

BAB 8

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai gambaran kinerja pegawai Instalasi Laboratorium Patologi Klinik RSAL Dr. Mintohardjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pegawai dengan umur lebih dari sama dengan 35 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang berumur dibawah 35 tahun dan mayoritas pegawainya adalah wanita dengan masa kerja diatas 10 tahun dan berpendidikan SMAK/Analis. Pelatihan yang telah dilakukan oleh pihak manajemen kepada pegawainya tergolong cukup baik, hanya saja ada beberapa kebutuhan pelatihan yang belum terpenuhi, seperti pelatihan kultur jaringan untuk pemeriksaan mikrobiologi. Persentase tingkat kinerja lebih baik pada pegawai yang mendapat pelatihan yang baik.
- b. Sarana dan prasarana di Instalasi Laboratorium Patologi Klinik sudah baik dan dapat mendukung kelancaran operasional pelayanan di laboratorium. Tetapi masih ada peralatan yang sudah termakan usia sehingga fungsinya menjadi tidak optimal.
- c. Jumlah tenaga yang ada masih kurang untuk menunjang pemeriksaan laboratorium. Kekurangan terutama terjadi pada tenaga analis yang memiliki latar belakang pendidikan D3/Analis. Hal ini menyebabkan beban kerja pegawai menjadi tinggi.
- d. Kepemimpinan yang diterapkan di Instalasi Laboratorium Patologi Klinik sudah baik, begitupun juga dengan supervisinya.
- e. Imbalan yang diterima pegawai sudah cukup namun kurang memadai. Imbalan dapat memacu motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
- f. Motivasi pegawai Instalasi Laboratorium Patologi Klinik RSAL Dr. Mintohadrjo cukup tinggi. Mereka selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien.
- g. Kinerja pegawai Instalasi Laboratorium Patologi Klinik RSAL Dr. Mintohadrjo jika ditinjau dari komponen yang mempengaruhi penilaian

kinerja (kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif) menunjukkan sebagian besar mendapat penilaian baik (68,6%). Jika dilihat dari masing-masing komponen, maka persentase tertinggi untuk kinerja yang baik adalah untuk komponen kualitas kerja dan tanggung jawab (77,1%), sedangkan persentase terendah adalah untuk komponen kerjasama (62,9 %).

- h. Tingkat kinerja lebih baik pada pegawai yang berumur diatas sama dengan 35 tahun, wanita, dan masa kerjanya kurang dari 10 tahun, pada pegawai yang mendapat pelatihan, dan supervisi yang baik. Tetapi berbeda dengan

8.2 Saran

- a. Bagi pegawai Instalasi Laboratorium Patologi Klinik RSAL Dr. Mintohardjo agar terus dapat mempertahankan kinerja yang sudah baik dan memperbaiki kinerjanya yang masih kurang baik, dengan cara berperan aktif dalam upaya pengembangan diri.
- b. Pihak manajemen Instalasi Laboratorium Patologi Klinik hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Misalnya dalam hal penyediaan sumber daya baik dari ketenagaan maupun sarana dan prasarana. Dalam hal ketenagaan, apabila dimungkinkan perlu dilakukan penambahan jumlah tenaga khususnya untuk D3/Analisis. Kemudian dengan memberdayakan pegawai yang beban kerjanya rendah untuk membantu pegawai yang beban kerjanya cukup tinggi. Sedangkan dalam hal sarana dan prasarana perlu diadakan evaluasi terhadap alat-alat yang sudah termakan usia.
- c. Pemberian penghargaan yang bisa dilakukan dalam bentuk perhatian pribadi, ucapan terima kasih, apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik atau bisa juga dalam bentuk promosi jabatan dan menciptakan kondisi pekerjaan yang nyaman untuk menambah semangat kerja pegawai.
- d. Melaksanakan program pelatihan dan pengembangan secara berkesinambungan. Tetapi pihak manajemen hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dari prinsip belajar terlebih dahulu. Agar pelaksanaan program pelatihan tidaklah sia-sia.

- e. Untuk meningkatkan kerjasama disarankan antara atasan dengan staf mempertahankan susana kerja yang nyaman dan memanfaatkan pertemuan-pertemuan rutin. Dan agar kerja sama lintas sektor yang juga diperlukan sikap keterbukaan, bisa saling mengerti dan memahami kondisi masing-masing, membangun sikap dan kebiasaan untuk berpikir positif terhadap diri sendiri, orang lain, waktu, pekerjaan dan masalah.
- f. Membuat standar penilaian kinerja secara objektif agar dapat dipakai sebagai dasar untuk pembagian insentif, dengan menetapkan ukuran, indikator, dan evaluasi atau pengukuran sasaran terhadap kinerja yang ditetapkan terlebih dahulu.
- g. Perlu dilakukan penelitian kembali dengan metode dan alat ukur yang lain, baik dengan studi kualitatif maupun kuantitatif dengan maksud untuk lebih memperjelas gambaran kinerja karyawan khususnya di Instalasi Laboratorium Patologi Klinik RSAL Dr. Mintohardjo.

