



## Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara

Rania Fatrizza Pritami<sup>1</sup>, Niaty Sauria<sup>2</sup>, Fajar Kurniawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIKes Pelita Ibu, Indonesia

E-mail: [raniamars16@gmail.com](mailto:raniamars16@gmail.com), [niatysauria@gmail.com](mailto:niatysauria@gmail.com), [ns.fajarkurniawan87@gmail.com](mailto:ns.fajarkurniawan87@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-23 Published: 2023-08-07  <b>Keywords:</b> <i>Formal Education; Work Experience; Bosses Support; Job Performance; Job Weight; Job Vacancies; Work Productivity; Training and Career Development.</i>	<p>The purpose of this study was to analyze relationships, formal education, work experience, support from bosses, job performance, job weight, job vacancies, work productivity, and training. This type of study was quantitative with quantitative research related to methods for collecting data, with a cross-sectional research design, namely research that studies the dynamics of the relationship or correlation between risk factors and effects. There was a known relationship between formal education and career development, it is known that the P value is 0.00 less than 0.05 and the Chi Square value is 23.221. There is a relationship between work experience and career development, it is known that the P value of 0.01 is smaller than 0.05 and the Chi Square value is 17.286. There is a relationship between superiors' support and career development where it is known that the P value is 0.00 greater than 0.05, which means that it has a significant relationship and the Chi Square value is 25.495. There is a relationship between job performance and patient career development where it is known that the P value is 0.00 less than 0.05 and the Chi Square value is 21.235. There is a relationship between job weight and Career Development, it is known that the P value of 0.04 is smaller than 0.05 and the Chi Square value is 9.273. There is a relationship between job vacancies and career development, it is known that the P value is 0.00 less than 0.05 and the Chi Square value is 19.226. There is a relationship between work productivity and career development, it is known that the P value is 0.00 less than 0.05 and the Chi Square value is 38.535. The conclusion of this study was that there is a relationship, formal education, work experience, support from superiors, job performance, job weight, job vacancies, work productivity, and training on career development.</p>
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-06-12 Direvisi: 2023-07-23 Dipublikasi: 2023-08-07  <b>Kata kunci:</b> <i>Pendidikan Formal; Pengalaman Kerja; Dukungan Atasan; Kinerja Pekerjaan; Bobot Pekerjaan; Lowongan Pekerjaan; Produktivitas Kerja; Pelatihan dan Pengembangan Karir.</i>	<p>Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis hubungan, Pendidikan Formal, Pengalaman Kerja, Dukungan Atasan, Prestasi Kerja, bobot pekerjaan, Lowongan jabatan, Produktivitas Kerja, dan pelatihan. Jenis Penelitian ini adalah Kuantitatif dengan penelitian kuantitatif berkaitan dengan metode untuk mengumpulkan data, dengan desain penelitian <i>cross sectional</i>, yaitu penelitian yang mempelajari dinamika hubungan atau korelasi antara faktor risiko dan efek. Ada hubungan Diketahui Pendidikan Formal dengan Pengembangan Karir diketahui nilai <i>P Value</i> 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai <i>Chi Square</i> 23.221. Ada hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Pengembangan Karir diketahui nilai <i>P Value</i> 0,01 lebih kecil dari 0,05 serta nilai <i>Chi Square</i> 17.286. Ada hubungan antara Dukungan Atasan dengan Pengembangan Karir dimana diketahui nilai <i>P Value</i> 0,00 lebih besar dari 0,05 yang artinya memiliki hubungan yang signifikan dan nilai <i>Chi Square</i> 25.495. Ada hubungan antara Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir pasien dimana diketahui nilai <i>P Value</i> 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai <i>Chi Square</i> 21.235. Ada hubungan antara bobot pekerjaan dengan Pengembangan Karir diketahui nilai <i>P Value</i> 0,04 lebih kecil dari 0,05 serta nilai <i>Chi Square</i> 9.273. Ada hubungan antara Lowongan jabatan dengan Pengembangan Karir diketahui nilai <i>P Value</i> 0,00 lebih kecil dari 0,05 serta nilai <i>Chi Square</i> 19.226. Ada hubungan antara Produktivitas Kerja dengan Pengembangan Karir diketahui nilai <i>P Value</i> 0,00 lebih kecil dari 0,05 serta nilai <i>Chi Square</i> 38.535. Kesimpulan penelitian ini ada hubungan, Pendidikan Formal, Pengalaman Kerja, Dukungan Atasan, Prestasi Kerja, bobot pekerjaan, Lowongan jabatan, Produktivitas Kerja, dan pelatihan terhadap Pengembangan Karir.</p>

### I. PENDAHULUAN

Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang

sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut merupakan sebuah keniscayaan proses di dalam dunia kerja. Setiap Individu

merencanakan karir mereka untuk meningkatkan status dan gaji mereka, memastikan keselamatan pekerjaan dan mempertahankan *skill* mereka dalam pasar tenaga kerja yang dinamis (Abror, 2010).

Mangkunegara (2011), menyatakan bahwa kesuksesan di tempat kerja dapat mempunyai pengaruh besar dalam kehidupan keluarga maupun lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, manfaat pengembangan karir akan membantu pencapaian tujuan perusahaan dan individu sehingga dapat memperkuat hubungan dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan sentral kepegawaian yang menggerakkan organisasi. Organisasi menjadi dinamis apabila sarana dan prasarana dengan baik maka memiliki kualitas kerja pegawai yang tinggi. Pegawai dengan prestasi akan meningkatkan kinerja organisasi, dimana organisasi tidak dirugikan oleh pegawai. Oleh karena setiap organisasi harus menyadari eksistensinya di masa depan sangat tergantung kepada prestasi pegawai. Tanpa dukungan pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi, untuk mencapai organisasi yang baik harus sesuai tujuan organisasi berdasarkan prestasi kerja pegawai (Kasenda, 2016).

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi adalah dengan adanya proses pengembangan karir. Untuk kepentingan eksistensi di masa depan yang tergantung pada sumber daya manusia maka organisasi harus memediasi proses pemeliharaan karir yang dilaksanakan oleh pegawai secara berkelanjutan dan terencana setiap tahunnya. Pengembangan karir pada dasarnya memiliki tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Badriyah (2015), mengatakan bahwa karir bukanlah suatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap pegawai, akan tetapi organisasi yang harus mengelola pegawai untuk dapat memastikan pengembangan karirnya. Organisasi harus menjalankan program pengembangan karir agar pegawai dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. keterampilan, sikap, kerjasama atau kinerja organisasi memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah dalam manajemen organisasi.

Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kesehatan yang turut

berperan sebagai pelaku kegiatan untuk membantu meningkatkan derajat kesehatan adalah pengembangan karir pegawai, baik yang bekerja di rumah sakit maupun di pusat-pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) atau institusi kesehatan lainnya. Dalam upaya memperlancar pelaksanaan upaya pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan di Indonesia disusun rencana aksi program badan pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan yang berisi tujuan, sasaran, strategis dan berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan dalam pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan (Kemenkes RI, 2015).

Pengembangan karir yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara menggunakan strategi pengelolaan SDM di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai motivasi pegawai dimana adanya semangat dan gairah bekerja. Sistem pengembangan karir juga merespon pola pikir karyawan guna menjadikan harapan untuk mengembangkan potensi dirinya, dimana diketahui pola pengembangan karir yang tepat dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

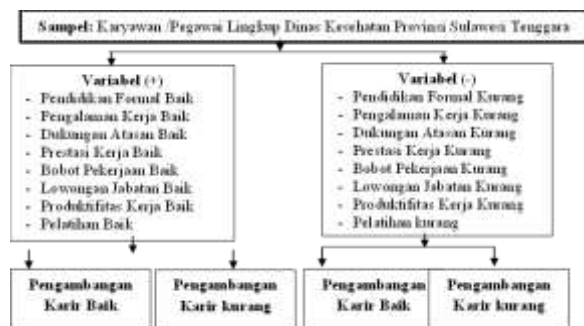
Percepatan pengembangan karir yang tak terkontrol berdampak pada penumpukan pengembangan pada level tengah (*middle management*). Dilihat dari sudut pandang dengan esensi lain Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara di pacu untuk meningkatkan tujuan ke piramid hirarki, dimana penggelembungan pada level tengah yang menjadi kekhawatiran bagi organisasi tidak terjadi dengan mengacu pada visi dan misi tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena masih terdapat jabatan eselon II yang kosong begitu juga jabatan eselon III dan IV, sehingga kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara menurun.

Dari beberapa penjelasan di atas diperoleh kesimpulan bahwa permasalahan yang terjadi di dalam Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara adalah proses pengembangan karir yang sifatnya fleksibel dan statis dimana segala sesuatunya dapat berubah baik dari unsur proses dan pergantian pimpinan serta melihat karakteristik individu masing-masing dan organisasi serta disiplin kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Faktor-Faktor Yang berhubungan dengan pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang dibuat melalui berbagai tes dengan pengelolaan menggunakan berbagai metode penelitian. Penelitian kuantitatif berkaitan dengan metode untuk mengumpulkan data, dengan desain penelitian *cross sectional*, yaitu penelitian yang mempelajari dinamika hubungan atau korelasi antara faktor risiko dan efek, dan pendekatan yang dilakukan adalah dengan mengamati atau mengumpulkan data pada waktu tertentu (*time point approach*) (Sugiyono, 2016).



Gambar 1. Desain Penelitian *cross sectional study*

Berdasarkan jenis data dominan diolah dengan berupa angka-angka, maka penelitian ini merupakan kategori penelitian kuantitatif, instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk menggali informasi pada responden penelitian yang sudah ditetapkan (Sugiono, 2012).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hubungan Pendidikan Formal dengan Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara Pendidikan Formal dengan Pengembangan Karir. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada organisasi, merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan tersebut. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang suatu peran yang paling penting dalam peningkatan kualitas suatu perusahaan. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan mampu menghasilkan output yang maksimal (Ratna Dewi, et al., 2016).

Pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan menunjukkan secara positif terhadap pengembangan karir karya-

wan Menurut (Kasenda, 2016). Bahwa jika karyawan meningkatkan kemampuannya misal melalui penambahan gelar (Universitas) maka berarti mereka memanfaatkan untuk tumbuh dalam pencapaian pengembangan karir karyawan tersebut.

Pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja melalui tingkat pendidikan yaitu dengan melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan standar pendidikan formal yang memang dibutuhkan oleh Provinsi yang ada dalam SOP (*Standard Operating Procedures*) perusahaan. Selain itu juga perlu ditingkatkannya penyelenggaraan pendidikan nonformal untuk karyawan seperti pelatihan dan kursus-kursus yang menunjang karyawan dalam bekerja guna meningkatkan keahlian karyawan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Dewi, et al., 2016).

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi. Karir yang baik tentunya dapat meningkatkan kinerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam lingkup kerjanya merupakan peran penting kantor untuk mencapai tujuan program kerjanya (Onibala, et al., 2017).

Hasibuan, S., P, (2007) dalam bukunya menjelaskan bahwa Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan demi peningkatan posisi seseorang pegawai atau karyawan dari sebelumnya dalam kehidupan pekerjaannya. Karyawan yang ingin mengembangkan karirnya mau tidak mau akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena pengembangan karir ini didasari oleh berbagai faktor seperti pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian, serta dengan berkembangnya karir kemampuan karyawan

dapat meningkat, Pendidikan dapat memberikan pengetahuan secara teori kepada karyawan mengenai tugas-tugas yang nantinya akan dikerjakan dikantornya. Tingginya pendidikan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi karir yang dimilikinya, karena semakin tinggi pendidikannya maka semakin banyak ilmu yang dimiliki sehingga mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

## **2. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Pengembangan Karir**

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa ada hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Pengembangan Karir di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara. Pada hakekatnya bahwa sarana pengembangan karir meliputi ketrampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan pengembangan karir karena dengan memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah, selain itu pengalaman kerja juga mempermudah karyawan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan karena sudah memiliki kemampuan yang didapat dari pengalaman kerja sebelumnya (Saraswati & Dewi, 2017).

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sama bisa menjadi pertimbangan dalam penempatan seorang pegawai. Seseorang yang memiliki masa kerja yang panjang, umumnya memiliki banyak pengalaman. Sebaliknya, makin pendek masa kerja, maka makin sedikit pengalaman yang diperoleh individu tersebut. Pengalaman kerja juga menjadi salah satu pertimbangan dalam memperoleh pengembangan karir. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja dapat dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang kosong karena masa kerja merupakan suatu penilaian khusus untuk dapat diberikan kenaikan jabatan yang lebih tinggi (Pangestuti, 2019).

Martoyo, (2007). Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan yaitu

pengalaman kerja. Asumsi utama penggunaan pengalaman kerja untuk pengembangan karyawan adalah bahwa pengembangan cenderung terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara ketrampilan karyawan dan pengalaman masa lalu serta ketrampilan yang diperlukan untuk pekerjaan itu.

## **3. Hubungan Dukungan Atasan dengan Pengembangan Karir**

Hasil dari penelitian diperoleh ada hubungan antara Dukungan Atasan dengan Pengembangan Karir di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara. Kesempatan pengembangan karir memiliki 4 indikator yaitu, karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, karyawan yang memiliki prestasi tinggi memiliki kesempatan pengembangan karir yang lebih besar, karyawan yang berpendidikan tinggi memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir lebih besar, segala bentuk pelatihan yang diberikan dapat menunjang pengembangan karir karyawan (Dewi, 2017). Dukungan Atasan atau kesempatan pengembangan karir memiliki 4 indikator yaitu, karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, karyawan yang memiliki prestasi tinggi memiliki kesempatan pengembangan karir yang lebih besar, karyawan yang berpendidikan tinggi memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir lebih besar, segala bentuk pelatihan yang diberikan dapat menunjang pengembangan karir karyawan.

Promosi yang didapatkan oleh karyawan tidak selalu sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Posisi kosong dalam struktur manajemen akan segera diisi oleh karyawan perusahaan yang memiliki masa kerja lebih lama serta kurang memperhitungkan latar belakang pendidikannya. Begitu pula menurut pernyataan beberapa karyawan yang telah diwawancarai secara terbuka, mereka merasa tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi. Perekrutan karyawan dari luar organisasi untuk menduduki karir yang lebih tinggi dapat berisiko menimbulkan suasana tidak kondusif untuk kesempatan pengembangan karir bagi karyawan yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun di kantor tersebut sebab dapat menurunkan kinerja pegawai sebelumnya dimana kesempatan dalam pengembangan karirnya dapat terhambat. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja dengan keadilan distribusi dan juga

prosedural cenderung lebih bertahan dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah adanya dukungan dari rekan kerja yang dapat membantu karyawan untuk lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya (Saks, 2006).

Semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi intensitas kualitas manajemen. Karyawan akan rela memberikan kinerja terbaiknya di luar tugas-tugas resminya karena merasa bahwa organisasi memberikan dukungan atau hal-hal yang mereka harapkan. Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan juga organisasi harus saling memperhatikan tujuan-tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Dewi, 2017).

Karyawan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam kontrak pekerjaan dan percaya dengan komitmen Organisasi pada mereka dengan memberikan dukungan sebagai pemenuhan kewajiban pertukaran tersebut. Dengan kata lain, pemberian dukungan organisasi merupakan suatu balasan yang sebanding dan sudah sepantasnya diberikan organisasi pada karyawan yang telah melakukan pekerjaan seperti yang telah ditetapkan.

#### **4. Hubungan Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir**

Hasil penelitian ini diketahui ada hubungan antara Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak kepegawaian di kantor harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan. Adapun program dan kebijakan tempat bekerja pada bidang sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Salah satu kebijakan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pengembangan karir dan penempatan kerja (Mangkunegara, 2011).

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal* (Sutrisno, 2009). Dalam mencapai tujuan sebuah Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut agar dapat tercapai. Salah satu hal yang mendukung kinerja yang baik adalah prestasi kerja. Prestasi kerja yang dihasilkan setiap karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, oleh karena itu dengan memberikan penghargaan memberikan motivasi kerja paling banyak/dominan dipergunakan setiap perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2013).

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi juga harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia. Karir merupakan keseluruhan jabatan yang di duduki oleh seorang karyawan di suatu perusahaan. Semakin lama masa kerja seorang karyawan, maka ada keinginan untuk mendapat jabatan yang lebih baik. Untuk itu setiap karyawan harus diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan kemampuannya serta karirnya agar dapat memberikan semangat serta motivasi bagi karyawan dalam bekerja dan diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Sehingga memotivasi pekerja membuat karyawan rela dan berkeinginan langsung dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pekerja dan perusahaan bisa tercapai.

#### **5. Hubungan Bobot Pekerjaan dengan Pengembangan Karir**

Hasil penelitian diketahui ada hubungan antara bobot pekerjaan dengan Pengembangan Karir di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara, Setiap peningkatan karier seorang karyawan harus didukung oleh beberapa kriteria yang sudah ditentukan

seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan jabatan, produktivitas kerja, efisiensi dan lainnya. Diperlukan pembinaan karier para karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan yang akan berakibat juga pada peningkatan prestasi kerja bagi kepentingan organisasi. Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karier dapat mendorong peningkatan prestasi karyawan.

Beban kerja atau bobot pekerjaan adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Kemenkes RI, 2015). Kebijakan dan peraturan yang ditetapkan organisasi akan menentukan jenis tugas, dan pekerjaan, beban tugas, derajat tanggung jawab, kesempatan promosi, tingkat gaji, serta kondisi fisik lingkungan kerja. Oleh karena itu karyawan akan merasakan kepuasan kerja pada organisasi yang kebijakannya membantu karyawan memperoleh apa yang dibutuhkan-nya (Ambarwati, 2012).

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu di atasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

## 6. Hubungan Lowongan Jabatan dengan Pengembangan Karir

Hasil penelitian diketahui ada hubungan antara Lowongan jabatan dengan Pengembangan Karir di Dinas kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara. Adanya lowongan jabatan baru tentunya membutuhkan pegawai dengan kriteria keterampilan dan kemampuan tertentu. Untuk itu perlu dilakukan program pengembangan pegawai yang bertujuan mempersiapkan pegawai tersebut untuk

memegang jabatan baru tersebut (Ambarwati, 2012). Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif (Kasenda, 2016)

Informasi mengenai suatu lowongan pekerjaan/posisi dalam suatu organisasi, perlu diberikan kepada karyawan-karyawannya. Karena hal tersebut, akan menjadi rangsangan bagi ketersediaan tenaga kerja internal. Akan tetapi perencanaan dan pengembangan karir yang disediakan organisasi bukan untuk menjamin kesuksesan karir karyawannya tetapi dimaksudkan untuk membantu karyawannya dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, tugas, dan keputusan karirnya baik di dalam maupun di luar organisasi. Dengan kata lain individu dituntut untuk melakukan kontrol terhadap karir mereka, sehingga tanggung jawab pengembangan karir akan berpindah dari organisasi kepada karyawan. Kondisi ini memberikan penekanan pada kemampuan individu dalam mengembangkan karirnya (Martoyo, 2007).

Faktor-faktor yang termasuk dalam perencanaan dan pengembangan karir yang disediakan oleh organisasi adalah pekerjaan yang menantang, informasi tentang karir, kesempatan untuk maju atau berkembang, tawaran karir, evaluasi kinerja, konsultasi/ penyuluhan karir, workshop pengembangan karir, pelatihan dan pendidikan, promosi yang pasti dan mutasi/rotasi jabatan. Dan sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam perencanaan dan pengembangan karir individu adalah eksplorasi karir, pengembangan tujuan karir, implementasi strategi karir, umur dan posisi, hal ini sangat berkaitan dengan promosi jabatan bagi karyawan dengan melihat hasil evaluasi pimpinan.

## 7. Hubungan Produktivitas Kerja dengan Pengembangan Karir

Hasil penelitian diketahui pula ada hubungan antara Produktivitas Kerja dengan Pengembangan Karir di Dinas kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara, Produktivitas adalah ukuran relatif, karenanya hasil pengukurannya harus dapat dibandingkan dari periode-periode berikutnya, sehingga dapat diketahui penggunaan sumber daya yang lebih

efisien atau tidak dalam mencapai hasil (Husnia, 2013). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan lembaga adalah dengan cara melihat hasil penilaian produktivitas. Sasaran yang menjadi objek penilaian produktivitas adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi dapat dicerminkan oleh produktivitas pegawai atau dengan kata lain, produktivitas merupakan hasil kerja yang kongkrit yang dapat diamati dan dapat diukur (Siagian, 2005).

Produktivitas merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai. Kemajuan karier seseorang sebagian besar tergantung pada produktivitas yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier. Ketika produktivitas dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karier lain, bahkan tujuan karier yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai. Kemajuan karier pada umumnya terletak pada produktivitas dan prestasi (Martoyo, 2007).

Perencanaan karir dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari suatu organisasi atau perusahaan diberbagai bidang. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan lembaga untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih produktif atau sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan juga memuaskan guna memenuhi produktivitas kerja suatu lembaga atau instansi membutuhkan perencanaan karir dan keterlibatan kerja

## 8. Hubungan Pelatihan dengan Pengembangan Karir

Hasil penelitian diketahui ada hubungan antara pelatihan dengan Pengembangan Karir di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap, beberapa faktor yang

mempengaruhi pelatihan kerja, diantaranya: perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan keterampilan, desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab, merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat, sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya (Azwar, Azrul H, 2005).

Pengembangan adalah suatu usaha yang sistematis dan terorganisir yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan (Kasmir, 2016). Hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik (Mangkunegara, 2011). Pengembangan karier bertujuan melatih karyawan baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. Tujuan pengembangan karier untuk dapat mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada, sehingga prestasi karyawan pada jabatan sekarang ditingkatkan dan karyawan dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang (Dewi, 2017).

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kesehatan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kesehatan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Management thought yang dikemukakan Taylor, bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk dapat menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam instansi kesehatan biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan cara

melakukan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan melalui pelatihan dan juga pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan pada Bab V di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan rendah antara Pendidikan Formal dengan Pengembangan Karir
2. Ada hubungan rendah antara Pengalaman Kerja dengan Pengembangan Karir.
3. Ada hubungan Rendah antara Dukungan Atasan dengan Pengembangan Karir.
4. Ada hubungan sedang antara Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir pasien.
5. Ada hubungan rendah antara bobot pekerjaan dengan Pengembangan Karir.
6. Ada hubungan rendah antara Lowongan jabatan dengan Pengembangan Karir.
7. Ada hubungan sedang antara Produktivitas Kerja dengan Pengembangan Karir.
8. Ada hubungan rendah antara pelatihan dengan Pengembangan Karir diketahui.

##### B. Saran

Pengembangan karir di lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara di sarankan:

1. Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara
  - a) Menetapkan pengembangan karir dengan mempertimbangkan tingkat Pendidikan karyawan dan masa kerjanya.
  - b) membentuk tim pembinaan karir bagi pegawai di lingkup Dinkes Provinsi Sulawesi Tenggara.
  - c) melakukan audit dan evaluasi kinerja sehingga dapat meningkatkan pengembangan karir dengan melihat prestasi pegawai atau bawahan.
  - d) Pimpinan melihat hasil kinerja setiap pegawai sebagai indicator dalam skala prioritas pengembangan karir.
  - e) Meningkatkan Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai guna meningkatkan wawasan dan juga gagasan dengan memberikan sumbangsi baik berupa fikiran dan pengalaman yang diperoleh selama pelatihan.

2. Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Melakukan evaluasi secara berkala guna penentuan kebijakan dan regulasi dalam organisasi khususnya di lingkup dinas Kesehatan Sulawesi tenggara dalam penentuan promosi, mutase dan kenaikan jabatan. Serta lebih sesering mungkin meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan pelatihan agar lebih mendalami pekerjaan dan kelancaran dalam bekerja

3. Pegawai

Pegawai dinas Kesehatan provinsi Sulawesi tenggara lebih proaktif dalam upaya pengembangan karir dengan meningkatkan Pendidikan, pelatihan dan memotifasi diri dalam bekerja untuk lebih giat terstruktur dan terukur.

4. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dengan judul yang sama atau mirip disarankan lebih mendalami dalam melakukan penelitiannya baik menggunakan metode analisis yang berbeda ataupun menganalisis lebih spesifik lagi dari semua variable tersebut.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abror, M., 2010. Pengaruh Pengembangan Karir Motifasiterhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Samo II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, I(2), pp. 18-23.
- Ambarwati, N., 2012. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal SDM*, IX(2), pp. 112-124.
- Azwar, Azrul H, 2005. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. v ed. Jakarta: Pustaka.
- Badriyah, M., 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dewi, F., 2017. Studi Pengembanagn Karir Untuk Mendorong Kinerja Karyawan. *Jurnal fakultas Manajemen dan bisnis IAIN Surakarta*, 1(1).
- Dewi, S., Bagia, I. W. & Susila, G. P. A. J., 2016. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN KARIR PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN KARIR. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), pp. 1-8.



- Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara, 2019. *Profil Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara*. 1 ed. Kendari: Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara.
- DINKES Provinsi Sulawesi Tenggara, 2020. *Profil DINKES Provinsi Sulawesi Tenggara*, Kendari: DINKES Provinsi Sulawesi Tenggara.
- Gary, D., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2 ed. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. 12 ed. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S., P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Edisi Revisi ed. Jakarta: Bumi Aksara .
- Hasibuan, M., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hellenic J Cardiology, 2009. Physical Activity in The Prevention and Management of High Blood Pressure. *Health Journal*, 50(2), pp. 52-59.
- Hidayat, A. A., 2015. *Penelitian Kualitatif*. 3 ed. Jakarta: EGC.
- Husnia, 2013. *Hubungan Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja pegawai di Puskesmas Lasindrang Kabupaten Pindrang*, Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ivancevich, M., H, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 2 ed. Jakarta: Erlangga.
- Kasenda, T., 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan. *JBIE*, XVI(1), pp. 1-14.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kemenkes RI, 2015. *Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan*, Jakarta: PPSDM Kemenkes RI.
- Kementrian Kesehatan RI, 2017. *Prifil Kesehatan Indonesia*. 1 ed. Jakarta: Kemenkes RI.
- Khuzaimah, S., 2017. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Faculty of Economics Riau University*, IV(1), pp. 667-679.
- Lameshow, S. & Hosmer, D. W., 2000. *Sample Size Determination Studies*. 2 ed. New York: a wiley-interscience publication.
- Mangkunegara, A. P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2 ed. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2 ed. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2012. *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. 4 ed. Bogor: IPB Press.
- Manullang, M., 2012. *Manajemen Personalia*. 3 ed. Yogyakarta: Gajah Mada University Press..
- Martoyo, S., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2 ed. Yogyakarta: BPFE.
- Mody, R. W., 2014. *Human Resource Management Eleventh Edition*. s.l.:New Jersey.
- Moekijat, 2008. *Manajemn Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
- Muhajir, M., 2015. Analisis Pengembangan Karir pegawai kantor pada dinas pendapatan Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, III(12), pp. 142-149.
- Nawawi, H. H., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. 2 ed. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Negara, N. M. A., 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, IV(1), pp. 1-13.
- Notoatmodjo, S, 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S., 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Jakarta: Rineka Cipta.

- Notoatmodjo, S., 2016. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Onibala, R., Kojo, C. & Uhing, Y., 2017. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI UTARA. *EMBA*, 5(2), p. 1929 –1934.
- Pangestuti, D. C., 2019. ANALISIS PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN INTERVENING PRESTASI KERJA*, 4(1), pp. 57 - 68.
- Peraturan Pemerintah, 1999. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, Jakarta: Pemerintah RI.
- Putri, E. R., 2018. Pengaruh Pengembanagn Karirdan Motivasi Terhadap Kinerja Kariawan laembaga Kesehatan Cuma-cuma Domper Dhiafa. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatllah Jakarta*, 1(1), pp. 1-12.
- Rijanto, S, 2015. *Tantangan Industri Rumah Sakit Indonesia tahun 2020 Kajian ADM, Rumah Sakit*. Jakarta: UI Pres.
- Saks, A. M., 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement.. *Journal Managerial Psychology*, 21(7), pp. 600-619.
- Salamate, G. A., 2014. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal JIKMU*, IV(4), pp. 1-12.
- Saraswati, K. A. & Dewi, A. A. S. K., 2017. PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN KEPRIBADIAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA HOTEL NIKKI DI DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), pp. 6167-6186.
- Sari, W. K., 2018. Studi Pengetahuan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. *JOM FISIP*, II(5).
- Sari, W. K., n.d. Studi Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
- Siagian, 2005. *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. 2 ed. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, 2010. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Edisi Revisi ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H., 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. 1 ed. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sofyandi, H., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2 ed. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. 1 ed. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media .