

## **BAB VIII PENUTUP**

### **7. 5. Kesimpulan**

Temuan dalam penelitian ini adalah:

Dalam variabel input didapatkan bahwa:

1. Pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi di RS Haji Jakarta ini dilakukan dengan mengikutsertakan beberapa unit bagian yaitu Bagian SDM, Bagian Bintal dan unit terkait. Hal ini juga sesuai seperti apa yang dituliskan di dalam POB (Prosedur Operasional Baku) rekrutmen dan seleksi RS Haji Jakarta dan hasil wawancara mendalam dengan para informan.
2. Perawat yang melamar di RS Haji Jakarta harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, terutama masalah pendidikan yaitu lulusan Sarjana Keperawatan.
3. Alokasi dana untuk rekrutmen dan seleksi di RS Haji Jakarta dari biaya operasional SDM yaitu termasuk dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAP).
4. Sarana dan prsarana yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi dirasakan sudah cukup tersedia baik untuk tes tertulis, wawancara atau tes keterampilan perawat.
5. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di RS Haji Jakarta telah terdapat Prosedur Operasional Baku mengenai Rekrutmen dan Seleksi. Mengenai kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan islami, RS Haji Jakarta telah memberikan kebijakan agar dalam proses rekrutmen dan seleksi diikutsertakan Bagian Bintal yang bertanggung jawab dalam Budaya Organisasi Islam di RS, seperti dalam POB rekrutmen dan seleksi yang menyebutkan bahwa salah satu tim penyeleksi berasal dari Bagian Bintal

Dalam variabel proses rekrutmen didapatkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa hal yang mendasari diadakannya rekrutmen perawat di RS Haji Jakarta adalah karena kebutuhan perawat dari unit tertentu.

2. Perencanaan tipe kandidat tenaga karyawan dan perawat di RS Haji Jakarta berdasarkan hasil penelitian ditentukan dari segi IP (Indeks Prestasi) pelamar, pengalaman yang dimiliki diatas satu tahun namun menurut Bagian Keperawatan pengalaman ini tidak terlalu difokuskan, diutamakan lulusan Sarjana, usia maksimal 30 tahun (untuk batasan umur ditentukan atas keputusan bersama).
3. Bintel memiliki kriteria untuk calon pelamar yaitu sikap perilaku individu, sikap terhadap atasan (menyangkut kedisiplinan), sikap terhadap *customer* (menjaga kerahasiaan pasien dan komunikasi yang efektif) dan sikap terhadap organisasi (sikap pandang terhadap organisasi dan loyalitas) yang digunakan untuk pelayanan islami.
4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa sumber rekrutmen tenaga perawat di RS Haji Jakarta berasal dari sumber eksternal seperti referensi dari karyawan demikian pula yang ditemukan dalam POB rekrutmen dan seleksi.
5. Berdasarkan hasil penelitian metode digunakan untuk merekrut karyawan di RS Haji Jakarta adalah metode terbuka, karena informasi disebarluaskan kepada pihak internal (dalam rumah sakit) ataupun eksternal (pihak luar rumah sakit).
6. Dalam proses rekrutmen ini kendala yang timbul adalah kurangnya calon perawat lulusan Sarjana.

Dalam variabel proses seleksi didapatkan bahwa:

1. Dalam menyeleksi karyawannya, RS Haji Jakarta mengharapkan agar dihasilkan perawat yang berkualitas, terlatih dan kompeten serta mendapatkan karyawan yang tidak hanya memiliki profesionalitas namun juga baik dari segi keagamaannya. Dasar seleksi tentang segi keagamaan yang digunakan salah satunya mengenai Perilaku nilai-nilai islam ini termasuk membudayakan budaya salam dan membaca basmalah atau hamdalah pada saat sebelum dan sesudah melakukan tindakan pada pasien seperti dasar seleksi yang ditetapkan oleh RS Haji Jakarta.
2. Dari hasil penelitian beberapa kualifikasi seleksi yang harus dipenuhi oleh pelamar untuk lulus seleksi berdasarkan apa yang ada dalam form wawancara berpengalaman diatas satu tahun. RS Haji juga mencari tenaga perawat yang dapat menunjang pekerjaannya, memiliki inisiatif, motivasi, kreatif, memiliki

pengetahuan agama yang baik dan berpenampilan baik. Dalam upaya memberikan pelayanan islami, kualifikasi yang utama adalah dapat membaca Al Quran.

3. Langkah seleksi yang dilakukan adalah seleksi berkas lamaran, pemanggilan, tes tertulis, wawancara kemudian tes keterampilan yang dilakukan selama 2 hari dimana calon perawat dikondisikan seperti situasi kerja yang kemudian akan mendapatkan rekomendasi oleh kepala ruangan. Setelah mendapat rekomendasi untuk diterima baru dilakukan psikotes dan tes kesehatan.
4. Dalam proses wawancara seleksi karyawan khususnya perawat, Bagian Bintal (Budaya Organisasi Islam) di RS Haji Jakarta sangat memperhatikan beberapa hal yang akan berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan islami misalnya mengenai tujuan bekerja yang bukan semata-mata karena uang melainkan ikhlas dalam bekerja.
5. Beberapa kendala yang dialami berdasarkan hasil penelitian adalah perawat banyak yang gagal karena perbedaan standar kurikulum perguruan tinggi, belum adanya SOP khusus wawancara, kemampuan perawat dibawah rata-rata.

Dalam variabel output didapatkan bahwa:

1. Pengetahuan perawat yang baru diterima diketahui dari tes tertulis yang dilakukan, sedangkan keterampilannya diketahui pada saat tes keterampilan yang dilakukan selama dua hari.
2. Perawat yang dihasilkan dari rekrutmen dan seleksi perawat kemampuan aplikasinya masih kurang dikarenakan kurang banyaknya praktek. Sedangkan dalam pelayanan kesehatan islami RS Haji Jakarta masih dalam proses penyempurnaan.

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi di RS Haji Jakarta yang dapat mendukung pelayanan kesehatan islami terdapat pada tim perekrut, SOP, perencanaan tipe kandidat, tujuan seleksi, kualifikasi seleksi serta dalam langkah-langkah seleksi yaitu dalam proses wawancara.

## **7. 6. Saran**

1. POB di RS Haji Jakarta dapat dilengkapi lagi dengan rincian peran dan tanggung jawab dari masing-masing unit yang terkait dalam proses rekrutmen dan seleksi.

2. Di setiap bagian seharusnya memiliki setiap peraturan yang dimiliki oleh RS Haji Jakarta agar tercipta koordinasi antar bagian.
3. Perlu dibuat POB mengenai pengembangan pelayanan kesehatan islami khususnya perekrutan karyawan. Aturan ataupun kebijakan pengembangan pelayanan kesehatan islami yang ada harus dijalankan, dipahami, dikontrol dan selalu di evaluasi oleh setiap bagian terutama bagian SDM RS Haji Jakarta karena merupakan tanggung jawabnya dalam mengembangkan karyawan.
4. Mengadakan kerjasama dengan institusi pendidikan baik bagi RS Haji Jakarta apalagi jika bekerjasama dengan institusi yang bernaafaskan islami agar selain dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik serta dapat mendukung pelayanan kesehatan islami.
5. RS Haji Jakarta dapat melakukan analisa pasar tenaga kerja jika memang belum dilaksanakan untuk mengetahui lebih lanjut mengapa sedikit pelamar dari kualifikasi Sarjana yang ditentukan.
6. RS Haji Jakarta dapat membuat Prosedur Operasional Baku wawancara yang lebih rinci misalnya dengan menambahkan kualifikasi pewawancara atau tolak ukur nilai dari hasil wawancara.
7. Melaksanakan pengembangan karyawan (*training and education* jika masih ada perawat yang kemampuannya masih kurang maka RS Haji Jakarta dapat).
8. RS Haji Jakarta dapat menyelenggarakan pelajaran agama bagi karyawan yang kurang pengetahuannya sehingga dapat diperoleh perawat yang dapat melaksanakan pelayanan kesehatan islami dengan hasil yang lebih memuaskan.