



IMPLEMENTASI TEORI ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN KLINIK UTAMA: PENDEKATAN MULTIDIMENSI

Dhian Tyas Utami¹, Feronica Melinda Muskitta², Fanny Fardiyani³, Purwadhi⁴,
Yani Restiani Widjaja⁵

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

dhiantyas31@gmail.com¹, Melindaferonica36@gmail.com², fannyfardiyani13@gmail.com³,
purwadhi@ars.ac.id⁴, yani.yrw@ars.ac.id⁵

Abstrak

Pengelolaan klinik utama sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan primer dan sekunder menghadapi tantangan dalam mencapai efisiensi operasional, koordinasi antarunit, dan kualitas pelayanan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis implementasi teori organisasi dalam pengelolaan klinik utama menggunakan pendekatan multidimensi, yaitu teori klasik, neoklasik, dan modern. Studi ini mengkaji bagaimana teori klasik berkontribusi pada pembentukan struktur dan efisiensi kerja, bagaimana teori neoklasik meningkatkan hubungan interpersonal dan motivasi karyawan, serta bagaimana teori modern, melalui pendekatan berbasis sistem, mendukung integrasi teknologi dan inovasi manajemen. Artikel ini memberikan rekomendasi praktis untuk optimalisasi manajemen klinik utama melalui penerapan teori organisasi yang holistik.

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

Abstract

The management of primary clinics, as providers of both primary and secondary healthcare services, faces challenges in achieving operational efficiency, inter-unit coordination, and service quality. This article aims to analyze the implementation of organizational theory in managing primary clinics using a multidimensional approach, encompassing classical, neoclassical, and modern theories. The study examines how classical theory contributes to the establishment of structure and work efficiency, how neoclassical theory enhances interpersonal relationships and employee motivation, and how modern theory, through a systems-based approach, supports the integration of technology and management innovation. This article offers practical recommendations for optimizing primary clinic management through the holistic application of organizational theory.

Keywords: Organizational Theory, Primary Clinic Management, Multidimensional Approach, Organizational Efficiency, Management Innovation.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, pengelolaan organisasi kesehatan, termasuk klinik utama, menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Klinik utama sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang efektif dalam pengelolaan klinik untuk memastikan bahwa layanan yang diberikan tidak hanya memenuhi standar kualitas, tetapi juga berorientasi pada kepuasan pasien dan efisiensi operasional.

Klinik utama memegang peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan, berfungsi sebagai penyedia layanan primer dan sekunder yang menjembatani kebutuhan pasien dengan fasilitas kesehatan lanjutan. Dalam praktiknya, pengelolaan klinik utama menghadapi tantangan kompleks, termasuk peningkatan jumlah pasien, keterbatasan sumber daya, kebutuhan akan efisiensi operasional, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi. Tantangan ini diperburuk oleh perubahan dinamis dalam kebijakan kesehatan, adopsi teknologi, dan ekspektasi pasien yang terus berkembang.

Teori organisasi menawarkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana struktur, proses, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja dan efektivitas layanan. Berbagai pendekatan multidimensi dalam teori organisasi, seperti pendekatan kontinjensi, sistem sosial, dan budaya organisasi, dapat diintegrasikan dalam pengelolaan klinik utama. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada aspek administrasi, tetapi juga melibatkan interaksi antar individu, tim, dan komunitas yang dilayani.

Implementasi teori organisasi dengan pendekatan multidimensi memungkinkan pengelola klinik untuk memahami hubungan antara struktur, proses, dan dinamika manusia dalam organisasi. Studi kasus pada berbagai klinik menunjukkan bahwa kombinasi pendekatan ini dapat meningkatkan efisiensi, memperkuat koordinasi antarunit, dan memperbaiki kualitas pelayanan (Robbins & Judge, 2018; Schein, 2010) ; (Fithriyyah, M.U., 2023).

Namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi bagaimana teori organisasi dapat diterapkan secara spesifik pada pengelolaan klinik utama di Indonesia, dengan memperhatikan karakteristik lokal, regulasi, dan tantangan yang unik. Artikel ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis penerapan teori organisasi dalam pengelolaan klinik utama menggunakan pendekatan multidimensi. Studi ini diharapkan dapat menjadi panduan praktis bagi pengelola klinik dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengerian Teori Organisasi

Organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan ini tidak selalu terdiri dari individu dengan sumber



daya yang setara, baik dalam hal usia, tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, pemahaman, budaya, agama, kepercayaan, maupun latar belakang lainnya. Ketidaksamaan dalam beberapa aspek tersebut dapat memunculkan masalah. Apalagi jika ketidaksamaan tersebut menyangkut banyak hal, kemungkinan munculnya masalah akan semakin besar. Dengan demikian, masalah dalam organisasi bukanlah hal yang aneh, melainkan sesuatu yang biasa terjadi dan dapat menjadi potensi kekuatan untuk pengembangan organisasi (Pakpahan et al., 2019). Teori organisasi adalah studi tentang bagaimana organisasi menjalankan fungsinya dan bagaimana mereka mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang-orang yang bekerjasama didalamnya ataupun masyarakat dilingkup kerja mereka. Teori organisasi adalah suatu konsepsi, pandangan, tinjauan, ajaran, pendapat atau pendekatan tentang pemecahan permasalahan, ataupun segala sesuatu yang memerlukan pemecahan dan pengambilan keputusan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati dan ditetapkan.

2.2 Pengertian Penglolaan

Pengelolaan merupakan terjemahan dari kata “management”, terbawa oleh derasnya arus penambahan kata pungut ke dalam bahasa Indonesia, istilah inggris tersebut lalu di Indonesia menjadi manajemen. Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur, penyetoran dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemn. Jadi manajemn itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang di inginkan melalui aspek-aspeknya antara lain planning, organising, actuating, dan controlling. Menurut Suharsimi arikunta pengelolaan adalah subtantifa dari mengelola, sedangkan mengelola berarti suatu tindakan yang dimulai dari penyusunan data, merencana, mengorganisasikan, melaksanakan, sampai dengan pengawasan dan penilaian. Dijelaskan kemudia pengelolaan menghasilkan suatu dan sesuatu itu dapat merupakan sumber penyempurnaan dan peningkatan pengelolaan selanjutnya (Arikunta, 1988)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan multidimensi dalam historiografi adalah pendekatan yang mengakui kompleksitas sejarah dengan mempertimbangkan berbagai dimensi, perspektif, dan faktor yang berperan dalam perkembangan (Wibowo, 2024). Dengan pendekatan metode kualitatif dengan analisis SWOT. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan arah atau proses perkembangan penelitian sesuai dengan karakteristik objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu informasi yang dikumpulkan dari artikel, buku, atau dokumen lain sebagai referensi yang dapat diperbarui (Nasution Aswad, 2021). Dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan sumber data dari Google Scholar dan buku. Penelitian kualitatif tentang implementasi teori organisasi dalam pengelolaan klinik utama



dengan pendekatan multidimensi sangat penting untuk memahami kompleksitas yang ada dalam manajemen layanan kesehatan. Dengan menggali berbagai dimensi yang ada, peneliti dapat memberikan wawasan yang berguna bagi praktik pengelolaan klinik dan pengembangan teori organisasi lebih lanjut.

4. Hasil Dan Pembahasan

Teori organisasi klasik, seperti yang dikemukakan oleh Taylor (1911) dan Fayol (1949), menekankan pembagian kerja yang jelas, hierarki, dan pengelolaan berbasis aturan untuk meningkatkan efisiensi. Namun, penerapan teori ini dalam organisasi pelayanan kesehatan seringkali menghadapi tantangan fleksibilitas dan kebutuhan adaptasi terhadap lingkungan yang dinamis.

Pendekatan teori organisasi neoklasik menekankan pentingnya aspek manusia dalam organisasi, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepuasan kerja (Mayo, 1933). Teori organisasi neoklasik ini dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan hubungan kerja di antara staf klinik, termasuk tenaga medis dan nonmedis.

Teori organisasi modern, seperti pendekatan berbasis sistem (Bertalanffy, 1968), menawarkan cara pandang holistik untuk mengintegrasikan teknologi, proses, dan sumber daya manusia dalam satu sistem yang terkoordinasi. Klinik utama dapat menggunakan teknologi, seperti sistem rekam medis elektronik (RME), untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan.

Penerapan teori organisasi multidimensi di klinik utama seringkali tidak lepas dari berbagai kendala, seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya pelatihan, atau keterbatasan sumber daya. Penelitian ini akan mengidentifikasi hambatan-hambatan tersebut dan menawarkan solusi praktis berdasarkan pendekatan multidimensi.

Teori organisasi klasik, neoklasik, dan modern dapat menciptakan model pengelolaan yang efektif untuk klinik utama. Elemen-elemen dari berbagai teori organisasi dapat diintegrasikan untuk menghasilkan model pengelolaan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pasien dan tantangan eksternal (Rodiyana, N. & Pamungkas, I.B., 2023).

1. Teori Organisasi Klasik

Teori organisasi klasik, yang dikembangkan pada awal abad ke-20 oleh tokoh-tokoh seperti Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber, menekankan efisiensi, struktur formal, dan pembagian kerja yang sistematis. Pendekatan ini relevan dalam pengelolaan klinik utama, khususnya dalam membangun struktur organisasi yang kokoh dan mendukung efisiensi operasional.

a. Prinsip Pembagian Kerja (*Division of Work*)

Henri Fayol menekankan bahwa pembagian kerja memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui spesialisasi. Di klinik utama, pembagian tugas antara tenaga medis (dokter, perawat) dan nonmedis (petugas administrasi, tenaga kebersihan) mempermudah koordinasi dan memastikan tugas terselesaikan secara optimal. Pembagian kerja yang jelas memungkinkan tenaga medis untuk

fokus pada pelayanan pasien, sementara administrasi menangani aspek pendaftaran, pembayaran, dan pengelolaan rekam medis. Namun, pembagian kerja yang terlalu kaku dapat mengurangi fleksibilitas dalam menghadapi situasi darurat.

b. Prinsip Hierarki dan Komando (*Unity of Command*)

Fayol juga menekankan pentingnya hierarki yang jelas dalam organisasi untuk memastikan alur komando dan tanggung jawab yang tegas. Struktur hierarkis diterapkan dengan adanya direktur klinik, manajer operasional, dan kepala unit. Sistem ini mempermudah pengambilan keputusan dan pengawasan terhadap aktivitas operasional. Namun, hierarki yang terlalu formal dapat menghambat komunikasi lintas unit, terutama dalam situasi yang membutuhkan respons cepat.

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 menekankan pentingnya sentralisasi dalam pengambilan keputusan untuk memastikan kendali manajerial. Pengambilan keputusan strategis di klinik utama biasanya dilakukan oleh manajemen tingkat atas, seperti direktur klinik atau pemilik. Model ini membantu menjaga arah organisasi, tetapi dapat memperlambat respons terhadap masalah operasional yang muncul di lapangan.

e. Kelebihan dan Kekurangan Teori Klasik di Klinik Utama

Kelebihan:

- 1) Struktur organisasi yang formal membantu menciptakan kejelasan peran dan tanggung jawab.
- 2) Standarisasi proses meningkatkan efisiensi dan konsistensi pelayanan.

Kekurangan:

- 1) Kurangnya fleksibilitas dalam menghadapi perubahan atau kondisi darurat.
- 2) Fokus pada efisiensi dapat mengabaikan aspek hubungan interpersonal dan kepuasan pasien.

f. Konteks Klinik Utama

Dalam konteks klinik utama, penerapan teori organisasi klasik memberikan dasar struktur yang stabil dan efisien. Namun, untuk menghadapi dinamika lingkungan kesehatan yang terus berubah, klinik utama perlu



menggabungkan pendekatan klasik dengan elemen dari teori neoklasik dan modern untuk menciptakan organisasi yang lebih adaptif.

2. 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 utama, 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 utama 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 utama 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 Utama 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 Utama dapat berupa :

- 1) Meskipun struktur formal tetap diterapkan, klinik utama 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 Utama

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 utama, 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.

3. 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 utama 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 Utama 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 Utama berupa Klinik utama 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 Utama

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 utama, 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 holistic (Lubis, S.B.H. & Huseini, M., 1987).

4. Analisis SWOT Klinik Utama

Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) digunakan untuk mengevaluasi penerapan teori organisasi dalam pengelolaan klinik utama dengan pendekatan multidimensi. Pendekatan ini mencakup teori klasik, neoklasik, dan modern, serta mengidentifikasi elemen internal (*Strengths* dan *Weaknesses*) dan eksternal (*Opportunities* dan *Threats*) yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan 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 Jelas (Teori Klasik)
Klinik utama memiliki struktur hierarki yang jelas, yang memungkinkan pembagian kerja dan tanggung jawab yang efektif. Adanya SOP yang terstandar meningkatkan konsistensi pelayanan.
- 2) Fokus pada Hubungan Interpersonal (Teori Neoklasik)
Hubungan interpersonal yang baik di antara staf menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, dan produktivitas. Adanya pelatihan interpersonal secara rutin meningkatkan kolaborasi lintas unit.
- 3) Integrasi Teknologi (Teori Modern)
Penggunaan sistem rekam medis elektronik (RME) dan aplikasi berbasis teknologi meningkatkan efisiensi operasional dan pengalaman pasien. Pemanfaatan data berbasis sistem mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat. Robbins & Judge (2018) menunjukkan bahwa kombinasi struktur organisasi yang kuat dan hubungan interpersonal yang baik 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 utama. 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 utama 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 utama 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 utama 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 utama.

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 utama.

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.

5. Simpulan

- 1) Teori Klasik memberikan dasar yang kokoh melalui pembagian kerja yang jelas, struktur hierarkis, dan standarisasi prosedur. Pendekatan ini membantu menciptakan efisiensi operasional yang penting dalam pengelolaan klinik utama. Namun, penerapannya memerlukan fleksibilitas agar tidak menghambat adaptasi terhadap situasi dinamis.
- 2) Teori Neoklasik melengkapi teori klasik dengan menempatkan manusia sebagai elemen kunci organisasi. Fokus pada hubungan interpersonal, motivasi, dan komunikasi mendorong kolaborasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Klinik utama yang mengadopsi pendekatan ini dapat membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan kolaboratif.
- 3) Teori Modern menekankan pentingnya pendekatan berbasis sistem, inovasi teknologi, dan adaptasi terhadap lingkungan eksternal. Integrasi teknologi seperti rekam medis elektronik (RME) dan layanan telemedicine memungkinkan klinik utama meningkatkan efisiensi, memberikan pelayanan berkualitas tinggi, dan bersaing di tengah lingkungan yang dinamis. Pendekatan berbasis sistem juga memungkinkan koordinasi lintas unit yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang berbasis data.

6. Daftar Pustaka

- Bertalanffy, L. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. Tavistock Publications.
- Creswell, J.W., 2014. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.



- Drucker, P. F. (2006). *The Effective Executive*. Harper Business.
- Drucker, P.F., 2006. *The effective executive*. New York: Harper Business.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. Pitman.
- Fithriyyah, M.U., 2023. *Dasar-dasar teori organisasi*. [online] Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Available at: <https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar%20Teori%20Organisasi.pdf> [Accessed 21 Nov. 2024].
- Haryono, S., 2013. *Teori budaya organisasi & kepemimpinan*. Yogyakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hatch, M.J. & Cunliffe, A.L., 2013. *Organization theory: Modern, symbolic, anpostmodern perspectives*. 3rd ed. Oxford University Press.
- Lubis, S.B.H. & Huseini, M., 1987. *Teori organisasi: Suatu pendekatan makro*. Jakarta: Pusat Antar UnKurniawansyah, D., Kurnianto, S. dan Rizqi, F.A., 2018. *Teori agency dalam pemikiran organisasi: Pendekatan positivist dan principle-agen*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga*, 3(2), hlm. 435-446.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Prentice Hall.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Morgan, G., 2006. *Images of organization*. Updated ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Muksin, A., Silalahi, C., Cahya, R.N., Febriansyah, M.S.L., Mega, R. dan Fauzan, N.I., 2023. *Perspektif evolusi teori organisasi bagi organisasi di masa depan*. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(10), hlm. 6Applications. George Braziller.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rodiyana, N. & Pamungkas, I.B., 2023. *Perilaku organisasi: Teori dan konsep*. [online] Penerbit Widina. Available at: <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/567445-perilaku-organisasi-teori-dan-konsep-e6647d8a.pdf> [Accessed 21 Nov. 2024].
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Scott, W.R. & Davis, G.F., 2007. *Organizations and organizing: Rational, natural, and open system perspectives*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall,
- Scott, W.R. & Davis, G.F., 2007. *Organizations: Rational, natural, and open systems*. 5th ed. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Weick, K.E., 1979. *The social psychology of organizing*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunta, *Pengelolaan Kelas dan Siswa*, (Jakarta : CV. Rajawali, 1988),
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Wibowo, B. A., Djono. (2024). *The multidimensional paradigm of Indonesian historiography and its teaching efforts in the context of history learning in*

Indonesia. Jurnal Sejarah, Pendidikan Dan Humaniora,
<https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/santhe>
Yin, R.K., 2018. Case study research and applications: Design and methods. 6th ed.
Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

