BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

1. Masalah dan tantangan manajerial yang sedang dihadapi oleh manajer RS PKU Muhammadiyah Gamping saat ini adalah:
   a. Struktur organisasi belum sempurna, beberapa manajer masih menjabat posisi ganda.
   b. Kurangnya Sumber Daya Insani di beberapa unit, beberapa SDI belum tidak sesuai dengan kualifikasi.
   c. Pelatihan untuk karyawan dan tenaga kesehatan sudah terprogram, namun untuk pelaksanaannya masih kurang evaluasi.
   d. Beberapa indikator mutu belum terpenuhi
2. Kompetensi manajer Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping pada masing-masing manajemen:

a. Manajemen Keuangan: kompetensi manajer puncak, manajer tengah dan manajer bawah berada pada nilai 3.20; 3.40; 2.87 dalam skala *competent.*
b. Manajemen SDI: manajer puncak, menengah dan bawah memiliki kompetensi pada dalam skala *advanced*., manajemen obat dan peralatan, manajemen SIM RS dan keterampilan kepemimpinan
c. Manajemen mutu dan kualitas pelayanan: manajer puncak memiliki kompetensi pada nilai 5.00 atau dalam skala *expert*, manajer tengah dan bawah memiliki kompetensi degann nilai 2.67dan 3.26 yaitu dalam skala *competent*
d. Manajemen obat dan peralatan: manajer puncak memiliki kompetensi pada nilai 4.00 atau dalam skala *advance*, manajer tengah dan bawah memiliki kompetensi 3.00 dan 3.21 dalam skala *competent.*
e. Manajemen sistem informasi: kompetensi manajer puncak, tengah dan bawah berturut-turut 3.00; 2.75, 2.75 atau berada dalam skala *competent.*

f. Keterampilan kepemimpinan: keterampilan kepemimpinan yang dimilik oleh para manajer puncak berada pada skala *advanced* dengan nilai 4.33. Sedangkan kompetensi kepemimpinan yang dimiliki para manajer tengah dan bawah masing-masing 3.46 dan 3.37 berada pada skala *competent*.

3. Gap atau celah kompetensi yang perlu diperbaiki untuk menghadapi masalh dan tantangan tersebut hampir pada seluruh kompetensi, terutama terkait dengan manajemen keuangan, manajemen mutu, manajemen sistem infotrmasi
4. Cara terbaik untuk mengisi celah kompetensi adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap manajer secara berkelanjutan. Diperlukan kerangka pengembangan kompetensi guna menilai kompetensi manajer dan gap kompetensi yang harus dipenuhi atau *training need analysis*.

B. Saran

Untuk peneliti selanjutnya:

1. Untuk melakukan penelitian kompetensi manajer rumah sakit yang berkelanjutan.
2. Untuk penelitian selanjutnya point dalam wawancara bisa dikembangkan sehingga mendapatkan hasil yang lebih mendalam
3. Untuk mengurangi hasil bias penelitian selanjutnya supaya meneliti kompetensi setiap skala manajer dengan lebih seksama untuk mengetahui skala kompetensi dan keterbatasan dari masing-masing skala manajer.

Untuk rumah sakit:

1. Mengevaluasi kembali kebutuhan jumlah SDM pada setiap bagian berdasarkan beban kerja terutama pada bagian farmasi, hemodialisa, transportasi.
2. Pelatihan mengenai keterampilan untuk mempersiapkan anggaran dan laporan keuangan dan analisis laporan keuangan bagi para manajer keuangan.
3. Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pada penyusunan standar kualitas, SPO dan kebijakan atau aturan pada manajemen mutu dan kualitas pelayanan.

4. Pada manajemen obat dan peralatan kompetensi manajer tengah mengenai pengadaan obat dan peralatan perlu diperhatikan dan ditingkatkan.
5. Keterampilan dalam mengembangkan manajemen sistem informasi dan utilisasi data untuk manajemen, pengambilan keputusan perlu ditingkatkan dalam manajemen sistem informasi.
6. Melakukan program pelatihan manajemen yang berkelanjutan kepada manajer sesuai dengan regulasi dari pemerintah yaitu pelatihan Kepemimpinan dan Kewirausahaan, Rencana Aksi Strategis, Rencana Implementasi dan Rencana Tahunan, Sistem Rekruitment Pegawai, dan Sistem Remunerasi.
7. Mengevaluasi gaji karyawan dengan latar belakang pendidikan dan periode masa bekerjanya.
8. Mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala, agar pelatihan dapat dilakukan secara merata sesuai dengan profesi dan jabatan posisinya.
9. Mengevaluasi kembali pelatihan yang telah dilakukan pada setiap manajemen.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Terdapat beberapa responden yang tidak mengikuti wawancara dikerenakan keterbatasan waktu dan manajer yang tidak kooperatif.
2. Penelitian ini belum menampilkan secara rinci skala kompetensi dari masing-masing level manajer.
3. Penelitian ini masih terbatas menilai kompetensi manajer dari aspek pengetahuan dan keterampilannya, belum mencakup aspek motivasi, sifat dan karakteristik diri.