

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Perekrutan karyawan Instalasi Farmasi di Rumah Sakit “X” Yogyakarta dilakukan oleh tim rekrutmen yaitu bagian personalia dan bagian Instalasi Farmasi Rumah Sakit “X” Yogyakarta. Proses perekrutan dimulai dari permintaan karyawan baru oleh kepala Instalasi Farmasi kepada bagian personalia. Adapun proses rekrutmen yang dilakukan di Rumah Sakit “X” adalah tertutup, dimana para pelamar yang ingin bekerja di Rumah Sakit “X” bisa memberikan surat lamaran ke pihak Rumah Sakit “X. Jika ada permintaan yang dianggap “urgent” maka lowongan pekerjaan akan dipublikasikan pada media masa baik cetak maupun elektronik.

Seleksi karyawan Instalasi Farmasi di Rumah Sakit “X” Yogyakarta dimulai ketika pelamar pekerjaan sudah terkumpul melalui proses rekrutmen. Pelamar akan melakukan serangkaian tes dan wawancara sebelum akhirnya perusahaan menentukan pelamar mana yang akan diterima bekerja sebagai karyawan. Proses seleksi yang dilakukan oleh Rumah Sakit “X” Yogyakarta menggunakan pendekatan ”*Succesive Hurdless*”, dimana pelamar harus lulus dari berbagai persyaratan yang telah ditentukan secara bertahap. Pelamar harus lolos seleksi dan melalui berbagai macam tes agar pelamar tersebut qualified sesuai dengan kebijakan perusahaan sebelum ditempatkan di posisi masing-masing.

Penilaian kinerja karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit “X” Yogyakarta dilakukan oleh kepala instalasi farmasi rumah sakit setiap tahun untuk karyawan tetap dan tiap enam bulan untuk karyawan orientasi atau kontrak. Penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit “X” menggunakan Key Performance Indicator (KPI) dimana setiap karyawan mempunyai KPI

masing-masing yang kemudian akan dinilai oleh Kepala Instalasi Farmasi. Unsur-Unsur yang dinilai pada karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit “X” Yogyakarta adalah kemampuan kerja, tanggung jawab, prestasi kerja, disiplin kerja, inisiatif, kejujuran, ketaatan, kerja sama dan sikap karyawan.

## 5.2. Saran

1. Rumah Sakit “X” Yogyakarta membutuhkan lebih banyak pelamar sehingga sebaiknya Rumah Sakit “X” Yogyakarta mulai memikirkan untuk membuat pengumuman lowongan pekerjaan melalui media maupun dibuka secara *on line* melalui internet
2. Melakukan kerjasama dengan institusi pendidikan untuk merekrut tenaga kerja.
3. Dalam penilaian kinerja karyawan haruslah sebaik dan seteliti mungkin. Bila pada hasil penilaian kinerja terjadi penurunan maka harus segera diperiksa ulang kenapa kinerja karyawan tersebut menurun. Apakah karena kurang cocok dengan pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, proses seleksi yang kurang ketat, atau karena faktor-faktor lain.
4. Penilaian kinerja sebaiknya dilakukan dengan metode umpan balik 360<sup>0</sup> dimana yang memberikan penilaian adalah atasan, rekan kerja, bawahan, pelanggan internal dan eksternal, juga diri sendiri sehingga penilaian akan lebih objektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika* Volume 2, Nomor 3.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Handoko, T. H. (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit: Refika Aditama
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nurhuda, dkk. (2014). Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 9, No 1. April. 1-9.
- Pahlevi, R. (2013). Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta. [http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/65315/jurnal\\_e\\_proc/analisis-efektifitas-pelaksanaan-rekrutmen-dan-seleksi-dalam-memenuhi-kebutuhan-sumber-daya-manusia-pt-trg-investama-jakarta-periode-januari-2013-desember-2013-.pdf](http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/65315/jurnal_e_proc/analisis-efektifitas-pelaksanaan-rekrutmen-dan-seleksi-dalam-memenuhi-kebutuhan-sumber-daya-manusia-pt-trg-investama-jakarta-periode-januari-2013-desember-2013-.pdf).

- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulan*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbita Graha Ilmu.
- Sutopo, H.B. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Widyowati, A. (2010). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja 360 Derajat Sebagai Usaha Meningkatkan Persepsi Positif terhadap Keadilan Prosedural Penilaian Kinerja. [http://eprints.uad.ac.id/89/1/Arini Widyowati \(Penerapan Sistem Penilaian Kinerja 360 Derajat Sebagai Usaha Meningkatkan Persepsi Positif terhadap Keadilan Prosedural Penilaian Kinerja\).pdf](http://eprints.uad.ac.id/89/1/Arini_Widyowati_(Penerapan_Sistem_Penilaian_Kinerja_360_Derajat_Sebagai_Usaha_Meningkatkan_Persepsi_Positif_terhadap_Keadilan_Prosedural_Penilaian_Kinerja).pdf)
- Yullyanti, E. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* Volume 16, Nomor 3.
- Zikmund, Babin, Carr, Griffin. (2010). *Business Research Method* 8th Edition. Canada: Cengage Learning