



Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir

Telly Pauline Ulviana Siwi

tellysiwi@stie-aprin.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Kata Kunci :

*Leadership, employee motivation,
SWOT, quality of the employee.*

Abstract

This research is strategic management in improving employee performance at Tulung Selapan Health Center, Ogan Komering Ilir Regency, with the aim of knowing (1) the strategy carried out by Tulung Selapan Health Center, Ogan Komering Ilir Regency in improving employee competence for health services. (2) Factors that support and hinder in improving the competence of employees at the Tulung Selapan Health Center, Ogan Komering Ilir Regency

The research approach used in this research is the method used in this study is a qualitative research method. The definition of qualitative research is essentially observing people in their environment, interacting with them, trying to understand their language and interpretation of their surroundings. The data required includes secondary data and primary data obtained in various ways, including: Documentation, Interview (Indept Interview), Observation.

The results of the analysis are (1) the strategy used to improve employee performance in health services at the Tulung Selapan Health Center by using the SO strategy, namely using strength to take advantage of opportunities. (2) Internal factors in the implementation of improving community services in Tulung Selapan, namely (a) strengths consisting of 1) Availability of facilities and infrastructure, 2) Implementation of Regional Regulations and Regulations of the Minister of Health, 3) Public awareness of the importance of health, 4) Development increasing population, 5) The role of the apparatus in providing health education, (b) weaknesses consisting of: 1) Limited Human Resources, 2) Limited knowledge of hospital administration services (health), 3) Innovation in the media very minimal information, 4) Lack of skilled personnel, 5) Limited software. And external factors, namely a) opportunities consisting of 1) public awareness about good health, 2) public awareness in the importance of administrative order, 3) globalization in the information media, 4) implementation of Regional Regulation No. 58 of 2008. b) threats consisting of from: 1) The more open the information media, 2) The tighter competition between individuals in the health sector, 3) The difficulty of implementing information systems that are applied among employees, 4) Limited human resources in the health sector, 5) The limited role of community leaders in providing health information

Based on the results of the study, several things can be recommended, namely: 1) Improving the quality of employee human resources and improving software to support the interests and needs

of the Health Center (2) Carrying out a strategy to survive against existing conditions, both the quality of resources and employees in order to create a conducive atmosphere.

Telly Pauline Ulviana Siwi

tellysiwi@stie-aprin.ac.id

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 11.2.2022

PENDAHULUAN

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama.

Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Berdasarkan data kepegawaian yang ada di Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir menunjukkan bahwa terdapat 60 orang pegawai yang berstatus PNS. Jumlah pegawai 60 orang dirasakan sudah lebih dari cukup untuk melayani masyarakat setiap harinya dengan kualitas yang prima. diterapkan oleh pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai berdasarkan kompetensi masing-masing pegawai.

Tabel 1.
Jumlah Pegawai PNS berdasarkan Pendidikan Pada Kantor Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten OKI Tahun 2021.

No	PNS	Jumlah	Pendidikan				
			SMP	SMA	DIII	S1/D4	S2
1	Gol. IV	2	-	-	-	2	-
2	Gol. III	39	-	-	22	16	1
3	Gol. II	19	-	3	16	-	-
4	Gol. I	-	-	-	-	-	-
Jumlah		60	-	3	38	18	1

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dirasakan perlunya mengadakan kajian mengenai strategi peningkatan kompetensi pegawai. Berdasarkan hal tersebut di atas penelitian ini dianggap sebagai upaya baru untuk mengkaji strategi yang diterapkan

oleh pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai berdasarkan kompetensi masing-masing pegawai.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana manajemen strategi peningkatan kinerja pegawai dalam Penyelenggaraan Pelayanan kesehatan oleh Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir ?
2. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat peningkatan kompetensi pegawai di Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir ?

B. Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pengertian penelitian kualitatif menurut Nasution (1988:5) adalah penelitian yang pada hakekatnya mengamati orang pada lingkungan, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang sekitarnya. Selanjutnya Ali (1997 : 60) menyatakan bahwa penelitian kualitatif atau biasa disebut dengan metode kualitatif adalah metode yang berpangkal pada peristiwa sosial yang tidak bersifat eksakta.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah-masalah di atas, nampak terlihat bahwa permasalahan yang dihadapi pada Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir sangatlah kompleks. Oleh karena itu, untuk menggali sampai sejauh mana manajemen strategi yang digunakan dalam meningkatkan kompetensi pegawai maka penelitian ini dibatasi pada penelitian Strategi peningkatan kompetensi pegawai dalam Pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Strategi yang dilakukan Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam meningkatkan kompetensi pegawai untuk Pelayanan kesehatan.
2. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Strategi

Strategi memegang peranan penting dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan dan tercapainya suatu visi dan misi organisasi. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh J. Salusu dalam Tjahya (1999:97) strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Pendapat tersebut sejalan dengan Suradinata (1996:148) yang mengemukakan bahwa strategi adalah suatu rencana yang sifatnya serba komprehensif, bagaimana sesuatu organisasi dapat mencapai misi dan objeknya serta mengusahakan sekecil mungkin hambatan.

Konsep strategi menurut Vancil dalam Supriatna (1999:64) adalah sebuah konseptualisasi yang dinyatakan atau yang diimplementasikan oleh pemimpin organisasi yang bersangkutan berupa :

- a. Sasaran jangka panjang atau tujuan organisasi tersebut.

- b. Kendala-kendala luas dan kebijakan yang ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin atau yang diterimanya dari pihak atasan, yang membatasi skope aktivitas organisasi yang bersangkutan.
- c. Kelompok rencana dan tujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspektasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam mencapai sasaran organisasi tersebut.

B. Konsep Kepemimpinan

Pada jaman dahulu orang beranggapan bahwa kepemimpinan tidak dapat dipelajari karena kepemimpinan merupakan suatu bakat yang dibawa sejak lahir, namun seiring dengan perkembangan zaman ternyata kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang dipelopori oleh Frederick Winslow Taylor pada awal abad ke-20. Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bombing atau tuntun atau menuntun.

C. Konsep Motivasi

Kebanyakan orang adalah tamak, dan melaksanakan manajemen partisipasi. Seorang pimpinan unit kerja dalam suatu organisasi agar dapat memotivasi bawahannya harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh bawahannya. Hal terpenting adalah mengetahui penyebab mengapa orang mau bekerja. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (1997:156) alasan-alasan orang mau bekerja giat. Adapun alasan-alasan orang mau bekerja karena :

- a. Keinginan untuk hidup (*The desire to live*)
- b. Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- c. Keinginan untuk suatu posisi (*The desire for position*)
- d. Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu penyebab mengapa manusia mau bekerja.
- e. Keinginan akan kekuasaan (*The desire for power*)
- f. Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.
- g. Keinginan akan pengakuan (*The desire for recognition*)
- h. Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

D. Teori Kepuasan

Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Konsep ini menjelaskan bahwa orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

E. Teori Motivasi Proses

Teori ini menjelaskan bahwa ada 3 konsep penting yaitu :

- a. Harapan, adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- b. Nilai, adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- c. Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

F. Teori Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Wahjosumidj (2001 : 191) yang mengatakan ada tiga kategori kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut :

- 1. Prestasi (*Achievement*)
Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses

2. **Kekuasaan (*Power*)**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.

3. **Pertalian (*Afilias*)**

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar p[ribadi yang ramah dan karib.

G. Teori Harapan

Seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (2001: 174) bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor luar yang disebut faktor ekstrinsik.

H. Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis :

a. Pengukuhan positif, yaitu bertambahnya frekwensi perilaku terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.

b. Pengukuhan negatif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku terjadi apabila pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

Sifat imbalan atau hukuman dan bagaimana kedua hal tersebut dilaksanakan sangat mempengaruhi perilaku pegawai.

I. Manajemen Sumber Daya Manusia

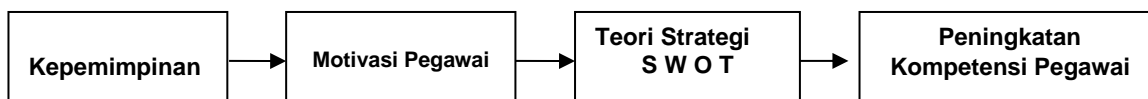
Dirgantoro (2001: 5) yang menjelaskan definisi strategi sebagai berikut : Strategi adalah hal menetapkan manajemen (dalam arti orang) tentang sumber daya di dalam bisnis dan tentang bagaimana mengidentifikasi persaingan di dalam pasar.

Posisi manajemen sumber daya manusia di era globalisasi ini sangat strategis. Selaras dengan pendapat tersebut, Simamora (2004 : 20) memosisikan manajemen sumber daya manusia sebagai posisi yang strategik, sebagai berikut:

Terdapat saling keterkaitan antara variabel satu dengan lainnya strategi pasar dengan kinerja bersisian satu sama lain, sedangkan lima variabel di tengah saling terkait dengan saling keterhubungan pada variabel struktur organisasi, sedangkan pada variabel kompensasi dengan pelatihan dan pengembangan tidak ada hubungan.

J. Kerangka konseptual penelitian

Kerangka konseptual penelitian merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari teori yang telah di deskripsikan (Sugiyono, 2008:89). Untuk mempermudah pemahaman, maka penulis merumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar I. Kerangka Konseptual

Peran dan fungsi melekat dalam diri seorang pimpinan diantaranya adalah memotivasi para pegawai agar mampu mencapai apa yang telah ditetapkan. Motivasi sangat memegang peranan penting terhadap hubungan antara atasan dan bawahan serta factor-faktor lainnya yang mempengaruhi tugas-tugas seorang pemimpin. Salah satu pengaruhnya adalah terjadinya perasaan tentram, yang menciptakan hubungan yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Seorang pemimpin tidak hanya memikirkan bagaiman untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh oragnisasi atau lembaga, tapi juga mampu untuk memberikan perhatian, kesejahteraan dan sebagainya demi terpenuhinya keinginan bawahan, sehingga secara bersama-sama bawahan tersebut mampu memberikan kontribusi yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pimpinan.

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Puskesmas Tulung Selapan

1. Visi Dan Misi Puskesmas Tulung Selapan

Puskesmas Tulung Selapan dalam melaksanakan fungsinya mempunyai Visi yang mengacu pada Visi Dinas kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai berikut:

“Terwujudnya Masyarakat Tulung Selapan Yang Mandiri dan Kreatif untuk Hidup Sehat”

2. Misi Puskesmas Tulung Selapan

Untuk mewujudkan visi tersebut, Puskesmas Tulung Selapan memiliki misi juga mengacu pada misi Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu, terjangkau dan merata.
- b. Memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat serta lingkungan.
- c. Mendorong kemandirian keluarga dan masyarakat untuk hidup sehat
- d. Menggerakkan pembangunan di kecamatan yang berwawasan kesehatan

B. Hasil Analisis SWOT

Sebagaimana penulis kemukakan pada bab sebelumnya bahwa dalam pembahasan hasil penelitian dan sesuai dengan tujuan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan teori SWOT Analisis, yaitu Strengths (Kekuatan), Weaknesses (Kelemahan), Opportunities (Peluang) dan threats (Ancaman).

Analisis SWOT ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor strategis internal dalam kerangka kekuatan dan kelemahan serta faktor-faktor strategi eksternal dalam kerangka peluang dan ancaman serta untuk menentukan alternatif strategi dan pemilihan strategi peningkatan pegawai Puskesmas dalam pelayanan masyarakat di Tulung Selapan.

Adapun pembahasan analisis data hasil penelitian SWOT analisis sebagai berikut:

1. Matrik IFAS dan EFAS

- a) Menentukan faktor Strategis yang menjadi kekuatan dan kelemahan internal dan ancaman eksternal.
- b) Nilai bobot pada masing-masing faktor dengan skala nilai dari 1,0 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting), berdasarkan pengaruh faktor terhadap upaya peningkatan pegawai Puskesmas dalam pelayanan masyarakat di Tulung Selapan.
- c) Penentuan nilai rating untuk masing-masing faktor dengan skala mulai dari empat (out standing) sampai dengan 1 (POOR) berdasarkan pengaruh faktor-faktor terhadap upaya peningkatan pegawai Puskesmas dalam pelayanan masyarakat di Tulung Selapan.

Tabel 2.
Internal Factor Analysis Summary (Ifas)

Faktor-Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Nilai Skor
Strength (S)	0,15	4	0,60

1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai	0,10	4	0,40
2. Implementasi Peraturan Daerah dan Peraturan Menteri kesehatan.	0,15	4	0,60
3. Kesadaran dari masyarakat terhadap pentingnya kesehatan yang terkait dengan Kantor Pegawai Puskesmas.	0,10	3	0,30
4. Perkembangan jumlah penduduk yang semakin meningkat.	0,15	4	0,60
5. Peran serta aparat dalam memberikan penyuluhan tentang kesehatan.	0,65		2,50
Sub Total			
Weaknesses (W)			
1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia seperti petugas kesehatan dan para medis.	0,10	1	0,10
2. Pengetahuan tentang pelayanan Administrasi rumah sakit (kesehatan) terbatas.	0,05	2	0,10
3. Inovasi dalam media informasi sangat minim.	0,05	2	0,10
4. Kurangnya tenaga yang terampil dalam hal penyadaran tentang kesehatan kepada masyarakat.	0,05	2	0,10
5. Terbatasnya perangkat lunak yang sesuai dengan disiplin pekerjaan.	0,10	1	0,10
Sub Total	0,35		0,50
Total	1,00		3,00

Dari hasil analisis dari tabel di atas (IFAS) faktor kekuatan (S) mempunyai nilai kekuatan 1,90, sedangkan kelemahan (W) mempunyai nilai 0,80, hal ini berarti bahwa dalam rangkai upaya peningkatan peningkatan pegawai Puskesmas dalam pelayanan masyarakat di Tulung Selapan masih mempunyai kekuatan lebih baik daripada kelemahan yang ada.

Seperti halnya pada IFAS, maka pada faktor-faktor strategis eksternal (EFAS) juga dilakukan identifikasi yang hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 3.
Eksternal Factor Analysis Summary (EFAS)

Faktor-Faktor Strategi Eksternal	Bobot	Rating	Nilai Skor
Opportunities (O)			
1) Letak kantor yang strategis.	0,15	4	0,60
2) Kesadaran masyarakat tentang kesehatan yang baik.	0,10	3	0,30
	0,15	4	0,60

3) Kesadaran masyarakat dalam pentingnya tertib administrative.	0,10	3	0,30
4) Adanya globalisasi dalam media informasi.	0,10	3	0,30
5) Implementasi Perda No 58 tahun 2008.	0,60		1,80
Sub Total			
Treaths (T)			
1) Semakin terbukanya media informasi baik cetak maupun elektronik.	0,05	2	0,10
2) Semakin ketatnya persaingan antar individu masyarakat dalam bidang kesehatan.	0,10	1	0,10
3) Sulitnya penerapan sistem informasi yang diterapkan diantara para pegawai.	0,10	1	0,10
4) Terbatasnya sumber daya manusia bidang kesehatan sesuai kebutuhan masyarakat.	0,10	1	0,10
5) Terbatasnya peran pemimpin masyarakat dalam memberikan informasi kesehatan	0,05	2	0,10
Sub Total	0,40		0,50
Total	1,00		2,30

Analisis tabel di atas (EFAS) menunjukkan bahwa untuk faktor peluang (O) nilai skornya 1,80, sedangkan faktor-faktor ancaman (T) 0,70. Ini berarti bahwa dalam rangka upaya peningkatan pendapatan keluarga masih ada peluang, mengingat ancaman nilainya lebih kecil dari peluang.

Dengan tersusunnya matrik IFAS dan EFAS tersebut dapat menghasilkan nilai skor pada masing-masing faktor internal dan eksternal sebagai berikut:

- Faktor kekuatan = 2,50
- Faktor kelamahan = 0,50
- Faktor peluang = 1,80
- Faktor ancaman = 0,50

Dari nilai faktor-faktor tersebut dapat digambarkan dalam rumusan matrik SWOT sebagai berikut:

Tabel 4. IFAS dan EFAS

IFAS EFAS	STRENGTH (S)	WEAKNESSES (W)
OPPORTUNITIES (O)	Strategi SO = 2,50 + 1,80 = 4,30	Strategi WO = 0,50 + 1,80 = 2,30
THREATS (T)	Strategi ST = 2,50 + 0,50 = 3,30	Strategi WT = 0,50 + 0,50 = 1,00

1. Matrik Swot

Dari analisis matrik IFAS dan EFAS disusun matrik SWOT untuk menganalisis rumusan alternatif strategis, baik strategi SO, WO, ST, WT yang hasil analisis matrik SWOT seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Matrik SWOT

<p style="text-align: center;">IFAS</p> <p style="text-align: center;">EFAS</p>	<p style="text-align: center;">STRENGTH (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai 2. Implementasi Peraturan Daerah dan Peraturan Menteri kesehatan. 3. Kesadaran dari masyarakat terhadap pentingnya kesehatan yang terkait dengan Kantor Pegawai Puskesmas. 4. Perkembangan jumlah penduduk yang semakin meningkat. 5. Peran serta aparat dalam memberikan penyuluhan tentang kesehatan 	<p style="text-align: center;">WEAKNESSES (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia seperti petugas kesehatan dan para medis. 1. Pengetahuan tentang pelayanan Administrasi rumah sakit (kesehatan) terbatas. 2. Inovasi dalam media informasi sangat minim. 3. Kurangnya tenaga yang terampil dalam hal penyadaran tentang kesehatan kepada masyarakat. 1. Terbatasnya perangkat lunak yang sesuai dengan disiplin pekerjaan
<p style="text-align: center;">OPPORTUNITIES (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran masyarakat tentang kesehatan yang baik. 2. Kesadaran masyarakat dalam pentingnya tertib administrative. 3. Adanya globalisasi dalam media informasi. 4. Implementasi Perda No 58 tahun 2008. 	<p style="text-align: center;">Strategi SO</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pemanfaatan sarana dan prasarana guna yang didukung dengan letak kantor yang strategis guna mengimbangi tingkat kesadaran yang dimiliki oleh masyarakat. 	<p style="text-align: center;">Strategi WO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kualitas SDM Masyarakat dan meningkatkan perangkat lunak guna menunjang kepentingan dan kebutuhan kantor agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lancar.
<p style="text-align: center;">THREATS (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Semakin terbukanya media informasi cetak maupun elektronik. 2. Semakin ketatnya persaingan antar individu masyarakat bidang kesehatan. 3. Sulitnya penerapan sistem informasi diterapkan diantara para pegawai. 4. Terbatasnya sumber daya manusia bidang kesehatan sesuai kebutuhan masyarakat. 5. Terbatasnya peran pemimpin masyarakat dalam memberikan informasi kesehatan 	<p style="text-align: center;">Strategi ST</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Melakukan peningkatan keterampilan dalam penguasaan aplikasi dalam penerapan sistem informasi guna menunjang tingkat kesadaran masyarakat yang tinggi. 	<p style="text-align: center;">Strategi WT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan strategi bertahan terhadap kondisi yang ada, baik kualitas Sumber daya maupun pegawai guna menciptakan suasana kondusif.

2. Pengambilan Keputusan

Dari rumusan Matrik SWOT selanjutnya dilakukan analisis model kuantitatif perumusan strategi. Mendasari pada jumlah nilai pada masing-masing faktor yang ada pada masing-masing strategi SO, WO, ST, dan WT, maka dapat digambarkan model kuantitatif rumusan strategi sebagai berikut:

Tabel 6. Matrik Perencanaan Strategis Kuantitatif

EFAS	IFAS	STRENGTH (S)	WEAKNESSES (W)
OPPORTUNITIES (O)		Strategi SO Menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang = 4,30	Strategi WO Meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang = 2,30
THREATS		Strategi ST Menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman = 3,30	Strategi WT Menminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman = 1,00

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa peningkatan pegawai Puskesmas dalam pelayanan masyarakat di Tulung Selapan perlu memanfaatkan strategi SO yang mempunyai nilai skor tertinggi 4,30.

Strategi ini diambil atas dasar hasil analisis SWOT yaitu strategi SO adalah strategi menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang-peluang eksternal, yaitu:

1. Pemanfaatan sarana dan prasarana guna yang didukung dengan letak kantor yang strategis guna mengimbangi tingkat kesadaran yang dimiliki oleh masyarakat
2. Melakukan peningkatan keterampilan dalam penguasaan aplikasi dalam penerapan sistem informasi guna menunjang tingkat kesadaran masyarakat yang tinggi.
3. Meningkatkan kualitas SDM Masyarakat dan meningkatkan perangkat lunak guna menunjang kepentingan dan kebutuhan kantor agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lancar.
4. Melakukan strategi bertahan terhadap kondisi yang ada, baik kualitas Sumber daya maupun pegawai guna menciptakan suasana kondusif.

KESIMPULAN

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Strategi yang digunakan untuk peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan kesehatan di Puskesmas Tulung Selapan dengan menggunakan strategi SO yaitu menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang dengan cara pemanfaatan sarana dan prasarana guna yang didukung dengan letak kantor yang strategis guna mengimbangi tingkat kesadaran yang dimiliki oleh masyarakat.
2. Faktor internal dalam pelaksanaan peningkatan pelayanan masyarakat di Tulung Selapan yaitu (a) kekuatan yang terdiri dari 1) Tersedianya sarana dan prasaran yang memadai, 2) Implementasi Peraturan Daerah dan Peraturan Menteri kesehatan, 3) Kesadaran dari masyarakat terhadap pentingnya kesehatan yang terkait dengan Kantor Pegawai Puskesmas, 4) Perkembangan jumlah penduduk yang semakin meningkat, 5) Peran serta aparat dalam memberikan penyuluhan tentang kesehatan, (b) kelemahan yang terdiri dari : 1) Keterbatasan Sumber Daya Manusia seperti petugas kesehatan dan para medis, 2) Pengetahuan tentang pelayanan Administrasi rumah sakit (kesehatan) terbatas, 3) Inovasi dalam media informasi sangat minim, 4) Kurangnya tenaga yang terampil dalam hal penyadaran tentang kesehatan kepada masyarakat, 5) Terbatasnya perangkat lunak yang sesuai dengan disiplin pekerjaan.
 Dan Faktor eksternal yaitu a) peluang yang terdiri dari 1) Kesadaran masyarakat tentang kesehatan yang baik, 2) Kesadaran masyarakat dalam pentingnya tertib administrative, 3) Adanya globalisasi dalam media informasi, 4) Implementasi Perda No 58 tahun 2008.

b) ancaman yang terdiri dari : 1) Semakin terbukanya media informasi baik cetak maupun elektronik, 2) Semakin ketatnya persaingan antar individu masyarakat dalam bidang kesehatan, 3) Sulitnya penerapan sistem informasi yang diterapkan diantara para pegawai, 4) Terbatasnya sumber daya manusia bidang kesehatan sesuai kebutuhan masyarakat, 5) Terbatasnya peran pemimpin masyarakat dalam memberikan informasi kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Faried, 1997, *Metodologi Penelitian Sosial dalam Bidang Ilmu Administrasi Dan Pemerintahan* Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Armstrong, Michail. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Bennis, Warren dan Burt Nanus, Alih bahasa Victor Purba, 1990. *Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung jawab*. Jakarta. Erlangga,
- Budiman, Arief. 1995. *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dwijowiyoto, Riant. Nugroho. 2003. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi Dan Evaluasi*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Malayu. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta. PT Toko Gunung Agung.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1994. *Manajemen Organisasi*. Jakarta. Widya Press.
- Nasution, 1988 *Metode Penelitian Naturalistik dan Kualitatif*. Bandung. Tarsito.
- Nazir, Moh., 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu, 1991. *Dimensi-dimensi Pemerintahan Desa*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Pamudji, S., 1995. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rustandi, R. Achmad, 1992. *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional)*. Bandung. CV Armico.
- Sarwoto, 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Management*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Silalahi, Ulbert, 1992. *Studi Tentang Ilmu Administrasi, Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung. Sinar Baru.
- Subarsono. A.G. 2005. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada,
- Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta. Ghalia Indonesia