

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat kompetensi manajer Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Nanggulan pada masing-masing komponen yaitu:
  - a. Strategi dan Kepemimpinan: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,48 dalam skala kurang kompeten.
  - b. Program dan Manajemen Proyek: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,41 dalam skala kurang kompeten.
  - c. Manajemen Keuangan: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,30 dalam skala kurang kompeten.
  - d. Manajemen Perubahan: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,59 dalam skala kompeten.

- e. Manajemen Pengetahuan: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,48 dalam skala kurang kompeten.
- f. Inovasi jasa pelayanan: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,48 dalam skala kurang kompeten
- g. Analisa dan Penyelesaian Masalah: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,37 dalam skala kurang kompeten
- h. Manajemen dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,63 dalam skala kompeten.
- i. Berorientasi dan Fokus terhadap Pelanggan: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,81 dalam skala kompeten.
- j. Komunikasi dan Informasi: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,85 dalam skala kompeten.
- k. Integritas dan Kejujuran: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 3,00 dalam skala kompeten.

2. Tingkat kebutuhan kompetensi manajer Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Nanggulan pada masing-masing komponen yaitu:
  - a. Strategi dan Kepemimpinan: tingkat kebutuhan kompetensi manajer berada pada nilai 3,07 dalam skala penting.
  - b. Program dan Manajemen Proyek: tingkat kebutuhan kompetensi manajer berada pada nilai 3,11 dalam skala penting.
  - c. Manajemen Keuangan: tingkat kebutuhan kompetensi manajer berada pada nilai 2,89 dalam skala penting.
  - d. Manajemen Perubahan: tingkat kebutuhan kompetensi manajer berada pada nilai 3,07 dalam skala penting.
  - e. Manajemen Pengetahuan: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 3,00 dalam skala penting.
  - f. Inovasi jasa pelayanan: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 3,00 dalam skala penting.

- g. Analisa dan Penyelesaian Masalah: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 2,96 dalam skala penting.
  - h. Manajemen dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 3,00 dalam skala penting.
  - i. Berorientasi dan Fokus terhadap Pelanggan: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 3,11 dalam skala penting.
  - j. Komunikasi dan Informasi: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 3,07 dalam skala penting.
  - k. Integritas dan Kejujuran: tingkat kompetensi manajer berada pada nilai 3,11 dalam skala penting.
3. Terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat kompetensi saat ini dan tingkat kompetensi yang dibutuhkan oleh manajer di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Nanggulan. Kecuali pada kompetensi komunikasi dan informasi serta kompetensi kejujuran dan integritas tidak terdapat perbedaan signifikan. Perbedaan

tersebut menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki manajer masih belum memenuhi tingkat kebutuhan rumah sakit.

4. Solusi terbaik untuk meningkatkan kompetensi manajer yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Namun sebelumnya perlu disusun sistem analisis kebutuhan pelatihan (*Training Needs Assessment*) guna menilai pelatihan apa yang tepat untuk mengisi kesenjangan kompetensi. Selain itu perlu dilakukan analisis pekerjaan sebagai dasar menyusun uraian kerja dan pemberian penghargaan.

## **B. Saran**

Untuk peneliti selanjutnya :

1. Untuk melakukan penelitian kompetensi manajer rumah sakit lebih lanjut dengan jumlah responden yang lebih banyak, lokasi penelitian yang lebih luas dan dalam jangka waktu yang lebih lama.
2. Untuk penelitian selanjutnya poin wawancara bisa dikembangkan sehingga mendapatkan hasil yang lebih detail dan akurat.

3. Untuk mengurangi bias penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan meneliti kompetensi secara spesifik dan seksama disertai observasi di lapangan.

Untuk Rumah Sakit :

1. Melakukan evaluasi kebutuhan tenaga kerja per unit kerja berdasarkan beban kerja.
2. Melakukan analisis pekerjaan sebagai dasar menyusun uraian pekerjaan dan memberikan informasi dasar mengenai aktivitas sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan perencanaan.
3. Menyusun uraian kerja secara jelas, detail, dan mudah dipahami, kemudian disosialisasikan kepada seluruh manajer.
4. Melakukan rekrutmen pegawai sesuai kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
5. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Assessment*) sebagai langkah strategis untuk membantu

menemukan kesenjangan kompetensi dan menentukan pelatihan yang tepat.

6. Melakukan pelatihan dan pendidikan di bidang manajerial kepada seluruh manajer. Pelatihan yang dilakukan sebaiknya disesuaikan dengan regulasi dari pemerintah seperti kepemimpinan, kewirausahaan, rencana aksi strategis, rencana implementasi, rencana tahunan, sistem rekrutmen pegawai, dan sistem remunerasi.
7. Meminta bantuan dalam bentuk bimbingan dan pelatihan di bidang manajemen rumah sakit kepada rumah sakit yang lebih maju seperti RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan RS PKU Muhammadiyah Gamping.
8. Mengevaluasi kembali pelatihan yang telah dilakukan.
9. Melakukan rekrutmen pegawai sesuai kualifikasi yang dibutuhkan.
10. Melakukan sosialisasi dan internalisasi visi serta misi organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen agar menghasilkan kinerja terbaik.

11. Mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala untuk menilai kinerja secara objektif dan sebagai bahan untuk menentukan pelatihan yang tepat sesuai jabatan dan profesi.
12. Memberikan penghargaan untuk mendorong karyawan meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar menghasilkan prestasi yang tinggi. Penghargaan yang diberikan dapat berupa finansial atau non finansial.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Pengambilan data menggunakan kuesioner penilaian diri bersifat subjektif yang dipengaruhi tingkat pengetahuan dan pengalaman responden. Selain itu ketidakpahaman responden terhadap pertanyaan kuesioner dapat menyebabkan jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.
2. Terdapat beberapa manajer yang tidak bisa mengikuti penelitian karena keterbatasan waktu.
3. Penelitian belum menampilkan secara rinci kompetensi manajer di setiap tingkat dan bagian.



4. Penelitian kompetensi manajer masih terbatas pada aspek pengetahuan, belum mencakup aspek keterampilan, motivasi, watak, dan konsep diri.