

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan yang diterapkan di RSUD dr. Rasidin Padang dalam memberikan layanan kesehatan telah dilaksanakan dengan baik, namun belum mencapai tingkat optimal. Berdasarkan indikator yang digunakan untuk menilai kinerja RSUD dr. Rasidin Padang, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Dalam dimensi komunikasi, tiga indikator utama yang meliputi transmisi informasi, kejelasan pesan, dan konsistensi komunikasi antarpegawai telah dilaksanakan dengan mengacu pada SOP pelayanan rumah sakit. Meskipun demikian, ditemukan kendala dalam efektivitas komunikasi lintas unit yang diakibatkan oleh keterbatasan jumlah tenaga kerja dan beban kerja yang tinggi. Ketidakeimbangan ini memengaruhi kecepatan distribusi informasi, terutama dalam pelayanan yang bersifat gawat darurat dan rawat inap. Oleh karena itu, meskipun pola komunikasi berjalan cukup baik secara prosedural, optimalisasi koordinasi antar unit kerja masih sangat dibutuhkan.
2. Dalam dimensi ini, tiga indikator dianalisis, yaitu sumber daya manusia (SDM), kewenangan, dan fasilitas pendukung. SDM di RSUD dr. Rasidin Padang telah menunjukkan kinerja yang cukup baik meski dihadapkan pada keterbatasan jumlah tenaga medis dan non-medis. Hal ini berdampak pada peningkatan beban kerja, penurunan kepuasan kerja, serta ancaman terhadap kualitas pelayanan, terutama di IGD dan rawat inap. Dari sisi kewenangan, rumah sakit telah menunjukkan fleksibilitas dan kemitraan kelembagaan yang baik melalui koordinasi lintas instansi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Namun, pada aspek fasilitas, masih ditemukan keterbatasan baik dalam ketersediaan alat medis, kondisi ruang rawat,

maupun sarana pendukung lainnya seperti akses teknologi informasi dan kenyamanan fasilitas pasien, yang secara langsung mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien.

3. Pada dimensi disposisi, dua indikator dianalisis, yaitu pengangkatan pegawai dan sistem insentif. Proses pengangkatan pegawai di RSUD dr. Rasidin Padang sudah menunjukkan peningkatan dengan diterapkannya mekanisme rekrutmen internal yang responsif terhadap kebutuhan unit kerja strategis. Hal ini mempercepat pemenuhan tenaga kerja dan meningkatkan efektivitas pelayanan. Sementara itu, sistem insentif yang mencakup gaji pokok, tunjangan, uang lembur, dan perjalanan dinas telah memberikan dorongan motivasional bagi pegawai. Namun, rumah sakit perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan insentif untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan benar-benar berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja pegawai.
4. Dalam aspek struktur birokrasi, dua indikator digunakan, yakni Standar Operasional Prosedur (SOP) dan fragmentasi organisasi. SOP telah diterapkan dalam setiap layanan rumah sakit sesuai ketentuan Perwako No. 39 Tahun 2014, namun pelaksanaannya masih terganggu oleh keterbatasan tenaga kerja dan kapasitas sumber daya lainnya. Fragmentasi organisasi, meskipun telah berjalan sesuai struktur yang ditetapkan, masih menghadapi tantangan koordinatif. Hal ini tampak pada unit-unit pelayanan yang padat seperti IGD, di mana kekurangan personel memperlambat sinkronisasi fungsi antarbagian. Akibatnya, efektivitas pelayanan rumah sakit belum mencapai level optimal.

## **5.2. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah disampaikan, peneliti memberikan sejumlah saran yang diharapkan dapat berguna bagi pelaksana kebijakan. Berikut

adalah beberapa saran dan rekomendasi yang diajukan:

1. RSUD dr. Rasidin Padang Padang perlu meningkatkan fasilitas yang ada, seperti ruang perawatan, ruang tunggu pasien, serta penyediaan alat medis yang lebih canggih dan lengkap. Hal ini dapat mendukung efektivitas pelayanan kesehatan dan kenyamanan pasien. Selain itu, perlu ditingkatkan juga fasilitas pendukung seperti ruang penyimpanan obat dan peralatan medis yang lebih memadai untuk memperlancar operasional rumah sakit.
2. Rumah sakit disarankan untuk secara rutin menyelenggarakan pelatihan serta pengembangan kompetensi bagi seluruh tenaga medis maupun non-medis. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan para pegawai, sehingga mereka lebih siap menghadapi dinamika dalam dunia medis. Di samping itu, pengembangan keterampilan non-teknis seperti komunikasi dan pelayanan terhadap pasien juga perlu mendapatkan perhatian khusus, karena hal ini berkontribusi besar terhadap peningkatan mutu pelayanan rumah sakit.
3. RSUD dr. Rasidin Padang Padang perlu memberikan insentif yang lebih kompetitif bagi karyawan berdasarkan kinerja mereka. Hal ini dapat berupa bonus, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Pemberian insentif yang jelas dan berbasis pada hasil akan meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.