

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagaimana berikut :

##### **1. Perencanaan SDM**

Perencanaan tenaga kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu merupakan proses perkiraan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan kebutuhan kompetensi, jam kerja, BOR, RAB, dan TT setiap tahunnya. Adapun hambatan yang dihadapi oleh Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu dalam perencanaan SDM menurut informan ialah kurangnya pelatihan yang dibutuhkan, ketidakmerataan SDM, BOR yang tidak merata, banyaknya tenaga yang cuti hamil atau melahirkan, serta pengiriman tenaga kerja yang tidak terdeteksi.

##### **2. Rekrutmen dan Seleksi**

Di RS PKU Muhammadiyah, rekrutmen dilakukan sesuai kebutuhan masing-masing unit yang disetujui oleh pimpinan dengan melewati tahapan seleksi yang ketat. Rekrutmen dan seleksi dilaksanakan sesuai kebutuhan melalui beberapa tahapan. Yang menjadi kendala dalam pengadaan tenaga kerja di antaranya ialah kurangnya peminat pada bidang tertentu, SDM yang sedikit, serta kualitas SDM yang masih kurang.

Penempatan pegawai dilakukan dengan melihat kebutuhan, disesuaikan dengan standar RS, berdasarkan BOR pasien serta dilakukan oleh atasan langsung.

### 3. **Kompensasi**

Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan ialah berupa gaji rutin/gaji pokok setiap bulan, tunjangan hadir, tunjangan lembur, tunjangan TAT, tunjangan hari raya, tunjangan jasa medis, serta tunjangan pensiun. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi ialah masa kerja, golongan, pendidikan, jabatan, pengalaman kerja, output kerja, BOR, dan lain-lain. Tentunya tingkat kompensasi sangat berhubungan dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompensasi, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, pelayanan akan semakin efektif dan efisien sehingga pendapatan RS juga meningkat dan mampu meningkatkan kompensasi lagi. Menurut para informan, kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja pegawai.

### 4. **Penilaian Kinerja**

Mekanisme yang digunakan RS PKU Muhammadiyah Delanggu dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di antaranya melalui DP3 yang dilakukan oleh atasan setiap satu tahun sekali, yang meliputi daftar kehadiran, kedisiplinan, keaktifan kegiatan RS, tanggung jawab dan lain sebagainya. Yang mana dari evaluasi tersebut dapat dijadikan sebagai acuan untuk kenaikan golongan, kenaikan gaji berkala, serta

perpanjangan kontrak. Evaluasi kinerja di RS PKU Muhammadiyah Delanggu sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai yang memiliki evaluasi kerja yang bagus akan mendapatkan peningkatan kesejahteraannya. Jadi dengan adanya evaluasi kinerja akan selalu meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik lagi.

## **B. Saran**

Adapun saran yang penulis tawarkan ialah sebagaimana berikut :

### **1. Perencanaan SDM**

RSU PKU Muhammadiyah Delanggu perlu bekerjasama dengan lembaga pelatihan tenaga kerja agar kualitas SDM senantiasa meningkat. Selain itu, RSU PKU Muhammadiyah Delanggu juga harus mempertimbangkan cuti pegawai dengan mencari tenaga kerja lain sebagai pengganti sementara

### **2. Rekrutmen dan Seleksi**

Kurangnya SDM dalam bidang tertentu dapat diatur melalui kerjasama dengan instansi pendidikan terkait. Sehingga sumber daya manusia dari lembaga pendidikan tersebut bisa langsung bekerja di RSU PKU Muhammadiyah pada posisi yang masih membutuhkan pegawai.

### **3. Kompensasi**

Untuk membentuk sistem kompensasi yang efektif perlu mempertimbangkan dua kunci dalam sistem kompensasi. Pertama, sistem

kompensasi harus tanggap terhadap situasi. Kedua, sistem kompensasi harus memotivasi karyawan.

#### 4. **Penilaian Kerja**

Untuk mendapatkan penilaian kinerja yang efektif perlu memperhatikan karakteristik sebagai berikut: kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan, pengharapan kinerja, fokus pada perilaku yang terobservasi, sensitivitas, standarisasi, dukungan manajemen dan karyawan, keandalan dan validitas, penilai yang berbobot, komunikasi terbuka, akses karyawan terhadap hasil penilaian, kepraktisan dan formulir penilaian.

