

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan menyampaikan kesimpulan dan saran yang didapat oleh penulis dari hasil analisis data yang didapat dari Klinik Pratama Marlina. Kesimpulan dan saran yang diberikan penulis yaitu berdasarkan analisis manajemen kinerja Baron dan Armstrong yang dipakai oleh Klinik tersebut. Kesimpulan dan saran diharapkan dapat dijadikan bahan untuk pertimbangan dan manfaat bagi perusahaan, para pembaca yang dimana khususnya menganalisis tentang manajemen kinerja.

6.1 Kesimpulan

Dari hasil yang sudah didapat, penulis mendapat kesimpulan bahwa :

1. Manajemen kinerja yang berlandaskan pada manajemen kinerja rancangan Baron dan Armstrong yang dilakukan oleh Klinik Pratama Marlina sudah sesuai dan benar karena klinik tersebut memiliki tahapan – tahapan yang sudah pasti dan harus dihjalankan terus menerus oleh pihak klinik sehingga landasan rancangan manajemen kinerja Baron dan Armstrong tersebut dapat dijadikan landasan yang baik.

2. Kesulitan yang dihadapi klinik dalam menjalankan manajemen kinerja ini hanya ada pada para pekerjanya yang belum bisa berjalan beriringan dengan manajemen kinerja yang telah dibuat oleh klinik tersebut.
3. Adanya dampak positif dan negatif bagi para pekerjanya saat menjalankan manajemen kinerja yang baru ini.

6.2 Saran

Setelah menjabarkan apa yang didapat, pada bagian ini penulis diberi kesempatan untuk memberikan saran yang dianggap oleh penulis baik untuk memajukan dan juga untuk menjaga bagaimana manajemen kinerja yang ada dapat berjalan terus menerus sehingga dapat memajukan klinik tersebut nantinya. Beberapa saran yang dapat penulis sampaikan untuk dijadikan pertimbangan untuk klinik tersebut.

Yang pertama adalah klinik tersebut memberikan waktu bagi para pekerjanya, karena perubahan transisi dari yang sebelumnya tidak menggunakan manajemen kinerja menjadi menggunakan manajemen kinerja. Sehingga para pekerja cukup sulit untuk langsung berubah sebanyak 100%. Dengan memberikan waktu dan arahan dari pemilik kepada para pekerjanya, maka lambat laun pasti para pekerja dapat menjalankan manajemen kerjanya yang baru. Namun bila masih adanya kendala yang disebabkan oleh pekerja yang masih belum terbiasa, padahal sudah diberi waktu yang cukup, maka pada tahap evaluasi, pekerja yang bersangkutan langsung ditanyakan dan dilihat bagian mana ia mengalami

kendalanya. Bagi penulis untuk mengganti sebuah sistem pekerjaan seseorang, maka waktu yang dibuthkan adalah setengah tahun hingga satu tahun agar dapat berjalan dengan baik. Untuk melakukan ini bimbingan dari pemilik sangatlah dibutuhkan oleh para pekerjanya. Dalam memberikan waktu, para pekerjanya juga harus mendapatkan bimbingan yang menyeluruh karena dengan begitu para pekerja dapat mengerti bagaimana maksud dan apa saja hasil yang akan diberikan oleh mereka kepada klinik.

Dengan memberikan masukan kepada para pekerja maka akan membuat ketenangan dan juga kejelasan kepada para pekerjanya. Tentu dengan memberikan masukan seperti ini akan menghilangkan dampak negatif dan akan memberikan dampak positif bagi para pekerjanya dan klinik tersebut.

Setelah itu, klinik tersebut harus konstan untuk melakukan tahapan – tahapan yang ada, yaitu melakukan pengembangan, *monitoring*, penilaian dan evaluasi yang akan diadakan setiap 3 bulan sekali, dengan begitu para pekerja akan lebih gampang untuk memberikan atau diberikan masukan tentang bagaiman kinerjanya dalam klinik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinkes. (2014). *pengertian dan jenis klinik*.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prof. Dr Wibowo, S. M. (2015). Manajemen kinerja. Dalam S. M. Prof. Dr Wibowo, *Manajemen kinerja* (hal. 30). Jakarta: 2015.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.