

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat diberikan beberapa kesimpulan diantaranya adalah:

- a. Unit bagian SDM & PK merupakan salah unit yang bertugas dalam mengelola karyawan di RSI Surabaya A. Yani dan juga sebagai tempat pelaksanaan praktik dan kegiatan magang. Salah satu tugas dan wewenangnya adalah melakukan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan.
- b. Penilaian kinerja karyawan sebagai kegiatan rutin yang dilakukan rumah sakit setiap setahun sekali dan setiap ada tujuan/alasan tertentu seperti pengangkatan karyawan kontrak ke tetap, training ke kontrak dan sebagainya. Dilakukan oleh pejabat penilai yang disesuaikan dengan tujuan/alasan pelaksanaan penilaian. Terdapat 4 komponen dalam penilaian meliputi *knowledge*, *attitude*, *skill*, kedisiplinan dan penampilan masing-masing komponen memiliki bobot untuk perhitungan hasil akhir dari penilaian. Hasil akhir penilaian akan digunakan untuk beberapa kepentingan untuk proses pengambilan keputusan dan/ tahapan perencanaan di masa mendatang
- c. Terdapat 8 prosedur penilaian kinerja karyawan rumah sakit berdasarkan SPO unit bagian SDM & PK RSI Surabaya A. Yani.
- d. Keterlambatan pengumpulan penilaian kinerja karyawan merupakan kendala yang terjadi di unit bagian SDM & PK dengan upaya yang telah dilakukan adalah dengan memberikan form penilaian lebih awal dan menentukan *deadline* jauh hari sebelum proses pembuatan laporan kinerja tahunan dibuat.
- e. Dari 8 prosedur penilaian kinerja ditemukan 9 resiko dan potensi kegagalan yang dapat terjadi berdasarkan hasil identifikasi yang dilakukan. Yang kemudian digunakan untuk upaya perbaikan dalam

prosedur penilaian kinerja dengan menggunakan metode FMEA sesuai arahan dan kehendak pihak rumah sakit.

- f. Upaya perbaikan yang dapat dilakukan pihak rumah sakit berdasarkan hasil analisis dengan metode FMEA adalah dapat melakukan *redesign system* terhadap prosedur penilaian kinerja yang berjalan saat ini. Atau dengan memilih metode penilaian kinerja yang tepat dan sesuai dengan kondisi seperti metode BARS yang dapat mengatasi masalah penilaian kinerja karyawan yang cenderung subjektif. Atau metode MBO yang dapat mengakomodasi kebutuhan rumah sakit atau pihak instansi terkait dengan standar dan *feedback* yang diberikan dari hasil penilaian kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

- a. Meningkatkan koordinasi antar tim dalam menyelesaikan tugas dan wewenang bersama;
- b. Perlu adanya evaluasi untuk meningkatkan kinerja masing-masing staf sebagai upaya dalam mencapai dan memperbaiki indikator mutu unit bagian SDM & PK;
- c. Perlu pembenahan dan penataan ruang, agar para staff unit SDM & PK dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik (seperti halnya pemberkasan yang membutuhkan banyak ruang);
- d. Memaksimalkan pemanfaatan SIMRS yang sudah tersedia untuk keperluan administrasi unit bagian SDM & PK;
- e. Melakukan *redesign system* pada sistem penilaian kinerja yang dilakukan agar lebih efektif dan efisien pelaksanaan dan hasil penilaian yang digunakan;
- f. Memilih metode penilaian yang sesuai dengan kendala yang terjadi dengan menggunakan BARS/MBO/metode lain;
- g. Menyusun diagram alur penilaian kinerja karyawan dalam bentuk flowchart/bagan, agar mudah dipahami dan dipelajari;

h. Memberikan pelatihan/arahan sebelum dilakukan penilaian kinerja karyawan, agar tidak terjadi bias/subjektifitas pada saat proses penilaian berlangsung;