

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. RSUD. Muhammadiyah Surya Melati mewajibkan seluruh karyawan mengikuti pelatihan selama 20 jam pertahunnya. RSUD. Muhammadiyah Surya Melati menjalankan dua jenis pelatihan yaitu *in house training* dan *ex house training*. Karyawan RSUD. Muhammadiyah lebih menyukai pelatihan *in house training* karena lokasinya ada di RSUD. Muhammadiyah Surya Melati sendiri, terutama untuk tenaga *medis*. Tenaga *medis* di RSUD. Muhammadiyah Surya Melati lebih menyukai *In house training* karena sudah lelah dengan tuntutan kerja yang berat. Sedangkan *ex house training* pelatihan yang dilakukan di luar kota. Akan tetapi juga ada beberapa karyawan yang juga menyukai *Ex house training* karena bertempat di luar kota, dengan adanya *Ex house training* karyawan merasa dapat sekaligus berlibur, dan juga bisa *survive* tempat baru.

Sebelum melaksanakan pelatihan ada beberapa tahapan yang harus dilalui RSUD. Muhammadiyah Surya Melati antaralain: 1) ketua pelaksana melakukan pendataan karyawan. 2) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sesuai dengan kompetensi karyawan. 3) menyusun program pelatihan dan metode pelatihan dengan metode TNA (*Training Needs Analysis*). 4) melaksanakan program pelatihan sesuai dengan jadwal pelaksanaan. 5) melakukan evaluasi setelah

pelatihan dengan adanya *pre-test* dan *post test*. Kendala-kendala yang dialami RSUD. Muhammadiyah Surya Melati dalam menjalankan pelatihan antaralain: 1) *Ex house training* di luar kota sering kali menjadi kendala dalam pelaksanaannya yaitu dalam segi biaya yang mencakup transportasi, akomodasi, honorarium, instruktur, sewa tempat dan bahan pelatihan. Biaya ini sering kali menjadi beban finansial besar bagi rumah sakit. Tingginya biaya dapat membatasi jumlah karyawan yang dapat mengikuti pelatihan. 2) Jadwal pelatihan yang tidak efektif dapat mengganggu operasional RSUD. Muhammadiyah Surya Melati dan mengurangi partisipasi serta fokus peserta. Masalah ini bisa disebabkan oleh ketidaksesuaian antara waktu pelatihan dan jam kerja karyawan.

2. Indikator penilaian kinerja menurut teori Bernardin & Russel menunjukkan bahwa karyawan RSUD. Muhammadiyah Surya Melati memenuhi lima indikator karena adanya pelatihan karyawan meningkatkan kinerja karyawan terbukti pada tahun 2022 dengan jumlah pelatihan kerja selama satu tahun yaitu dua puluh empat pelatihan. Hasil dari evaluasi kinerja pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 145, yang memiliki nilai dibawah rata-rata berjumlah 10 karyawan. Selain itu pada tahun 2022 RSUD. Muhammadiyah Surya Melati mengikuti akreditasi dimana lebih banyak jumlah pelatihan yang dilaksanakan maka memungkinkan lulus akreditasi dan ketrampilan karyawan juga meningkat. Hasilnya pada tahun 2022 RSUD. Muhammadiyah Surya Melati lulus akreditasi tingkat paripurna

sesuai Standar Akreditasi KEMENKES tahun 2022 (STARKES) oleh lembaga Akreditasi Rumah Sakit Indonesia (LARSI).

Tahun 2023 RSUD. Muhammadiyah Surya Melati hanya melaksanakan sejumlah tujuh belas pelatihan selama satu tahun. Hasil dari evaluasi kinerja pada tahun 2023 berjumlah 16 karyawan yang memiliki nilai dibawah rata-rata perusahaan. Jumlah ini mengalami kenaikan dari tahun 2022. Hal ini juga disebabkan salah satunya oleh jadwal pelatihan yang kurang efektif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan mampu membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. RSUD. Muhammadiyah Surya Melati memiliki empat aspek untuk mengukur seberapa besar dampak pelatihan dalam meningkatkan kinerja, empat aspek tersebut yaitu: keefektifan, sikap, pengetahuan dan ketrampilan. Empat aspek tersebut guna mengetahui seberapa besar dampak pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga program pelatihan bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

## **B. Saran**

1. Bagi RSUD. Muhammadiyah Surya Melati agar menyediakan program pelatihan untuk karyawan RSUD. Muhammadiyah Surya Melati yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan terutama pada bidang administrasi agar pelayanan lebih cepat, mudah, dan meminimalisir antrian. Ditambah lagi pelatihan mengenai pelayanan yang baik terhadap konsumen agar konsumen dapat puas akan pelayanan karyawan. Untuk memaksimalkan pelayanan juga dapat diperbarui lagi agar lebih

lengkap dalam hal fasilitas seperti fasilitas hemodiliasis, karena jika fasilitas lengkap karyawan pun juga akan lebih semangat dalam bekerja. Selain itu, dalam hal rekrutmen karyawan RSUD Muhammadiyah Surya Melati perlu melakukan pendekatan yang strategis dan menyeluruh. Proses rekrutmen harus memastikan bahwa kandidat yang terpilih tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, akan tetapi juga memiliki kompetensi, sikap, dan nilai yang sesuai dengan visi dan misi rumah sakit guna menunjang meningkatnya kinerja karyawan di RSUD Muhammadiyah Surya Melati.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih memperluas fokus penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan dan kaitannya dengan kedisiplinan karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja guna menyempurnakan penelitian ini. Hal tersebut diharapkan mampu menambah pemahaman mengenai peningkatan kinerja karyawan dikarenakan pada penelitian ini masih banyak kekurangan, sehingga hasil yang diperoleh nantinya lebih baik dari penelitian yang telah ada.