir. Pendekatan ini sangat relevan dalam pengelolaan klinik utama, terutama dalam menciptakan struktur organisasi yang solid dan mendukung efisiensi operasional.

a. Prinsip Pembagian Kerja

Henri Fayol menggarisbawahi bahwa pembagian kerja memberikan kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui spesialisasi. Di klinik pelita, pemisahan tugas antara tenaga medis (seperti dokter dan perawat) dan nonmedis (seperti petugas administrasi dan pegawai kebersihan) memudahkan koordinasi serta menjamin penyelesaian tugas secara maksimal. Pembagian kerja yang jelas memungkinkan tenaga medis untuk lebih fokus pada pelayanan pasien, sedangkan pihak administrasi menangani hal-hal terkait pendaftaran, pembayaran, dan pengelolaan rekam medis. Namun, pembagian kerja yang terlalu kaku dapat mengurangi fleksibilitas dalam beradaptasi dengan situasi darurat.

b. Prinsip Hierarki dan Komando

Fayol juga menekankan signifikansi hierarki yang jelas dalam suatu organisasi untuk memastikan adanya alur komando dan tanggung jawab yang terdefinisi. Struktur hierarkis terpenuhi dengan adanya posisi direktur klinik, manajer operasional, dan kepala unit. Sistem ini mempermudah proses pengambilan keputusan serta pengawasan terhadap kegiatan operasional. Namun, hierarki yang terlalu formal dapat menghambat komunikasi antara unit, terutama dalam keadaan yang membutuhkan respon segera.

c. Standarisasi dan Efisiensi (Scientific Management)

Frederick W. Taylor mengusulkan penggunaan metode ilmiah untuk meningkatkan efisiensi kerja melalui standarisasi tugas dan prosedur. Klinik menggunakan prosedur operasional standar (SOP) untuk memastikan setiap proses, seperti pendaftaran pasien, konsultasi medis, dan pengeluaran obat, dilakukan dengan cara yang sama. Standarisasi ini mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan konsistensi pelayanan. Namun, fokus yang terlalu besar pada efisiensi dapat mengabaikan kebutuhan pasien yang bersifat personal.

d. Prinsip Sentralisasi

Teori organisasi klasik menyoroti nilai sentralisasi dalam proses pengambilan keputusan untuk mempertahankan kontrol manajerial. Biasanya, keputusan strategis di klinik utama diambil oleh para

pemimpin tingkat atas, seperti direktur klinik atau pemilik. Model ini membantu mempertahankan tujuan organisasi, meski bisa memperlambat kecepatan respons terhadap masalah operasional yang muncul di lapangan.

e. Kelebihan dan Kekurangan Teori Klasik di Klinik Pelita Kelebihan

- 1) Struktur organisasi yang terencana dengan baik menciptakan kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab.
- 2) Proses yang distandarisasi meningkatkan efisiensi dan menjamin konsistensi dalam layanan.

Kekurangan:

- 1) Kurangnya kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan atau keadaan darurat.
- 2) Penekanan pada efisiensi dapat mengesampingkan pentingnya hubungan antarpribadi dan kepuasan pasien.

f. Konteks Klinik Pelita

Dalam lingkungan klinik utama, penerapan teori organisasi klasik memberikan landasan struktur yang stabil dan efisien. Namun, untuk menanggapi dinamika dalam lingkungan kesehatan yang terus berkembang, klinik pelita harus menggabungkan pendekatan klasik dengan elemen dari teori neoklasik dan modern untuk menciptakan organisasi yang lebih adaptif.

Teori Organisasi Neoklasik

Teori organisasi neoklasik muncul sebagai respons terhadap keterbatasan teori klasik, terutama pada fokus yang terlalu besar pada efisiensi struktural dan hierarki formal. Teori ini menempatkan aspek manusia sebagai elemen sentral dalam organisasi, dengan menyoroti pentingnya hubungan interpersonal, komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja (Mayo, 1933). Dalam konteks klinik pelita, pendekatan ini relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan hubungan antarindividu.

- a. Prinsip Hubungan Antarindividu (Human Relations) Pendekatan neoklasik, yang dipelopori oleh Elton Mayo, menekankan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Klinik pelita dapat menciptakan budaya kerja yang positif dengan memfasilitasi komunikasi yang terbuka antara tenaga medis, nonmedis, dan manajer. Contohnya adalah penerapan program pelatihan interpersonal untuk dokter dan perawat agar dapat bekerja sama dengan lebih baik dalam tim multidisiplin. Hawthorne Studies (Mayo, 1933) menunjukkan bahwa perhatian terhadap kebutuhan sosial karyawan, seperti komunikasi yang baik dan rasa dihargai, dapat meningkatkan produktivitas. Studi ini memberikan dasar bagi penerapan human relations dalam organisasi modern.
- b. Komunikasi yang Efektif Teori neoklasik menekankan pentingnya komunikasi yang dua arah untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan transparan. Klinik pelita dapat menerapkan forum rutin untuk diskusi antara manajer dan staf guna mengidentifikasi tantangan operasional dan menemukan solusi bersama. Sistem komunikasi elektronik, seperti grup obrolan berbasis aplikasi, juga dapat membantu mempercepat penyampaian informasi. Robbins dan Judge (2018) menunjukkan bahwa organisasi dengan komunikasi yang baik cenderung memiliki tingkat kolaborasi yang lebih tinggi, terutama dalam lingkungan yang kompleks seperti fasilitas kesehatan.
- c. Motivasi Karyawan Teori ini menekankan pentingnya memahami kebutuhan dan motivasi individu dalam organisasi. Mayo dan Herzberg (1966) mengidentifikasi bahwa faktor intrinsik, seperti penghargaan atas pencapaian, memiliki dampak besar terhadap motivasi. Implementasi di Klinik

pelita antara lain berupa Memberikan penghargaan untuk staf yang berkinerja baik, seperti penghargaan "pegawai terbaik bulan ini." Menyediakan program pengembangan karier, seperti pelatihan dan beasiswa pendidikan lanjut bagi tenaga medis. Herzberg (1966) dalam Two-Factor Theory menunjukkan bahwa faktor motivasi (achievement, recognition) berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, khususnya di sektor pelayanan kesehatan.

- d. Keseimbangan Antara Formalitas dan Hubungan Sosial Teori neoklasik berupaya menciptakan keseimbangan antara struktur formal (dari teori klasik) dan kebutuhan sosial individu di dalam organisasi.

Implementasi di Klinik pelita dapat berupa :

- 1) Meskipun struktur formal tetap diterapkan, klinik pelita dapat menciptakan ruang informal seperti ruang istirahat bersama untuk membangun hubungan sosial antarstaf.
- 2) Mendorong interaksi lintas unit melalui kegiatan seperti pertemuan informal atau acara sosial. Mintzberg (1979) menyebutkan bahwa organisasi yang mengelola keseimbangan antara struktur formal dan hubungan sosial cenderung lebih efektif dalam menghadapi tantangan lingkungan yang dinamis.

- e. Kelebihan dan Kekurangan Teori Neoklasik di Klinik pelita

Kelebihan:

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja melalui hubungan interpersonal yang positif.
- 2) Memperkuat kolaborasi antarunit dan memperbaiki komunikasi internal.

Kekurangan:

- 1) Fokus yang terlalu besar pada aspek manusia dapat mengurangi efisiensi operasional.
- 2) Hubungan interpersonal yang tidak terkelola dengan baik dapat menimbulkan konflik. Dalam pengelolaan klinik pelita, teori neoklasik berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas staf dan kualitas pelayanan melalui penguatan hubungan interpersonal dan komunikasi. Namun, pendekatan ini perlu diintegrasikan dengan teori klasik untuk memastikan efisiensi operasional tetap terjaga, serta dengan teori modern untuk mengakomodasi tantangan teknologi dan dinamika eksternal.

Teori Organisasi Modern

Teori organisasi modern berfokus pada pendekatan berbasis sistem, adaptasi terhadap lingkungan eksternal, dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Teori ini berupaya melengkapi kekurangan dari teori klasik dan neoklasik dengan menekankan fleksibilitas, inovasi, dan pengelolaan kompleksitas. Dalam konteks pengelolaan klinik utama, teori organisasi modern sangat relevan untuk menghadapi tantangan dinamika operasional, regulasi kesehatan, dan kebutuhan pasien yang terus berkembang (Haryono, S., 2013).

a. Pendekatan Berbasis Sistem (System Theory)

Teori modern melihat organisasi sebagai sistem yang terdiri dari berbagai bagian yang saling berinteraksi. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk memandang semua elemen, termasuk manusia, teknologi, dan proses, sebagai satu kesatuan yang saling terkait (Bertalanffy, 1968). Klinik pelita menggunakan sistem rekam medis elektronik (RME) untuk mengintegrasikan data pasien antarunit, seperti pendaftaran, pelayanan medis, dan apotek. Penggunaan dashboard manajemen berbasis data untuk memantau kinerja unit secara real-time, mempermudah pengambilan keputusan strategis. Bertalanffy (1968) dalam General System Theory menjelaskan bahwa organisasi yang berhasil adalah organisasi yang

mampu melihat dirinya sebagai bagian dari ekosistem yang lebih besar dan mengintegrasikan semua komponen untuk mencapai tujuan bersama.

b. Adaptasi Lingkungan dan Kontingensi (Contingency Theory)

Teori modern menekankan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengelola organisasi. Pendekatan yang diambil harus disesuaikan dengan kondisi internal dan eksternal organisasi (Burns & Stalker, 1961). Klinik menerapkan fleksibilitas operasional selama masa pandemi dengan mengembangkan layanan telemedicine. Penyesuaian jadwal kerja staf untuk mengatasi lonjakan pasien selama masa puncak kunjungan, seperti musim vaksinasi. Kemampuan klinik untuk tetap beroperasi dan memberikan layanan berkualitas tinggi di tengah perubahan lingkungan yang cepat. Burns dan Stalker (1961) dalam *The Management of Innovation* menekankan bahwa organisasi yang fleksibel cenderung lebih sukses dalam menghadapi lingkungan yang dinamis.

c. Pendekatan Berbasis Teknologi dan Inovasi

Teori modern juga menyoroti peran teknologi sebagai katalisator inovasi dalam organisasi. Implementasi di Klinik pelita data berupa penggunaan aplikasi mobile untuk pendaftaran pasien, sehingga mengurangi waktu antrean di klinik. Sistem otomatisasi pada inventori farmasi untuk memastikan ketersediaan obat secara real-time. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa organisasi modern harus mampu mengadopsi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berkembang.

d. Budaya Organisasi Adaptif (Organizational Culture)

Teori modern mengakui pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku individu dan tim dalam organisasi (Schein, 2010). Implementasi di Klinik pelita berupa Klinik pelita menciptakan budaya kerja berbasis kolaborasi melalui pelatihan lintas unit dan pemberian penghargaan untuk kerja sama tim yang efektif. Membuka jalur komunikasi terbuka untuk ide-ide inovatif dari staf. Schein (2010) dalam *Organizational Culture and Leadership* menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif dapat mendorong inovasi dan mendukung keberlanjutan organisasi.

e. Kelebihan dan Kekurangan Teori Organisasi Modern di Klinik pelita

Kelebihan:

- 1) Memungkinkan integrasi teknologi dan inovasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.
- 2) Mendorong fleksibilitas dalam menghadapi perubahan eksternal.
- 3) Membentuk organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pasien.

Kekurangan:

- 1) Implementasi teknologi seringkali membutuhkan investasi besar.
- 2) Tidak semua staf mudah beradaptasi dengan perubahan budaya dan teknologi. Dalam pengelolaan klinik pelita, teori organisasi modern membantu menciptakan sistem yang terintegrasi, fleksibel, dan inovatif. Pendekatan ini memungkinkan klinik untuk memberikan pelayanan yang lebih cepat, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan pasien. Untuk hasil terbaik, teori ini perlu dikombinasikan dengan elemen-elemen dari teori klasik dan neoklasik, menciptakan pendekatan multidimensi yang holistik (Lubis, S.B.H. & Huseini, M., 1987).

Analisis SWOT Klinik Pelita

Analisis SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, Ancaman) diterapkan untuk menilai penerapan teori organisasi dalam manajemen klinik pelita melalui pendekatan yang beragam. Pendekatan ini meliputi teori teoretis tradisional, neoklasik, serta modern, sambil mengidentifikasi faktor internal (Kekuatan dan

Kelemahan) dan faktor eksternal (Peluang dan Ancaman) yang dapat mempengaruhi keberhasilan manajemen klinik utama (Muksin, A., Silalahi, C., Cahya, R.N., Febriansyah, M.S.L., Mega, R. dan Fauzan, N.I., 2023).

a. Strengths (Kekuatan)

- 1) Struktur Organisasi yang Teratur (Teori Klasik)
Klinik pelita mengoperasikan struktur hierarkis yang tegas, yang memungkinkan distribusi tugas dan tanggung jawab dengan efisien. Keberadaan SOP yang sudah distandarisasi meningkatkan konsistensi dalam pelayanan.
- 2) Penekanan pada Interaksi Antar Pribadi (Teori Neoklasik)
Interaksi antar staf yang positif menciptakan suasana kerja yang harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan produktivitas. Pelaksanaan pelatihan interpersonal secara teratur meningkatkan kerja sama di berbagai unit.
- 3) Pengadopsian Teknologi (Teori Modern)
Pemanfaatan sistem rekam medis elektronik (RME) serta aplikasi berbasis teknologi meningkatkan efisiensi operasional dan pengalaman bagi pasien. Penggunaan data yang sistematis mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat. Robbins & Judge (2018) mencatat bahwa kombinasi antara struktur organisasi yang solid dan hubungan antar pribadi yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi. Bertalanffy (1968) menyatakan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi lebih adaptif terhadap dinamika lingkungan.

b. Weaknesses (Kelemahan)

- 1) Kekakuan Struktur (Teori Klasik) Struktur yang terlalu hierarkis dapat menghambat fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, terutama dalam situasi darurat. Fokus berlebihan pada efisiensi dapat mengurangi kemampuan organisasi untuk menangani kebutuhan pasien yang bersifat personal.
- 2) Ketergantungan pada Hubungan Antarindividu (Teori Neoklasik) Terlalu bergantung pada hubungan interpersonal dapat memunculkan konflik jika tidak dikelola dengan baik. Karyawan yang kurang termotivasi dapat menurunkan kualitas pelayanan.
- 3) Tantangan Implementasi Teknologi (Teori Modern) Penerapan teknologi seringkali membutuhkan biaya besar dan pelatihan intensif, yang bisa menjadi beban bagi klinik pelita. Tidak semua staf mudah beradaptasi dengan sistem teknologi baru, yang dapat memperlambat integrasi. Burns & Stalker (1961) menyoroti bahwa struktur hierarkis yang kaku dapat mengurangi kemampuan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan. Schein (2010) menyatakan bahwa implementasi budaya organisasi yang baru membutuhkan waktu dan upaya yang konsisten.

c. Opportunities (Peluang)

- 1) Perkembangan Teknologi di Sektor Kesehatan Adanya inovasi teknologi, seperti telemedicine, memungkinkan klinik pelita untuk menjangkau pasien lebih luas. Teknologi berbasis kecerdasan buatan (AI) dapat membantu klinik dalam mendiagnosis dan memberikan rekomendasi perawatan yang lebih cepat.
- 2) Dukungan Regulasi Pemerintah Pemerintah mendukung transformasi digital di sektor kesehatan, memberikan peluang bagi klinik pelita untuk mendapatkan insentif atau bantuan dalam implementasi teknologi.

- 3) Kebutuhan Pasien akan Pelayanan Berkualitas Meningkatnya ekspektasi pasien terhadap pelayanan yang cepat dan berkualitas membuka peluang bagi klinik pelita untuk meningkatkan daya saing melalui inovasi manajemen. Mintzberg (1979) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu memanfaatkan peluang eksternal cenderung lebih unggul dalam persaingan industri.

d. Threats (Ancaman)

- 1) Persaingan yang Ketat. Munculnya klinik dan rumah sakit baru dengan layanan yang lebih modern dan harga kompetitif dapat mengurangi pangsa pasar klinik pelita.
- 2) Perubahan Regulasi yang Cepat Perubahan kebijakan pemerintah atau regulasi kesehatan dapat menimbulkan ketidakpastian bagi operasional klinik.
- 3) Ketidakpastian Ekonomi Kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat memengaruhi kemampuan pasien untuk mengakses layanan kesehatan.
- 4) Risiko Teknologi Ancaman keamanan data, seperti kebocoran informasi pasien, dapat merusak reputasi klinik pelita.

e. Strategi Optimalisasi

Memanfaatkan Strengths dan Opportunities: Menggunakan teknologi yang sudah terintegrasi untuk memberikan layanan inovatif, seperti telemedicine, guna menghadapi persaingan dan memenuhi kebutuhan pasien. Mengatasi Weaknesses dan Threats: Meningkatkan pelatihan untuk staf agar lebih adaptif terhadap teknologi dan memastikan struktur organisasi cukup fleksibel untuk merespons perubahan regulasi dan kebutuhan pasien.

KESIMPULAN

1. Teori Klasik menyediakan fondasi yang solid melalui pemisahan tugas yang jelas, struktur berlapis, dan prosedur yang distandardisasi. Pendekatan ini berkontribusi terhadap efisiensi operasional yang sangat diperlukan dalam manajemen klinik pelita. Namun, implementasinya harus disertai dengan keluwesan agar tidak menghalangi penyesuaian dengan kondisi yang berubah-ubah.
2. Teori Neoklasik menambah dimensi pada teori klasik dengan menempatkan manusia sebagai faktor vital dalam organisasi. Penekanan pada interaksi antarpribadi, motivasi, serta komunikasi meningkatkan kerjasama dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan kualitas layanan. Klinik pelita yang mengadopsi pendekatan ini mampu menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif dan kolaboratif.
3. Teori Modern menyoroti signifikansi pendekatan sistematis, inovasi teknologi, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan luar. Penggunaan teknologi seperti rekam medis elektronik dan layanan telemedicine memberikan kesempatan bagi klinik pelita untuk memperbaiki efisiensi, menyajikan layanan berkualitas tinggi, dan bersaing dalam suasana yang terus berubah. Pendekatan sistematis juga memungkinkan koordinasi yang lebih baik antar bagian dan pengambilan keputusan yang didasarkan pada data.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunta, S. (1988). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bertalanffy, L. von. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. New York: George Braziller.

- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Haryono, S. (2013). *Teori-Teori Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lubis, S. B. H., & Huseini, M. (1987). *Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Muhsin, A., Silalahi, C., Cahya, R. N., Febriansyah, M. S. L., Mega, R., & Fauzan, N. I. (2023). *Analisis SWOT dalam Manajemen Kesehatan*. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 8(2), 112–124.
- Nasution, A. (2021). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: CV Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, A., Sari, R. D., & Ramdhan, F. (2019). *Teori dan Konsep Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rodiyana, R., & Pamungkas, A. (2023). *Pengembangan Model Organisasi Multidimensi di Layanan Kesehatan Primer*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(1), 45–60.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2024). *Paradigma Baru dalam Penelitian Organisasi*. Jakarta: Media Sains Indonesia.