

## **BAB VII**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **7.1 Kesimpulan**

Rekrutmen dan seleksi karyawan di RS Permata Bekasi yang dilakukan selama ini, secara umum sudah berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada, walau belum secara optimal dilakukan. Sesuai dengan hasil penelitian observasi dan literatur yang dibaca oleh peneliti mengenai rekrutmen dan seleksi. Untuk hasil penelitian yang didapat, secara khusus dijelaskan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan sistem yang terdiri dari *input, proses, output*, sebagai berikut :

##### **7.1.1 Input**

###### **A. Perekrut**

Untuk perekrut secara umum sudah mencukupi dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh RS Permata Bekasi khususnya bagian SDM, karena dilakukan oleh pihak internal rumah sakit dalam hal ini adalah bagian SDM dan para *user*.

###### **B. Pelamar**

Berkas pelamar yang ada sampai dengan saat ini telah mencukupi, hanya saja ketika RS Permata Bekasi membutuhkan pelamar-pelamar dengan kualifikasi pendidikan keahlian seperti asisten apoteker, petugas rekam medis dan analis laboratorium, pelamar-pelamar tersebut susah untuk ditemukan.

###### **C. Dana**

Di RS Permata Bekasi, tidak terdapat anggaran mengenai kegiatan rekrutmen dan seleksi karena dari kegiatan tersebut yang sudah berjalan selama ini, tidak memerlukan biaya.

###### **D. Sarana**

Dari sarana yang ada saat ini sudah cukup memadai dan menunjang kegiatan rekrutmen dan seleksi. Kendala yang ditemukan dalam hal sarana yaitu belum adanya ruangan khusus yang diperuntukkan untuk kegiatan rekrutmen dan seleksi, sehingga masih meminjam ruang aula, ruang komite medis dan ruangan poli.

## **E. SOP (Standard Operating Procedure)**

Untuk metode yang dipakai dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi adalah ketentuan yang telah dilakukan tanpa adanya SOP. Jadi dengan kata lain, SOP yang mengatur tentang rekrutmen dan seleksi belum ada.

### **7.1.2 Proses**

#### **A. Rekrutmen**

##### **1. Permintaan tenaga**

Yang dijadikan dasar pertimbangan dilakukannya rekrutmen adalah adanya permintaan tenaga dari masing-masing *user* atau asisten manajer yang dilakukan secara terencana berdasarkan analisis yang telah dilakukan yaitu analisis beban kerja dan analisis kebutuhan pegawai dan juga dilakukan secara tidak terencana yaitu dengan adanya *turn over* pegawai yang tinggi dalam 1 bulan, guna mengganti pegawai yang keluar tersebut.

##### **2. Sumber Rekrutmen**

Sumber rekrutmen yang digunakan adalah dengan sumber eksternal dimana pelamar banyak yang datang dengan inisiatif sendiri, melalui pos dan juga dari referensi pegawai lain.

##### **3. Metode rekrutmen**

Metode rekrutmen yang dilakukan adalah dengan cara metode terbuka, dimana bagian SDM memberitahukan secara lisan dan juga menginformasikan lewat iklan lowongan pekerjaan di internet dan juga koran secara gratis.

##### **4. Kendala Rekrutmen**

Kendala rekrutmen secara umum adalah terjadinya kekurangan stok pelamar dengan pendidikan keahlian khusus seperti asisten apoteker, petugas rekam medis, analis laboratorium. Hal ini diatasi dengan membongkar gudang penyimpanan file untuk mencari pelamar-pelamar tersebut, serta mengiklankan lewat internet dengan harapan banyak yang melakukan pengiriman lamaran ke pihak RS Permata Bekasi.

## B. Seleksi

### 1. Seleksi surat lamaran

Dilakukan oleh karyawan SDM dan *user* atau asisten manajer dan kepala bagian dari masing-masing bagian yang melakukan permintaan tenaga. Faktor yang dilihat dalam seleksi surat lamaran adalah tingkat pendidikan dan nilai-nilai akademis pelamar, usia, domisili pelamar, pengalaman, sertifikat-sertifikat dan untuk pelamar dengan kekhususan tenaga medis seperti perawat, asisten apoteker harus memiliki surat ijin praktek.

### 2. Psikotes

Psikotes dilakukan oleh karyawan SDM dengan mengambil referensi soal dari buku-buku psikotes. Terdapat masalah dalam hal ini yaitu kurangnya validitas dari soal-soal psikotes yang diberikan oleh karyawan SDM dan juga kurangnya koordinasi karyawan SDM dengan bagian manajemen mengenai maksud dari soal-soal yang ada di psikotes, apakah sudah menggambarkan cerminan dari pelamar tersebut atau belum.

### 3. Tes khusus

Tes khusus dilakukan untuk pelamar dengan spesifikasi pendidikan keahlian seperti asisten apoteker, perawat, bidan, analis laboratorium, petugas rekam medis, staf keuangan. Untuk soal-soal yang diberikan disesuaikan dengan pendidikan keahlian pelamar tersebut. Soal-soal ini dibuat dan dikoreksi oleh asisten manajer/kepala bagian/penanggung jawab dari masing-masing bagian atau instalasi yang ada.

### 4. Wawancara

Wawancara dilakukan oleh karyawan SDM dan asisten manajer atau kepala bagian atau penanggung jawab yang berwenang di unit kerja yang akan dimasuki oleh pelamar tersebut.

### 5. Keputusan Seleksi

Keputusan seleksi ditentukan dengan melihat hasil pada psikotes dan tes khusus serta melihat dari penilaian *user* pada saat wawancara dilakukan. Yang melakukan keputusan seleksi adalah karyawan SDM dengan pertimbangan dari para *user* atau asisten manajer dan kepala bagian.

## 6. Kendala Seleksi

Kendala seleksi secara umum berkaitan pada saat melakukan seleksi surat lamaran, dimana untuk posisi pekerjaan yang membutuhkan pendidikan keahlian, pelamar tidak mencantumkan surat ijin, sebagai contoh tidak adanya surat ijin perawat, surat ijin apoteker. Selain itu, terbatasnya anggaran rumah sakit sebagai rumah sakit swasta dalam hal penawaran gaji kepada pelamar.

### 7.1.3 Output

Secara umum dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat dan diharapkan adalah karyawan yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh RS Permata Bekasi. Pada kenyataannya hasil yang didapatkan masih belum optimal dikarenakan masih banyak terdapat kekurangan dari beberapa karyawan baru hasil dari rekrutmen dan seleksi yang dijalankan selama ini, sebagai contoh belum adanya pengalaman dari karyawan baru, kesesuaian dari segi pendidikan dan keahlian. Sehingga hal yang harus diperbaiki adalah mulai dari bagian inputnya dimana perekrut kurang selektif dan jeli dalam menganalisa pelamar yang akan dipanggil.

## 7.2 Saran

### 7.2.1 Untuk bagian SDM

- A. Untuk jumlah pelamar yang masuk sebaiknya dihitung berdasarkan kualifikasi pendidikan dan dibuatkan laporannya perbulan. Hal ini dimaksudkan memudahkan pencarian ketika sewaktu-waktu dibutuhkan SDM dengan kualifikasi pendidikan yang khusus.
- B. Untuk SOP mengenai rekrutmen dan seleksi lebih baik segera untuk ditetapkan sebagai kebijakan dan prosedur rumah sakit, karena hal ini sangat mendasari kegiatan apa saja yang harus dilakukan dalam rekrutmen dan seleksi, sehingga dapat dijadikan tolok ukur, apakah kegiatan yang selama ini dilakukan telah memenuhi prosedur yang berlaku atau tidak. Selain itu pula apabila terdapat kesalahan dalam rekrutmen dan seleksi dapat segera ditindaklanjuti sesuai dengan prosedur yang ada.
- C. Melakukan penghitungan untuk jumlah pelamar yang lulus tes dan tidak lulus tes. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan tolok ukur seberapa banyak pelamar yang lulus tes dan seberapa banyak pelamar yang tidak lulus tes. Bila jumlah pelamar yang tidak lulus tes lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pelamar yang lulus tes dengan hasil yang baik, maka hal ini dapat segera dicari penyebabnya untuk kemudian ditindaklanjuti oleh bagian SDM.

- D. Pada saat melakukan seleksi surat lamaran, sebaiknya bagian SDM lebih selektif lagi, tidak hanya melihat dari penampilan fisik saja tetapi juga melihat dari akademis dan pengalaman atau sertifikat yang dimiliki oleh para pelamar. Serta pada penempatan karyawan baru hendaknya disesuaikan dengan pendidikan dan kemampuan dari karyawan baru tersebut.
- E. Memberitahukan kepada seluruh karyawan yang ada di RS Permata Bekasi mengenai adanya penambahan karyawan baru pada bagian atau instalasi tertentu. Jadi pengenalan karyawan baru tidak hanya sebatas pada rekan kerja di bagian atau instalasi yang sama dengan karyawan baru tersebut, tetapi kepada seluruh karyawan RS Permata Bekasi, agar tidak terjadi kesalahpahaman dan ketidaktahuan satu bagian atau instalasi terhadap rekan kerja yang baru tapi beda bagian atau instalasi. Hal ini bisa dengan cara membuat surat edaran mengenai penambahan karyawan baru di unit tertentu dengan mencantumkan nama karyawan baru tersebut atau bisa juga dengan cara memperkenalkan karyawan baru tersebut kepada seluruh pegawai RS Permata Bekasi dengan mengajak karyawan baru tersebut berkeliling dan bersosialisasi dengan rekan kerja yang lain.
- F. Dalam melakukan proses seleksi yang didalamnya terdapat psikotes, tes khusus dan wawancara, hendaknya bagian SDM berkomunikasi dengan pihak manajemen mengenai soal psikotes dan menjelaskan apa maksud dari soal psikotes untuk tiap bagiannya. Untuk tes khusus, sebaiknya tidak hanya tes tertulis saja, sebaiknya ditambah dengan adanya tes praktek misalnya untuk posisi analis laboratorium, sebaiknya diadakan tes praktek bagaimana cara mengolah sampel darah untuk jenis pemeriksaan darah lengkap. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur sejauh mana kemampuan pelamar dalam hal keadaan langsung dalam bekerja nantinya. Pada waktu wawancara, sebaiknya bagian SDM berkoordinasi dengan bagian *user* mengenai apa saja yang mau ditanyakan kepada pelamar, jadi para *user* mengetahui tipe atau kriteria karyawan yang seperti apa yang ingin ditampilkan atau didapatkan oleh bagian SDM untuk kemudian bekerja sebagai karyawan baru di RS Permata Bekasi.

### **7.2.2 Untuk Direksi**

- A. Sebaiknya dibentuk tim khusus untuk mengurus masalah rekrutmen dan seleksi di RS Permata Bekasi agar untuk kedepannya kegiatan rekrutmen dan seleksi dapat lebih lancar dan hasil yang didapat bisa mencapai faktor kesesuaian dengan apa yang telah dijadikan kualifikasi persyaratan kepada pelamar.

- B. Diadakan pelatihan mengenai tata cara kegiatan rekrutmen dan seleksi yang baik secara berkala guna meningkatkan pengetahuan dari para karyawannya, terutama yang mengurus kegiatan rekrutmen dan seleksi.
- C. Selain itu pula perlu diadakannya diskusi terbuka secara rutin yang membahas mengenai kegiatan rekrutmen dan seleksi yang berjalan sehingga bila terdapat kesalahan dapat langsung dilakukan pembenahan. Semoga hal ini dapat berguna untuk kegiatan dimasa mendatang.
- D. Bekerjasama dengan pihak eksternal rumah sakit dalam hal melakukan psikotes terhadap para pelamar. Hal ini dimaksudkan agar karyawan baru yang didapat dari hasil rekrutmen dan seleksi dapat mencapai apa yang diharapkan oleh RS Permata Bekasi.