

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi.

Pengembangan karier pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilakukan dengan baik, harus lebih dahulu menetapkan suatu program pengembangan karir. Pengembangan karier pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai supaya produktivitas baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan karier pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Setiap anggota organisasi dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas, pekerjaannya baik. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan meningkatkan karier bagi para pegawai baik baru maupun lama misalnya melalui latihan dan pendidikan. Pimpinan organisasi makin menyadari bahwa pegawai pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja, jadi perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif .

Rumah Sakit Umum Daerah adalah salah satu organisasi yang bergerak dibidang Kesehatan bagi masyarakat terutama kabupaten Rokan Hulu Dalam melaksanakan tugas tersebut diperlukan Produktivitas pegawai yang tinggi. Produktivitas yang baik akan dapat dicapai dengan melakukan pengembangan karier pegawai. Dengan karier dan kinerja yang tinggi diharapkan seorang pegawai dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tempatnya berkarier tersebut. Dengan demikian pengembangan karier merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai kariernya tersebut.

Tabel 1.1
Data Pegawai RSUD Kabupaten Rokan Hulu

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Humas	7 Orang
2.	Keuangan	15 Orang
3.	Keperawatan	8 Orang
4.	Penunjang	7 Orang
5.	Perencanaan	11 Orang
Jumlah		48 Orang

Sumber data: RSUD Tahun 2010-2015

Tabel 1.1 dapat kita baca bahwa pegawai RSUD setiap Sub kepegawaian banyak dan rata dengan pegawai memiliki humas 7 orang, keuangan 15 orang, keperawatan 8 orang, pelayanan medis 10 orang perencanaan 11 orang.

Pengembangan karier pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkeimbangan, agar pengembangan dapat dilakukan dengan baik harus

lebih dahulu menetapkan suatu program pengembangan karier. Pengembangan karier pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya Produktivitas baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karier pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilakukan dengan baik, harus lebih dahulu menetapkan suatu program pengembangan karier. Pengembangan karier pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai supaya produktivitas baik dan mencapai hasil yang optimal.

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.

Melalui abad ke 20 organisasi-organisasi mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen SDM dalam setiap organisasi. Sebagai hasilnya banyak organisasi mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan dan pengembangan karier, informasi karier, konseling yang berhubungan dengan karier. Namun tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karier terletak pada pribadi SDM itu sendiri.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti langsung, kejadian riil yang di temukan oleh peneliti dimana pelayanan dilapangan adalah sebagai berikut: banyak pegawai rumah sakit Kabupaten Rokan Hulu yang

sudah bekerja lebih dari 7 tahun tapi sampai sekarang belum diangkat juga jabatannya dan jika pegawai honorer sampai sekarang juga belum diangkat sebagai pegawai Negri Sipil. Dimana kita bisa berbincang dengan para pegawai yang masih honor banyak yang belum diangkat sudah lama dan belum diangkat jadi pegawai.

Peneliti tertarik mengambil judul “ **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan karier pegawai rumah sakit umum daerah Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana Produktivitas pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap Produktivitas pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengembangan karier Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Instansi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi dalam penatalaksanaan pengembangan karir pegawai yang efektif guna pencapaian sasaran atau tujuan yang ditetapkan

2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Sebagai bahan masukan, sehingga dapat meningkatkan pengembangan karier pegawai guna mencapai program kerja dan penetapan pegawai dengan tepat dan baik

3. Bagi peneliti dan peneliti selanjutnya

Menambah wawasan peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai dan bagi peneliti selanjutnya semoga dapat menjadi bahan masukan untuk diteliti lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan

Agar dengan mudah penulisan ini dapat dipahami, manfaat penulisan proposal ini disusun dengan sistematika penulisan:

BAB I : PENDAHULUAN

yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

BAB III: METODE PENELITIAN

Terdiri dari ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi Gambaran Umum Objek Penelitian, data karakteristik responden, Analisis Data Penelitian dan Pembahasan dan Pembahasan

BAB V : PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Pengertian pengembangan karier

a. Karier

Menurut Rivai (2011 : 264), karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan karier adalah seluruh jabatan yang diduduki oleh seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Menurut Burhanuddin (2015 : 163) adalah Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi.

Menurut Syamsul (2012 : 137) adalah merupakan sarana yang memiliki kesempatan untuk membentuk seseorang atau individu karyawan membuat perencanaan karier dengan mempertemukan antara keahlian, keinginan dan kebutuhan tujuan pribadinya dengan kebutuhan dan tujuan instansi.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan terhadap pekerjaan yang dilakukan individu pada suatu instansi atau organisasi tertentu.

2. Tujuan Pengembangan Karier

Menurut Malayu (2014 : 70) tujuan adalah :

a. Produktivitas Kerja

Hasil kerja seseorang yang bisa dinikmati sesuai dengan kualitas dan pengembangan karier seseorang.

b. Efisiensi

Keefektifitas pegawai dalam menjalankan tugas demi meraih produktivitas

c. Kerusakan

Kerusakan kepercayaan atasan terhadap bawahan itu hal wajar, begitu juga para bawahan harus menjaga agar nama baiknya tidak rusak

d. Kecelakaan

Kecelakaan dalam bekerja itu tanggung jawab bersama

e. Pelayanan

Masyarakat membutuhkan pelayanan yang baik dan benar sesuai kaedah kerja yang baik

f. Moral

Moral bawahan ataupun pegawai harus dijaga sehingga masyarakat senang dengan moral dan pelayanan para pegawai

g. Karier

Setiap pegawai bisa berkembang kariernya sesuai dengan hasil kerjanya yang dilakukannya

h. Konseptual

Setiap pegawai bisa membuat konseptual dalam bekerja sehingga bisa meraih ke lebih baik lagi

i. Kepemimpinan

Jiwa kepemimpinan setiap anggota harus dimiliki dengan adanya jiwa kepemimpinan maka pengembangan kariernya bisa diraih

j. Balas Jasa

Dengan karier yang baik maka akan mendapat balasan yang baik, misalnya kenaikan pangkat.

k. Konsumen

Konsumen itu membutuhkan pelayanan yang baik

3. Macam-macam pengembangan karier

mengetahui lebih jelas mengenai pengembangan karier pegawai ada beberapa macam cara pengembangan karier menurut Rivai (2009 : 274)

a. Pengembangan karier secara individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karier seseorang pegawai adalah:

1) Prestasi kerja (*job performance*)

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seseorang pegawai. Kemajuan karier sebagian besar bergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karier. Ketika kinerjanya

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 kinerja dan prestasi.

2) Eksposur (*exposure*)

Menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi. Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, memindahkan ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif. Tanpa exposure pegawai yang berprestasi baik, mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran kariernya. Para pegawai mendapatkan “*Exposure*” terutama melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat, dan bahkan lama jam kerja mereka.

Pada organisasi kecil, eksposur terhadap para pengambil keputusan berlangsung lebih sering dan kurang tergantung pada pelapor, persentasi, dan sebagainya. Pada sejumlah situasi utamanya, didaerah lain, status soisial, ikatan sekolah, dan senioritas, bisa lebih penting dibandingkan eksposur.

3) Jaringan kerja (*net working*)

Jaringan kerja berarti perolehan *eksposure* diluar organisasi. Kontak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberi kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik. Kemudian ketika karier seseorang anggota mencapai jalan buntu atau pemecatan mendorong seseorang masuk kedalam kelompok paruh waktu, maka kontak-kontak ini biasa membantu tujuan seseorang menuju pada peluang-peluang pekerjaan. Dengan demikian, melalui

jalinan hubungan pribadi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya dan dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja baik antara pegawai tersebut dengan pegawai lainnya maupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut akhirnya akan sangat bermanfaat bagi pegawai tersebut terutama didalam pengembangan kariernya.

4) Pengunduran diri (*resignation*)

Apabila organisasi tempat seorang pegawai bekerja tidak memberikan kesempatan berkarier yang banyak dan ternyata diluar organisasi terbukti kesempatan yang cukup besar untuk berkarier, untuk memenuhi tujuan kariernya pegawai tersebut akan mengundurkan diri . sejumlah pegawai profesional dan menejer pada khususnya beralih keorganisasi lain sebagai bagian strategi karier yang disengaja. Jika dilakukan efektif, pengunduran diri tersebut akan menguntungkan pegawai tersebut, yaitu memperoleh pekerjaan yang lebih baik atau mendapat promosi dengan penghasilan yang meningkat serta memperoleh pengalaman kerja yang baru. Ini berarti bahwa organisasi jarang memperoleh manfaat dari kembalinya itu departemen SDM harus berupaya mengembangkan loyalitas para pegawai mereka guna mempertahankan sumber daya manusia pentingnya.

5) Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)

Pada sejumlah organisasi, orang menempatkan loyalitas pada karier diatas loyalitas organisasi. Level loyalitas organisasi rendah merupakan hal yang umum terjadi dikalangan lulusan perguruan tinggi terkini menyebabkan kekecewaan pada perusahaan pertama tempat mereka bekerja dan para profesional. Terkadang

perusahaan sengaja “membeli” loyalitas ini dengan gaji atau tunjangan yang tinggi.

6) Pembimbing dan sponsor (*mentors dan sponsors*)

Banyak pegawai dengan segera mempelajari bahwa mentor bisa membentuk pengembangan karier mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau sasaran kepada pegawai didalam upaya pengembangan kariernya. Sedangkan sponsor adalah seseorang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kariernya.

7) Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*)

Pimpinan-pimpinan yang berhasil bersandarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus sehingga pimpinan bisa belajar darinya, atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci dalam membantu pimpinan didalam menjalankan tugas-tugasnya. Bawahan seperti ini mempunyai peranan kunci. Mereka memperlihatkan loyalitas pada pimpinan mereka dengan standar etis yang tinggi. Sebagai strategi karier, bawahan-bawahan kunci peduli bukan untuk terlibat pada pemimpin yang tidak aktif.

8) Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)

Pegawai hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan pada pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya. Disamping itu

kelompok-kelompok diluar organisasi bisa membantu karier seseorang. Di berbagai organisasi besar, keterlibatan komunitas bisa menjadi cara yang efektif untuk memperoleh kejelasan dalam organisasi. Jaringan kontak hubungan diluar organisasi bisa jadi berguna dalam mencari pekerjaan lain atau melalui wirausaha.

9) Pengalaman internasional (*international experience*)

Orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting. Oleh karena itu, pengalaman internasional menjadi persyaratan untuk menduduki beberapa posisi di organisasi tersebut.

a) Pengembangan karier yang didukung Departemen SDM

Pengembangan karier seorang pegawai tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama didalam penyediaan informasi tentang karier yang ada dan juga didalam rencana karier pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karier pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan pegawai.

b) Peran pimpinan dalam pengembangan karier

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karier para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas (*top manager*) dan juga para pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka maka perkembangan karier pegawai tidak akan berlangsung dengan baik.

c) Peran umpan balik terhadap pengembangan karier

Tanpa umpan balik yang menyangkut umpan-umpan pengembangan karier, maka relative sulit bagi para pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara dalam usaha pengembangan karier pegawai, diantaranya adalah memberikan informasi kepada pegawai tentang keputusan penempatan pegawai. Dengan demikian pegawai yang tidak berhasil menduduki suatu posisi yang diinginkan harus diberitahukan mengapa mereka tidak memperoleh peluang karier yang mereka upayakan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier

Menurut Burhanuddin (2015 : 182), guna mendukung peningkatan kariernya keberhasilan karier seseorang juga dipengaruhi oleh faktor berikut:

a. Hubungan Pegawai dan organisasi

Dalam situasi ideal pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga akan tercipta suatu sinergitas yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas

b. Personalitas Pegawai

Kadang kala manajemen karier pegawai terganggu karena adanya pegawai yang memiliki kepribadian yang menyimpang, misalnya egois dan gampang marah sehingga sulit untuk kerja sama dalam tim.

c. Faktor Eksternal

Banyak hal diluar organisasi yang dapat mempegaruhi manajemen lain misalkan karena adanya intervensi dalam penentuan jabatan oleh orang lain diluar organisasi.

d. Politicking dalam organisasi

Terdapat unsure permainan politik dalam suatu jenjang karier dalam organisasi.

e. Sistem Penghargaan

Intitusi yang tidak melalui sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawan subjektif

f. Jumlah Karyawan

Semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil jabatan bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karier tertentu.

5. Indikator Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan ini perlu didukung oleh organisasi. Adapun indikator-indikator pengembangan karier menurut Sukidjo (2009 : 169) sebagai berikut:

a. Kinerja

Kinerja pegawai hanya rata-rata atau dibawah rata-rata umumnya tidak menjadi perhatian bagi para pimpinan organisasi.

b. Loyalitas

Loyalitas atau integritas yang tinggi seorang pegawai dari organisasi kerja manapun akan menjadi acuan pimpinan dalam megembangkan kariernya.

c. Dikenal

Pegawai yang kinerjanya baik, yang loyalitasnya tinggi terhadap organisasi, sudah barang tentu akan lebih dikenal oleh atasan.

d. Bawahan

Dalam pegembangan karir seorang karyawan,peran bawahanya juga ikut menentukan.

e. Kesempatan Pengembangan

Karyawan harus pandai memanfaatkan waktu untuk megembangkan diri Misalnya megikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan, megikuti kursus-kursus. Memberikan kesempatan berkarier kepada pegawai untuk megembangkan dirinya.

6. Tahap-tahap pengembangan karier individu

a. Fase awal/fase pembentukan

Menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan.

b. Fase lanjutan

Dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.

c. Fase mempertahankan

Pada fase ini individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan dimasa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun financial.

d. Fase pensiun

Pada fase ini individu telah menyelesaikan satu karier dan dia akan berpindah kekarier yang lain dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dilakukan.

7. Pengertian Produktivitas

Menurut Nasution (2010 : 281) menyatakan bahwa ilmu ekonomi produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Kemudian menurut Greeberg dalam Suwanto (2009 : 157) mendefenisikan produktivitas

adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Hakim (2010 : 421) adalah hubungan antara input dan output suatu sistem produksi, jika lebih banyak output yang dihasilkan dengan input yang sama maka tersebut terjadi peningkatan produktivitas

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan 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.

8. Kriteria Pengukuran Produktivitas Kerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan LE Untuk menilai produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari *pertama* tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. *Kedua* produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. *Ukuran ketiga* dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari

jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Pegawai hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan pada pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya. Disamping itu kelompok-kelompok diluar organisasi bisa membantu karier seseorang. Di berbagai organisasi besar, keterlibatan komunitas bisa menjadi cara yang efektif untuk memperoleh kejelasan dalam organisasi. Jaringan kontak hubungan diluar organisasi bisa jadi berguna dalam mencari pekerjaan lain atau melalui wirausaha.

Pengalaman internasional (*international experience*)

a. Pengembangan karier yang didukung Departemen SDM

Pengembangan karier seorang pegawai tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama didalam penyediaan informasi tentang karier yang ada dan juga didalam perencanaan karier pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karier pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan pegawai.

b. Peran pimpinan dalam pengembangan karier

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karier para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas (*top manager*) dan juga para pimpinan tingkat menengah. Tanpa

adanya dukungan mereka maka perkembangan karier pegawai tidak akan berlansung dengan baik.

c. Peran umpan balik terhadap pengembangan karier

Tanpa umpan balik yang menyangkut umpan-umpan pengembangan karier, maka relative sulit bagi para pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara dalam usaha pengembangan karier pegawai, diantaranya adalah memberikan informasi kepada pegawai tentang keputusan penempatan pegawai. Dengan demikian pegawai yang tidak berhasil menduduki suatu posisi yang diinginkan harus diberitahukan mengapa mereka tidak memperoleh peluang karier yang mereka upayakan.

9. Indikator Produktivitas

Menurut Ismail dalam Darmawati (2012 : 12) untuk meningkatkan produktivitas yang baik maka yang menjadi indikator adalah sebagai berikut :

a. Validitas

Ukuran yang dapat menggambarkan secara tepat perubahan dari input menjadi output dalam proses produktivitas yang sebenarnya.

b. Kelengkapan

Berhubungan dengan ketelitian dengan nama seluruh ouput yang didapatkan dari input

c. Dapat dibandingkan

Produktivitas adalah ukuran relatif karenanya hasil pengukurannya harus dapat dibandingkan dari periode-periode.

d. Inklusif

Bahwa pengukuran produktivitas itu harus dilakukan pada kegiatan produksi didalam organisasi.

e. Cepat dan tepat waktu

Yaitu untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup tepat dan cepat sehingga pimpinan organisasi dapat dengan segera mengambil tindakan.

f. Keefektifitas

Bahwa pengukuran produktivitas harus dilakukan dengan memperlihatkan biaya-biaya yang terkait, baik biaya langsung maupun tidak langsung .

10. Hubungan pengembangan karier terhadap Produktivitas

Rivai (2011 : 274) produktivitas, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap karier individu. Dengan demikian pengembangan karier merupakan tindakan seseorang pegawai untuk mencapai rencana kariernya. Tindakan ini bisa disponsori oleh departemen SDM, manajer atau pihak lain.

Produktivitas merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai. Kemajuan karier seseorang sebgaaian 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.

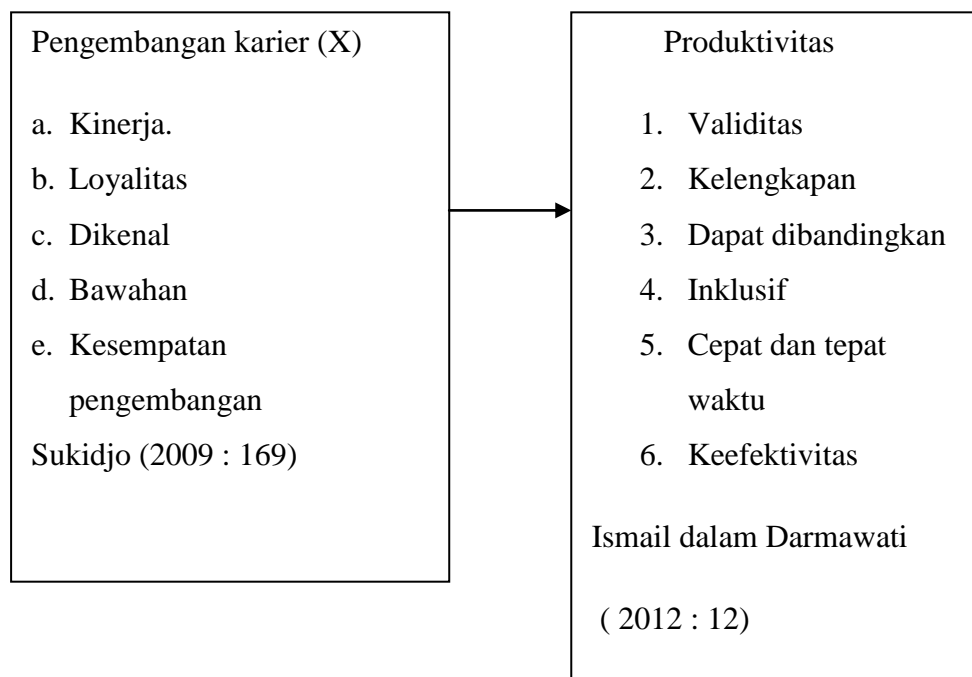
8. Penelitian Terdahulu

- a. *Hasil penelitian oleh Sahputri (2013) dalam judul Analisis pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai di LPP RRI Bengkulu. Dengan hasil penelitian faktor yang paling mempengaruhi pengembangan karier pegawai adalah faktor prestasi kerja dimana pegawai yang berprestasi tentu akan mempunyai kinerja yang baik.*
- b. *Hasil penelitian oleh Ida Farida tahun 2012 dalam judul penelitian pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi di Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terbesar dari variabel tersebut adalah variabel pendidikan formal, sedangkan ruang terkecil adalah adanya lowongan jabatan.*
- c. *Penelitian yang dilakukan oleh Ansori tahun 2013 dalam judul penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia di Surakarta. Dengan hasil penelitian, prestasi kerja, pengalaman kerja dan pendidikan formal mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia, sedangkan faktor yang lainnya tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia tersebut.*

B.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep-konsep yang lainnya, atau antara variabel satu dengan variabel lain dari masalah yang diteliti. (Notoatmodjo, 2010 : 83)

Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah produktivitas yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat bergantung pada produktivitas.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

C.Hipotesis

Permasalahan di atas yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Pengembangan Karier mempengaruhi Produktivitas pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu dilakukan dari bulan Mei sampai dengan Oktober 2015.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sibagariang, dkk (2010 : 72), Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang di teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu berdasarkan SK 2014 yang berjumlah 48 orang.

2. Sampel

Sibagariang, dkk (2010 : 72), Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dianggap mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan tehnik *Jenuh*, dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

C. Jenis dan Sumber data

1. Data primer

Sibagariang,dkk (2010 : 118), Data primer yaitu data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama.

Yang merupakan data Primer dalam penelitian ini diambil dari hasil metode kuesioner dan metode observasi.

2. Data sekunder

Joko (2011 : 88), Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan.

Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder ialah dokumen dan arsip Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu seperti PERDA dan SK

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengolahan data dengan cara menggunakan metode :

1. Metode Observasi

Notoatmodjo. (2010 : 131), metode observasi (Pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan hal ini pengamat atau peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang tengah diamati atau diselidiki.

2. Metode kuesioner

Mengambil data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner, dan menanyakan pada responden apa bila ada hal-hal yang tidak dimengerti.

Kuesioner diberikan pada pegawai yang menjadi sampel penelitian tersebut. Kemudian memotivasi mereka untuk memberi mereka jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti, dan diharapkan dalam penelitian tidak ada pengaruh dari luar, setelah selesai pengisian kuesioner, maka kuesioner dikumpulkan pada peneliti untuk diolah.

3. Dokumen, Arsip kantor, dan Studi

Mengambil data sekunder yaitu berupa dokumen kantor misalnya data pegawai dan arsip kantor lainnya. Selain itu data Sekunder juga didapatkan melalui Studi Pustaka yang ada, seperti : Perda 2014, dan SK.

E. Defenisi operasional

Notoatmodjo, (2010 : 85), yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variabel-variabel diamati/diteliti. Defenisi operasional ini juga bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1 Kisi-Kisi intrumen penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan karier adalah seluruh jabatan yang diduduki oleh seseorang dalam kehidupan kerjanya. Rivai (2011 : 264)	a.Kinerja. b.Loyalitas c.Dikenal d.Bawahan e.Kesempatan pengembangan Sukidjo (2009 : 169)
2.	Menyatakan bahwa ilmu ekonomi produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pegerbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Nasution (2010 : 281)	1.Validitas 2.Kelengkapan 3.Dapat dibandingkan 4.Inklusif 5.Cepat dan tepat waktu 6.Keefektivitas Ismail dalam Darmawati (2012 : 12)

Berdasarkan penelitian ini peneliti menggunakan teknik Analisis Deskriptif kuantitatif dimana Analisis data dilakukan secara Deskriptif dengan melihat persentase data terkumpul yang dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Setelah itu dapat dilanjutkan dengan membahas hasil penelitian dengan menggunakan teori perpustakaan yang ada.

Untuk mengetahui Tingkat Capaian Responden peneliti menggunakan metode : *Ranking Method* yang dikemukakan oleh Martoyo (2007 : 93), yaitu suatu metode penelitian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada beberapa sifat yang dinilai yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu, yaitu sebagai berikut:

Dengan kriteria pencapaian responden diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
100 – 81	Terbaik
80 – 61	Baik
60 – 41	Sedang
40 – 21	Kurang
20 – 0	Buruk

F. Instrumen Penelitian

Narbuko dan Achmadi (2010 : 87) instrument penelitian adalah alat yang akan digunakan untuk pengumpulan informasi. Dalam penelitian ini data diolah dengan teknik kuantitatif yaitu tentang variabel yang sedang diteliti. instrument pengumpulan data penelitian ini digunakan angket atau kuesioner, untuk mengungkapkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja. Pengukuran menggunakan skala interval berdasarkan sakala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban tersebut diberi nilai seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3. skor pilihan jawaban responden

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

G.Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengembangan karier terhadap produktivitas. Analisis kuantitatif Langkah-langkah dalam pengujian deskriptif kuantitatif adalah sebagai berikut :

- a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
- b. Nilai yang diperoleh merupakan faktor untuk pasangan variable independen Produktivitas (X) dependen Pengembangan karier (Y)
- c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas.

2. Regresi Linier

Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

X = Pengembangan karier

a = Y bila X = 0

b = Angka arah koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan

3. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikansi pengaruh, yaitu apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang ada, maka perlu diuji signifikasinya. Sugiono (2012 : 250) Rumus Uji Signifikansi ditunjukkan pada rumus berikut ini :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi yang ditemukan

n = taraf kesalahan 0,5

Ketentuan :

- a. Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka Ho ditolak dan Ha di terima
- b. Bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka Ho di terima dan Ha di tolak
- c. Bila r hitung sama persis dengan r tabel, maka Ho diterima Ha ditolak