

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA PARAMEDIS RSUD dr. ABDOER RAHEM KABUPATEN SITUBONDO

Chusnul Chotimah

Muryati

Adya Hermawati

Email : jimmanager@widyagama.ac.id

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak: Bukti empiris yang diperoleh dari penelitian ini adalah kompetensi yang meningkat mampu meningkatkan kinerja, begitu juga dengan perencanaan karir yang semakin baik juga mampu meningkatkan kinerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Perencanaan karir mengungguli variabel kompetensi dalam meningkatkan kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo. Hasil ini didukung oleh statistik deskriptif yang rata-rata sedang sampai dengan tinggi.

Kata Kunci: Kompetensi, Perencanaan Karir, Kinerja

Abstract : The empirical evidence obtained from this study is the improvement of competence can improve performance, and better career planning can improve performance both partially and simultaneously. Career planning surpassed the variable of competence in improving the paramedic performance at RSUD dr. Abdoer Rahem, Situbondo Regency. This result is supported by descriptive statistics with an average of moderate to high.

Keywords: Competence, Career planning, Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan responsibility yang telah diberikan. Dharma (2009), indikator pengukuran kinerja pegawai dengan melihat kuantitas dan kualitas hasil kerja serta ketepatan waktu penyelesaiannya.

Byar dan Rue (1997), mengartikan kompetensi sebagai suatu karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik. Trotter dalam Saifuddin (2004), seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Spenser & Spenser (1993), kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibatnya dalam prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja. Kompetensi yang diartikan sebagai “pengetahuan atau ketrampilan individu.

Mondy & Noe (1993), pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Simamora (2001), individu merencanakan karir guna meningkatkan status dan kompetensi, memastikan

keselamatan pekerjaan, dan mempertahankan kemampuan dalam pasar tenaga kerja yang berubah.

RSUD dr. Abdoer Rahem dalam rangka mewujudkan Good Government, maka kinerja karyawan harus terus ditingkatkan melalui perencanaan karir dan kompetensi.

Maka penelitian ini mencoba mendapatkan bukti empiris kemampuan kompetensi dan perencanaan karir dalam meningkatkan kinerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan. Selain itu, manakah diantara kedua variabel independen tersebut yang dominan pengaruhnya.

TINJAUAN PUSTAKA

- Kajian Teori

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan PNS, dinyatakan bahwa “kompetensi” jabatan PNS adalah kemampuan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang di perlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Ulrich (1995), *an individual's demonstrated knowledge, skill or abilities*.

I Komang A. (2012), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Irianto J (2001), menyebutkan bahwa pengembangan karir pada dasarnya meliputi dua proses utama, yaitu perencanaan karir dan manajemen karir. Simamora (2001), individu merencanakan karir guna meningkatkan status dan kompensasi, memastikan keselamatan pekerjaan, dan mempertahankan kemampuan dalam pasar tenaga kerja yang berubah.

Armstrong (2006), kinerja bukan hanya hasil akhir yang dilihat melainkan kita bisa melihat proses kinerja dengan melihat bagaimana orang mencapainya. Ivancevich (2010), mengatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, Colquitt, *et al.* (2009), kinerja adalah perilaku dari kontribusi pegawai baik secara positif ataupun negatif untuk tujuan organisasi.

- Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

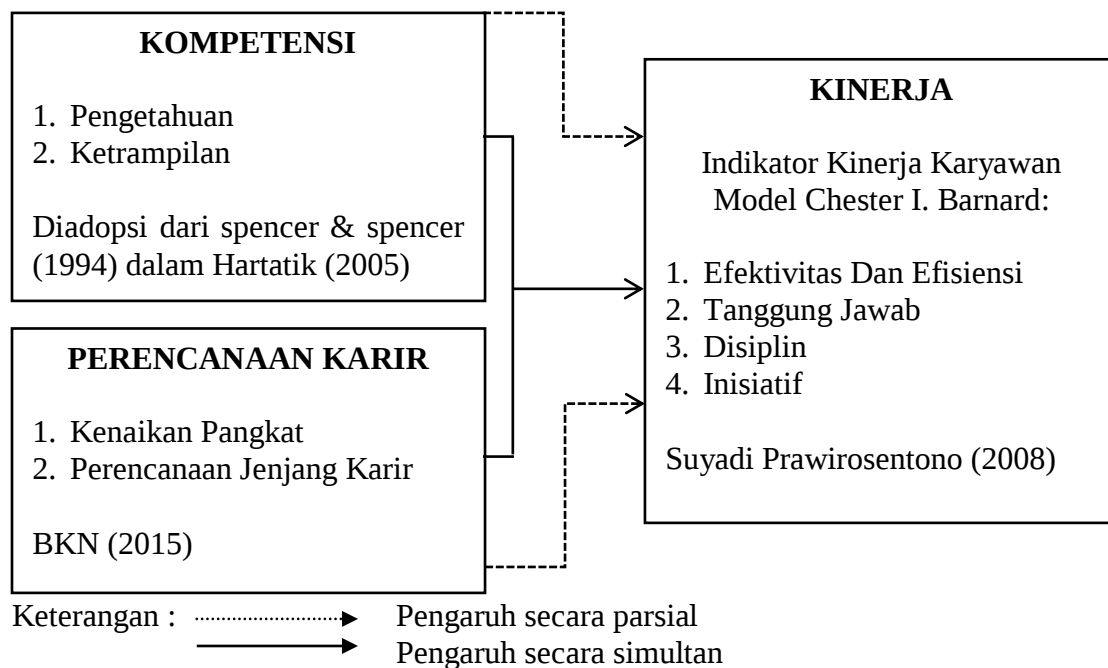
Loedji (2006), menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pejabat Struktural Dinas Pertambangan dan Energi Nusa Tenggara Timur, dan kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja. Setyohariani (2010), menemukan bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Daerah Pemerintahan Kota Pasuruan. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Sukarni (2006), menemukan manajemen karir dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan tahun 2006. Pringadi (2006), menemukan bahwa Manajemen Karir Organisasi, Manajemen Karir Individu dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas karir karyawan UNDIP. Qomariah & Fadli (2011), menemukan bahwa perencanaan karir dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Sumber: Spencer dan Spencer (1994), Edaran BKN (2015), Chester I. Barnard dalam Suyadi Prawirosentono (2008)

- Hipotesis

1. Kompetensi mampu meningkatkan kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo.
2. Perencanaan karir mampu meningkatkan kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo.
3. Kompetensi dan perencanaan karir secara simultan mampu meningkatkan kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo.
4. Perencanaan karir mampu mengungguli kompetensi meningkatkan kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo.

- Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Variabel Penelitian dan Indikator

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
1	Kompetensi (X1)	a. Pengetahuan	- Intelegensi dan kepribadian - Pendidikan - Pengalaman - Informasi - Kepercayaan
		b. Ketrampilan	- Predisposisi - Pendukung - Pendorong
2	Perencanaan Karir (X2)	a. Kenaikan Pangkat	- Proses pengajuan angka kredit - Prosedur kenaikan pangkat - Kesempatan dalam kenaikan pangkat - Kesempatan dalam peningkatan status kepegawaian
		b. Prospek Peningkatan Jenjang Karier	- Kesempatan dalam peningkatan jenjang pendidikan lanjutan - Prosedur tugas belajar maupun ijin belajar - Dukungan dari atasan dalam peningkatan karir dan pendidikan
3	Kinerja (Y)	a. Efektivitas Dan Efisiensi	- Keterampilan teknis - Ketelitian - Kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain
		b. Tanggung Jawab	- Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan - Tanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai - Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan
		c. Disiplin	- Kepatuhan pada tata tertib - Kepatuhan pada perintah atau instruksi dari atasan - Ketepatan waktu
		d. Inisiatif	- Mengajukan gagasan dan ide - Memiliki inisiatif yang baik - Memiliki inisiatif mengambil keputusan - Kemampuan memperbaiki kesalahan - Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit

Sumber: Spencer dan Spencer (1994), Edaran BKN (2015), Chester I. Barnard dalam Suyadi Prawirosentono (2008)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi. Kuesioner dibagikan kepada 126 Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo. Metode yang digunakan adalah sensus (populasi sama dengan sampel).

HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
-----	---------------	----------------	----------------

1.	Laki-laki	54	42,86
2.	Perempuan	72	57,14
	Jumlah	126	100

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	S-I Keperawatan	38	30,16%
2.	S-I Kebidanan / D IV Keb.	1	0,79%
3.	D III Keperawatan	63	50,00%
4.	D III Kebidanan	10	7,94%
5.	D III Kesehatan Gigi	1	0,79%
6.	P2B	3	2,38%
7.	SPK	9	7,14%
8.	SPRG	1	0,79%
	Jumlah	126	100

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	21 – 30	60	47,62 %
2.	31 – 40	51	40,48 %
3.	41 – 50	9	7,14 %
4.	> 51	6	4,76 %
	Total	126	100

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Belum Kawin	15	11,91 %
2.	Kawin	102	80,95 %
3.	Janda	6	4,76 %
4.	Duda	3	2,38 %
	Jumlah	61	100

Sumber: Data diolah, 2017

• Uji Hipotesis

Hipotesis 1 adalah kompetensi mampu meningkatkan kinerja Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo. Hasil analisis SPSS dalam Tabel 5 di bawah ini, menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 6,377 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. lebih kecil daripada 0,05, berarti kompetensi mampu meningkatkan kinerja (hipotesis 1 diterima). Sedangkan, hipotesis 2 adalah perencanaan karir mampu kinerja Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo. Sebagaimana hasil analisis SPSS dalam Tabel 5, menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 10,787 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,00 lebih kecil daripada 0,05, berarti perencanaan karir mampu kinerja (hipotesis 2 diterima).

Tabel 5
Pengaruh Kompetensi dan Perencanaan Karir secara Parsial terhadap Kinerja (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-33.948	7.307		-4.646	.000
	kompetensi	1.059	.167	.357	6.337	.000
	perencanaan_karir	2.406	.223	.608	10.787	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2017

Hipotesis 3 adalah kompetensi dan perencanaan karir secara simultan mampu meningkatkan kinerja Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo. Hasil analisis SPSS dalam Tabel 6 di bawah ini, menunjukkan hasil uji F hitung sebesar 126,492 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000, lebih kecil daripada 0,05, berarti kompetensi dan perencanaan karir secara simultan mampu meningkatkan kinerja (hipotesis 3 diterima).

Tabel 6
Pengaruh Kompetensi dan Perencanaan Karir secara Simultan terhadap Kinerja (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21989.825	2	10994.912	126.492	.000 ^b
	Residual	10691.390	123	86.922		
	Total	32681.214	125			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), perencanaan_karir, kompetensi

Sumber: Data diolah, 2017

Hipotesis 4 adalah perencanaan karir mampu mengungguli (dominan) variabel kompetensi dalam meningkatkan kinerja Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo. Hasil analisis SPSS dalam Tabel 5 tersebut di atas, menunjukkan nilai koefisien Beta variabel perencanaan karir sebesar 0,608 yang lebih besar daripada nilai koefisien Beta variabel kompetensi 0,357. Jadi, perencanaan karir mampu mengungguli atau berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja (hipotesis 4 diterima).

PEMBAHASAN

Hubungan Kompetensi dan Kinerja

Dari hasil uji statistik regresi linier dapat diketahui bahwa nilai koefisien signifikan variabel kompetensi adalah 0,000, dalam hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo tahun 2017 dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari α 0.05. Sedangkan koefisien determinasinya *adjusted R Square* = 0,358. Hal ini berarti nilai Kinerja sebesar 35,8% yang ditentukan atau dipengaruhi oleh nilai variabel Kompetensi, melalui persamaan regresi.

Hasil analisa data pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun indikator yang membentuk variabel kompetensi adalah *pengetahuan dan keterampilan* sehingga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengetahuan

Pengetahuan adalah merupakan hasil dari “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Sebagaimana besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Notoatmodjo, 2006: 121). Robbins (2012), menyebutkan pengetahuan

mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi terbentuknya pengetahuan antara lain *Intelegensi, Pendidikan, Pengalaman, Informasi dan Kepercayaan*.

Intelegensi, salah satu faktor yang mempengaruhi penerimaan pesan dalam suatu komunikasi adalah taraf intelegensi seseorang, cepat atau tidaknya dan terpecahkan tidaknya suatu masalah tergantung kemampuan intelegensinya. Dari hasil pengumpulan data kuisioner dapat membuktikan kemampuan intelegensi petugas paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem pada kriteria baik, dikarenakan dari jawaban kuisioner X1.1 sebagian besar sangat setuju (39,7%) dan setuju (47,6%). Hal ini mengindikasikan bahwa dalam menyelesaikan masalah, paramedis memulai dari pandangan yang positif terlebih dahulu, sehingga dalam prosesnya dalam pengambilan keputusan tentang pelayanan kesehatan akan sangat menguntungkan pada pasien dan kinerja dari RSUD dr. Abdoer Rahem pada umumnya. Intelegensi berkaitan erat dengan motivasi dan tanggung jawab.

Pendidikan, dari kuisioner X1.2 sebagian besar sangat setuju (55,6%) dan setuju (36,5%) dan dari data tingkat pendidikan tenaga paramedis PNS, di tahun 2017 tenaga paramedis dengan pendidikan sarjana keperawatan berjumlah 42 tenaga sedangkan di tahun 2016 berjumlah 37 tenaga, sebagai perbandingan di tahun 2010 tenaga S-1 Keperawatan masih dalam jumlah 18 tenaga. Hal tersebut membuktikan bahwa antusias tenaga paramedis dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat tinggi, dan respon dari RSUD dr. Abdoer Rahem akan pendidikan berkelanjutan bagi para tenaga paramedis sangat baik. Selanjutnya dalam penempatan jabatan kepala ruangan sesuai dengan tingkat pendidikan tenaga paramedis, dari 19 ruangan (baik rawat inap, rawat jalan dan ruang pelayanan khusus) dengan kepala ruangan petugas paramedis, 16 kepala ruangan memiliki pendidikan S-1 keperawatan atau S-1 kebidanan, hal ini berarti RSUD dr. Abdoer Rahem sangat menghargai tingkat pendidikan tenaga paramedis. Dengan pendidikan yang tinggi, akan meningkatkan nilai diri dari para petugas paramedis sehingga akan meningkatkan pelayanan kesehatan pada pasien hal ini secara langsung berkaitan dengan kinerja. Paramedis yang berpendidikan akan lebih mudah meningkatkan kinerja pelayanan kesehatannya kepada pasien.

Pengalaman dan kepercayaan, Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu, dimana seseorang dapat mendapatkan pengetahuan baik dari pengalaman pribadi maupun pengalaman orang lain. Dari data kuisioner X1.3 sebagian besar sangat setuju (55,5%) dan setuju (38,9%) dan kuisioner X1.5 sebagian besar sangat setuju (13,5%) dan setuju (60,3%) serta data tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan umur, menunjukkan rentang umur terbesar pada 21 sampai 30 tahun sejumlah 60 responden (47,62), rentang usia ini adalah termasuk usia dewasa muda dimana pengaruh terhadap pengalamannya sebagian besar adalah dari pengalaman senior atau kepala ruangan, sehingga dalam proses pelayanan kesehatan paramedis di ruangan, peran kepala ruangan sebagai koordinator dan pembimbing sangatlah penting dikarenakan sekali kepercayaan itu telah terbentuk, maka akan menjadi dasar pengetahuan paramedis di usia ini mengenai apa yang dapat diharapkan dari senior maupun kepala ruangan. Kebiasaan atau tradisi yang dilakukan dalam ruangan tersebut juga berpengaruh terhadap pengalaman tenaga paramedis pada rentang usia ini dimana akan menyebabkan seseorang akan bertambah pengetahuannya walaupun tidak melakukan.

Informasi, Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengaruh jangka pendek (*immediate impact*) sehingga menghasilkan

perubahan atau peningkatan pengetahuan. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya pengetahuan terhadap hal tersebut. Pada pengamatan peneliti saat pengumpulan data dari kuisioner X1.4 sebagian besar sangat setuju (26,2%) dan setuju (46,8%), peran dari RSUD dr Abdoer Rahem dapat dikatakan sangat baik, dikarenakan terdapat sistem penyampaian informasi terbaru lewat rapat harian kepala ruangan (yang biasa disebut sebagai *coffie morning*), sehingga informasi dari tenaga paramedis yang ada di ruangan selalu diperbaharui tiap harinya. Sedangkan pada lingkup yang lebih kecil yaitu ruangan tempat kerja masing-masing tenaga paramedis terdapat pola pertukaran informasi antar paramedis pada tiap waktu kerja (pagi-sore-malam) yang sering disebut sebagai ronde keperawatan / kebidanan.

Keterampilan

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis (Blanchard & Thacker, 2004). Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi W. Soetjipto, 2002). Faktor – faktor yang mempengaruhi terbentuknya keterampilan antara lain faktor *predesposisi, pendukung dan pendorong*.

Faktor Predisposisi, faktor ini mencakup pengetahuan dan sikap petugas paramedis yang baik sehingga timbul kepercayaan dan keyakinan pasien terhadap tindakan dan perawatan yang dilakukan oleh petugas paramedis. Dari data kuisioner X1.6 sebagian besar sangat setuju (58,7%) dan setuju (32,5%). Dari hasil pengamatan peneliti ditemukan jumlah keluhan pasien atau masyarakat terhadap pelayanan petugas paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem melalui kotak keluhan yang terdapat pada tiap sudut / ruangan di tahun 2017 adalah tidak ada surat keluhan terhadap pelayanan paramedis, dapat dikatakan jika keterampilan paramedis dalam pelayanan kesehatan di RSUD dr Abdoer Rahem sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa dalam bekerja, petugas Paramedis telah melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) baik itu adalah prosedur dari rumah sakit maupun prosedur dari profesi. Temuan berikutnya adalah saat profesionalisme paramedis dalam memberikan penjelasan kepada pasien dan keluarganya tentang permasalahan kesehatannya dan perawatannya selama di rumah sakit, hal ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi paramedis baik sekali. Jadi komunikasi yang baik dan jelas sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pelayanan terhadap pasien.

Faktor Pendukung (enabling factor), faktor-faktor ini mencakup ketersediaan sarana dan prasarana atau fasilitas kesehatan bagi petugas paramedis. Sebagaimana dijelaskan dalam program kerja RSUD dr. Abdoer Rahem, fasilitas dan alat kesehatan yang telah dimiliki sesuai dengan standar akreditasi rumah sakit tipe C oleh kementerian kesehatan. Dari data kuisioner X1.7 setuju (91%), dimana pelatihan bagi petugas paramedis yang telah terlaksana pada tahun 2017 antara lain adalah pelatihan teknis pemasangan infus, pelatihan teknis kegawat daruratan BLS (*basic life support*), pelatihan teknis penggunaan *syringe pumps* dan *infusion pump di ruangan rawat inap*, pelatihan teknis penggunaan EKG (*elektro kardiografi*) dan *bed side monitor*, pelatihan teknis *informative manajemen dan penggunaan obat*. Dan sesuai dengan hasil dari kuisioner yang menyatakan kemampuan paramedis dalam menguasai fasilitas dan alat kesehatan yang tersedia di tempat kerjanya (X1.8), sebagian besar responden paramedis menyatakan sangat setuju (41,3%) dan setuju (48,4%). Kemajuan teknologi yang berkembang dianggap sebagai faktor utama dalam mendorong keberhasilan terkuasainya keterampilan

dengan lebih baik lagi. Dengan kemampuan pengoperasionalan fasilitas kesehatan yang tersedia ini akan dapat mengoptimalkan kinerja dari petugas paramedis.

Faktor pendorong (reinforcing factor), yang terwujud dalam sikap dan perilaku petugas kesehatan atau petugas lain, yang merupakan kelompok referensi dari perilaku masyarakat. Untuk memiliki keterampilan yang baik, petugas paramedis kadang-kadang bukan hanya perlu pengetahuan dan sikap positif serta dukungan fasilitas saja, melainkan diperlukan perilaku contoh (acuan) dari para senior yang berpengalaman, kepala ruangan masing-masing tempat kerja dan para petugas medis (dokter umum maupun dokter spesialis) terlebih lagi dari dewan manajemen RSUD dr. Abdoer Rahem. Pola hubungan yang saling terkait inilah yang meningkatkan nilai profesionalisme paramedis, sehingga berdampak pada keinginan akan memberikan kemampuan yang maksimal dalam melayani masyarakat. Hal tersebut ditunjukkan dari kuisioner X1.9 dan X1.10, sebagian besar responden paramedis menyatakan sangat setuju dan setuju.

Dengan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kompetensi petugas paramedis sangat penting bagi peningkatan kinerja pelayanan kesehatan di RSUD dr. Abdoer Rahem kabupaten Situbondo. Kinerja pegawai juga dinilai baik sebagai implikasi dari baiknya pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai. Cermينannya adalah pegawai selalu mencapai kualitas hasil pekerjaandengan baik, menyelesaikan tugas sesuai volume kerja, menggunakan fasilitas/sarana, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang sesuai standar yang ditetapkan pimpinan, tidak pernah menyalahi prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan yang ditetapkan, dan tidak pernah mendapat teguran pimpinan atas keterlambatan penyelesaian tugas.

Hubungan Perencanaan Karir dan Kinerja

Dari hasil uji statistik regresi linier dapat diketahui bahwa nilai koefisien signifikan variabel perencanaan karir adalah 0,000, dalam hal ini dapat diartikan bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo tahun 2017 dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari α 0.05. Sedangkan koefisien determinasinya *adjusted R Square* = 0,563. Hal ini berarti nilai Kinerja sebesar 56,3% yang ditentukan atau dipengaruhi oleh nilai variabel perencanaan karir, melalui persamaan regresi.

Hasil analisa data pengujian secara parsial diatas menunjukkan variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun indikator yang membentuk variabel perencanaan karir adalah *kenaikan pangkat dan peningkatan jenjang karir* sehingga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat paramedis memiliki keterkaitan yang erat dengan promosi, dimana promosi adalah penghargaan yang berupa perpindahan petugas paramedis dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status, hirarki, wewenang, hak-hak serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Selain itu, promosi sebagai tahapan kenaikan pangkat paramedis juga diharapkan mampu menghindarkan rumah sakit dari masalah-masalah yang menghambat perkembangan rumah sakit, seperti ketidakpuasan paramedis, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, absensi yang tinggi atau juga pemogokan kerja karena tingkat penghargaan yang rendah dari pihak rumah sakit terhadap loyalitas paramedis. Kenaikan pangkat dapat terlaksana dengan baik apabila karyawan dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) dapat memperoleh kemudahan dalam pengurusan dan

pengajuan angka kredit (PAK), serta kemudahan dalam prosedur kenaikan pangkat yang sesuai dengan peraturan yang berlaku secara adil.

Memperoleh kemudahan dalam pengurusan dan pengajuan angka kredit (PAK), dari hasil penelitian ternyata menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kurang setuju (77,8%) mendapatkan kemudahan (X2.1). Hal ini mengindikasikan bahwa kenaikan pangkat perlu mendapatkan perhatian dari atasan dengan mempermudah kepengurusan kenaikan pangkat tersebut sehingga dengan perencanaan karir yang baik bisa meningkatkan kinerja petugas paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Sebagian besar petugas Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem mengharapkan kenaikan pangkat haruslah sesuai kinerja, masa kerja dan pendidikan, sehingga kenaikan pangkat dapat terlaksana sesuai aturan yang berlaku. Adapun pengurusan PAK dapat menjadi faktor penghambat pada kinerja pelayanan yang efektif dan efisien, dimana jika paramedis kesulitan dalam pengajuan PAK tentu akan berdampak pada berkurangnya nilai kinerja paramedis tersebut.

Kemudahan dalam prosedur kenaikan pangkat sesuai peraturan yang berlaku secara adil, dari hasil penelitian kuisioner X2.3 responden sebagian besar setuju kenaikan pangkat sesuai prosedur (54,8%). Namun ternyata dari penelitian ini responden juga menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban pada kuisioner X2.2 merasa setuju (39,7%), kurang setuju (44,4%) dengan mean 3,24, yang artinya rata-rata merasa *kurang setuju* adanya kemudahan dalam prosedur kenaikan pangkat. Selanjutnya dari X2.5 sebagian besar setuju (60,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa prosedur sistem kenaikan pangkat di RSUD dr. Abdoer Rahem sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah maupun pemerintahan pusat dan adil berimbang sesuai kebutuhan. Namun para tenaga paramedis merasa kesulitan dengan prosedur tersebut.

Kenaikan pangkat yang sesuai dengan prosedur yang berlaku dan dengan keadilan yang berimbang akan menumbuhkan rasa bangga dan meningkatkan motivasi bagi paramedis dalam memberikan kinerja pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini dikarenakan dengan semakin tingginya pangkat/golongan maka akan diikuti oleh semakin besarnya gaji yang diterimanya, semakin tingginya kesempatan untuk meraih jabatan.

Perencanaan karir merupakan perubahan dari pekerjaan semula ke pekerjaan yang lebih tinggi serta diikuti dengan tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih meningkat, menuntut skill yang lebih tinggi, naiknya gaji atau upah (Pigors dan Mayers,1994). Perencanaan karir seorang karyawan merupakan suatu dorongan seseorang dalam bekerja (Husnan,1993). Dimana kesempatan untuk maju dan mengembangkan diri merupakan wadah dari sifat dasar manusia untuk selalu ingin menjadi yang lebih baik.

Peningkatan Jenjang Karir

Prospek kenaikan jenjang karir yang diharapkan sebagian besar petugas Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem adalah prospek kenaikan jenjang karier yang sesuai masa kerja dan pendidikan, sehingga peluang kenaikan jenjang karier ini terbuka bagi semua petugas tanpa adanya muatan politis didalamnya, dengan adanya peluang yang sama antar petugas akan memberikan tantangan tersendiri dan adanya persaingan yang positif. Faktor yang mendukung jenjang karir adalah kesempatan pendidikan lanjutan, kemudahan dalam pengajuan izin dan tugas belajar serta dukungan dari atasan dalam karir dan pendidikan.

Kesempatan pendidikan lanjutan. Dari hasil penelitian didapatkan jawaban terhadap X2.6 setuju 47,6% dan kurang setuju 41,3%. Hal ini disadari oleh paramedis bahwa kesempatan belajar lebih lanjut akan meningkatkan kinerja lebih baik secara langsung atau tidak langsung. Dari data tingkat pendidikan tenaga paramedis PNS, di tahun 2017 tenaga paramedis dengan

pendidikan S-1 keperawatan berjumlah 42 tenaga sedangkan sebagai perbandingan di tahun 2010 tenaga S-1 Keperawatan masih dalam jumlah 18 tenaga, data ini juga diikuti oleh berkurangnya jumlah tenaga paramedis D-III keperawatan. Hal tersebut membuktikan bahwa antusias tenaga paramedis dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat tinggi, dan respon dari RSUD dr. Abdoer Rahem akan pendidikan berkelanjutan bagi para tenaga paramedis sangat baik. Untuk pendidikan non formal/Diklat keahlian pun RSUD dr. Abdoer Rahem sangat terbuka, pernyataan ini didukung oleh pengiriman tenaga paramedis mengikuti Diklat keahlian dalam rentang waktu tahun 2016-2017 antara lain Diklat perawat ICU selama 3 bulan di RSSA Malang, Diklat perawat instrument bedah selama 3 bulan di RSUD dr. Soebandi Jember, Diklat perawat haemodialisa selama 3 bulan di RSSA Malang, Diklat endoscopy selama 1 bulan di RSUD dr. Soetomo Surabaya, Diklat kebidanan post partum dan ante natal care di RSUD dr. Soetomo Surabaya serta Diklat PPGD selama 1 bulan di RSUD dr. Soetomo Surabaya. Keahlian tertentu akan meningkatkan efektifitas pelayanan sehingga berimbas pada peningkatan kinerja dan kepuasan pasien.

Kemudahan dalam pengajuan izin dan tugas belajar dan dukungan atasan, dari hasil penelitian didapatkan jawaban terhadap X2.7 sebagian besar kurang setuju (61,9%). Dan pada X2.8 sebagian besar setuju (74,6%). Walaupun antusias belajar besar namun belum didukung perizinan yang mudah. Diperlukan dukungan yang besar dari atasan untuk mengatasi problem perizinan ini. Sehingga hambatan kinerja akibat sulitnya perizinan belajar lebih lanjut dapat teratasi.

Pengaruh Simultan Kompetensi dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja

Dari uji-uji statistik yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan perencanaan karir mempunyai pengaruh *positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama)* terhadap kinerja petugas Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo tahun 2017. Kompetensi dan perencanaan karir adalah indikator yang tidak dapat dipisahkan dalam mempengaruhi kinerja paramedis di RSUD dr. Abdoer Rahem. Dimana hal ini dinyatakan dengan asumsi berikut, kriteria penilaian promosi atau kenaikan pangkat dan jabatan di dasarkan pada kompetensi dari individu paramedis sendiri, faktor pendidikan pada kompetensi memiliki bobot pertimbangan yang tinggi pada penempatan jabatan dan nilai angka kredit yang tinggi pada sistem kenaikan pangkat, sebagai contoh nilai pendidikan S-1 sejumlah 50 poin dan bertingkat pada nilai pendidikan S-2 linier sejumlah 100 poin serta 50 poin pada pendidikan non linier pada sistem penilaian angka kredit / PAK. Asumsi inipun juga berlaku pada faktor keahlian dalam kompetensi yang sangat berhubungan erat dengan peningkatan jenjang karir paramedis, dengan keahlian khusus di bidang tertentu akan berdampak pada penempatan tempat kerja sesuai bidang keahlian dan mendapatkan prioritas dalam peningkatan jenjang pendidikan keahlian. Suatu contoh perawat anestesi atau perawat bedah akan mendapatkan kesempatan yang besar dalam mengikuti pelatihan teknis terbaru sesuai bidangnya tiap beberapa waktu tertentu. Beberapa asumsi yang dijelaskan tersebut mendukung hasil uji hipotesis secara simulatan variabel kompetensi dan perencanaan karir berpengaruh secara bersama –sama terhadap kinerja paramedis di RSUD dr. Abdoer Rahem.

Hal ini didukung oleh teori Robbin (2012), Kinerja akan meningkat jika seseorang pekerja dilibatkan dalam situasi kerja yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan dari atasan, hubungan dengan atasan, perencanaan karir dan promosi dalam pekerjaannya.

Bukti Empiris Perencanaan Karir sebagai Variabel Dominan (Unggul)

Dari uji-uji statistik yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan karir adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja petugas paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo tahun 2017. Artinya apabila kenaikan pangkat dan jenjang karir melalui jalur pendidikan ditingkatkan dan dimudahkan maka akan meningkatkan secara lebih signifikan terhadap kinerja yang lebih baik untuk pelayanan di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.

Hal ini membuktikan bahwa kenaikan pangkat serta prospek peningkatan jenjang karier adalah isu yang sangat strategis di kalangan petugas Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem dan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja petugas Paramedis. Harapan paramedis akan perencanaan karir adalah peluang kenaikan jabatan dan apresiasi yang diterima. Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya. Isu-isu inilah yang meningkatkan peran perencanaan karir lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.

Hasil ini kemungkinan besar dikarenakan oleh beberapa isu penting lainnya yaitu: hal-hal yang mendorong petugas paramedis antara lain pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya. Hal-hal yang mengecewakan paramedis adalah terutama faktor yang bersifat *embel-embel* saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan lain-lain. Para paramedis akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. Hal-hal penting inilah yang kemungkinan menjadikan Variabel Perencanaan Karir sebagai penyebab terbesar yang mempengaruhi Kinerja petugas Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.

Penelitian ini didukung oleh Palupi (2012) yang menyebutkan bahwa perencanaan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktifitas karyawan dan dapat dijadikan sebagai salah satu pengembangan model Kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Alimul, Aziz. (2010). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Amir, A. (1997). *Bunga Rampai Hukum Kesehatan*. Jakarta: Widya Medika.
- Andraeni, & Novitasari, N. N. (2003). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M Sampoerna Tbk Surabaya*, Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernadin dan Russel.(1993). *Human resources Management an Experiental Approach*, Singapore : Mac Graw Hill, Book CO
- Blanchard P.H & J.W. Thacker.(2004). *Effective Training, System, Strategies and Practices*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Budi W, Soejipto.(2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.

- Byars, L. I., & Roe, L. W. (2006). *Human Resource Management* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Cook, Curtis W and Hunsaker, Philip L. (2001). *Manajemen and Organizational Behavior 3rd Edition*. New York: MC Graw Hill
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta Barat: Penerbit Indeks.
- Dharma, S. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dorothy, Young JB Mariet (2006) *Dasar-dasar Riset Keperawatan EGC*. Jakarta
- Faisal, S. (1992). *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Press.
- Foster, B., & Seeker, K. R. (2001). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Ramlan, Trans.). Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Anaisis Multivariate dengan Program SPSS cetakan keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarat, D. (1993). *Ekonometrika Dasar*. Sumarno Zain [penerjemah]. Jakarta: Erlangga.
- Husnan, Suad.(1993). *Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas UPP*. Yogyakarta: AM YKPN
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Paramedis?oldid=7998152>. (Minggu, 24 Januari 2016). paramedis.
- <https://forum.paramedis.org>
- Irianto, J. (2001). *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Iskandar. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Mangukunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson., J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, W. R., & Noe, R. M. (1993). *Human Resource Management*. Boston: Allyn and Bacon inc.
- Moeheriono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2009). *Konsep dan penerapan metodologi Penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam dan Siti Pariani (2001). *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: CV. Info medika.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (Pp) Nomor 101 Tahun 2000 (101/2000) tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbin, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (H. Pujaatmaka, Trans.). Jakarta: Prehallindo.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Bandung: Angkasa.
- Saifuddin. (2004). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasieksperimen pada Auditor dan Mahasiswa)*. Tesis Undip.
- Santosa dan Ashani (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta
- Sastrohadiwiryo, DR, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia edisi 2*. Jakarta: PT. Bumu Aksara
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survei* (Revisi ed.). Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work*. Canada: John Wiley & Son.
- Sukarji. (2000). *Menyusun Dan Mengevaluasi Laporan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Sugiyono. (2008). *Statistika Untuk penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryabrata (2003). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Suyadi, Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Umar, H. (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-6. . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1963 tentang Tenaga Kesehatan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1964 tentang Wajib Kerja Tenaga ParaMedis.
- Von Korgh et al (2000). *Knowledge Creation: A Source of Value*. New York: St. Martius Press.
- Wexley, Kenneth, N dan Yuki, Gary. (2000). terjemahan Muh Shobaruddin, *Perilaku Organisasi dan Psikologi personalia*. Jakarta: Rineke Cipta
- Wibisono. (2007). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yoga, A. C. (2003). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2015/02/Makalah-3.docx (Selasa, 11 April 2017)