

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Proses seleksi di Rumah Sakit Imanuel Way Halim sudah berjalan sesuai dengan peraturan atau SOP yang berlaku. Rumah Sakit Imanuel Way Halim telah memiliki perencanaan *recruitmen* yang terukur dan proses seleksi yang telah ditentukan. Adapun proses seleksi yang dilakukan yaitu seleksi berkas, pengajuan lamaran ke pimpinan RS, tes tulis, DISC, tes wawancara, Psikotes, TKMI, tes kesehatan, dan kegiatan orientasi. Tes TKMI dilakukan untuk seluruh calon karyawan, namun untuk tes psikotes yang diberlakukan sejak awal tahun 2025 hanya dilakukan untuk calon karyawan yang akan diterima dengan status kepegawaian jalur pegawai tetap dengan Level tes psikologi yaitu Level 1. Setelah dilakukan tes psikologi Level 1 untuk calon karyawan, masih ditemukan permasalahan yang terjadi yaitu terkait sikap kerja karyawan yang tidak sesuai dengan nilai nilai Rumah Sakit Imanuel Way Halim, contohnya terdapat karyawan yang tidak saling bertegur sapa baik antar rekan kerja maupun atasan, komplain pelanggan, dan karyawan yang mengalami penundaan perubahan status orientasi atau kenaikan golongan. Maka dari pada itu, penulis menyarankan untuk menambahkan proses seleksi dengan pemeriksaan referensi dan menaikkan Level Tes Psikologi dari Tes Psikologi Level 1 ke Tes Psikologi Level 2. Perbaikan proses seleksi yang diusulkan tersebut diharapkan dapat mendeteksi sejak dini terkait sikap kerja calon karyawan yang ada di Rumah Sakit Imanuel Way Halim.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan pembahasan diatas, upaya yang disarankan oleh penulis untuk dapat mengatasi sikap kerja karyawan yang kurang baik adalah sebagai berikut:

1. Penambahan proses seleksi yaitu pemeriksaan referesi.
2. Perbaikan proses seleksi yaitu pemeriksaan Psikotes dilakukan bagi seluruh calon karyawan baik jalur pegawai tetap ataupun kontrak khusus dan menaikkan Level pemeriksaan dari Level 1 menjadi Level 2.
3. Selain perbaikan proses seleksi diperlukan juga proses pendampingan bagi karyawan misalkan dengan konseling dan coaching. Selain itu upaya lain yang perlu dilakukan yaitu dengan mengadakan diklat internalisasi nilai nilai kepada seluruh karyawan serta pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku.