

BAB VI PENUTUP

6.1 Simpulan

1. Identifikasi rekrutmen karyawan di RSI Surabaya Jemursari berpedoman pada spesifikasi jabatan atau pekerjaan, bersumber dari internal dan eksternal, metode penarikan karyawan melalui penarikan terbuka dan tertutup dengan penyebaran informasi lowongan kerja telah dilakukan melalui media sosial berupa instagram dan facebook
2. Identifikasi seleksi karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. Proses seleksi terdiri dari seleksi surat lamaran, pengisian blanko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir, dan Memutuskan diterima atau ditolak.
3. Analisa proses rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari

Evaluasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di RSI Surabaya Jemursari perlu dilakukan untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi pelaksanaannya. Hasil evaluasi dapat menjadi referensi dalam merencanakan proses rekrutmen dan seleksi mendatang.

6.2 Saran

1. Untuk pengembangan metode penarikan karyawan kedepannya, mungkin dapat dilakukan penambahan melalui twiter, telegram dan wa blast.
2. Rekomendasi untuk RSI Surabaya Jemursari adalah memberikan tambahan pilihan metode rekrutmen yaitu job bidding. Job bidding dapat diterapkan di

RSI Surabaya Jemursari dengan menawarkan posisi pekerjaan kepada karyawan yang kompeten dengan pengembangan karir untuk memenuhi spesifikasi tertentu yang diperlukan. Selain bermanfaat bagi motivasi dan pengembangan karir SDI, juga meminimalkan biaya rekrutmen dan seleksi yang bersumber dari eksternal organisasi.