

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Sistem penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jombang dianggap belum efektif.
2. Indikator yang digunakan menilai kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jombang belum dapat menggambarkan kinerja karyawan, karena tidak seluruhnya mempunyai standar / tolak ukur / daya pembandingan yang dapat membedakan kinerja atau performance karyawan secara keseluruhan.
3. Penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jombang belum obyektif, belum fair dan belum transparan.

B. Saran

Perlu dilakukan sosialisasi secara terus menerus kepada karyawan dengan menggunakan forum yang ada, misalnya

pengajian yang diadakan setiap bulan, tentang pentingnya dilakukan penilaian kinerja. Berdasarkan pada hasil penelitian, maka materi sosialisasi dalam penerapan penilaian kinerja karyawan perlu ditambahkan tentang maksud dan tujuan penilaian kinerja yang lainnya, yaitu :

1. Penetapan tujuan rumah sakit yang sesuai dengan visi dan misi rumah sakit.
2. Adanya upaya pemahaman manajemen kepada karyawan melalui penilaian kinerja karyawan, salah satunya kebutuhan diklat karyawan dan penempatan karyawan dalam unit / instalasi tertentu di rumah sakit.
3. Memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa penempatan karyawan dalam suatu unit / instalasi di rumah sakit, tidak berdasarkan pada diskriminatif manajemen.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk memperbaiki sistem penilaian kinerja di Rumah Sakit Islam Jombang adalah :

1. Memberikan pemahaman kepada karyawan tentang kerahasiaan penilai dalam menilai karyawan yang lain,

sehingga harapannya penilai memiliki keberanian memberikan nilai sesuai dengan apa yang dilihatnya, tanpa takut terintimidasi oleh karyawan yang dinilai.

2. Hasil penilaian kinerja perlu disampaikan kepada karyawan dengan tetap memperhatikan privasi karyawan tersebut. Harapannya, karyawan mengetahui serta dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Dilakukan evaluasi terhadap standar dan indikator yang digunakan, sehingga penilaian tidak monoton, baik bagi penilai maupun karyawan yang dinilai. Hal ini juga termasuk perbedaan formulir dengan melihat status kepegawaiannya (*On Job Training*, Kontrak dan Tetap).
4. Menambahkan indikator capaian kinerja agar penilaian menjadi lebih obyektif.
5. Dilakukan diskusi dengan pihak manajemen tentang perlunya diterapkan penilaian terhadap sesama karyawan dalam satu unitnya dan penilaian bawahan kepada atasannya, dengan mempertimbangkan sisi positif dan negatifnya. Sisi positif jika menurut informan adalah

mendapatkan data yang lebih banyak, karena penilai (atasan) tidak dapat selalu berada dalam shift kerja karyawan yang 24 jam. Sisi negatif menurut informan adalah tingkat subyektifitasnya yang masih tinggi, sehingga hasil penilaian bisa menjadi tidak akurat.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan ini, masih mempunyai kekurangan dan keterbatasan, antara lain :

1. Penelitian menggunakan kuesioner, sehingga kadang jawaban responden tidak mencerminkan keadaan yang sesungguhnya, bahkan cenderung menjawab netral. Hal ini diantisipasi dengan menggunakan metode penelitian wawancara pada beberapa karyawan.
2. Informan wawancara dirasakan masih belum mewakili, terutama dari unsur pelaksana unit kerja, sehingga data persepsi pelaksana tentang penerapan system penilaian kinerja hanya sedikit.

3. Observasi yang dilakukan hanya kepada formulir penilaian kinerja karyawan (angket) yang selama ini digunakan sebagai salah satu indikator penilaian kinerja karyawan. Sedangkan pengkajian tentang indikator yang lain tidak dilakukan.