

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Secara umum, pelaksanaan rekrutmen pegawai Non ASN di RSUD X Jawa Barat sudah optimal dan sesuai prosedur. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan rekrutmen juga telah mengikuti pedoman yang tertuang dalam SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan nomor 445/872-RSUD/2023, yang disesuaikan dengan Peraturan Bupati Jawa Barat Nomor 122 Tahun 2023. Di dalam SOP tersebut berisi seluruh tahapan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, hingga tahap wawancara dan pengangkatan pegawai. Adanya SOP yang dimiliki rumah sakit akan mendukung transparansi dan kualitas rekrutmen, dan akan berdampak pada efektivitas kinerja pegawai yang diterima.

Agar dapat memastikan pegawai yang sudah direkrut sudah bisa bekerja dengan efektif, rumah sakit melakukan evaluasi kinerja secara berkala selama enam bulan pertama masa kerja. Penilaian ini mengacu pada tujuh indikator utama, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa. Evaluasi ini nantinya menjadi acuan dalam pengambilan keputusan perpanjangan kontrak, rumah sakit memiliki ketentuan untuk pegawai dapat mengajukan permohonan perpanjangan kontrak pada periode berikutnya. Namun, keputusan perpanjangan tetap mengacu pada hasil evaluasi kinerja pegawai selama masa kerja sebelumnya.

Faktor utama yang mendukung dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai Non ASN ini adalah ketersediaan sumber daya yang mencukupi baik panitia pelaksana maupun dari anggaran yang tidak pernah terkendala karena anggaran yang berasal dari BLUD. SOP yang tersedia juga menjadi suatu pendukung terkait rekrutmen dan dapat terlaksana dengan baik. Faktor pendukung lainnya ada sarana dan prasarana yang memadai di rumah sakit sehingga seluruh tahapan rekrutmen dapat menggunakan fasilitas yang ada di rumah sakit.

Sementara itu, faktor penghambat yang ditemukan adalah adanya pelamar yang didasari melalui titipan yaitu dari orang terdekat maupun dari pihak pejabat tertentu. Walaupun pelaksanaan rekrutmen sudah dijalankan dari regulasi yang ada di rumah sakit, namun sistem titipan ini akan terus menjadi budaya yang biasa terjadi di kalangan instansi pemerintahan BLUD. Jika dilihat dari hasil penetapan hasil rekrutmen pegawai ada beberapa pelamar memang memenuhi syarat, tetapi sejumlah besar lain tidak memenuhi, dan ini berpotensi memengaruhi kinerja pegawai saat sudah bekerja.

Beberapa strategi yang bisa membantu mengoptimalkan pelaksanaan rekrutmen pegawai Non ASN adalah perlu adanya implementasi kode etik yang jelas dan tegas melarang segala bentuk titipan, secara tegas dan disertai dengan pemberian sanksi yang keras seperti diskualifikasi terhadap pelamar yang terbukti mendapatkan rekomendasi secara tidak objektif, serta sanksi administratif bagi anggota panitia seleksi atau pejabat yang melanggar. Perlu diterapkan sanksi yang tegas bagi siapa saja yang terbukti melanggar baik dari pihak pelamar, panitia seleksi, maupun pejabat internal rumah sakit.

V.2 Saran

V.2.1 Bagi Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan awal dalam memahami proses rekrutmen pegawai Non ASN, khususnya yang berkaitan dengan dampaknya terhadap kinerja pegawai
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan terutama dilingkungan rumah sakit daerah

V.2.2 Bagi RSUD X Jawa Barat

- a. Melakukan sistem pelaksanaan rekrutmen yang lebih transparan
- b. Menerapkan kode etik yang tegas disertai sanksi bagi pelamar, panitia seleksi atau pejabat yang terlibat dalam praktik titipan guna menjaga objektivitas dan integritas proses rekrutmen.

V.2.3 Bagi Akademis

Bagi akademis diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan pembelajaran dan diskusi untuk mengembangkan teori maupun praktik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan sistem rekrutmen pegawai Non ASN di lingkungan pelayanan kesehatan.