



PELATIHAN DENGAN METODE PERSEPTORSHIP UNTUK MENINGKATKAN EMPOWERMENT DAN KOMPETENSI KARYAWAN BAGIAN PELAYANAN KLINIK SARI MEDIKA

Ana Kadarningsih^{a*}, Dian Prawitasari^b

^a Ekonomi dan Bisnis, ana.kadarningsih@dsn.dinus.ac.id, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Jawa Tengah

^b Ekonomi dan Bisnis, sari.dianprawita@dsn.dinus.ac.id, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Jawa Tengah

* Korespondensi

ABSTRACT

A community service activity themed training with a preceptorship model to develop the competency of Sari Medika Clinic employees in Ambarawa, Central Java was attended by 41 service department employees. The service department consists of six divisions: midwives, nurses, medical records, pharmacy, laboratory, and cashiers. Participants consisted of 36 women and 5 men. This training aims to develop competency and increase empowerment of human resources effectively. The training method uses the preceptorship method which is conducted offline or face-to-face for one day. The training results showed that participants' knowledge increased after being given competency development training with the preceptorship model. This increase was indicated by the post-test results of 48.78% in the good category compared to the pre-test results of 24.39% in the good category. The training results also showed that Sari Medika Clinic service department employees were able to act as preceptors (role models) to guide other employees in developing their potential and competency. Competency development training activities with the preceptorship model were prepared to prepare committed and competent employees as professionals in their respective divisions. Committed and competent employees will create empowerment effectively so that increased employee productivity will be achieved.

Keywords: *empowerment, preceptorship model, competency, clinic.*

Abstrak

Kegiatan pengabdian masyarakat yang bertema pelatihan dengan model perseptorship untuk mengembangkan kompetensi karyawan Klinik Sari Medika Ambarawa, Jawa Tengah diikuti oleh 41 karyawan bagian pelayanan. Adapun bagian pelayanan terdiri dari enam divisi yaitu bidan, perawat, rekam medis, farmasi, laborat dan kasir. Peserta terdiri dari 36 perempuan dan 5 laki-laki. Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan pemberdayaan atau empowerment sumber daya manusia secara efektif. Metode pelatihan dengan menggunakan metode perseptorship yang dilakukan secara offline atau tatap muka selama satu hari. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa pengetahuan peserta meningkat setelah diberikan pelatihan pengembangan kompetensi dengan preceptorship model. Peningkatan ini ditunjukkan dari hasil post test sebesar 48,78 % kategori baik dibandingkan hasil pre-test sebesar 24,39% untuk kategori baik. Hasil pelatihan juga menunjukkan karyawan bagian pelayanan Klinik Sari Medika sudah mampu berperan sebagai perseptor (role model) untuk membimbing karyawan lainnya dalam mengembangkan potensi diri dan kompetensinya. Kegiatan pelatihan pengembangan kompetensi dengan model preceptorship dipersiapkan untuk mempersiapkan karyawan yang berkomitmen dan kompeten sebagai tenaga profesional di divisinya masing-masing. Karyawan yang berkomitmen dan berkompoten akan menciptakan empowerment secara efektif sehingga peningkatan produktivitas karyawan akan tercapai.

Kata Kunci: empowerment, preceptorship model, kompetensi, klinik.

1. PENDAHULUAN

Salah satu acuan dan tumpuan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi. Banyaknya sarana maupun prasarana yang memadai dan canggih tidak dapat menjamin perusahaan dapat bertahan tanpa dukungan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia memiliki perasaan, akal, pengetahuan, keinginan, kemampuan serta potensi yang dapat mempengaruhi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Ketatnya persaingan pada era globalisasi saat ini memaksa organisasi untuk dapat bergerak lebih cepat serta inovatif dari para pesaing. Kompetensi karyawan yang semakin kuat menjadi salah satu senjata bagi perusahaan untuk dapat mengelola karyawan menjadi jauh lebih baik dan memenangkan persaingan di dunia bisnis yang sama [15].

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset utama dalam organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan. Kinerja sumber daya manusia yang unggul dan profesional menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan daya saing organisasi, terutama di era globalisasi. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sering kali hasilnya belum optimal. Dalam sistem kesehatan nasional, sumber daya manusia atau karyawan di bidang kesehatan memiliki peran strategis, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional. Kompetensi karyawan kesehatan meliputi keahlian, pengetahuan, konsep diri, sifat, dan motivasi, yang secara langsung memengaruhi efektivitas pelayanan kesehatan. Salah satu tantangan utama dalam sistem kesehatan di Indonesia adalah keterbatasan tenaga kesehatan dan distribusinya yang tidak merata, yang berdampak pada kualitas layanan. Klinik merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan dasar yang memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia di wilayah masing-masing. Agar penyelenggaraan pelayanan kesehatan dapat mencapai tujuan yang diinginkan maka pelayanan harus memenuhi berbagai syarat diantaranya tersedia dan berkesinambungan, dapat diterima dan wajar, mudah dicapai, mudah dijangkau, dan bermutu [9].

Pelayanan kesehatan yang mempunyai peran sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah salah satunya Klinik. Klinik sebagai institusi pelayanan kesehatan diatur dalam Undang-Undang No. 9 tahun 2014. Klinik berperan penting dalam sistem pelayanan kesehatan dan merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki staf profesional medis yang terorganisir serta memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat, baik kuratif maupun preventif. Pelayanan kesehatan yang baik memberikan pelayanan yang efektif, aman, dan berkualitas tinggi kepada yang membutuhkan pelayanan kesehatan dengan didukung oleh sumber daya manusia yang memadai [14].

Setiap pekerjaan dalam pelayanan kesehatan seperti Klinik mempunyai persyaratan dan serangkaian kompetensi yang khusus dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien. Kesesuaian kompetensi dengan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan. Sebaliknya ketidaksesuaian kompetensi karyawan seperti keterampilan karyawan serta latar belakang pendidikan dengan pekerjaannya dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan apa yang dikerjakannya sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada perusahaan yang bersangkutan. Karyawan yang berkompeten bisa dikatakan sebagai karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang telah diamanatkan kepadanya. Kompetensi karyawan mampu mengembangkan pribadi karyawan menjadi lebih optimal. Pengembangan kompetensi dapat melalui berbagai cara, yang salah satunya yaitu dengan training atau pelatihan tertentu. Pelatihan ini untuk menganalisa kompetensi karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan atau job description yang dibutuhkan perusahaan pelayanan kesehatan yaitu Klinik [15].

Pelatihan harus dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan individu karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya. Pelatihan yang tepat dapat mengembangkan ketrampilan baru karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Walaupun pelatihan membutuhkan investasi waktu dan sumber daya, manfaat jangka panjangnya sangat signifikan, terutama dalam hal peningkatan kompetensi dan efisiensi kerja. Pendidikan dan pelatihan dalam organisasi yang berfokus pada produktivitas adalah faktor krusial yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik, serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi dinamika perubahan dalam lingkungan kerja [11].

Pelatihan untuk pengembangan kompetensi ini bertujuan agar karyawan Klinik memiliki kompetensi di atas standar sehingga tercapai Good Corporate Governance serta Operational Excellence yang diharuskan untuk menjalankan visi dan misi Klinik Sari Medika di Ambarawa, Jawa Tengah. Visi dan misi Klinik Sari Medika antara lain memandang karyawan sebagai Human Capital yang merupakan aset Klinik Sari Medika yang sangat berharga sehingga harus dijaga dan ditingkatkan lagi kompetensi dan kesejahteraannya. Permasalahan yang terjadi di Klinik Sari Medika Ambarawa, Jawa Tengah yaitu tidak semua karyawan yang bekerja di Klinik Sari Medika tersebut berkompeten pada bidangnya masing-masing. Misalnya sebagai contoh seperti karyawan yang bekerja di bagian administrasi pada Klinik Sari Medika bukan lulusan rekam medis melainkan lulusan sistem informatika. Hal ini disebabkan karena kurangnya sumber daya manusia yang sesuai dengan bidangnya pada waktu penempatan di bagian administrasi tersebut. Lulusan sistem informatika tadi sengaja diposisikan atau ditempatkan ke bagian administrasi, yang mana bagian administrasi ini merupakan bagian vital dalam Klinik sehingga harus terisi terus menerus dan tidak boleh kosong [7].

Pelatihan dengan preceptorship model menuntut peserta untuk berperan aktif dalam pembelajaran klinik dengan menggunakan preceptor sebagai role model. Manfaat penerapan preceptorship model bagi karyawan yaitu meningkatkan kemampuan berpikir kritis, mengembangkan keterampilan komunikasi, mampu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan kepercayaan karyawan sehingga kinerja karyawan semakin baik. Sedangkan pemikiran, tindakan dan sikap profesional diperankan oleh pembimbing klinik (preceptor). Preceptor memiliki peranan penting dalam menjamin kualitas pelayanan dan peran dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Komitmen seorang preceptor sangat penting dalam optimalisasi program preceptorship [16].

Sehingga pelatihan pengembangan kompetensi sangat diperlukan bagi karyawan Klinik Sari Medika Ambarawa, Jawa Tengah supaya terjadi kesesuaian kompetensi dengan job description masing-masing karyawan sehingga tercapai peningkatan kinerja karyawan. Peserta pelatihan yaitu karyawan Klinik Sari Medika akan termotivasi oleh kesesuaian kompetensi yang dilakukan melalui partisipasi aktif pembelajaran klinik. Pelatihan yang cocok untuk meningkatkan kompetensi karyawan Klinik Sari Medika adalah pelatihan dengan preceptorship model [16].

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Empowerment Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia (SDM) adalah karyawan yang mampu, siap dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan menciptakan nilai komparatif, nilai kompetitif – generative – inovatif melalui intelligence, creativity dan imagination (Pamungkas & Aulia, 2025). Sedangkan empowering artinya passing on authority and responsibility atau lebih berdaya dalam wewenang dan tanggung jawab termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Empowerment atau pemberdayaan berasal dari kata “power” yang artinya “control, authority, dominion”. Pengertian pemberdayaan sumber daya manusia dapat dirumuskan sebagai suatu usaha atau upaya untuk lebih memberdayakan kompetensi, wewenang, dan tanggung jawab karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu pengertian pemberdayaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai cara praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri karyawan [7].

Pemberdayaan adalah proses bertingkat yang harus diimplementasikan dalam rangka mendapatkan serta meningkatkan daya sehingga karyawan dapat mampu mandiri. Empowerment berarti *to help clients gain power of decisions and action over their own lives by reducing the effect of social or personal blocks to exercising existing power, by increasing capacity and self confidence to use power and by transferring power from the environment to clients*. Ada lima dimensi untuk mengukur pemberdayaan karyawan antara lain kekuatan (Empowering), melindungi (Protecting), dukungan (Supporting) dan pengembangan (Fostering) [6].

2.2 Kompetensi

Pengertian kompetensi secara umum adalah karakteristik individual yang menyebabkan kinerja seseorang efektif dan superior. Ada lima karakteristik kompetensi yaitu motives (sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga seseorang tersebut melakukan tindakan), traits (watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu), self concept (sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang yang diukur melalui tes untuk mengetahui bagaimana nilai yang

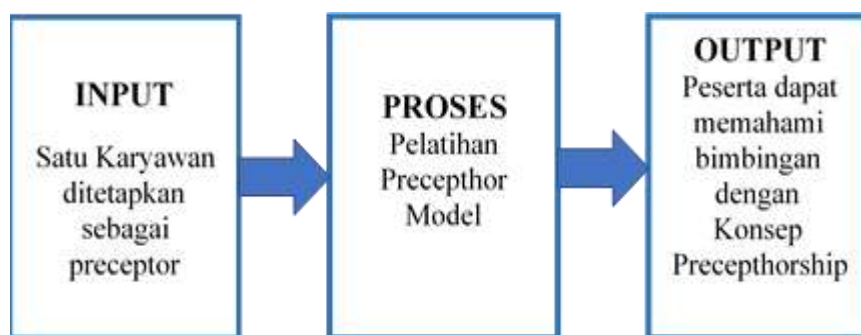
dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu), knowledge (informasi ataupun pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu), dan skills (kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental) [12];[9].

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan karyawan yang mempunyai keterampilan, keahlian, dan perilaku yang baik. Kompetensi biasanya berhubungan dengan hasil suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan yang merupakan bagian dari kepribadian seseorang dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan [9].

2.3 Pelatihan Metode Preceptorship

Preceptor adalah staf yang berpengalaman pada setiap divisi yang berperan sebagai instruktur pembelajaran klinik bagi karyawan yang lain. Preceptor memfasilitasi dan mengevaluasi pembelajaran karyawan selama pelatihan. Preceptor bukan hanya membimbing tetapi juga memfasilitasi pengembangan profesional karyawan, membantu karyawan dalam pengembangan keterampilan klinik, dan menjadi panutan dalam memberikan teladan perilaku profesional [10]. Ruang lingkup peran preceptor beragam; misalnya melakukan pembinaan, bimbingan, memberikan inspirasi, pengajaran dan menjadi role model. Hubungan antara preceptor dan karyawan menjadi dasar dalam praktik klinik dan dilandasi oleh keterbukaan, timbal balik dan saling mendukung. Preceptor diharapkan dapat memberikan yang terbaik kepada karyawan dan mendukung karyawan berkembang dalam profesinya. Preceptor diharapkan dapat menciptakan pelatihan yang efektif dan memfasilitasi pengalaman kerja yang konstruktif di Klinik [2];[13].

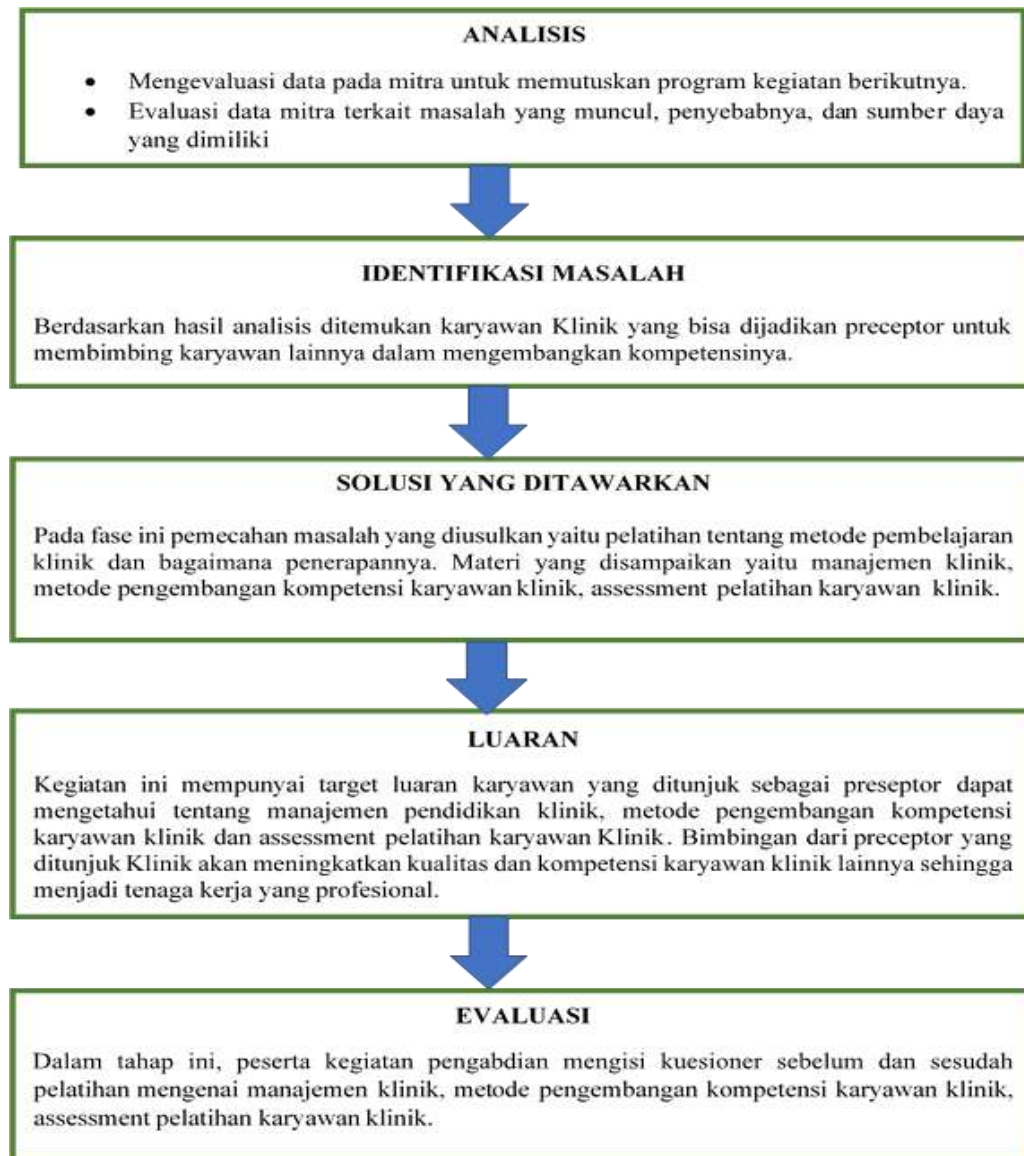
Adapun proses teknik pemberian pelatihan dengan metode preceptorship dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini : [16]



Gambar 1. Proses Teknik Pelatihan Metode Preceptorship
Sumber : Zuriati & Handajany, 2022

3. METODOLOGI PELAKSANAAN KEGIATAN

Metode pelaksanaan kegiatan adalah dengan melakukan pemaparan materi mengenai konsep pelatihan Preceptorship Model dan pengembangan kompetensi. Kegiatan pelatihan ini dirancang untuk memperluas pengetahuan dan meningkatkan kompetensi karyawan klinik. Pemaparan materi ini menggunakan metode ceramah dan diskusi secara offline. Sebelum kegiatan dimulai peserta melakukan pre-test dan post-test dengan jumlah soal sebanyak 30 butir. Peserta yang mengikuti pelatihan kompetensi ini adalah seluruh karyawan Klinik Sari Medika bagian pelayanan kesehatan sejumlah 41 orang. Waktu dan kegiatan dilakukan pada Selasa, 18 Maret 2025 di Klinik Sari Medika Ambarawa, Jawa Tengah. Metode pelaksanaan kegiatan ditunjukkan pada gambar 2 berikut ini :



Gambar 2. Metode Pelaksanaan Pelatihan Pengembangan Kompetensi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian masyarakat berupa pelatihan pengembangan kompetensi karyawan Klinik dengan Metode Preceptorship yang dilakukan di Klinik Sari Medika Ambarawa, Jawa Tengah pada hari Selasa tanggal 18 Maret 2025. Empat puluh satu staf pelayanan kesehatan berpartisipasi dalam kegiatan pengabdian ini. Rundown kegiatan pengabdian masyarakat dengan tema pelatihan pengembangan kompetensi dengan model perseptorship dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Rundown Pelatihan Pengembangan Kompetensi

No.	Waktu	Kegiatan
1.	08.30 - 08.45	Sambutan Wakil Direktur Klinik Sari Medika
2.	08.45 – 09.00	Penyampaian tujuan kegiatan oleh ketua pengabdian
3.	09.00 – 09.10	Pre-Test
4.	09.10 – 10.30	Penyampaian materi tentang manajemen klinik, metode pengembangan kompetensi karyawan, assessment pelatihan karyawan klinik
5.	10.30 – 11.00	Simulasi metode perseptorship dalam pelatihan pengembangan kompetensi karyawan klinik
6.	11.00 – 12.00	Diskusi dan tanya jawab
7.	12.00 – 12.10	Post-test
8.	12.10 – 12.30	Penutupan

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa pelatihan pengembangan kompetensi dimulai dengan sambutan dari wakil direktur Klinik Sari Medika Ambarawa Jawa Tengah. Kemudian dijelaskan lebih lanjut tentang tujuan kegiatan pengabdian masyarakat yaitu pelatihan untuk mengembangkan kompetensi staf pelayanan Klinik Sari Medika. Acara selanjutnya adalah pre test untuk peserta pelatihan. Selanjutnya penyampaian materi oleh dua dosen dari Universitas Dian Nuswantoro Semarang yaitu Ana Kadarningsih, SE., MM., Akt., CA tentang manajemen Klinik. Sedangkan Dian Prawitasari, SE., MM memberikan materi metode pengembangan kompetensi karyawan dan assessment pelatihan karyawan Klinik. Kegiatan berikutnya adalah simulasi metode perseptorship dalam pengembangan kompetensi karyawan Klinik. Simulasi ini dilakukan dengan menunjuk satu karyawan dari masing-masing divisi pelayanan untuk dijadikan perseptor (role model) yang nantinya akan membimbing karyawan di divisinya dalam mengembangkan kompetensi. Kegiatan selanjutnya adalah diskusi dan tanya jawab. Post-test dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta kegiatan pelatihan.

Pada tabel 2 memperlihatkan persentase peserta yang mengikuti kegiatan ini berdasarkan jenis kelamin dan divisi-divisinya. Peserta pelatihan merupakan staf pelayanan yang terdiri dari enam divisi yaitu bidan, perawat, rekam medis, farmasi, laborat dan kasir. Divisi perawat yang paling banyak jumlah personilnya yaitu 14 orang atau sebesar 34,14 %. Sedangkan peserta pelatihan terbanyak adalah perempuan sejumlah 36 orang atau sebesar 87,80%.

Tabel 2. Jumlah Peserta Berdasarkan Jenis Kelamin dan Divisi

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Perempuan	36	87,80 %
Laki-laki	5	12,20 %
Total	41	100,00 %
Divisi		
Bidan	5	12,20 %
Perawat	14	34,14 %
Rekam Medis	4	9,76 %
Farmasi	9	21,94 %
Laborat	5	12,20 %
Kasir	4	9,76 %
Total	41	100,00 %

Sedangkan hasil pre test dan post test dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini :



Gambar 3. Hasil Pre -Test dan Post - Test

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa hasil pre-test baik sejumlah 10 peserta atau sebesar 24,39%, sedangkan hasil post-test baik sejumlah 20 peserta atau sebesar 48,78%. Hasil pre-test kurang sejumlah 18 peserta atau sebesar 43,90% sedangkan hasil post-test kurang sejumlah 6 peserta atau sebesar 14,63 %. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat pengetahuan peserta meningkat setelah kegiatan pelatihan pengembangan kompetensi.

Acara selanjutnya kegiatan inti yaitu pemberian materi pelatihan tentang manajemen klinik, metode pelatihan pengembangan kompetensi karyawan, assessment pelatihan karyawan klinik. Materi berikutnya yaitu simulasi metode pelatihan pengembangan kompetensi karyawan. Transfer informasi diawali dengan persamaan persepsi dan dipadukan dengan tanya jawab. Selain penunjukkan satu karyawan dari masing-masing divisi untuk dijadikan perseptor pada simulasi pelatihan pengembangan kompetensi karyawan Klinik Sari Medika. Penyampain materi, simulasi dan tanya jawab dapat dilihat pada gambar 4 dan gambar 5 berikut ini :



Gambar 4. Penyampaian Materi



Gambar 4. Simulasi dan Tanya Jawab

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang manajemen klinik dan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dengan metode perseptorship. Peran preceptor yaitu berpikir kritis dan reflektif ketika membimbing karyawan di divisinya dalam mengembangkan kompetensinya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan peningkatan produktivitas karyawan dapat tercapai. Perseptor harus mempunyai refleksi kritis yang mencakup intuisi dan logika, dan juga menjadi kunci untuk menyelesaikan masalah dan situasi yang kompleks [3]. Preceptor juga perlu mengintegrasikan dan bersosialisasi dengan orang-orang dari profesi lain untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan interprofesional yang berguna dalam kegiatan pengembangan kompetensi karyawan Klinik [8]. Keberhasilan preceptorship bergantung pada: kolaborasi antar peran (preceptor dan klinik). Pelatihan pengembangan kompetensi dengan metode preceptorship juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan. Hal ini membantu mempercepat proses adaptasi dan integrasi ke dalam lingkungan klinik bagi karyawan [4].

Hasil pengabdian masyarakat yaitu pelatihan pengembangan kompetensi melalui metode perseptoship ini sesuai dengan hasil pengabdian yang dilakukan oleh Amaliya et al (2022), Dwi Atmaja et.al (2022), Sumarni (2024) [1];[5];[13]. Hasil pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan pengembangan kompetensi karyawan melalui metode preceptorship dilengkapi dengan pembekalan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan manajemen klinik. Pemahaman peserta terhadap teknik preceptorship dapat meningkat, dan temuan observasi tersebut menunjukkan bahwa peserta pelatihan dapat mengembangkan kompetensinya dengan menggunakan metode preceptorship. Hasil pelatihan lainnya menunjukkan bahwa keterampilan kognitif dan psikomotorik karyawan meningkat sehingga pelatihan pengembangan kompetensi dengan metode perseptorship memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan produktifitas karyawan Klinik Sari Medika bagian pelayanan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan pengembangan kompetensi dengan metode Perseptorship di Klinik Sari Medika Ambarawa, Jawa Tengah diikuti oleh 41 karyawan bagian pelayanan yang terdiri dari enam divisi yaitu bidan, perawat, rekam medis, farmasi, laborat dan kasir. Peserta pelatihan menerima materi tentang pengembangan kompetensi karyawan klinik melalui metode perseptoship dan penerapannya. Berdasarkan hasil pengabdian maka dapat disimpulkan peserta dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilannya. Selain itu peserta dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan bimbingan preceptorship model untuk meningkatkan kompetensi karyawan klinik. Kegiatan pengembangan masyarakat ini juga mendapat dukungan materi maupun non materi dari manajemen Klinik Sari Medika Ambarawa, Jawa Tengah. Kegiatan pelatihan ini

memberikan dasar bagi karyawan Klinik sebagai preceptor untuk memberikan pembelajaran klinik berkualitas tinggi untuk membantu karyawan mencapai tujuan kompetensi sebagai dasar untuk menjadi tenaga profesional di divisi masing-masing.

Saran dari pengabdian masyarakat yaitu Klinik Sari Medika perlu mengadopsi pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan untuk mencapai pemberdayaan sumber daya manusia (empowerment) secara efektif. Beberapa saran praktis untuk mencapai pemberdayaan sumber daya manusia secara efektif antara lain mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan secara teratur, merencanakan program pelatihan yang relevan dan bermanfaat, memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup untuk karyawan dalam mengikuti program pelatihan, mendorong partisipasi aktif karyawan dalam program pelatihan, memberikan pengakuan atas prestasi karyawan, melakukan evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan secara berkala. Dengan mengadopsi pendekatan ini maka Klinik Sari Medika dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada pemberdayaan sumber daya manusia secara efektif. Pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan bukan hanya merupakan investasi dalam sumber daya manusia, tetapi juga merupakan investasi dalam kesuksesan jangka panjang bagi Klinik Sari Medika Ambarawa, Jawa Tengah.

Ucapan Terima Kasih

Tim pengabdian masyarakat Universitas Dian Nuswantoro menyampaikan terimakasih kepada pihak manajemen Klinik Sari Medika Ambarawa, Jawa Tengah. Klinik Sari Medika telah memfasilitasi dan mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian masyarakat serta seluruh peserta dari staf pelayanan Klinik Sari Medika, Ambarawa, Jawa Tengah, sehingga dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Dukungan juga diberikan dari manajemen Klinik Sari Medika berupa dukungan materi maupun non materi terhadap kegiatan pelatihan pengembangan kompetensi karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amaliya, S., Eko Kapti, R., Choiriyah, M., Kartika Sari, E., Ulya, I., & Setyo Rini, I. Increasing Clinical Preceptor Competence Through Preceptorship Method Training In Bangil Hospital, Pasuruan Regency. *Caring: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 18(2), 2022, 18–26. <https://doi.org/10.21776/ub.caringjpm.2022.002.02.3>
- [2] Bengtsson, M., & Carlson, E. Knowledge and skills needed to improve as preceptor: Development of a continuous professional development course - a qualitative study part I. *BMC Nursing*, 14(1), 2015, <https://doi.org/10.1186/s12912-015-0103-9>.
- [3] Carlson E. (2018). *Precepting and Symbolic Interactionism. A theoretical look at nursing practice*. J Adv Nurs, 6(9), 2018, 457–464.
- [4] Dube, A., & Rakhudu, M. A. A preceptorship model to facilitate clinical nursing education in health training institutions in Botswana. *Curationis*, 44(1), 2021, <https://doi.org/10.4102/curationis.v44i1.2182>.
- [5] Dwi Atmaja, A., Fatkhiyah, N., Hidayat, F., Putra Satria, R., III Kebidanan, P. D., Ilmu Kesehatan, F., Bhamada Slawi, U., & III Keperawatan, P. D. Pelaksanaan Preceptorship Bagi Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Bumiayu. *JABI: Jurnal Abdimas Bhakti Indonesia*, 3(2), 2022.
- [6] Ikaningtyas, M., Zhahran, B. D. A., Yuanesya, Z. L., & Carolina, A. Pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan: Pengaruhnya terhadap pertumbuhan bisnis. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 3(01), 2024, 77-85.
- [7] Johansyah, A., & Josiah, T. Analisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Indai Bunda. *Jurnal Multidisiplin*, 1(3), 2025, 165-172.
- [8] MacDowell, M., Glasser, M., Weidenbacher-Hoper, V., & Peters, K. Impact of a rural interprofessional health professions summer preceptorship educational experience on participants' attitudes and knowledge. *Education for health*, 27(2), 2014, 177-182.

- [9] Pamungkas, G., & Aulia, N. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Kesehatan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Klinik PM 1. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 17(1), 2025, 82-91.
- [10] Peak, K. The Ability for Teaching Self-Efficacy by Clinical Preceptors in Diagnostic Medical Sonography. *Journal of Diagnostic Medical Sonography*, 40(1), 2024, 38–46. <https://doi.org/10.1177/87564793231202269>.
- [11] Rustawan, N. D. R., Hidayat, A., & Partimah, P. Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 2024, 627-631.
- [12] Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons, 2008.
- [13] Sumarni, T. Pelatihan Metode Pembelajaran Klinik Preceptorship di RSI Banjarnegara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat-PIMAS*, 3(2), 2024, 126-133.
- [14] Udayana, D., Hendajany, H., & Wirawan, C. Kepuasan Pasien Berdasarkan Kualitas Layanan Klinik Dilihat Dari Kedisiplinan Dan Kompetensi Pegawai Di Klinik Ibnu Sina Rapak Balikpapan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(6), 2024, 4573-4592.
- [15] Widarto, W., & Alimuddin, A. Pelayanan Dan Promosi Divisi Klinik Dan Apotik PT. Deva Mitra Abadi. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(2), 2021.
- [16] Zuriati, Z., & Handajany, S. Pelatihan Preceptorship Model Terhadap Peningkatan Kompetensi Klinik. *Losari: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 2022, 12-16.